RAPPORT D'ENQUETE GLOBALE

Congrès • septembre 2022



FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Sommaire

PRÉSENTATION

Introduction 4
Méthodologie 5
Participation à l'enquête 6

DONNÉES GÉNÉRALES

Les relations avec les collectivités et les établissements publics 9
Les effectifs 14
Les moyens financiers 19

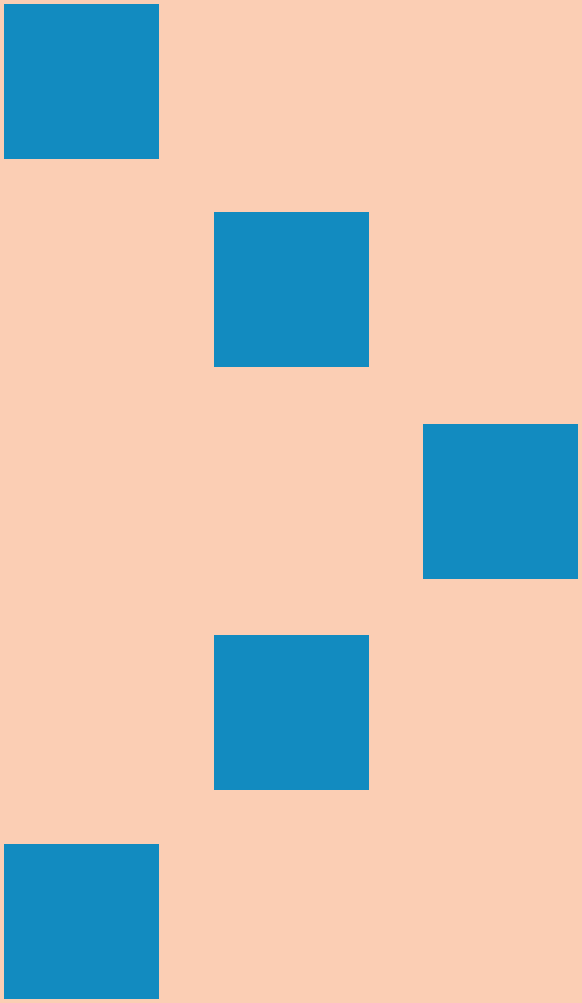
MISSIONS OBLIGATOIRES

Observation de l'emploi et GPEEC 29
Concours et examens professionnels 33
Fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions consultatives paritaires (CCP) et des conseils de discipline 40
Fonctionnement des comités techniques et des CHSCT 45
Droit syndical 51
Assistance juridique statutaire 64
Référent déontologue 67
Conseil en évolution professionnelle 77
Instances médicales 81
Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite 87
Prise en charge des FMPE 88
Reclassement des fonctionnaires inaptes 92

MISSIONS FACULTATIVES

Missions facultatives exercées en 2021 101
Remplacement d'agents 106
Médecine du travail 113
Prévention des risques professionnels 121
Médecine statutaire et de contrôle 126
Assistance psychologique 127
Assistance sociale 131
Contrat d'assurance groupe 134
Protection sociale complémentaire (PSC) 137
Retraite/CNRACL 141
Action sociale 144
Conseil juridique 147
Assistance informatique 150
Conseil en organisation 153
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation 159
Archivage 161
Gestion des paies 164
RGPD 167
Mise en œuvre de groupements de commandes 170
Calcul des allocations chômage 172

PRESÉNTATION



Introduction

En 1999, un premier état des lieux des missions facultatives exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Il avait été mis à jour et complété à l'occasion d'un séminaire organisé à Lille le 12 octobre 2004.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, et dans un contexte de réforme territoriale, il apparaissait nécessaire d'actualiser ces données. Ainsi, deux nouvelles enquêtes avaient été menées en 2011 et 2012 avec une présentation des résultats lors de deux journées organisées à l'Assemblée Nationale en décembre 2011 et mai 2013.

La Fédération a décidé depuis fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion à la même périodicité que l'organisation de son congrès, soit tous les 3 ans en moyenne.

Ainsi, une présentation de l'activité des CDG a été réalisée au Congrès de Toulon en juin 2015, à celui de la Baule en juin 2018 et de cette présente étude lors du Congrès de Marseille en septembre 2022.

Au regard de nombreuses sollicitations des Pouvoirs publics, dans un contexte de réforme de la fonction publique territoriale, la Fédération a souhaité poursuivre son observation du développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers de cette nouvelle étude recensant :

- les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre, notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG,
- les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles),
- les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

Le questionnaire d'enquête a été adressé à tous les CDG courant juillet 2021.

Il s'organise en trois parties indépendantes les unes des autres :

- La première partie est relative aux données générales (les relations avec les collectivités, les moyens humains et financiers, la mise en œuvre du socle commun).
- La seconde partie est consacrée aux missions obligatoires (l'organisation des concours et des examens, la gestion des carrières, l'exercice du droit syndical, le secrétariat des instances paritaires et médicales, le référent déontologue, le conseil en évolution professionnelle...).
- La troisième partie porte sur l'exercice des missions facultatives.

Les réponses ont été recueillies entre juillet et novembre 2021.

74 Centres de Gestion nous ont fait parvenir des données, parfois incomplètes, en ce qui concerne certains champs.

Ces réponses ont toutes été intégrées au présent document, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés par les services de la Fédération.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des missions réalisées, de dégager la nature des prestations offertes et les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions.

Méthodologie

Le recueil des données s'est déroulé de juillet à novembre 2021 et a permis de dégager des problématiques concernant :
- les ressources humaines et financières
- les missions obligatoires exercées
- les principales missions facultatives proposées aux collectivités territoriales
- les modalités d'exercice de ces missions.

L'envoi de ces informations a été effectué par courrier ou mail auprès de la Fédération.

Les résultats et les analyses qui ressortent de cette étude ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures, mais également d'enquêtes régulières ou ponctuelles réalisées à la demande des pouvoirs publics ou par l'ANDCDG (données concours), ce qui explique par exemple la base de 97 CDG pour les questions relatives à l'exercice de la médecine du travail ou de la gestion des paies.

Certaines données comme les moyens financiers se rapportent à la situation de l'établissement au 31 décembre 2020. Pour la majorité des éléments d'observation, ils se rapportent à l'année 2021.

Plusieurs types de pourcentages ont été calculés selon la question posée :
- pourcentages relatifs à l'ensemble des établissements ayant répondu à l'enquête, généralement pour évaluer les pratiques, qui sont exprimés en « *pourcentage de Centres répondants* »,
- pourcentages relatifs aux CDG exerçant une mission.

La portée de l'ensemble des résultats et analyses relatifs aux éléments quantitatifs (nombre d'agents, de dossiers ...) doit être impérativement appréciée en fonction du nombre des réponses données.

Dans un souci de cohérence et de comparabilité des résultats, des vérifications ont été réalisées, et en cas d'incohérence avec les données d'autres enquêtes, les réponses ont été écartées.

Afin de comparer les résultats avec les enquêtes réalisées les années précédentes, des calculs de moyenne ont été réalisés. Figurent également le minimum et le maximum, ainsi que des éléments sur la distribution.

Certains Centres n'ont répondu que partiellement, ne permettant pas toujours une exploitation des informations. Les taux de non-réponse ont été particulièrement élevés pour les éléments de facturation des missions.

Le traitement des données recueillies a été réalisé par agrégation de l'ensemble des réponses des Centres à chacune des questions de l'enquête, puis consolidé sans qu'intervienne aucune individualisation des résultats.

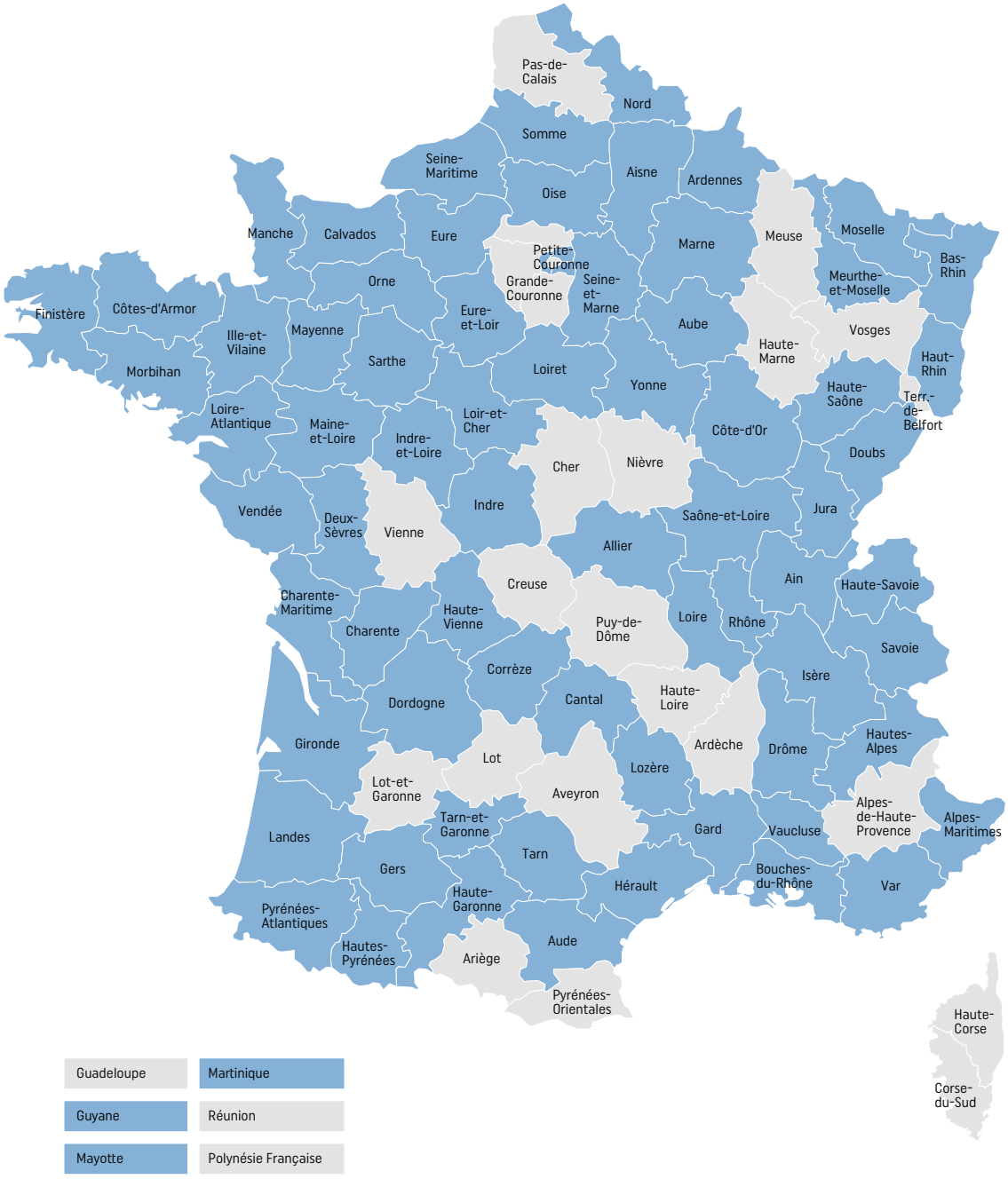
Les graphiques sont réalisés avec Excel et les cartes de participation avec Powerpoint.

Participation à l'enquête

Une représentativité significative des CDG

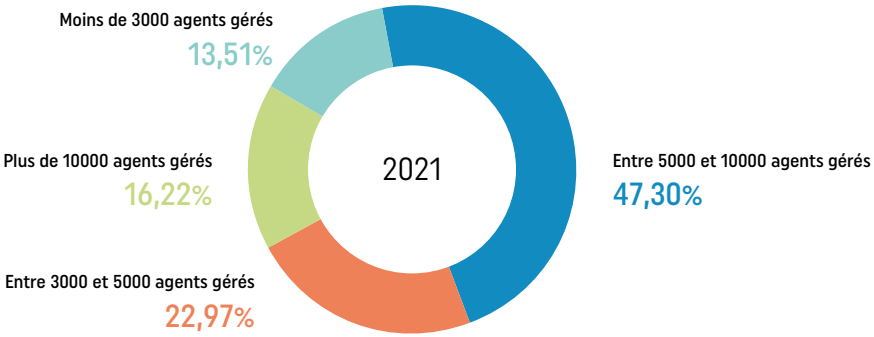
74 Centres ont participé à l'enquête globale, soit 76,3% des établissements.

Ce taux de participation mérite d'être souligné et **il est important de remercier les Centres qui se sont investis dans cette démarche d'analyse**.

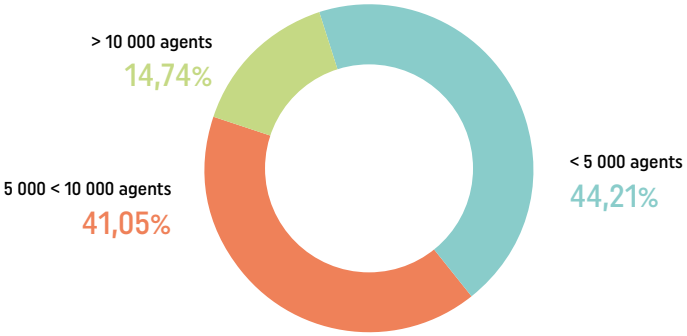


Les départements des Centres répondants figurent sur la carte ci-dessus en bleu.

Typologie des 74 Centres de Gestion répondants

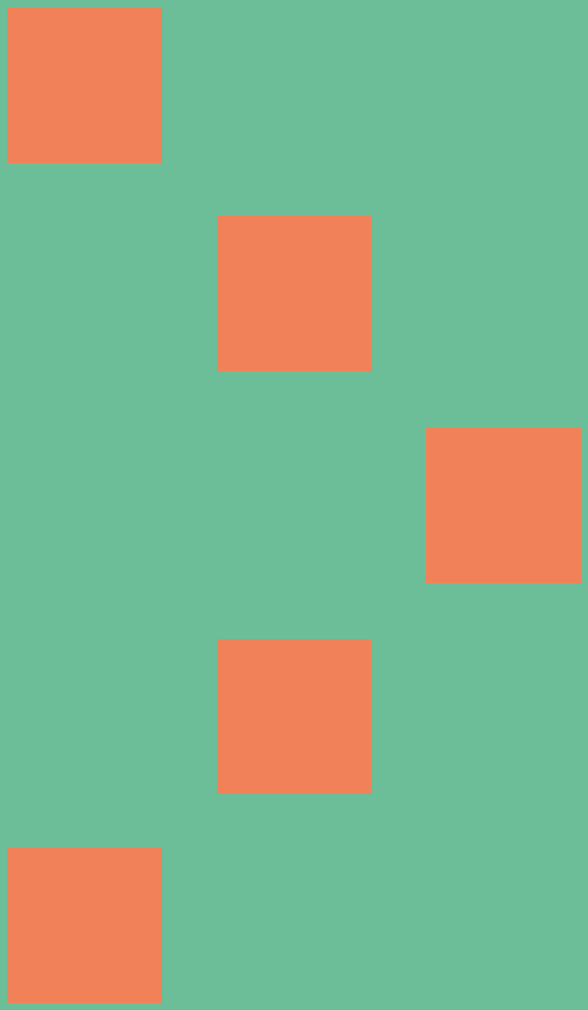


Typologie de l'ensemble des 97 Centres de Gestion



La majorité des répondants gère plus de 5 000 agents (63,52%). A contrario, la plus grande part des non-répondants gère moins de 3 000 agents (38,1%).

DONNÉES GÉNÉRALES



Les relations avec les collectivités et les établissements publics

Les relations avec les collectivités et les établissements publics

Les collectivités et établissements affiliés

Les articles L 452-34 et suivants et, plus particulièrement, l'article L 452-38 du code général de la fonction publique, attribuent aux Centres de Gestion l'exercice de missions au profit des collectivités affiliées, en contrepartie du versement d'une cotisation obligatoire plafonnée à 0,8%.

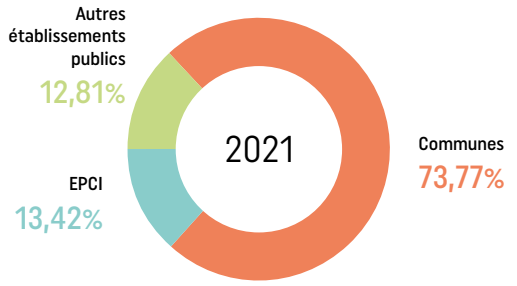
Trois catégories de collectivités se distinguent en fonction de leur affiliation ou non à un Centre de Gestion :
- les collectivités affiliées obligatoires
- les collectivités affiliées volontaires
- les collectivités non affiliées.

Les collectivités sont affiliées soit par obligation (moins de 350 agents), soit de façon volontaire lorsqu'elles ont un effectif supérieur à 350 agents.

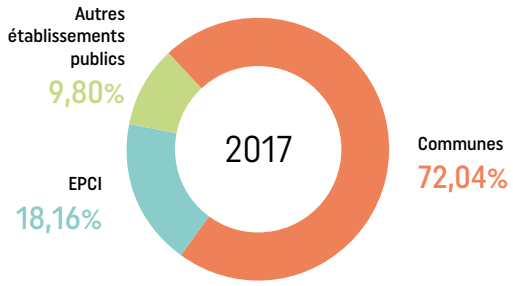
Les affiliés obligatoires

Les communes représentent la part la plus importante (73,77% contre 72,04% en 2017) des affiliés obligatoires.
En moyenne, 360 communes sont affiliées aux CDG (353 en 2017).
93,7% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.
Les établissements publics de coopération intercommunale entrent aussi dans la catégorie des établissements obligatoirement affiliés. Les EPCI représentent 13,42% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion. Ils représentaient 18,16% des affiliés obligatoires avant 2017 et l'entrée en vigueur des fusions d'intercommunalités issues de la loi NOTRe du 7 août 2015.

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 12,81% des affiliés (contre 9,8% en 2017).

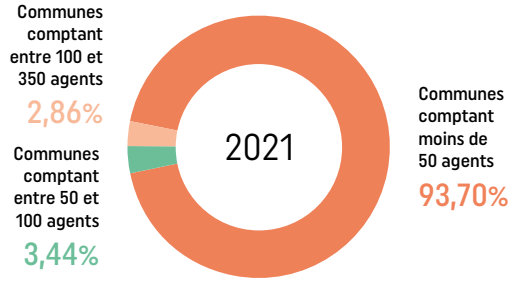


En 2021 (74 répondants)

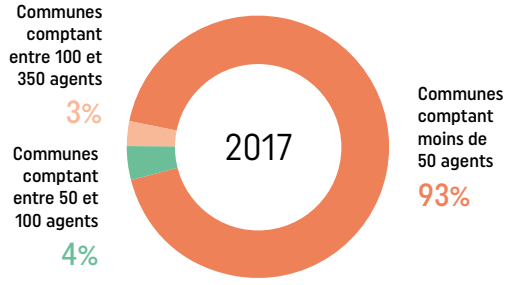


En 2017 (67 répondants)

Typologie des communes obligatoirement affiliées aux CDG



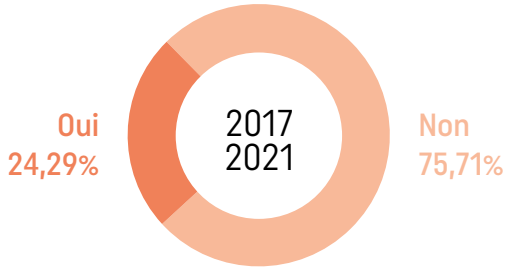
En 2021 (74 répondants)



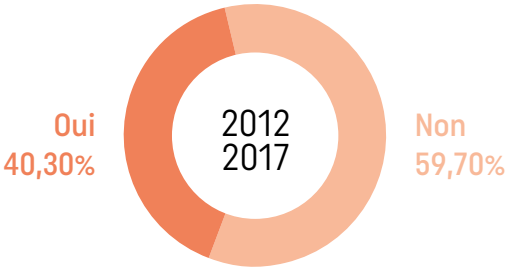
En 2017 (67 répondants)

Moins d'un quart des Centres indique qu'une ou plusieurs collectivités ou établissements ne sont plus affiliés obligatoires depuis 2017.

Part des CDG avec un nombre d'affiliés obligatoires ayant baissé



Entre 2017 et 2021 (70 répondants)



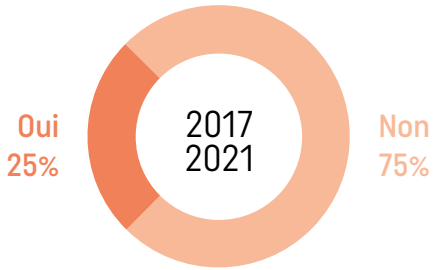
Entre 2012 et 2017 (67 répondants)

Les 17 Centres de gestion concernés évoquent 2 CCAS ou CIAS, 13 communautés d'agglomération et de communes et 6 villes. Il s'agit notamment des communautés de Vichy, d'Annemasse, du Pays Basque, de Chartres, de la Baie de Somme, de Laval, du Grésivaudan, des villes de Tours, de Vichy, de Montluçon, d'Annecy, d'Orvault.

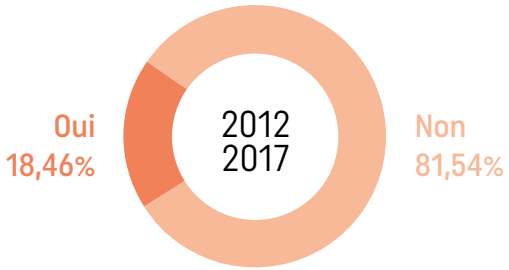
Dans plus de deux tiers des CDG concernés (près de 69%), ces communes ou établissements ont fait le choix d'une affiliation volontaire et dans 31% d'une adhésion au socle commun.

A contrario, 25% des CDG font état de l'affiliation d'au moins une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement depuis 2017 (18% entre 2012 et 2017). Il s'agit principalement de communes, de communautés de communes ou de CCAS. Les villes de Cognac, Dinan, Concarneau, Auch, l'Isle sur la Sorgue sont notamment citées.

Part des CDG ayant des collectivités devenues affiliées obligatoires



Entre 2017 et 2021 (72 répondants)



Entre 2012 et 2017 (67 répondants)

Les affiliées volontaires

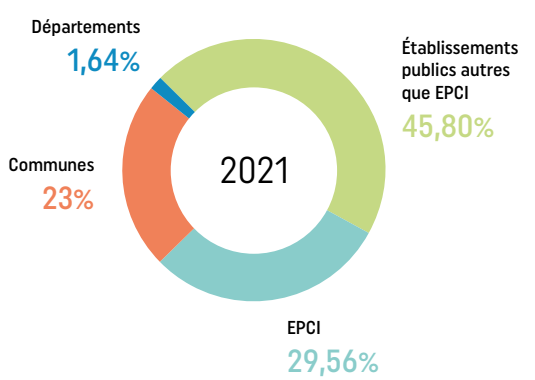
Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.

En 2012, cette situation avait évolué, 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement au moins avait fait le choix de s'affilier volontairement.

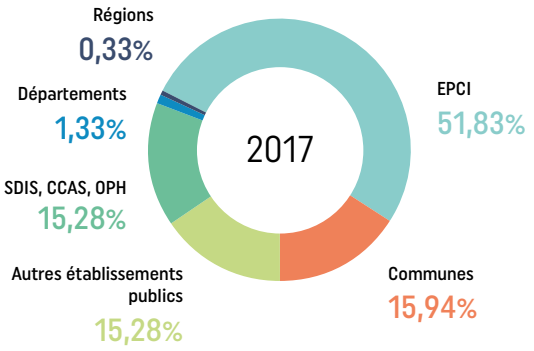
Fin 2021, ce nombre a encore progressé : plus des trois quarts des CDG (77,61%) déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représente 548 structures sur la base de 52 Centres dont 194 dans le ressort de la Petite Couronne (301 structures sur la base de 49 CDG en 2017).

En moyenne, 7 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 52 CDG concernés (6 en 2017). Ces affiliés sont majoritairement des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (45,80%), des communes (23%) et des EPCI (29,56%).

Répartition des affiliés volontaires



En 2021 (52 répondants)



En 2017 (49 répondants)

Parmi les 52 Centres recensant des affiliés volontaires, 21 d'entre eux (40,38%) citent le SDIS et 9 le département (13,46%).

Parmi les raisons justifiant l'affiliation volontaire, sont évoqués :
- le tiers de confiance qu'est le CDG
- l'expertise RH des CDG
- la qualité de l'accompagnement proposé
- les services des Centres
- la gestion statutaire des agents
- la gestion des instances paritaires
- des raisons historiques ou politiques
- la mutualisation offerte par l'affiliation notamment en matière de promotion interne
- la gestion des droits syndicaux
- l'externalisation des CAP
- la continuité de service
- la réactivité
- la maîtrise du coût des prestations
- les conseils juridiques apportés
- l'absence de moyens d'assumer la gestion RH (pour les syndicats)
- la possibilité de bénéficier d'un coût de prestations moindre en cas de recours aux missions facultatives.

Les affiliés volontaires recensés par les 52 CDG répondants à cette question emploient 128 363 fonctionnaires et 50 678 contractuels.

Les Centres gèrent en moyenne 7 903 fonctionnaires et 2 213 contractuels contre 9400 agents en 2017 et 8397 en 2012. Une baisse du nombre de fonctionnaires gérés est constatée et s'explique par le nombre de départs en retraite et l'évolution de la part de contractuels dans les collectivités territoriales.

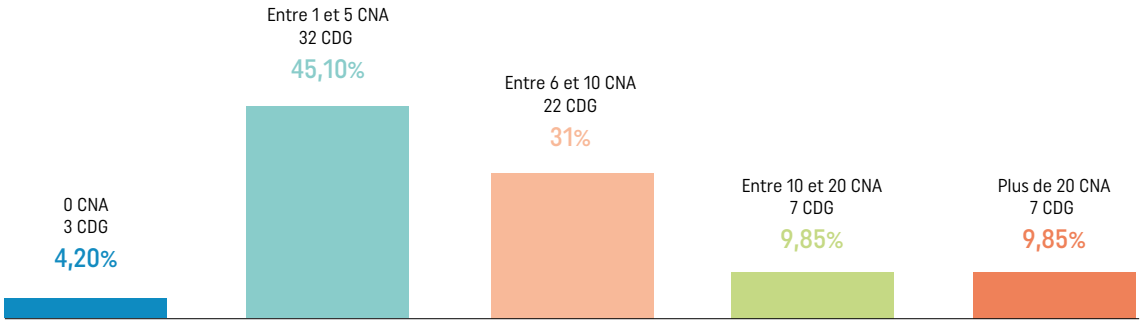
Les collectivités non affiliées

Les 71 CDG ayant répondu à cette question citent 560 collectivités ou établissements non affiliés.

Ainsi, en moyenne, dans chaque département 8 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (9 non affiliés en moyenne en 2017, 8 non affiliés en moyenne en 2012).

Toutefois, ces données sont variables d'un CDG à un autre. Dans le ressort de trois Centres (Gers, Guyane et Petite Couronne), aucune collectivité ni aucun établissement n'est non affilié, l'ensemble des CNA ayant fait le choix d'une affiliation volontaire. Dans 3 autres établissements, le nombre de collectivités et établissements employant plus de 350 agents s'élève à plus d'une trentaine.

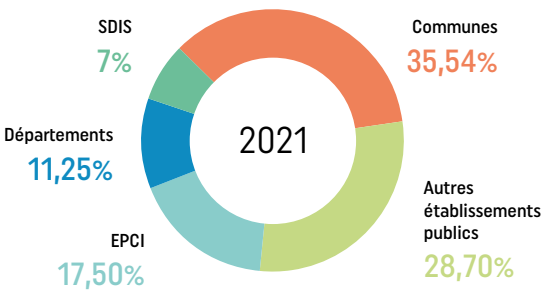
Dans près de la moitié des CDG (49,3%), le nombre de collectivités et d'établissements non affiliés est inférieur ou égal à 5. A contrario, dans près de 10%, il est supérieur à 20.
Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.



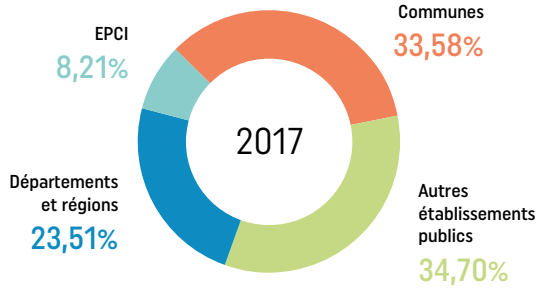
Répartition des CDG en fonction du nombre de non affiliés (71 réponses)

Lorsque l'on étudie le type de collectivités ou d'établissements non affiliés, il apparait que ce sont les communes, et majoritairement celles employant plus de 500 agents (35,5% dont 64% employant plus de 500 agents/33,58% en 2017), puis les établissements publics autres que les EPCI qui représentent la part la plus importante de non affiliés (28,7% contre 34,70% en 2017).
La baisse de la part des établissements publics au sein des CNA s'explique par l'évolution depuis 2017 du nombre d'établissements au sein des affiliés volontaires.
Viennent ensuite les départements (11,25%), les EPCI (17,5% contre 8,21% en 2017), puis les SDIS (7%).
Toutes les régions de métropole sont non affiliées.

Répartition des CNA



En 2021 (68 répondants)



En 2017 (65 répondants)

La typologie moyenne des CNA par Centre de gestion est la suivante :
- 3 communes
- le département
- la région
- 1 EPCI
- 2 autres établissements publics.

L'article L 452-39 du code général de la fonction publique prévoit qu' « *une collectivité ou un établissement mentionné à l'article L 452-1, non affilié au centre de gestion dans le ressort duquel il se trouve, peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions suivantes :*
1° Le secrétariat des conseils médicaux
2° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2
3° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine
4° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite
5° La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L 124-3.
La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions qui constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ».

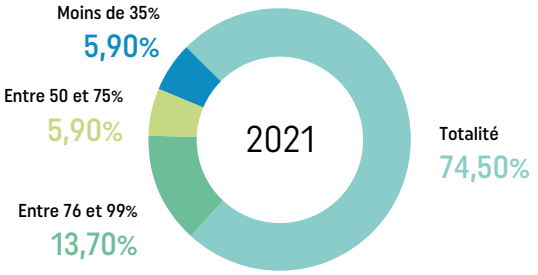
Dans plus de 71% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle de prestations mis en œuvre depuis 2012. 12 CDG n'ont pas institué le socle commun. Certains d'entre eux proposent aux collectivités non affiliés les missions de secrétariat du conseil médical et de référent déontologue par convention.

Toutefois, ce conventionnement ne constitue pas une adhésion telle que définie à l'article L 452-39 du code général de la fonction publique et ne repose pas sur une base légale, le secrétariat des instances médicales n'entrant pas dans le champ des missions facultatives des CDG ouvertes par conventionnement aux collectivités et définies aux articles L 452-40 à L 452-48 du code général de la fonction publique.

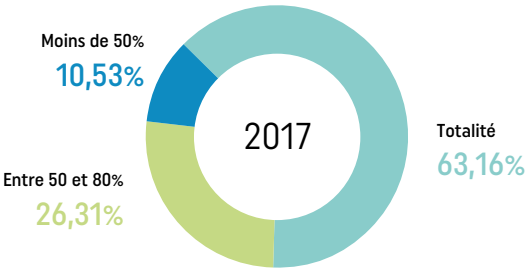
10 CDG parmi ceux n'ayant pas institué le socle commun, ou ceux dont toutes les CNA n'adhèrent pas au socle, ont pris contact avec leurs collectivités et établissements non affiliés. Les raisons invoquées pour ne pas délibérer en faveur d'une adhésion au socle sont principalement :
- L'indivisibilité du socle
- Le fait que les missions soient déjà assurées en interne
- Des contraintes budgétaires
- Une volonté d'internaliser l'ensemble de la politique RH
- Des raisons historiques ou politiques.

En moyenne, 91,2% des CNA adhèrent au socle commun dans le ressort des CDG l'ayant mis en place.
Dans près des trois quarts des CDG concernés, les adhésions concernent la totalité des collectivités et établissements non affiliés (63,16% en 2017).

Part des CNA adhérentes au socle dans le ressort du CDG



En 2021 (51 répondants)

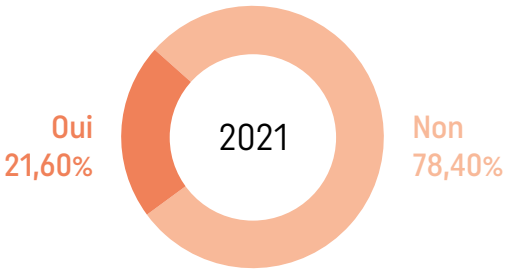


En 2017 (57 répondants)

L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » (100%), puis au référent déontologue (83,3%), à l'assistance juridique statutaire (74,1% contre 64% en 2017), à l'aide au recrutement et à la mobilité (61,1% contre 50% en 2017) et à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite (61,1% contre 43% en 2017).

Moins d'un quart des Centres de Gestion (21,6%) ont inclus dans le socle d'autres missions que celles prévues à l'article L 452-39 du code général de la fonction publique. Il s'agit principalement de l'organisation des concours et plus marginalement des compétences ou services suivants : emploi, conseil en hygiène et sécurité, ACFI, remplacement, assistance psychologique, reclassement, MPO, archivage, gestion des dossiers de médailles.

Exercice d'autres missions inclus dans l'adhésion au socle commun



En 2021 (51 répondants)



En 2017 (50 répondants)

Les effectifs

Effectif global

Sur la base des données communiquées par les CDG, l'enquête permet de dresser un panorama de leurs agents, concourant à l'exercice de leurs attributions.

Elle a permis de mettre en avant une répartition de ces effectifs.

Il importe de rappeler que les calculs statistiques de l'enquête sont effectués sur la base des agents permanents des CDG, à l'exclusion des personnels de remplacement et FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi).

L'effectif des Centres de Gestion connaît une progression de 6% par rapport à 2017, à relativiser toutefois car proche du niveau de 2013. Surtout, cette évolution est liée principalement au développement du nombre de missions et aux plus fortes sollicitations des collectivités notamment non affiliées en matière de santé et de sécurité au travail.

Les 72 CDG répondants à cette partie RH emploient 3905 agents (3520,01 ETP), soit en moyenne 53 agents (48,89 ETP) (50 agents en 2017, 43 agents en 2012).

Cela représente en moyenne 43 titulaires (40,29 ETP) et 10 contractuels (8,6 ETP) par CDG (41 titulaires et 9 contractuels en 2017 et 35 titulaires et 8 contractuels en 2012).

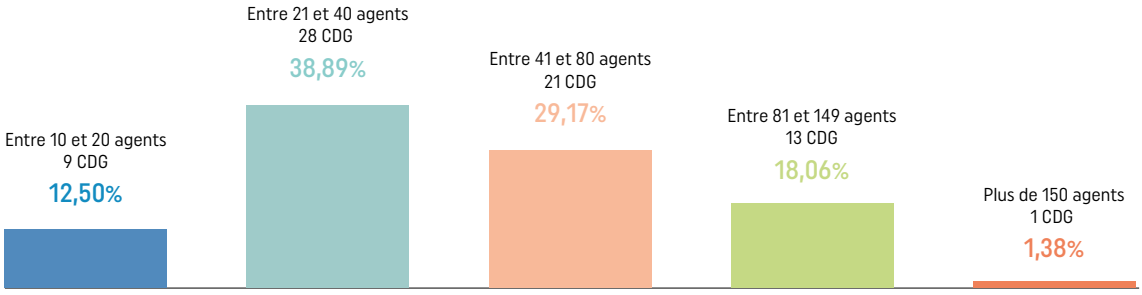
La variation des effectifs est très importante : de 12 agents permanents à 274 au CIG de la Petite Couronne.

L'effectif global des Centres de Gestion s'élevait à 3 850 agents permanents en 2013 (base de 91 CDG) et 3270 agents en 2017 (base de 67 CDG).

Les effectifs permanents sont étroitement liés à la densité de population départementale et au nombre de fonctionnaires territoriaux gérés. Ainsi, on constate que les 14 Centres qui emploient plus de 80 agents se situent dans des départements urbains particulièrement peuplés. A contrario, les 9 CDG employant moins de 20 agents sont majoritairement des départements très ruraux.

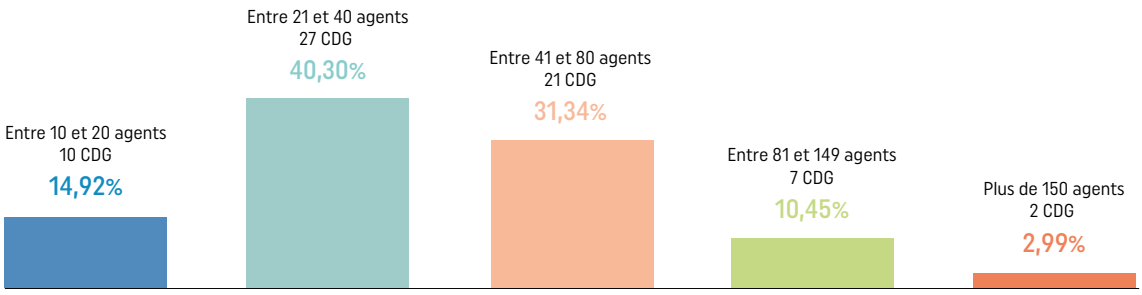
Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2021

72 CDG



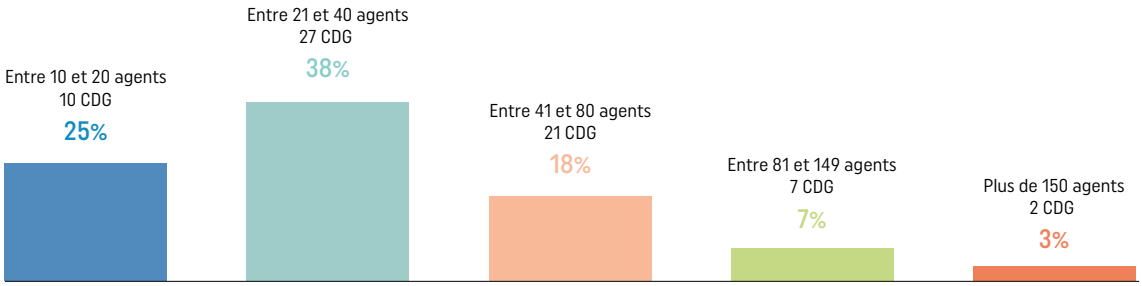
Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2017

67 CDG



Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2012

91 CDG

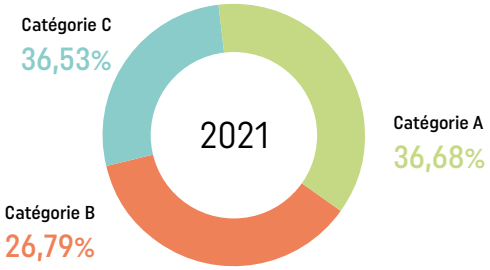


La catégorie et le sexe des agents

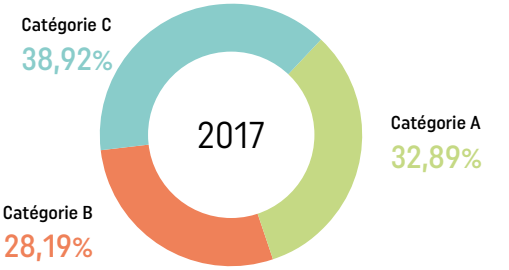
L'effectif des Centres est **majoritairement composé d'agents de catégorie A : 36,68% (32,89% en 2017 et 30,29% en 2012)**. Ainsi, les Centres de Gestion ont un **taux d'encadrement élevé**, en comparaison avec les collectivités territoriales (moins de 10% dans la FPT). Ce chiffre s'explique par l'expertise nécessaire à l'exercice des missions des CDG, dont les compétences ont été considérablement renforcées par le législateur ces dernières années.

Il est intéressant de constater que la part des agents de catégorie C (36,53% contre 38,92% en 2017 et 40,27% en 2012) est moins importante qu'il y a une dizaine d'années où ces agents représentaient près de 56% des effectifs. La part de la catégorie B baisse légèrement avec 26,79% des effectifs des CDG (28,19% en 2017, 26,18% en 2012). En moyenne, un CDG emploie 53 agents : 20 relèvent de la catégorie A, 14 de la catégorie B et 19 de la catégorie C.

Répartition des agents permanents des Centres selon leur catégorie



En 2021 (72 CDG répondants)

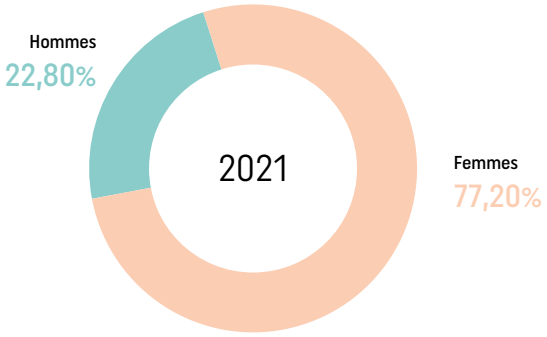


En 2017 (67 CDG répondants)

Plus encore que dans les collectivités territoriales, les effectifs des Centres de Gestion sont très fortement féminisés (77,20% des agents des CDG sont des femmes contre 61% des effectifs dans la FPT).

Répartition des agents permanents en fonction de leur sexe en 2021

72 CDG répondants



La part des agents contractuels

L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (82,56% contre 82,14% en 2017 et 80,57% en 2012).

La part d'agents contractuels reste stable et s'élève à 17,44% des effectifs permanents des Centres (17,86% en 2017). Cette part a progressé en catégorie A mais régressé en catégorie B et catégorie C.

Les contractuels représentent 31,63% des agents de catégorie A, 15,24% des agents de catégorie B et 6,25% des agents de catégorie C (contre 29,1% en catégorie A, 23,57% en catégorie B et 14,47% en catégorie C en 2017).

Cette répartition demeure relativement stable depuis 2012.

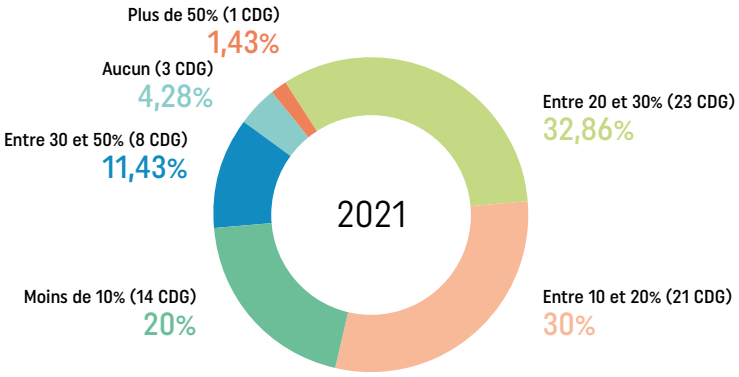
La part des agents contractuels en catégorie A au sein des effectifs des Centres tient vraisemblablement non seulement aux spécificités de leurs missions, exigeant des compétences techniques particulières difficilement appréhendables sur le marché de l'emploi ou même parmi les candidats titulaires de la FPT, mais également à la mise en place de certains services optionnels notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est à noter que 4,28% des CDG n'emploient aucun agent contractuel.

La majorité des CDG (54,28% contre 72% en 2017) accueille une proportion d'agents contractuels inférieure à 20% de leurs effectifs permanents. Toutefois, 9 CDG comptent plus de 30% de contractuels dans leurs effectifs permanents et pour l'un de ces Centres, la part de ces agents est supérieure à 50%.

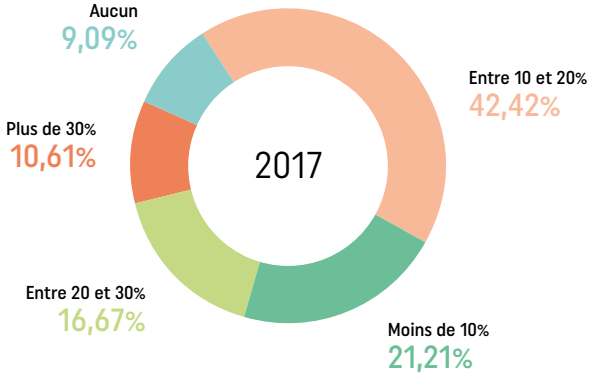
Part d'agents contractuels en 2021

70 CDG répondants



Part d'agents contractuels en 2017

67 CDG répondants

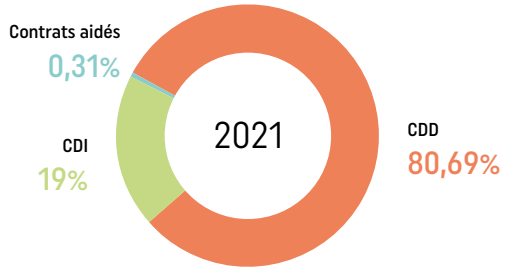


Parmi les agents contractuels, 63,43% relèvent de la catégorie A, 22,47% de la catégorie B et 14,10% de la catégorie C.

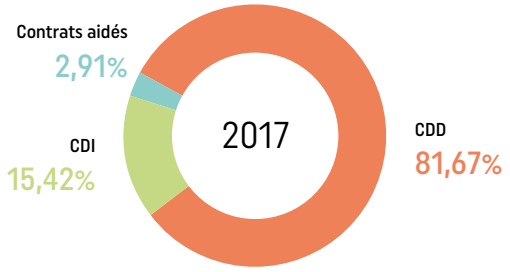
Plus de 80% d'entre eux bénéficient d'un CDD de droit public, les CDI représentant 19% et la part de contrats aidés étant de plus en plus réduite (environ 0,30%).

Nature des contrats des agents contractuels

66 CDG répondants



En 2021 (66 CDG répondants)



En 2017 (24 CDG répondants)

Un tiers des CDG (contre 20,69% en 2017) indique avoir recruté au moins un apprenti (le maximum étant de 5 apprentis). Cela représente 37 agents. Le niveau de diplôme préparé est, pour près de 75% des apprentis, de niveau supérieur de niveau Bac + 2 à Bac + 5 (DUT, BTS, licence professionnelle, Master II). 14,3% des apprentis recrutés par les CDG préparent un bac professionnel et 11,4% un CAP ou BEP. Les domaines des diplômes préparés sont très variés : GRH, informatique et réseaux, marketing, action publique locale, hygiène sécurité et environnement, sanitaire et social, assistanat de direction, gestion de PME, psychologie, électricité, propreté...

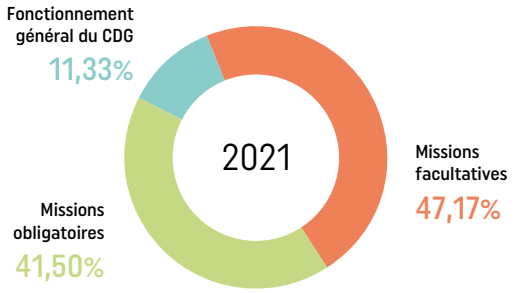
Affectation des agents

Concernant l'affectation des agents, il ressort qu'ils sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 25 agents (18 fonctionnaires/7 contractuels) représentant 21,88 ETP (contre 34 agents représentant 27,31 ETP en 2017 et 24 agents représentant 20,30 ETP en 2012).

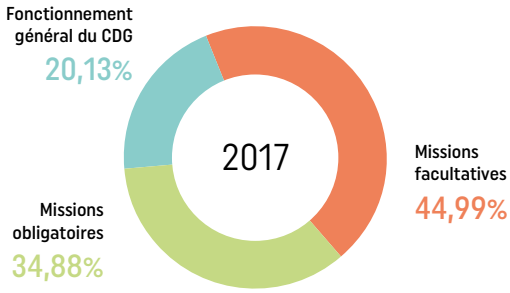
Le nombre d'agents en charge des missions facultatives est inférieur à celui recensé en 2017 notamment du fait de la pénurie de médecins du travail.

La part des agents en charge des missions obligatoires est plus importante en 2021 qu'en 2017 (+20%), du fait des renforcements des équipes emploi-recrutement et gestion des instances notamment. En moyenne, 22 agents représentant 18,04 ETP sont affectés à l'exercice des missions obligatoires par CDG.

Au vu des résultats de l'enquête, il apparaît que la part des agents affectés aux missions obligatoires dépend toujours essentiellement de la taille du Centre de Gestion. Plus le CDG est important, moins les agents sont amenés à être affectés à plusieurs missions.



En 2021 (66 CDG répondants)

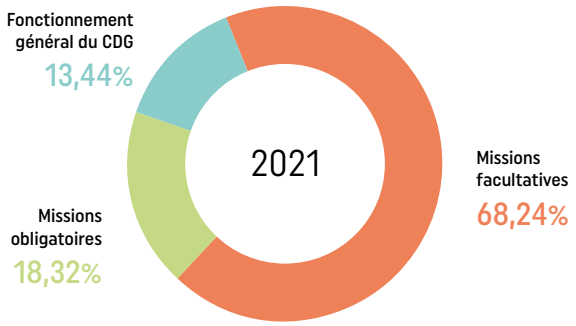


En 2017 (33 CDG répondants)

Les agents contractuels sont principalement affectés aux compétences facultatives (68,24%), moins aux compétences obligatoires (18,32%) et au fonctionnement général du centre (13,44%).
Ainsi, on peut noter que l'adéquation agents contractuels/missions facultatives continue de se vérifier.
Les agents contractuels sont les plus nombreux en catégorie A et sont affectés aux services optionnels de santé et de sécurité au travail dans lesquels le recrutement de fonctionnaires, voire même d'agents contractuels dans le cas des médecins, reste très compliqué.
Les agents contractuels affectés au fonctionnement général du centre relèvent principalement des services informatique, communication, finances et RH.

Affectation des agents contractuels en 2021

66 répondants



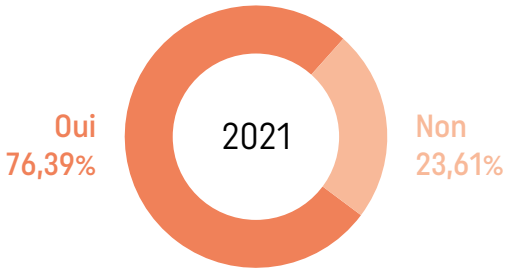
Les moyens financiers

La mise en place d'une comptabilité analytique

En 2012, 69,57% des Centres indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.
Ce chiffre a progressé, plus des trois quarts des CDG disposant d'un tel système comptable en 2021 (76,39% contre 74,07% en 2017).

Parmi les 17 CDG ne disposant pas d'un système analytique, 2 étaient en cours de mise en œuvre en 2021 et les autres envisagent de l'instaurer.

Mise en place d'un système de comptabilité analytique



En 2021 (72 CDG répondants)

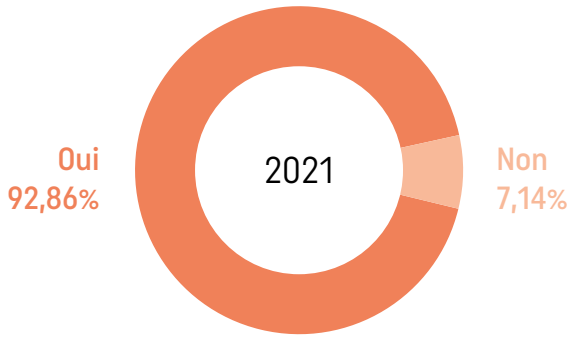


En 2012 (69 CDG répondants)

Le débat d'orientation budgétaire

L'article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié par le décret n°2020-554 du 11 mai 2020 prévoit qu'un débat a lieu au Conseil d'administration du CDG sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

La quasi-totalité des CDG (92,86%) a organisé un débat d'orientation budgétaire (DOB).

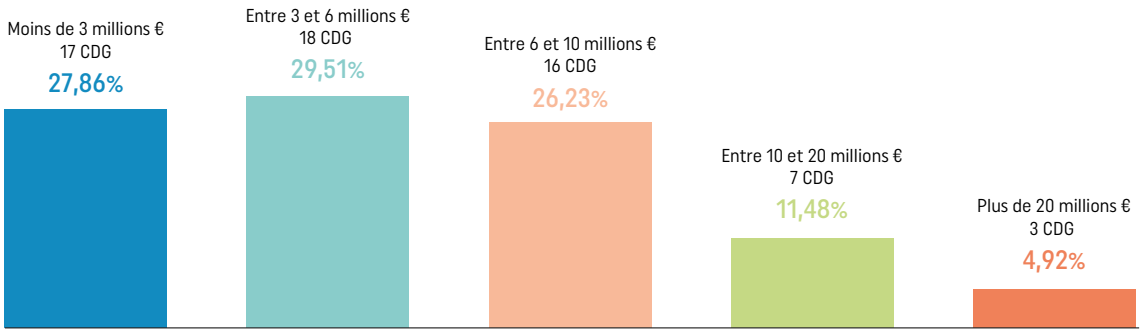


Les recettes des Centres de Gestion

Les recettes de fonctionnement des CDG sont composées principalement du produit des cotisations obligatoires, des cotisations additionnelles, des contributions issues de l'adhésion au socle commun, des remboursements pour prestations de service prévues par les articles L 452-40 et suivants, L 812-2, L 812-3, L 827-7 du code général de la fonction publique.

Les ressources moyennes des Centres s'élèvent à 6,97 millions d'euros en 2019, 7,36 millions en 2020 (6,73 millions d'euros en 2017, 4,4 millions d'euros en 2011).

Plus de 72% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête disposent de recettes de fonctionnement supérieures à 3 millions d'euros. Mais la disparité entre les établissements est très importante. Le minimum des recettes de fonctionnement est de 1,03 million d'euros, le maximum est de 33 millions d'euros. L'étendue de l'échelle des recettes est à l'image des différences de population et d'attractivité du secteur public local entre les départements. Par ailleurs, ces écarts s'expliquent également par le développement important des missions facultatives chez certains CDG.



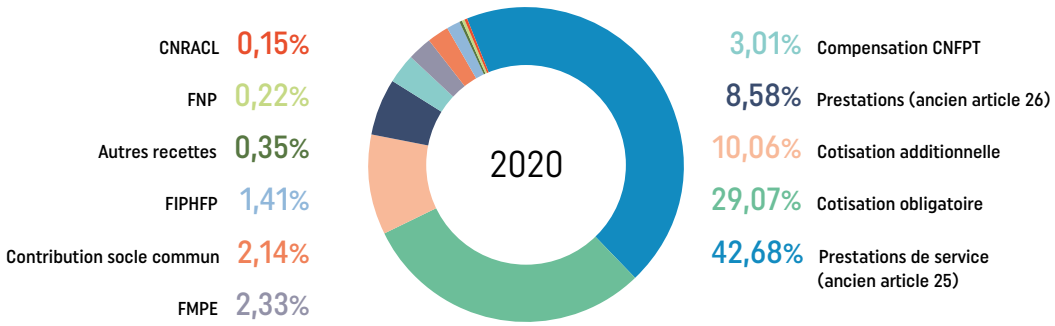
Part des CDG selon le montant des recettes perçues en 2020 (61 répondants)

Les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées représentent une part un peu plus importante des ressources totales qu'en 2017 mais inférieure à celle de 2014 **(29,07% en 2020 contre 32,70% en 2014 et 26,24% en 2017)**.

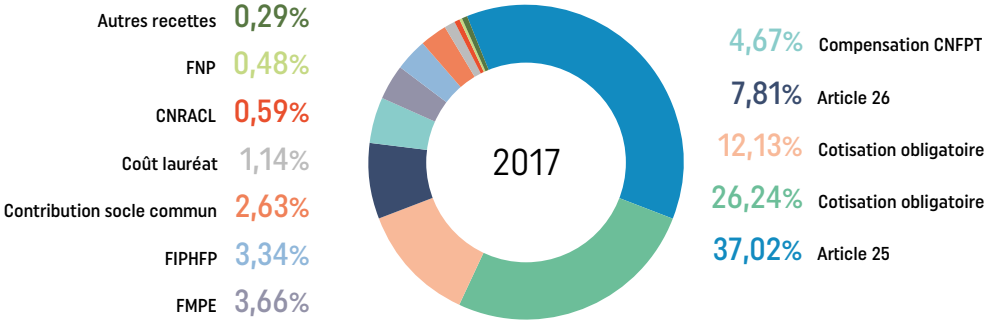
Les autres recettes sont les suivantes :

- Les cotisations additionnelles
- Les contributions au socle commun
- Les prestations proposées au titre des anciens articles 25, 25-1, 26-1 de la loi du 26 janvier 1984
- Les prestations proposées au titre de l'ancien article 26 de la loi du 26 janvier 1984 et principalement les remboursements des coûts liés à l'organisation des concours
- Les transferts financiers provenant du CNFPT
- Les conventionnements avec la CNRACL, le FNP et le FIPHFP
- Les contributions versées par les collectivités au titre de la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- Les autres recettes comme les produits issus de la vente de documentation, des frais de dossier des candidats aux concours, de la location de salles, des reversements des coordinations régionales et interrégionales, des remboursements de la CPAM, de l'assurance statutaire, des expertises médicales, des mises à disposition auprès du GIP informatique des CDG, de la cession d'actifs...

Répartition des recettes de fonctionnement



En 2020 (59 répondants)



En 2017 (66 répondants)

La répartition des recettes varie beaucoup selon les Centres. Les cotisations obligatoires, par exemple, peuvent représenter de 7,03% à 67,19% en 2019 et de 6,87% à 70,3% en 2020 (de 7,67 à plus de 66% des recettes en 2017).

Les écarts dans le poids des cotisations obligatoires sont très forts, avec notamment 4 Centres où elles représentent moins de 10% des recettes de fonctionnement et 28 établissements où elles représentent plus de 30% des recettes.

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG. **72,6% d'entre eux ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80% (82,35% en 2013 et 77,27% en 2017).**

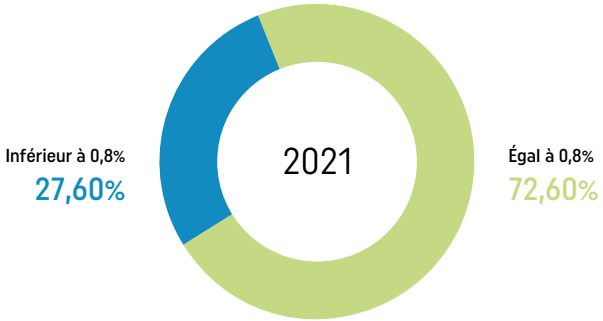
Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,68% en 2021 avec un minimum de 0,5% et un maximum de 0,77% (0,78% en 2017/minimum : 0,6%/maximum : 0,77%).

Les taux de cotisation obligatoire des CDG en 2021

73 réponses

Taux de cotisation obligatoire	
Minimum	0,50%
Maximum	0,80%
Moyenne	0,77%

Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	53	20
Pourcentage de CDG	72,60%	27,40%



Les taux de cotisation obligatoire des CDG en 2017

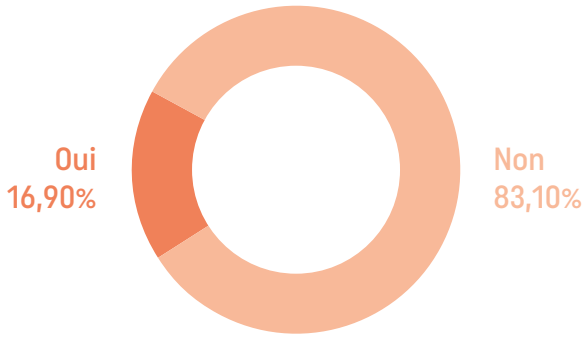
66 réponses

Taux de cotisation obligatoire	
Minimum	0,60%
Maximum	0,80%

Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	51	15
Pourcentage de CDG	77,27%	22,73%

Un Centre évoque un taux de cotisation obligatoire différent pour les collectivités volontairement affiliées.

12 Centres (16,9% des répondants) font état d'une évolution du taux de cotisation obligatoire ces cinq dernières années, majoritairement dans le sens d'une baisse (75%).



Évolution du taux de la cotisation obligatoire depuis 2017 (71 répondants)



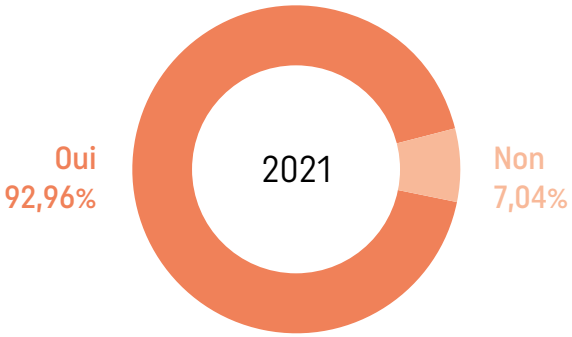
Type d'évolution du taux de la cotisation obligatoire depuis 2017 (12 réponses)

Cette baisse est d'environ 13,48%.

Les Centres concernés évoquent plusieurs facteurs d'évolution du taux de la cotisation obligatoire :
- La volonté de participer à l'effort des collectivités
- La situation financière du CDG
- Un projet d'investissement exécuté
- L'évaluation stricte du coût des missions obligatoires
- Des observations formulées par la chambre régionale des comptes
- Le coût des nouvelles missions
- La volonté de fidéliser les affiliés volontaires
- La variation des volumes de DAS
- La nécessité de renforcer certains services pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires.

Les cotisations additionnelles

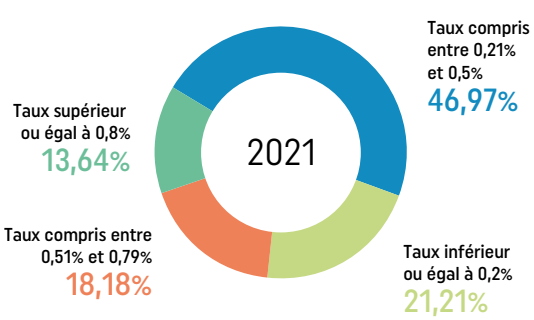
Sur les 71 Centres ayant répondu à la question, 66 ont mis en place une cotisation additionnelle, à des taux qui s'échelonnent entre 0,05 et 1,7%, selon les missions proposées, la moyenne se situant à 0,46% (0,39% en 2017). Cela représente près de 93% des CDG contre 88% en 2017.



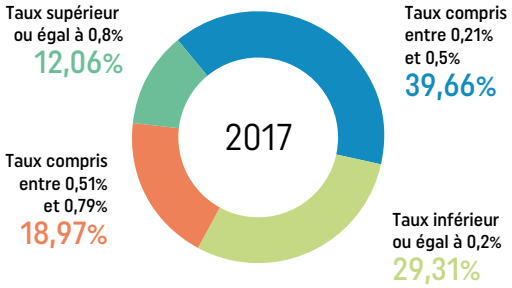
CDG ayant institué une cotisation additionnelle (71 CDG répondants)

La majorité des CDG ont institué une cotisation additionnelle dont le taux est inférieur à 0,5% (68,18%). A contrario, pour près de 14% des Centres, le taux de cette cotisation est supérieur à 0,8%.

Les taux de cotisation additionnelle



En 2021 (66 CDG répondants)



En 2017 (58 CDG répondants)

La cotisation additionnelle représente 10,06% des recettes totales des CDG en 2020, contre 12,13% en 2017 et 9% en 2006. Cette part est variable en fonction des établissements : de 2,37% à 37,25% (de 1,94% à 44,44% en 2017).

Dans plus de 38% des CDG, la part des ressources issues des cotisations additionnelles représente moins de 10% des recettes totales. A contrario, dans 16,36% des centres, elle est supérieure à 25%.

Un peu plus de 43% des centres font état d'une évolution du taux de cotisation additionnelle ces cinq dernières années :
- **60,71% dans le sens d'une hausse**
- **39,29% dans le sens d'une baisse.**

Cette évolution est principalement liée au développement des missions facultatives et à la part des collectivités y ayant recours.

Les contributions au socle commun

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion.

Les collectivités qui choisissent d'adhérer au socle acquittent une contribution dont le plafond est fixé à 0,2% de leur masse salariale et sont représentées par un collège spécifique au Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Les contributions au socle commun représentent 2,14% des recettes totales des CDG (3,22% en 2017).

Le taux de contribution est en moyenne de **0,1% contre 0,9% en 2017 et 0,11% en 2014**.

Taux de contribution au socle (68 réponses)	
Minimum	0,05
Maximum	0,20
Moyenne	0,10

Près d'un tiers des Centres (31,58% contre 20,83% en 2017) a indiqué appliquer un taux variable en fonction des collectivités non affiliées et des missions demandées au Centre.

Les prestations de service

Les refacturations pour mise à disposition de personnel pour l'exercice des missions facultatives (anciens articles 25, 25-1 et 26-1 de la loi du 26 janvier 1984) représentent 42,68% des recettes (36,18% des recettes en 2017, 36,87% en 2014, 34,77% en 2012, 26% en 2010) et constituent **la première ressource des budgets des Centres de Gestion**.
Néanmoins, d'importantes disparités existent ; pour certains CDG, il s'agit d'une recette conséquente représentant plus de 70%, voire 80% des ressources et, pour d'autres, la part correspondante ne dépasse pas les 2%.

Ainsi, la part des conventionnements sur les recettes s'élève au minimum à 1,63% et au maximum à 87,69%. Pour près de 37% des centres, cette part est inférieure à 20% (36,84% des CDG).
A contrario, pour près de 30% (29,82%), elle est supérieure à 50% des recettes.

Les conventions et remboursements au titre des concours prestations de service issues de l'ancien article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 représentent 8,58% des recettes totales (6,55% des recettes en 2017, 9,28% en 2014, 8,76% en 2012).

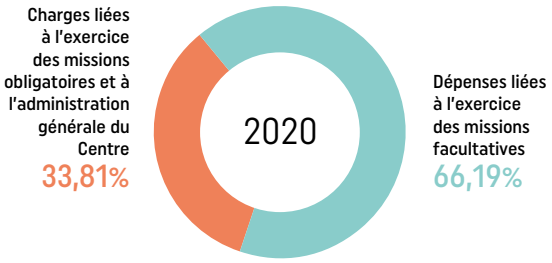
Les autres recettes

Les autres recettes représentent 7,47% du total.
Il s'agit principalement :
- des compensations versées par le CNFPT (3,01%)
- des conventionnements avec la CNRACL (0,15%)
- des conventionnements avec le FIPHFP (1,41%)
- des conventionnements avec le FNP (0,22%)
- des contributions versées par les collectivités pour la prise en charge des FMPE (2,33%).

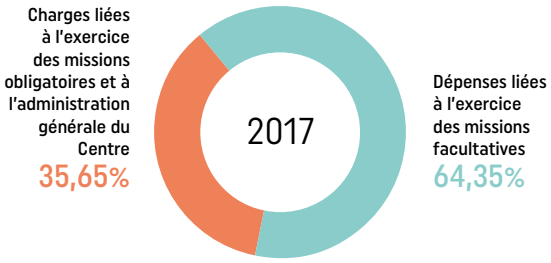
Les dépenses des Centres de Gestion

Les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes : 66,19% en 2020 (64,35% en 2017, 60,98% en 2014, 68,87% en 2012, 65,43% en 2010).
Les dépenses liées à l'exercice des missions obligatoires ont très légèrement régressé ces cinq dernières années, du fait notamment du renforcement des mutualisations et de la baisse du remboursement des crédits de temps syndical. Les charges de fonctionnement liées à l'administration générale ont diminué.

Répartition des dépenses de fonctionnement



En 2020 (49 CDG répondants)



En 2017 (28 réponses)

Dépenses liées aux missions obligatoires

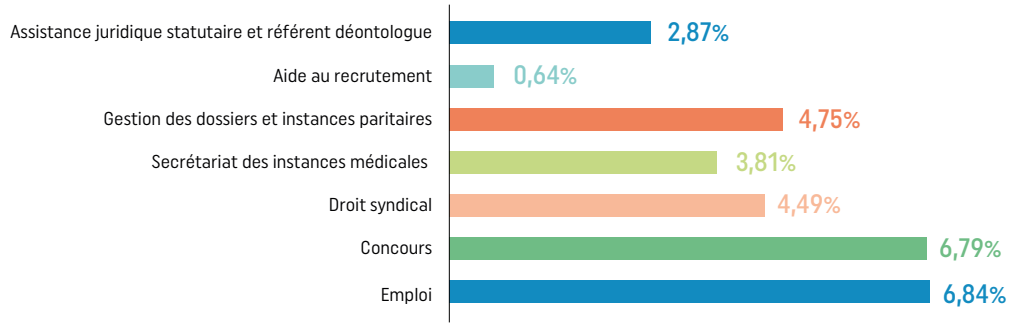
En matière de missions obligatoires, **les dépenses les plus lourdes recouvrent en 2020 l'emploi, l'organisation des concours, la gestion des carrières et le remboursement des heures syndicales** (respectivement **6,84%, 6,79%, 4,75% et 4,49%** des dépenses de fonctionnement des CDG contre respectivement 4,27%, 8,75%, 5,76% et 7,32% des dépenses de fonctionnement des CDG en 2017).

Le secrétariat des instances médicales et l'assistance juridique statutaire représentent respectivement une part de **3,81% et 2,87%** des dépenses de fonctionnement des Centres (contre **5,76% et 2,98%** des dépenses de fonctionnement des Centres en 2017).

Si les charges relatives à l'organisation des concours et au remboursement du droit syndical ont eu tendance à baisser, il en est de même de celles portant sur la gestion des carrières, alors même que les CDG ont dû instaurer les CCP et que le nombre de réunions des comités techniques et des conseils de discipline a évolué. Les coûts en matière d'emploi sont plus importants en 2020 qu'en 2017 du fait des charges supplémentaires liées à l'augmentation du nombre d'offres d'emploi dans les collectivités et à la mise en œuvre de la place de l'emploi public.

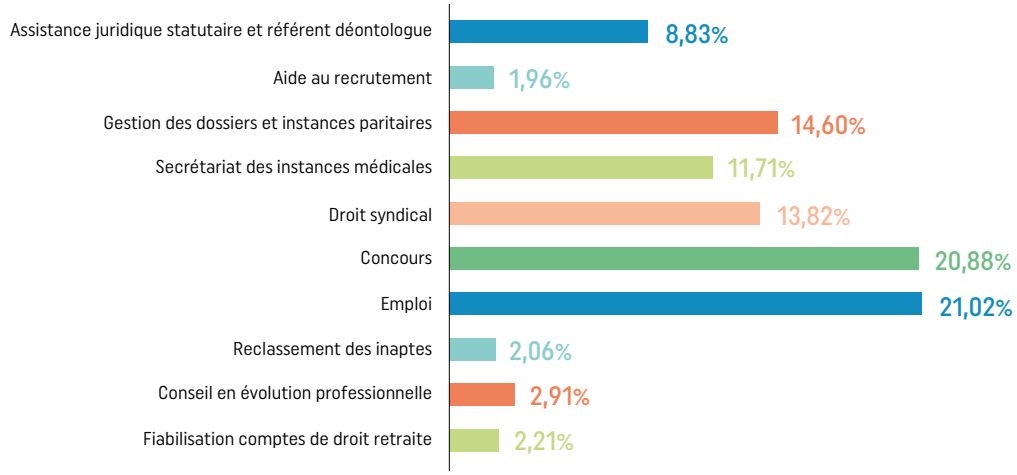
Part des dépenses liées aux missions obligatoires dans les dépenses de fonctionnement en 2020

49 réponses



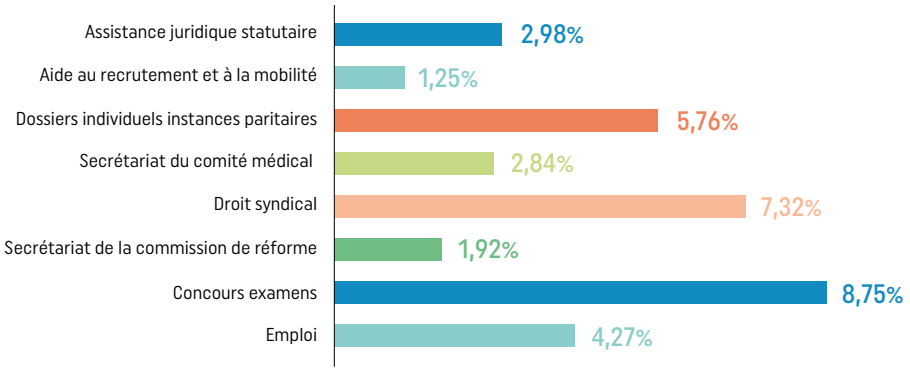
Part des dépenses liées aux missions obligatoires sur les recettes de cotisation obligatoire en 2020

49 réponses



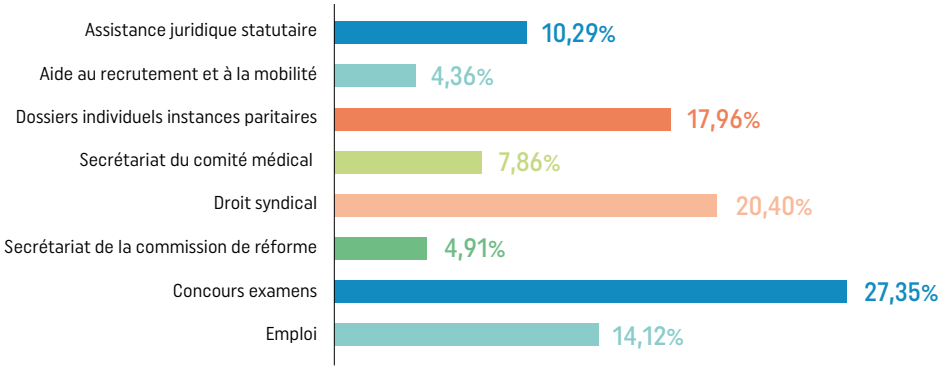
Part des dépenses liées aux missions obligatoires dans les dépenses de fonctionnement en 2017

28 réponses



Part de certaines missions obligatoires sur la cotisation obligatoire en 2017

28 réponses



Les missions emploi, concours, droit syndical et carrière continuent de peser lourdement sur les cotisations obligatoires perçues par les CDG (respectivement 21,02%, 20,88%, 13,82% et 14,6% en 2020 contre respectivement 14,12%, 27,35%, 20,40% et 17,96% en 2017).

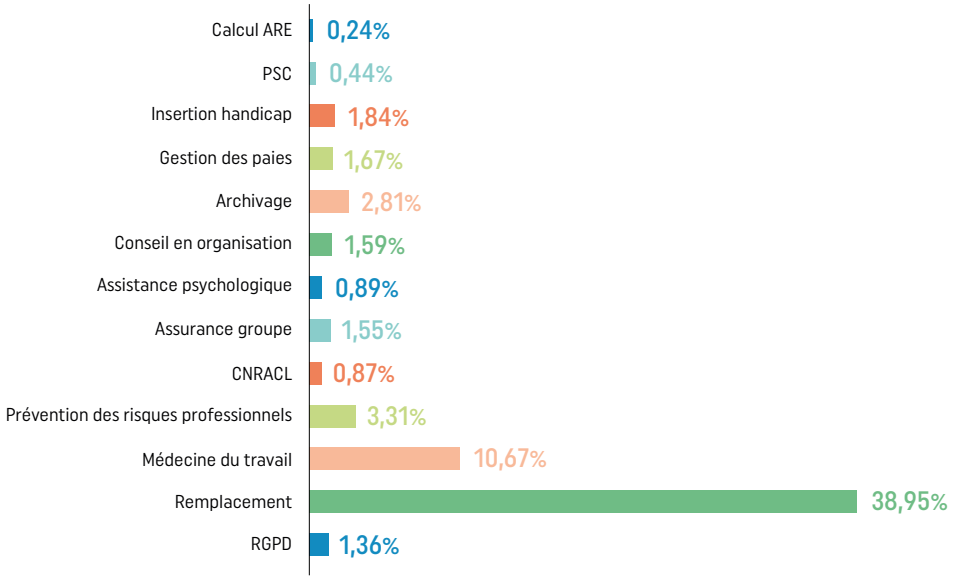
42% des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires, alors que pour les autres 58%, les dépenses liées à l'exercice des missions obligatoires ne sont pas couvertes par la cotisation obligatoire.

Dépenses liées à l'exercice des missions facultatives

En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent **les charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle (respectivement 38,95% et 10,67% des dépenses en 2020 contre respectivement 28,21% et 11,49% en 2017)**. La part des dépenses liées à chacune des autres missions optionnelles proposées par les CDG sur les budgets de fonctionnement n'a pas évolué ces 4 dernières années, à l'exception d'une baisse des charges liées à la gestion des paies.

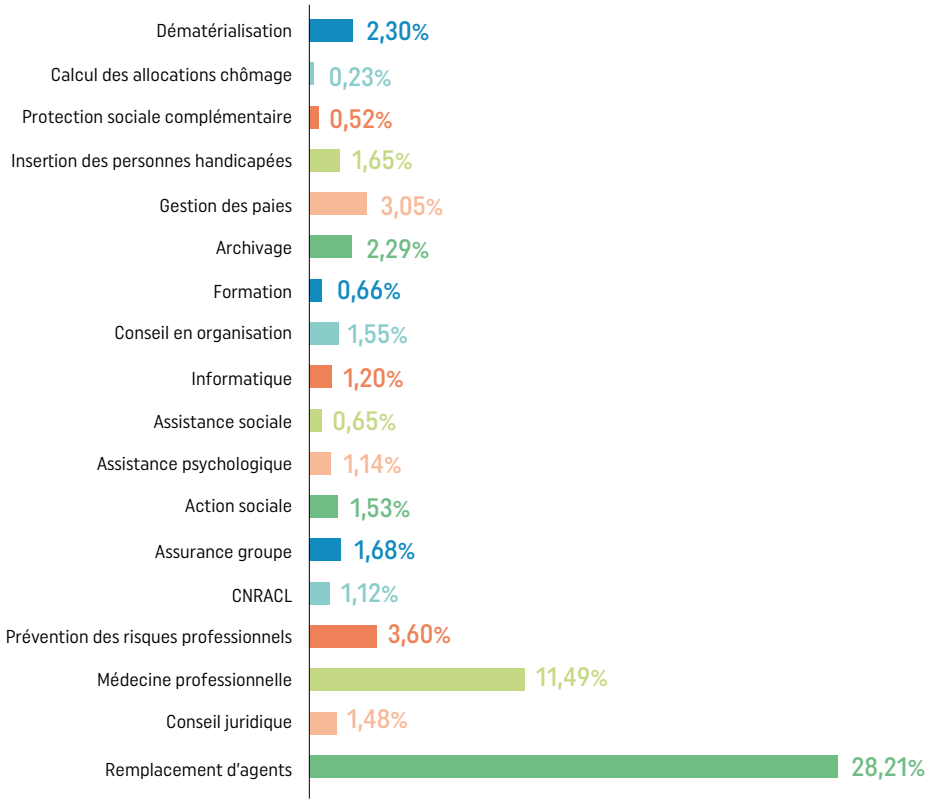
Dépenses liées aux missions facultatives en 2020

38 répondants

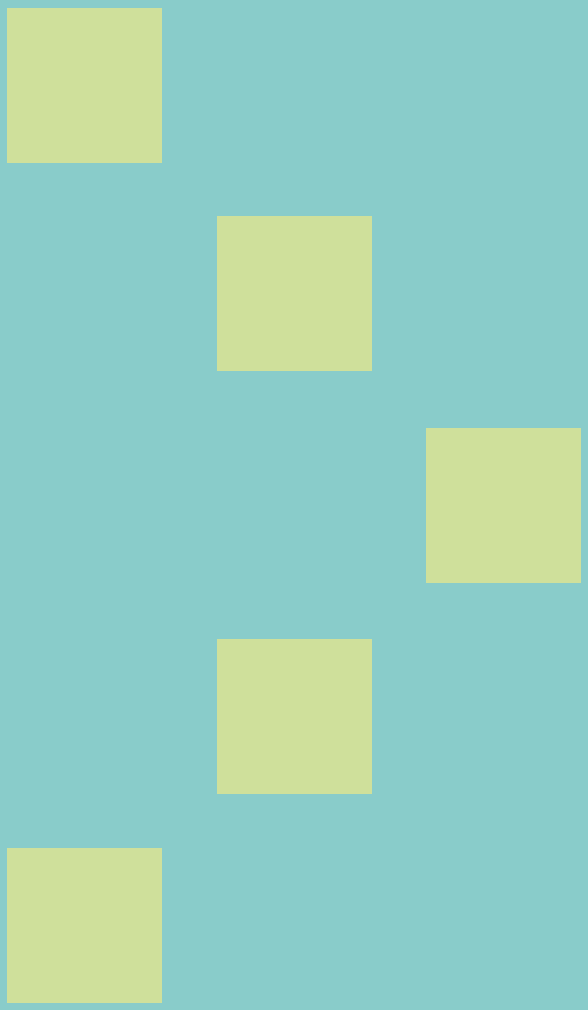


Dépenses liées aux missions facultatives en 2017

29 répondants



MISSIONS OBLIGATOIRES



Observation de l'emploi et GPEEC

Les articles L 452-35 et L 452-37 du code général de la fonction publique prévoient que les Centres de Gestion assurent dans leur ressort une mission générale d'information sur l'emploi public territorial et qu'ils sont chargés d'établir un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme ainsi que des compétences et des besoins de recrutement.

Au-delà d'une photographie statique de l'emploi public, la GPEEC doit permettre aux administrations locales d'évaluer l'évolution de leurs missions et leurs besoins de recrutements à moyen et long terme, et d'analyser les opportunités et d'anticiper les difficultés résultant des évolutions démographiques.

Lors de l'enquête menée en 2007, seulement 27% des Centres de Gestion avait mis en place une telle démarche.

Sous l'effet des nouvelles dispositions issues notamment des lois n°2016-483 du 20 avril 2016 et n°2019-828 du 6 août 2019, un observatoire régional de l'emploi est mis en place à travers l'élargissement des missions exercées à un niveau supra-départemental.

En 2017, 74,47% des CDG accompagnaient plus spécifiquement les collectivités dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences. En 2021, cette mission a progressé puisque près de 81% des Centres de gestion répondants soutiennent les collectivités dans leurs démarches de GPEEC.



Accompagnement des démarches menées par les collectivités en matière de GPEEC (67 répondants)

Quasiment tous les CDG (96%) accompagnent les collectivités dans l'élaboration des lignes directrices de gestion.

L'élaboration de fiches de poste, la réalisation des études de maintien dans l'emploi et l'exploitation des données sociales, l'élaboration de diagnostics RH, sont les actions les plus souvent citées par les 50 Centres de Gestion ayant répondu à la question et accompagnant les collectivités en matière de GPEEC (plus de 80% des répondants).

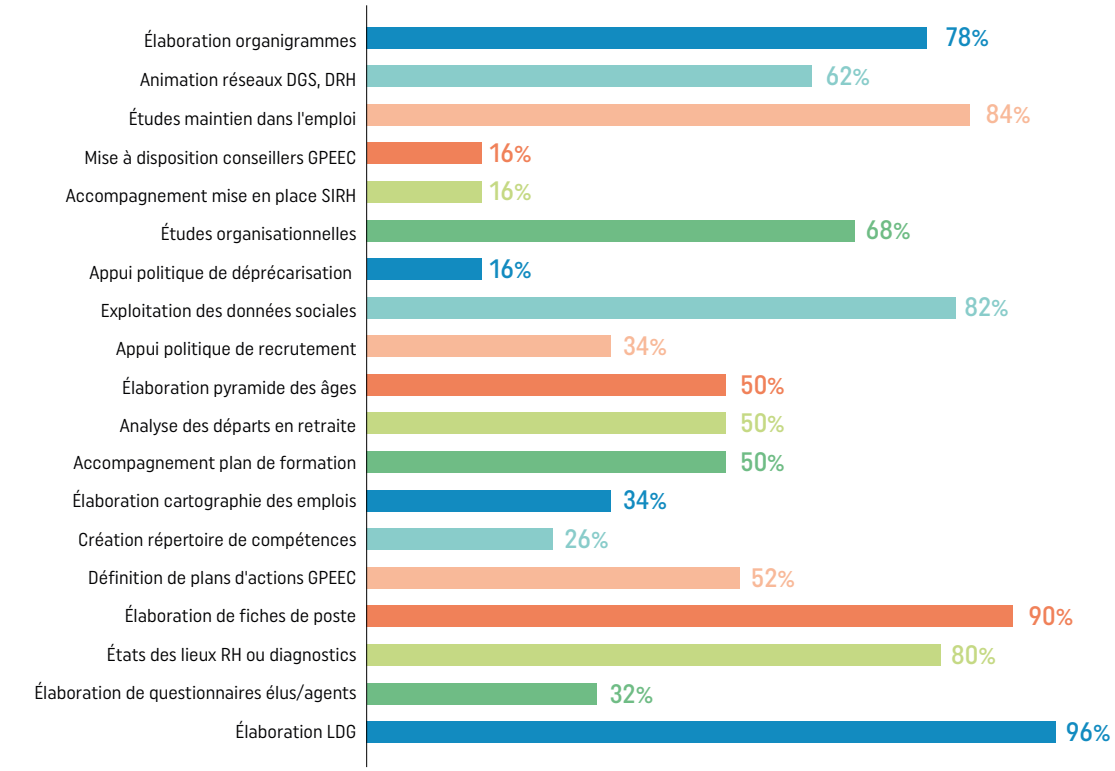
On constate également que plus des trois quarts des CDG élaborent des organigrammes, qu'environ deux tiers réalisent des études organisationnelles et animent des réseaux de DGS, de secrétaires de mairie, de DRH (contre environ 50% pour ces deux services en 2017) et qu'au moins la moitié des Centres accompagne les collectivités en matière d'élaboration de pyramides des âges, analysent les départs en retraite, accompagnent la construction des plans de formation et l'élaboration des plans d'action en matière de GPEEC.

En revanche, la création de répertoires de compétences et l'accompagnement dans la mise en place d'un SIRH sont des missions moins développées même si elles sont plus proposées depuis quelques années (34% et 16% contre respectivement 13% et 10% en 2017).

Environ 5% des répondants ont indiqué mettre en œuvre d'autres actions et outils. Il s'agit par exemple : de dispositifs de tutorat ou d'ateliers de formation à la construction d'outils de GPEEC comme comment exploiter les données sociales, comment réaliser une cartographie des métiers...

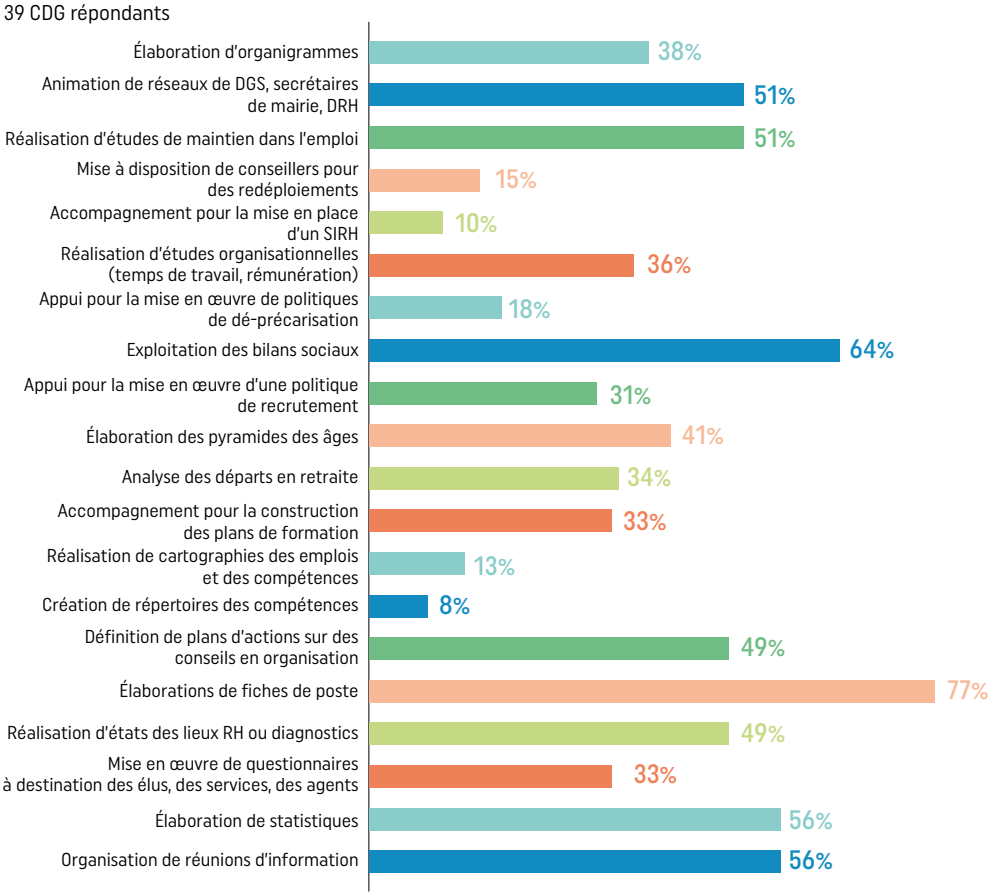
Actions mises en œuvre dans le cadre de la démarche GPEEC en 2021

50 CDG répondants



Actions mises en œuvre dans le cadre de la démarche GPEEC en 2017

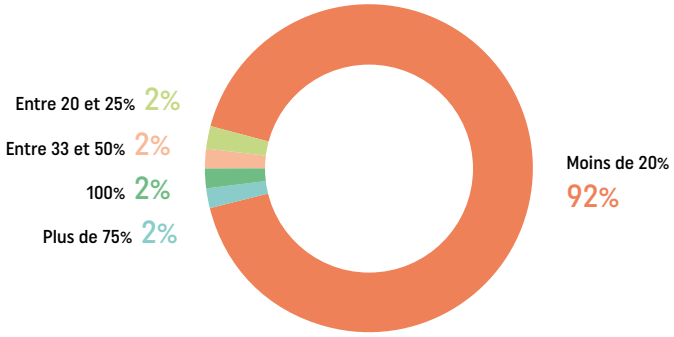
39 CDG répondants



L'adoption par l'ensemble des Centres du nouvel outil de recueil des données sociales (application full web « *données sociales* »), depuis la campagne du Bilan social 2017, a permis une rationalisation de différentes enquêtes ouvrant ainsi des perspectives exploitables en matière de GPEEC, soutenues par le développement, en 2019, d'un module GPEEC permettant l'exploitation des données sociales dans cet objectif. De plus, depuis 2020, avec leur publication « *10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines* », les CDG proposent une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs communs qui s'accompagne d'outils de mesure et de suivi : ils permettant à chaque employeur, sur la base de ses données sociales, de disposer d'une analyse pour sa collectivité et offre la possibilité d'établir des comparaisons entre collectivités.

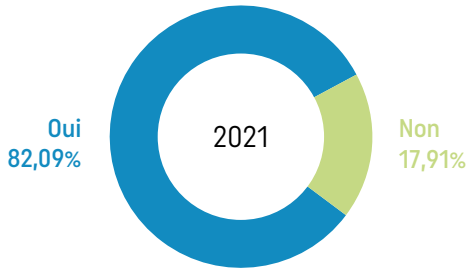
Part des non affiliées parmi celles ayant recours à l'appui du CDG en matière de GPEEC

48 CDG répondants

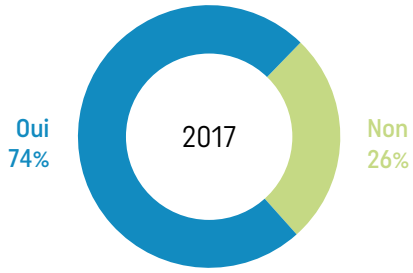


La très grande majorité des collectivités et établissements sollicitant les missions de soutien à la GPEEC sont affiliés au Centre de Gestion. En effet, pour 94% des répondants, les collectivités non affiliées représentent moins d'un quart des collectivités sollicitant ce service. Moins de 8% des Centres de Gestion ont indiqué que les collectivités non affiliées représentaient plus de 20% des collectivités sollicitant ce service. On note toutefois que pour deux Centres, les collectivités non affiliées représentent la grande majorité, voire la totalité des collectivités sollicitant ce service.

Mise en œuvre d'un observatoire de l'emploi public



En 2021 (67 CDG répondants)



En 2017 (50 CDG répondants)

La mise en place d'observatoires de l'emploi public a connu une large progression ces dernières années. En effet, en 2013, à peine un établissement sur deux avait mis en place un observatoire. En 2017, près des ¾ des Centres disposaient d'un observatoire de l'emploi public et, en 2021, ce sont plus de 82% qui en ont mis un en place.

Tandis que l'assise territoriale de l'observatoire était très variable en 2013 (40% des CDG avaient une organisation départementale de l'observatoire et 60% une organisation régionale), on constate que la situation en 2021 est beaucoup plus homogène. En effet, près de 78% des CDG ont une organisation régionale de l'observatoire et 22% l'ont mis en place à un échelon interrégional. Sur les 55 Centres de gestion ayant répondu avoir instauré un observatoire, 10 usent d'un double niveau d'observation avec un observatoire départemental et un mutualisé au niveau régional ou interrégional.

Parmi les 12 CDG évoquant ne pas avoir mis en place un observatoire à un niveau régional ou interrégional, des réflexions sont en cours dans les régions Pays de la Loire et Sud PACA. Parmi ces 12 CDG, deux soulignent avoir toutefois créé un observatoire interdépartemental.

Les principales thématiques des études menées par ces observatoires sont les suivantes :
- Les Panoramas de l'emploi régionaux et départementaux
- L'analyse comparée des données sociales
- Le baromètre des offres d'emploi
- Les métiers en tension et les difficultés de recrutement
- Le temps de travail
- La prévision des départs en retraite
- L'égalité hommes/femmes
- L'absentéisme
- Les recrutements, les besoins en recrutement et les recruteurs
- Les contractuels
- Les chiffres liés aux concours
- La part des régimes indemnitaires
- Le recours aux vacataires et intérimaires
- La rémunération
- Les formations
- La protection sociale complémentaire
- La santé et la sécurité au travail
- Le handicap
- Les RPS
- La typologie des métiers
- Les mobilités.

Certaines études thématiques ponctuelles ou plus régulières sont réalisées également dans le cadre des observatoires comme par exemple :
- Les communes de 1 à 3 agents
- Le jour de carence
- Les conditions de travail
- Le télétravail
- Les secrétaires de mairie
- La structuration des services RH
- Le bilan des services RH mutualisés
- L'attractivité des communes de montagne
- La situation des collectivités proches d'une frontière
- Les enjeux du dialogue social après la mise en œuvre des RSU et à l'aube de la réforme CST
- Les impacts de la crise COVID...

Près de trois quarts des Centres de Gestion collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres Centres de Gestion, qu'elle soit au niveau interrégional (53%) ou national (44%). Les CDG collaborent également avec le CNFPT (44%), ainsi que le FIPHFP (31%).

Outre ces acteurs, les CDG sont amenés à travailler plus marginalement avec la CNRACL, l'IRCANTEC, l'INSEE, Pôle emploi, les régions, les services de l'Etat comme les SGAR, le CNAM, les universités, les organismes d'insertion ou d'autres acteurs comme le centre Hubertine Auclert.

Collaboration avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi

49 répondants



Concours et examens professionnels

Organisation des concours

Depuis le transfert des concours du CNFPT, les CDG organisent une trentaine de concours chaque année. Ainsi, 35 concours ont été organisés en 2018, 30 concours ont été organisés en 2019 et 26 concours en 2020.

La baisse du nombre de concours en 2020 (-13,3%) par rapport en 2019 s'explique par le contexte de crise sanitaire. Ainsi, certaines opérations ont été reportées (concours de technicien par exemple) et marginalement annulées (ATSEM).

Sur les 26 concours organisés en 2020, 9 l'ont été en catégorie C et la filière technique est celle qui a connu la plus grande variété de concours (5 types de concours). Toutefois, la catégorie C est ainsi sous-représentée comparativement aux effectifs territoriaux de la catégorie C. Ce phénomène s'observe chaque année. Il s'explique notamment par le fait que les employeurs territoriaux ont recours au recrutement direct sur les premiers grades de la catégorie C.

Bilan des concours organisés en 2018 (tous types de voies : externe, interne, 3e voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Lauréats	Taux de présence (en %)
Attaché territorial	2 590	40 473	23 533	4 907	2 564	58 %
Conseiller des activités physiques et sportives	70	1 016	623	136	69	61 %
Cadre de santé	153	354	262	21	126	74 %
Infirmier en Soins Généraux	238	981	755	499	237	77 %
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1ère catégorie	8	36	27	31	8	75 %
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 2e catégorie	15	63	42	48	12	67 %
Total Catégorie A	**3 074**	**42 923**	**25 242**	**5 642**	**3 016**	**59 %**
Assistant d'enseignement artistique	328	530	496	393	289	94 %
AEA principal de 2e classe	2 235	3 465	3 251	2 248	1 675	94 %
Assistant socio-éducatif	1 121	8 633	4 475	3 626	1 075	52 %
Educateur de jeunes enfants	452	2 384	1 902	723	452	80 %
Educateur des activités physiques et sportives	506	3 797	2 473	825	470	65 %
Educateur des A.P.S. principal de 2e classe	104	604	347	132	77	57 %
Technicien	2 059	16 339	11 653	3 274	1 828	71 %
Moniteur éducateur et intervenant familial	28	133	110	n.c.	26	83 %
Rééducateur	90	221	17	n.c.	82	n.c
Technicien paramédical	29	35	34	n.c.	14	97 %
Technicien principal de 2e classe	1 379	7 612	4 433	1 798	1 133	58 %
Total Catégorie B	**8 331**	**43 753**	**29 191**	**13 019**	**7 121**	**67 %**

Adjoint administratif de 1ère classe	251	2 606	1 719	426	251	66 %
Adjoint administratif principal de 2e classe	1 234	16 521	10 894	2 074	1 130	66 %
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 2e classe	219	6 337	4 076	466	219	64 %
Adjoint Technique de 1ère classe	294	495	344	233	195	69 %
Adjoint Technique de 2e classe	2 913	5 542	4 274	1 778	1 137	77 %
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ère classe	35	596	439	97	35	74 %
Sergent sapeurs-pompiers	106	1 017	369	74	106	36 %
Auxiliaire de soins de 1ère classe	108	375	243	n.c	106	65 %
Auxiliaire de soins principal de 2e classe	391	1 563	915	890	390	59 %
Gardien de police municipale	230	3 636	2 026	502	227	56 %
Auxiliaire de puériculture principal de 2e classe	542	5 880	4 538	3 208	530	77 %
ATSEM principal 2e classe	253	3 752	2 859	752	253	76 %
Garde champêtre chef	6	81	41	18	6	51 %
Gardien-brigadier	425	3 955	2 514	641	316	64 %
Total Catégorie C	**7 007**	**52 356**	**35 251**	**11 159**	**4 901**	**67 %**
TOTAL CONCOURS 2018	**18 412**	**139 032**	**89 684**	**29 820**	**15 038**	**65 %**

En 2018, les concours ayant eu le plus de postes ouverts au concours ont été les concours d'adjoint technique de 2e classe avec 2 913 postes ouverts, le concours d'attaché territorial avec 2 590 postes ouverts et le concours de technicien avec 2 059 postes.

On remarque que les concours qui comprennent le plus d'inscrits sont celui d'attaché territorial avec 40 473 inscrits, le concours d'adjoint administratif principal de 2e classe avec 16 521 inscrits suivi par le concours de technicien avec 16 339 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de garde-champêtre (51% de taux de présence) et d'assistant socio-éducatif (52% de taux de présence).

Bilan des concours organisés en 2019 (tous types de voies : externe, interne, 3e voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Lauréats	Taux de présence (en %)
Attaché de conservation du patrimoine	352	1277	989	493	335	52 %
Infirmier en Soins Généraux	382	2059	1159	583	342	71 %
Ingénieur	254	161	122	53	103	70 %
Médecin de 2e classe	236	1728	1096	651	230	86 %
Puéricultrice	315	1083	766	242	303	77 %
Psychologue	1214	2508	1712	842	954	55 %
Professeur d'enseignement artistique	58	190	163	78	55	75 %
Sage-Femme	0	0	0	0	0	63 %
Total Catégorie A	**2 811**	**9 006**	**6 007**	**2 942**	**2 322**	**67 %**
Animateur	1 142	5 216	4 082	1 176	632	78 %
Animateur principal de 2e classe	258	1 325	733	333	237	55 %
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	56	1 491	807	148	56	54 %
Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques principal 2e classe	632	9 353	5 071	1 409	619	54 %
Lieutenant 2e classe de sapeurs-pompiers	500	3 131	2 581	1 315	500	82 %
Rédacteur	3 166	44 146	27 054	5 372	3 156	61 %
Rédacteur principal de 2e classe	1 587	15 485	5 323	1 547	1 102	34 %
Total Catégorie B	**7 341**	**80 147**	**45 651**	**11 300**	**6 302**	**57 %**
Garde-champêtre chef	15	85	74	45	20	87 %
Auxiliaire de puériculture principal de 2e classe	676	3 470	2 456	11	652	71 %
Auxiliaire de soins principal de 2e classe	550	2 130	1 589	0	550	75 %
ATSEM principal 2e classe	1 889	25 668	18 363	6 118	1 834	72 %
Adjoint Technique Principal de 2e classe	50	442	335	87	50	76 %
Agent social principal de 2e classe	340	404	310	229	173	77 %
Gardien-brigadier	520	3 259	2 234	712	313	69 %
Agent de Maîtrise	1 852	5 549	4 318	1 587	948	78 %
Adjoint technique principal de 2e classe des établissements d'enseignement	139	914	660	287	94	72 %
Adjoint du patrimoine principal de 2e classe	114	1 506	943	227	110	63 %
Adjoint animation principal 2e classe	243	552	427	283	196	77 %
Total Catégorie C	**6 388**	**43 979**	**31 709**	**9 586**	**4 940**	**72 %**
TOTAL CONCOURS 2019	**16 540**	**133 132**	**83 367**	**23 828**	**13 564**	**63 %**

En 2019, les concours ayant eu le plus de postes ouverts au concours sont les concours de rédacteur avec 3 166 postes ouverts, le concours d'ATSEM principal de 2e classe avec 1 889 postes et le concours d'agent de maîtrise avec 1 852 postes.

Les concours comprenant le plus d'inscrits ont été ceux de rédacteur avec 44 146 inscrits, d'ATSEM avec 25 668 inscrits et de rédacteur principal de 2e classe avec 15 485 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de rédacteur principal de 2e classe (34% de taux de présence) et d'attaché de conservation du patrimoine territorial (52% de taux de présence).

Taux de féminisation des concours organisés en 2019

Types de concours	Nb de postes	Part des femmes inscrites	Part des femmes présentes	Part des femmes admissibles	Part des femmes lauréates
Attaché de conservation du patrimoine	209	79,3 %	79,4 %	78,1 %	76,4 %
Infirmier en Soins Généraux	352	95,1 %	79,7 %	95,1 %	64,8 %
Ingénieur	460	45,0 %	43,6 %	50,8 %	46,5 %
Médecin de 2e classe	254	95,7 %	77,9 %	98,1 %	95,1 %
Puéricultrice	236	96,7 %	97,2 %	n.c.	96,1 %
Psychologue	315	79,8 %	80,8 %	19,6 %	83,2 %
Professeur d'enseignement artistique	1 559	60,3 %	55,7 %	n.c.	54,7 %
Total Catégorie A	**3 574**	**67,3 %**	**63,7 %**	**59,9 %**	**63,7 %**
Animateur	1 142	55,7 %	57,4 %	58,6 %	59,5 %
Animateur principal de 2e classe	258	60,2 %	52,0 %	62,2 %	59,5 %
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	56	80,0 %	78,6 %	81,8 %	80,4 %
Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques principal de 2e classe	632	75,0 %	79,6 %	85,0 %	85,1 %
Lieutenant 2e classe de sapeurs-pompiers	500	3,2 %	3,3 %	4,2 %	5,4 %
Rédacteur	3 166	87,6 %	86,2 %	81,9 %	81,7 %
Rédacteur principal de 2e classe	1 587	82,6 %	65,2 %	80,0 %	81,7 %
Total Catégorie B	**7 341**	**79,2 %**	**75,1 %**	**70,0 %**	**72,9 %**
Garde-champêtre chef	15	29,4 %	31,1 %	35,6 %	30,0 %
Auxiliaire de puériculture principal de 2e classe	676	98,0 %	98,6 %	n.c	91,9 %
Auxiliaire de soins principal de 2e classe	550	88,6 %	64,6 %	n.c.	88,9 %
ATSEM principal 2e classe	1 889	94,5 %	95,4 %	93,4 %	90,8 %
Adjoint technique principal de 2e classe des établissements d'enseignement	139	60,3 %	83,5 %	72,8 %	48,9 %
Agent de Maîtrise	1 852	11,4 %	14,6 %	17,1 %	18,8 %
Adjoint Technique principal de 2e classe	50	28,7 %	31,6 %	n.c.	34,0 %
Agent social principal de 2e Classe	340	93,6 %	93,2 %	93,0 %	n.c.
Gardien-brigadier	520	34,6 %	34,5 %	36,1 %	36,7 %
Adjoint du patrimoine principal de 2e classe	114	75,6 %	77,2 %	85,9 %	87,3 %
Adjoint Animation principal 2e classe	243	70,3 %	55,5 %	70,3 %	72,4 %
Total Catégorie C	**6 388**	**82,8 %**	**81,1 %**	**74,3 %**	**71,2 %**
TOTAL CONCOURS 2019	**17 303**	**78,9 %**	**75,9 %**	**69,7 %**	**70,4 %**

On constate que les femmes sont très majoritaires dans les inscrits aux concours d'auxiliaire du puériculture (98%) de médecin (95,7%), de puéricultrice (96,7%) d'ATSEM (94,5%). On constate globalement qu'elles sont majoritaires dans les filières médico-sociale et administrative. Cependant, elles sont minoritaires sur les cadres d'emplois des filières technique et sportive. Elles représentent 11,4% des inscrites au concours d'agent de maîtrise et 28,7% des inscrits au concours d'adjoint technique principal de 2e classe.

Evolution des données concours entre 2012 et 2019 (concours A+ organisés par le CNFPT compris)

Données comparatives des concours territoriaux organisés de 2010 à 2017	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Evolution entre 2017 et 2019
Nombre de concours organisés	32	32	27	28	33	32	35	30	-6,3 %
Nombre de postes ouverts	23 382	22 086	24 492	21 411	16 973	18 219	18 540	17 303	-5,0 %
Nombre de candidats inscrits	178 593	180 909	181 658	179 331	154 937	138 210	140 765	140 721	1,8 %
Nombre de présents	128 840	123 238	125 135	123 247	98 314	83 529	90 764	87 339	4,6 %
Nombre de lauréats	19 134	18 829	18 998	19 274	15 109	15 632	15 146	14 245	-8,9 %

Depuis le transfert du CNFPT vers les CDG, l'organisation des concours a été rationalisée et une trentaine de concours a lieu chaque année. On constate que le nombre de postes ouverts au concours est en nette diminution depuis 2014. En effet, les postes ouverts étaient au nombre de 24 003 en 2010 et de 17 303 en 2019. Comme le nombre de candidats, le nombre de candidats présents aux épreuves diminue de manière considérable. Le taux de présence était de 68% pour les concours organisés en 2013, de 69% en 2014 et 2015 mais retombe à 62% en 2019 et 2020.
De plus, le nombre de candidats inscrits a diminué de 23% entre la période 2012-2015 et la période 2017-2019.

Organisation des examens professionnels

Bilan des examens professionnels organisés en 2018

Intitulé de l'examen organisé par le CDG	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Lauréats	Taux de présence
Ingénieur	2 540	2 025	685	465	80 %
Cadre supérieur de santé	119	93	79	67	77 %
Directeur de police municipale	202	122	24	14	60 %
Directeur d'établissement d'enseignement artistique	34	21	34	13	62 %
Puéricultrice cadre supérieur de santé	12	11	n.c	7	92 %
Total Catégorie A	**2 907**	**2 272**	**822**	**566**	**78 %**
Rédacteur principal 2e classe	12 571	9 334	4 817	2 827	77 %
Rédacteur principal 1ère classe	2 586	2 023	1 854	1 083	78 %
Animateur principal 2e classe AG	923	742	448	310	80 %
Animateur principal 1ère classe AG	305	261	230	158	86 %
Assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe	50	45	42	34	91 %
Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	164	127	135	131	97 %
Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques principal 1ère classe	277	238	224	187	86 %
Assistant conservation du patrimoine et bibliothèques principal 2e classe	203	177	165	126	87 %
Educateur des A.P.S. de 2e classe	23	20	4	2	87 %
Educateur des A.P.S. principal de 1ère classe	38	35	19	13	92 %
Total Catégorie B	**17 140**	**13 002**	**7 938**	**4871**	**76 %**

Adjoint d'animation principal de 2e classe	1 240	1 090	1 045	833	88 %
Adjoint technique principal 2e classe	9 192	7 922	7 139	5 661	86 %
Adjoint du Patrimoine de 2e classe	297	260	254	215	88 %
Agent social principal 2e classe	484	416	399	338	86 %
Total Catégorie C	**11 213**	**9 688**	**8 837**	**7 047**	**86 %**
TOTAL TOUTES CATÉGORIES	**31 260**	**24 962**	**17 597**	**12 484**	**80 %**

Bilan des examens professionnels organisés en 2019

Intitulé de l'examen organisé par le CDG	Inscrits	Présents	Admis-sibles	Lauréats	Taux de présence
Attaché principal	4 162	3 409	1 511	934	82 %
Total Catégorie A	**4 162**	**3 409**	**1 511**	**934**	**82 %**
AEA Principal de 1ère classe	35	29		26	83 %
Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	46	35	30	19	76 %
Chef de service de police municipale principal de 2e classe	138	102	75	54	74 %
Technicien prncipal 1ère classe	1 588	1 383	1 243	830	87 %
Technicien principal de 2e classe	4 562	3 678	1 709	992	81 %
Educateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe	214	176	146	94	82 %
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2e classe classe	439	374	333	202	85 %
Total Catégorie B	7 022	5 777	3 536	2 217	82 %
Agent de Maîtrise	8 735	7 772	5 838	3 164	89 %
Adjoint du Patrimoine de 2e classe	16	14	13	11	88 %
Adjoint Technique principal 2e classe	429	397	391	326	93 %
Adjoint administratif principal de 2e classe	5 405	4 688	4 440	2 962	87 %
Sergent de sapeurs-pompiers professionnel	423	423	277	233	100 %
Total Catégorie C	15 008	13 294	10 959	6 696	89 %
TOTAL TOUTES CATÉGORIES	**26 192**	**22 480**	**16 006**	**9 847**	**86 %**

Examens professionnels organisés par les CDG en 2020

	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Nombre d'examens professionnels	6	8	7	**21**
Candidats inscrits	3 526	10 069	9 147	**22 742**
Candidats présents	2 580	7 523	8 142	**18 245**
Taux de présence	73 %	75 %	89 %	**80 %**
Admissibles	1 254	4 416	6 938	**12 608**
Lauréats	845	2 705	5 769	**9 319**
Taux de réussite	33 %	59 %	85 %	**69 %**

Pour l'année 2020, 21 examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, contre 13 en 2019. En 2020, près de 23 000 candidats se sont inscrits aux examens professionnels organisés par les Centres de Gestion, dont 44% en catégorie B. Le taux de présence s'élève à 79% et retrouve un niveau proche de celui de 2018 (80%) malgré toutes les contraintes liées au Covid. Les examens professionnels de catégories A et B semblent plus sélectifs que les autres. En effet, ils affichent respectivement un taux de réussite de 33% et de 36% contre 71% pour la catégorie C.

Le recensement des besoins

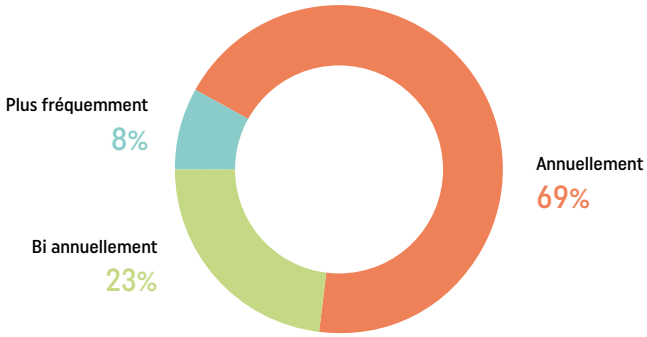
L'évolution du nombre de concours organisés par les CDG dépend, conformément à l'article L.325-29 du Code général de la Fonction Publique, de l'état des listes d'aptitude, de la périodicité définie, du recensement des besoins prévisionnels des employeurs territoriaux et du nombre de FMPE.

S'agissant de la fréquence des recensements effectués par les Centres de Gestion auprès des collectivités, plus de deux tiers des Centres réalisent ce recensement annuellement, généralement au 1er ou 3e trimestre.

Dans la très grande majorité des cas, si le recensement n'a pas lieu une fois par an, il a lieu au moins deux fois par an (22,5%). Une faible minorité de Centres (8,5%) réalisent plusieurs recensements par an. En effet, il peut y avoir de 3 à 4 recensements par an dans les départements les plus pourvoyeurs d'emplois. Le nombre de CDG réalisant un plus grand nombre de recensements est en augmentation puisque c'était le cas pour 2% des CDG en 2017.

À quelle fréquence sollicitez-vous les collectivités et établissements pour recenser leurs besoins en termes d'organisation de concours ?

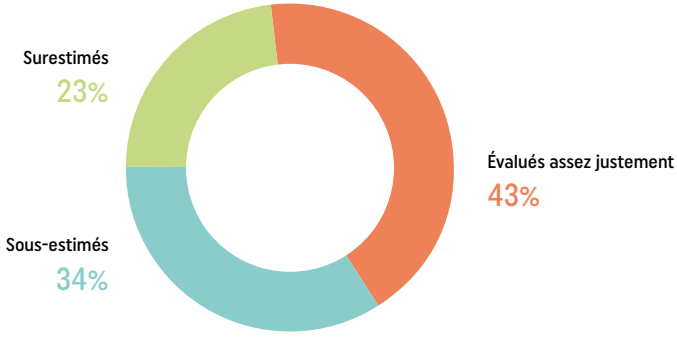
71 CDG répondants



La grande majorité des CDG (97%) sollicite l'ensemble des collectivités et établissements non affiliés dans leur démarche de recensement des besoins. Ce chiffre est en légère augmentation puisqu'il était de 95% en 2018. Seuls 3% des 59 CDG ayant répondu à la question attendent que les collectivités non affiliées leur adressent directement le nombre de postes nécessaires aux recrutements qu'elles envisagent. On note une démarche volontariste des Centres pour réaliser un recensement efficace et pour répondre au mieux aux besoins des collectivités.

L'évaluation par les CDG des besoins exprimés par les collectivités lors des recensements

65 CDG répondants



Pour moins de la moitié des Centres (43%) les besoins exprimés par les collectivités et établissements publics de leur ressort sont évalués assez justement. Cependant, dans un tiers des cas, les CDG considèrent que les besoins sont sous-estimés et dans moins d'un quart qu'il sont surestimés. Ainsi, dans certains cas, les Centres sont amenés à réajuster le nombre de postes déclarés.

Fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP), des commissions consultatives paritaires (CCP) et des conseils de discipline

Les Commissions administratives paritaires

La fréquence des réunions des commissions administratives paritaires varie en fonction de la taille des Centres de Gestion et du nombre d'agents gérés. Pour près de 45% des CDG, la fréquence moyenne était d'une réunion tous les trois ou quatre mois en 2020. Plus de 15% des CDG interrogés déclarent organiser une CAP mensuellement et 16,66% une réunion tous les deux mois.

Les réunions sont plus fréquentes pour les CAP de catégorie C.

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme du champ de compétences des commissions en 2020 et 2021, la fréquence de programmation des réunions est plus espacée : la majorité des Centres évoquent la tenue d'une réunion par semestre.

Plusieurs CDG répondants ont indiqué avoir eu recours en 2020 à l'organisation de CAP en distanciel.

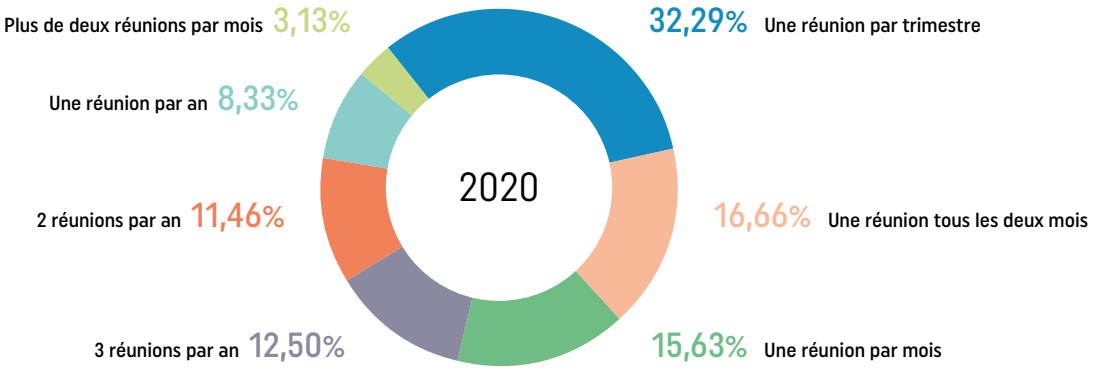
En effet, l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 avait étendu le champ des personnes pouvant bénéficier des dispositions de l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 qui fixe les modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, par l'utilisation des technologies de communication par voie électronique. Jusqu'à l'expiration de la période de l'état d'urgence sanitaire, augmentée d'une durée d'un mois, ces dispositions peuvent s'appliquer aux instances de délibération des établissements publics, quel que soit leur statut, et également aux commissions et à toute instance collégiale administrative ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Si l'article 57 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 prévoyait déjà que lorsque les circonstances le justifient et à titre exceptionnel, les réunions du CHSCT pouvaient être organisées par visioconférence, le fonctionnement régulier de toutes les instances paritaires et médicales par délibérations à distance était possible en vertu des dispositions de cette ordonnance. Le décret n°2020-1533 du 8 décembre 2020 (pour les CAP) et le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 (pour les CST) ont, notamment, pérennisé ce mode de réunions, en l'encadrant.

Pour les collectivités et établissements affiliés aux Centres de Gestion, les dispositions de l'ordonnance du 27 mars 2020 ont été majoritairement utilisées : plus de 80% des CDG ont organisé au moins une réunion d'instances médicales ou paritaires à distance (visioconférence, audioconférence, procédure écrite par échanges de mails ou dispositif mixte : présentiel et visioconférence ou audioconférence pour certains membres). Cela a concerné plus fréquemment les réunions de comités techniques ou de CHSCT et les comités médicaux.

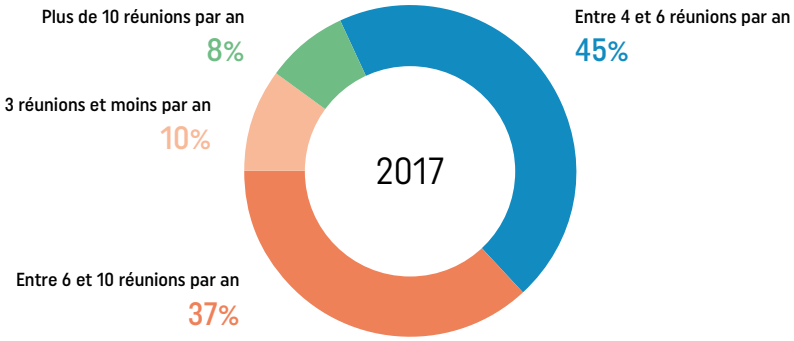
Fréquence des réunions des CAP en 2020

74 CDG répondants



Fréquence des réunions des CAP en 2017

42 CDG répondants



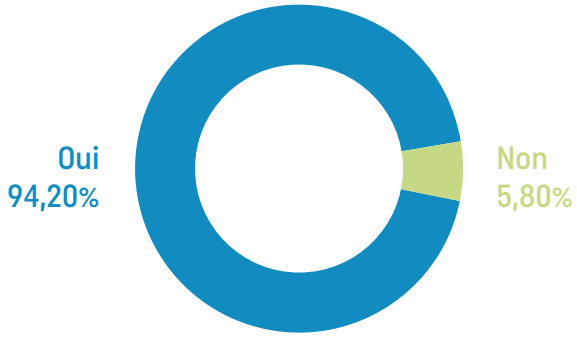
En 2020, les dossiers le plus majoritairement examinés en CAP dans le cas d'une saisine par les collectivités portaient sur les avancements de grade, les refus de titularisation à l'issue d'un stage et les prorogations, puis les promotions internes, les licenciements, les réintégrations de fonctionnaires.

En 2020, lorsque les CAP étaient saisies par les agents, il s'agissait principalement d'une demande de révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel et plus marginalement les refus de travail à temps partiel ou de disponibilité.

Le nombre moyen de dossiers présentés par séance varie entre 1 et 80, selon la taille du CDG. Ce chiffre est en très forte régression du fait de la réforme du champ de compétences des CAP par la loi du 6 août 2019. Le nombre de dossiers est plus important pour la catégorie C en raison des effectifs importants de cette catégorie dans la Fonction publique territoriale (76%).

De manière générale, les avis émanant des CAP sont très suivis et appliqués par les collectivités concernées puisque seuls 5,80% des CDG ayant répondu évoquent des décisions de collectivités différentes des avis rendus.

Ce taux est toutefois un peu inférieur aux enquêtes précédentes où 98,39% des CDG avaient indiqué que les collectivités et établissements suivaient généralement les avis des CAP.



Avis des CAP suivis par les collectivités (69 répondants)

Les conseils de discipline

La fréquence des réunions des conseils de discipline varie d'un Centre de Gestion à l'autre ainsi qu'en fonction des années.

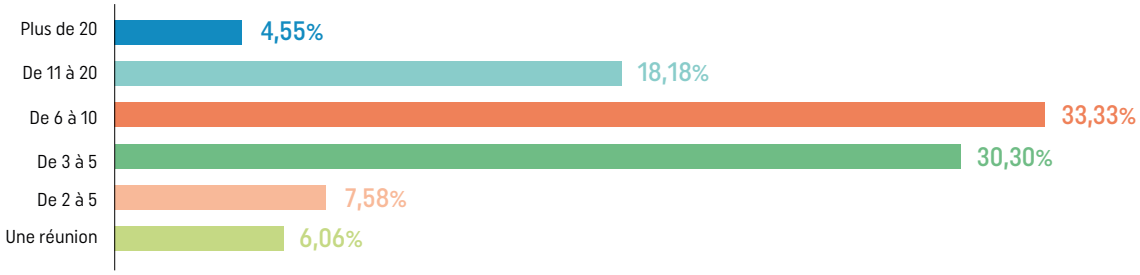
Sur les années 2018 et 2019, les 70 CDG répondants évoquent respectivement 601 et 714 réunions, soit 9 réunions en moyenne par CDG en 2018 et 10 réunions par CDG en 2019. La fréquence des réunions peut varier de 0 à plus de 100 réunions par an en fonction des CDG.

A l'exception de l'année 2020, année particulière du fait des deux confinements (les conseils de discipline étaient exclus du champ des instances pouvant se réunir à distance), on remarque une hausse du nombre de saisines des conseils de discipline ces dernières années. En effet, le nombre moyen de réunions était de 5 par an en 2013. En 2019, la part des CDG ayant organisé plus de 11 réunions de conseil de discipline représente plus de 35% des répondants.

Années	Nombre moyen de saisines du conseil de discipline par an et par CDG	Nombre de saisines pour les 70 CDG répondants
2014	8	
2015	8	
2016	9	
2018	9	601
2019	10	714
2020	7	498

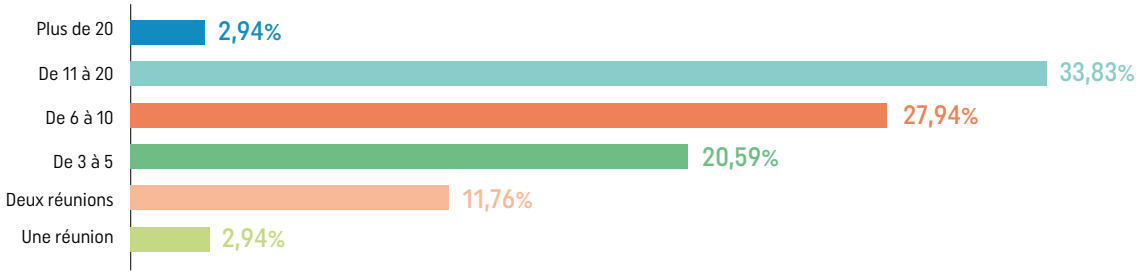
Part des CDG en fonction du nombre de réunions du conseil de discipline organisées en 2018

70 répondants



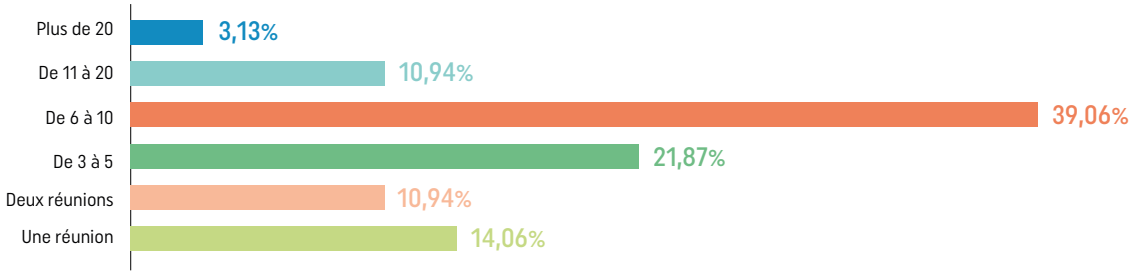
Part des CDG en fonction du nombre de réunions du conseil de discipline organisées en 2019

70 répondants



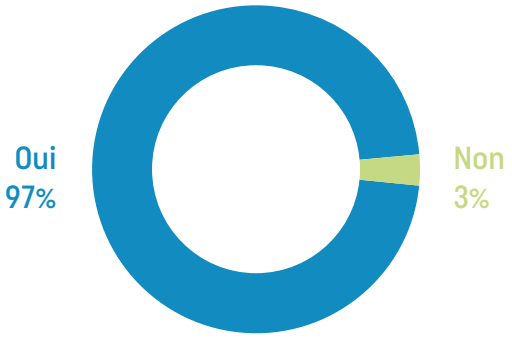
Part des CDG en fonction du nombre de réunions du conseil de discipline organisées en 2020

70 répondants



Les principaux motifs de saisine des conseils de discipline sont les suivants :
- Comportement (violences, menaces, harcèlement, alcoolisme, refus d'obéissance, manquements au devoir de réserve et de neutralité, manque de loyauté, propos diffamatoires...)
- Vols, détournements de fonds
- Faux en écriture, falsification d'arrêtés
- Dégradations matérielles
- Atteinte au devoir de probité
- Absences injustifiées
- Exercice d'activités professionnelles pendant un congé de maladie
- Non-respect du principe du non-cumul d'activités
- Non-respect des règles et consignes de sécurité (notamment les règles spécifiques liées à la gestion de la crise COVID en 2020).

Les 69 CDG répondants à cette question évoquent 74 révocations prononcées en 2018, 91 en 2019 et 54 en 2020.
Les autres sanctions prononcées sont principalement des exclusions temporaires de fonctions de 4 à 15 jours et de 16 jours à 2 ans.
De manière générale, les avis émanant des conseils de discipline sont suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés pour 97% des Centres (64 CDG répondants sur 66).

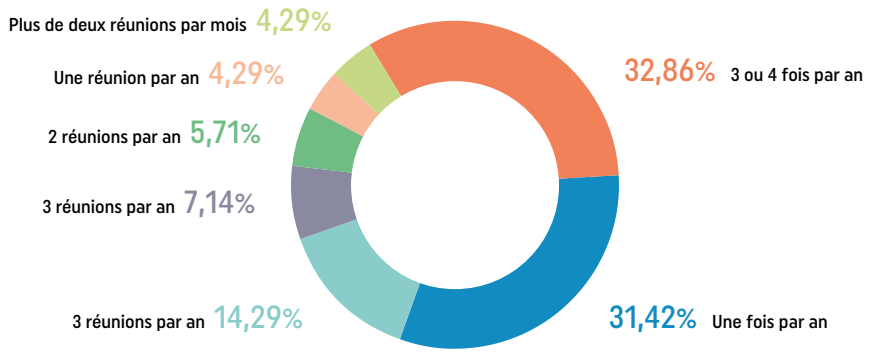


Avis des conseils de discipline suivis par les collectivités (66 répondants)

Les Commissions consultatives paritaires

La fréquence des réunions des commissions consultatives paritaires varie en fonction de la taille des Centres de Gestion. Pour près de 46% des CDG, la fréquence moyenne est d'une réunion une fois ou deux par an.
Près d'un tiers des CDG interrogés déclarent toutefois organiser une CCP plus fréquemment, à savoir tous les 3 ou 4 mois. Seuls environ 8,5% des Centres tiennent une réunion de CCP a minima mensuellement.
Les réunions sont plus fréquentes pour les CCP de catégorie A.

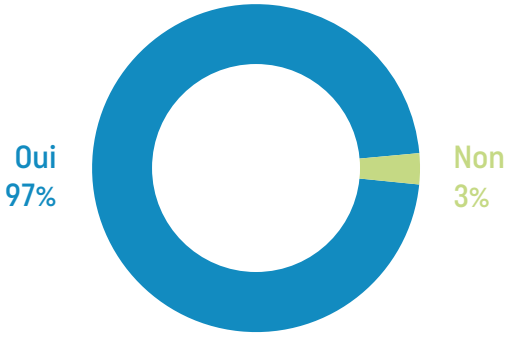
Plusieurs CDG soulignent que les réunions de CCP sont compliquées à tenir du fait de l'absence de listes de candidats lors des élections professionnelles de 2018. Depuis, les agents tirés au sort ne sont plus nécessairement en poste au moment de la saisine de la commission.



Fréquence des réunions des CCP depuis 2020 (70 répondants)

En 2020, les dossiers les plus majoritairement examinés en CCP avaient pour objet un licenciement pour inaptitude physique et pour insuffisance professionnelle, plus marginalement pour faute ou dans l'intérêt du service.

De manière générale, les avis émanant des CCP sont suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés pour 97% des Centres (62 CDG sur 64 répondants).

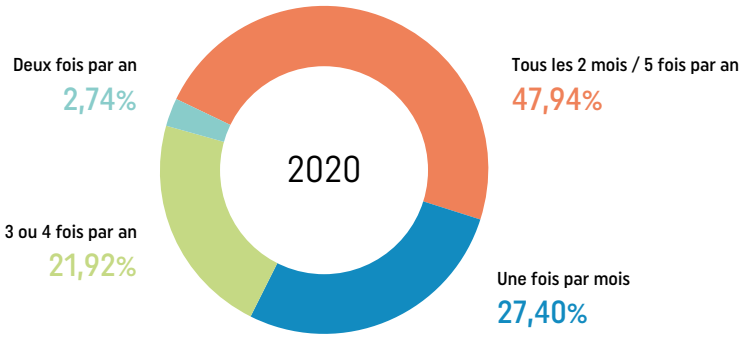


Avis des CCP suivis par les collectivités (64 répondants)

Fonctionnement des comités techniques et des CHSCT

Le comité technique

La fréquence des réunions des comités techniques est différente selon les Centres de Gestion, elle peut aller de 2 à 15 réunions par an. Presque la moitié des Centres organise une réunion environ tous les deux mois, deux mois et demi.



Fréquence des réunions du comité technique en 2020 (73 répondants)

Depuis 2018, les comités techniques ont été essentiellement sollicités sur l'organisation des services notamment sur la mise en œuvre ou l'évolution des régimes indemnitaires et l'augmentation du temps de travail, les suppressions d'emploi, les bilans sociaux. En 2020, les dossiers ont majoritairement porté sur les lignes directrices de gestion et l'instauration de la protection sociale complémentaire. Les CDG répondants ont évoqué à ce sujet une hausse du nombre de dossiers présentés à l'examen du CT depuis 2020.

L'augmentation du temps de travail représentait en moyenne 52 dossiers par CDG en 2018, 65 en 2019 et 56 dossiers en 2020.

Les suppressions d'emplois constituent le 2e champ d'action du comité technique. On note une moyenne de 66 dossiers de suppression d'emploi examinés en 2018 et 2019 et une moyenne de 56 en 2020.

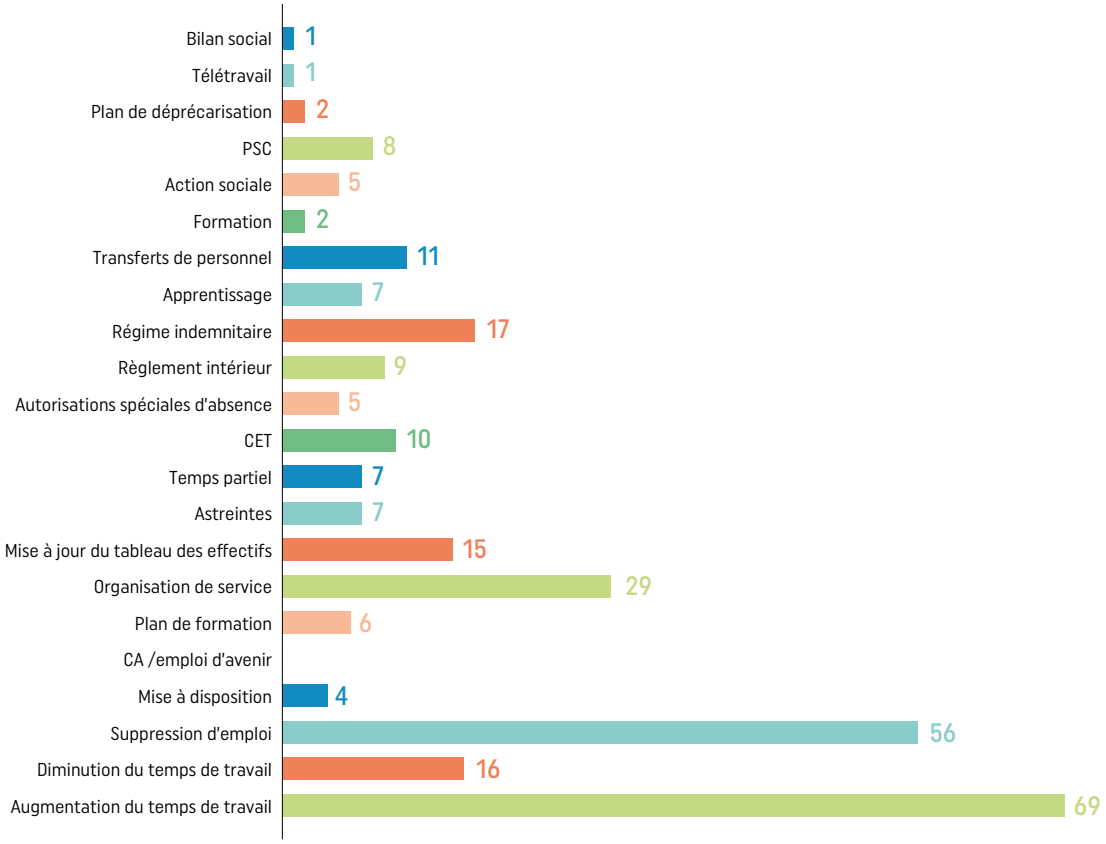
On note par ailleurs une très forte croissance des dossiers relatifs au régime indemnitaire depuis 2014 et la mise en œuvre progressive du RIFSEEP. En effet, la moyenne des dossiers examinés était de 17 en 2014 et passe à 83 en 2018, 57 en 2019 et 51 en 2020.

Les autres dossiers soumis au comité technique concernaient principalement les bilans sociaux, l'apprentissage, les critères d'évolution professionnelle, les documents uniques, la désignation des DPD, les restitutions et mutualisations de compétences, les modes de gestion des services publics, l'élaboration des plans de continuité et de reprise d'activité et le télétravail avec une évolution sur ces deux dernières thématiques en 2020 du fait de la crise sanitaire et des périodes de confinement.

Peu de plans de déprécarisation sont soumis aux comités techniques des CDG depuis 2018, le dispositif issu de la loi du 12 mars 2012 n'ayant pas été reconduit après cette date.

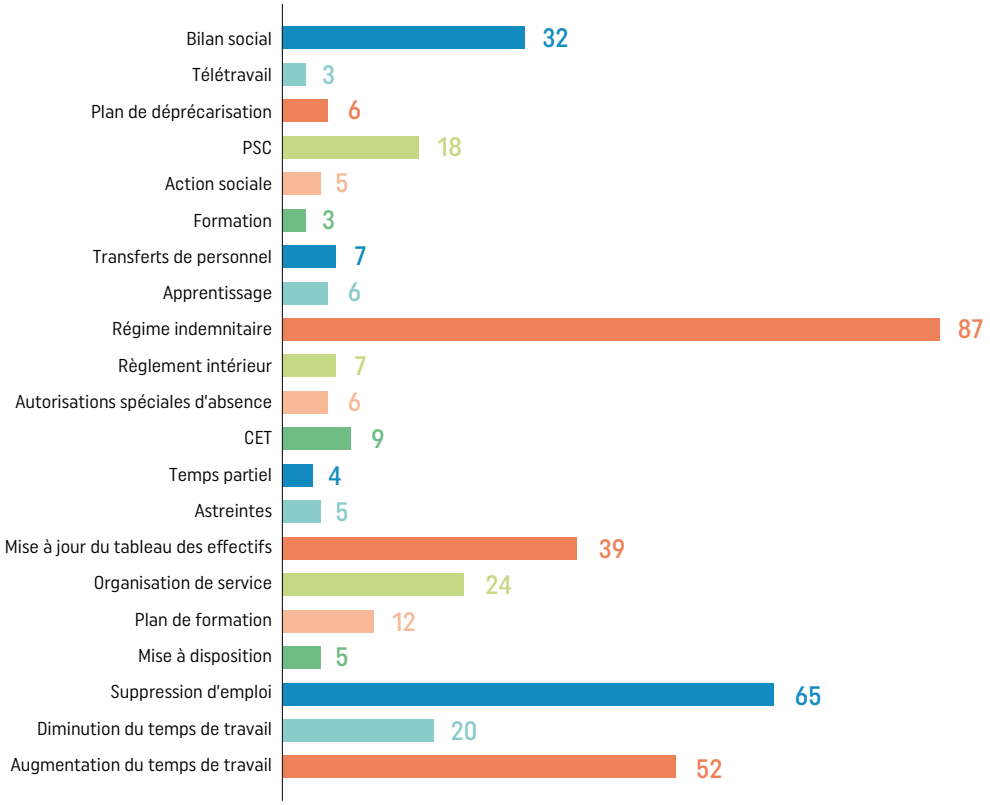
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2014)

36 CDG répondants



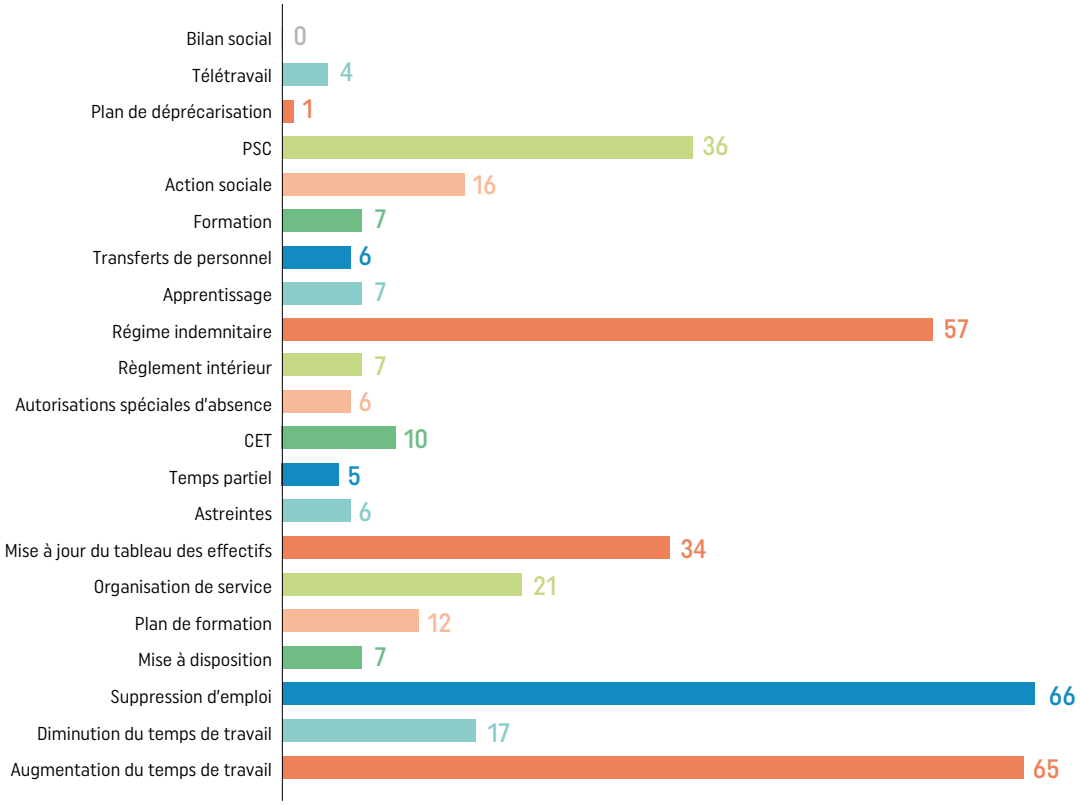
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2018)

65 CDG répondants



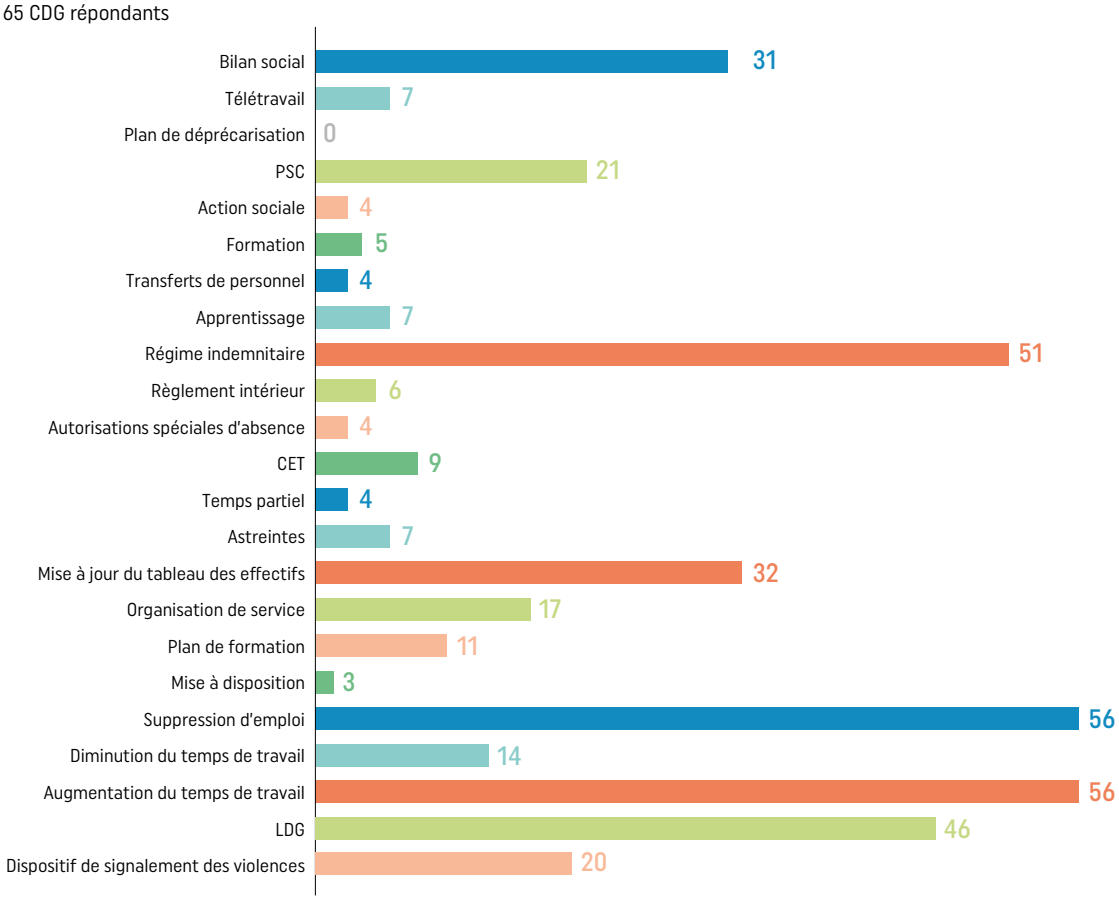
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2019)

65 CDG répondants

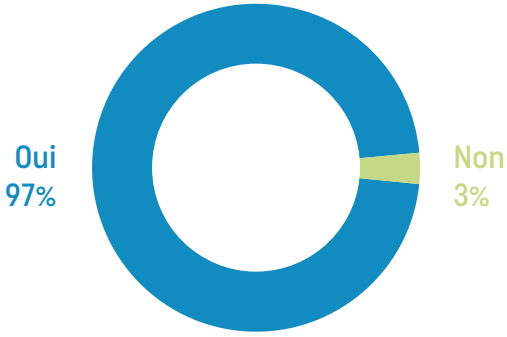


Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2020)

65 CDG répondants



De manière générale, les avis des comités techniques sont très majoritairement suivis et appliqués pour 97% des CDG contre 85,71% en 2017.



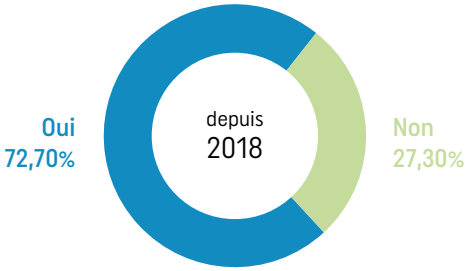
Avis des comités techniques suivis par les collectivités (65 répondants)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

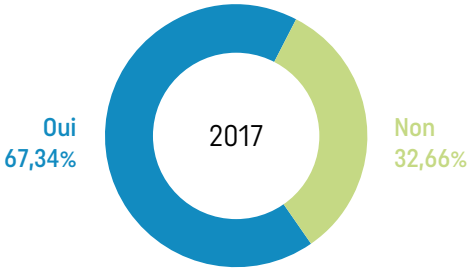
Le CHSCT est devenu, depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, une instance majeure en matière de santé et sécurité au travail.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

Environ les trois quarts des Centres de Gestion ayant répondu à la question ont déclaré avoir mis en place un CHSCT. Ce taux a connu une forte progression ces dernières années. En effet, en 2013, seulement 22,86% des CDG avaient déclaré avoir mis en place un CHS et 65% un CHSCT en 2017 avant les élections professionnelles de 2018. Cette forte progression s'explique notamment par le contexte règlementaire ayant évolué en faveur du développement de ces instances dans la Fonction publique territoriale.

Création d'un CHSCT au sein du Centre



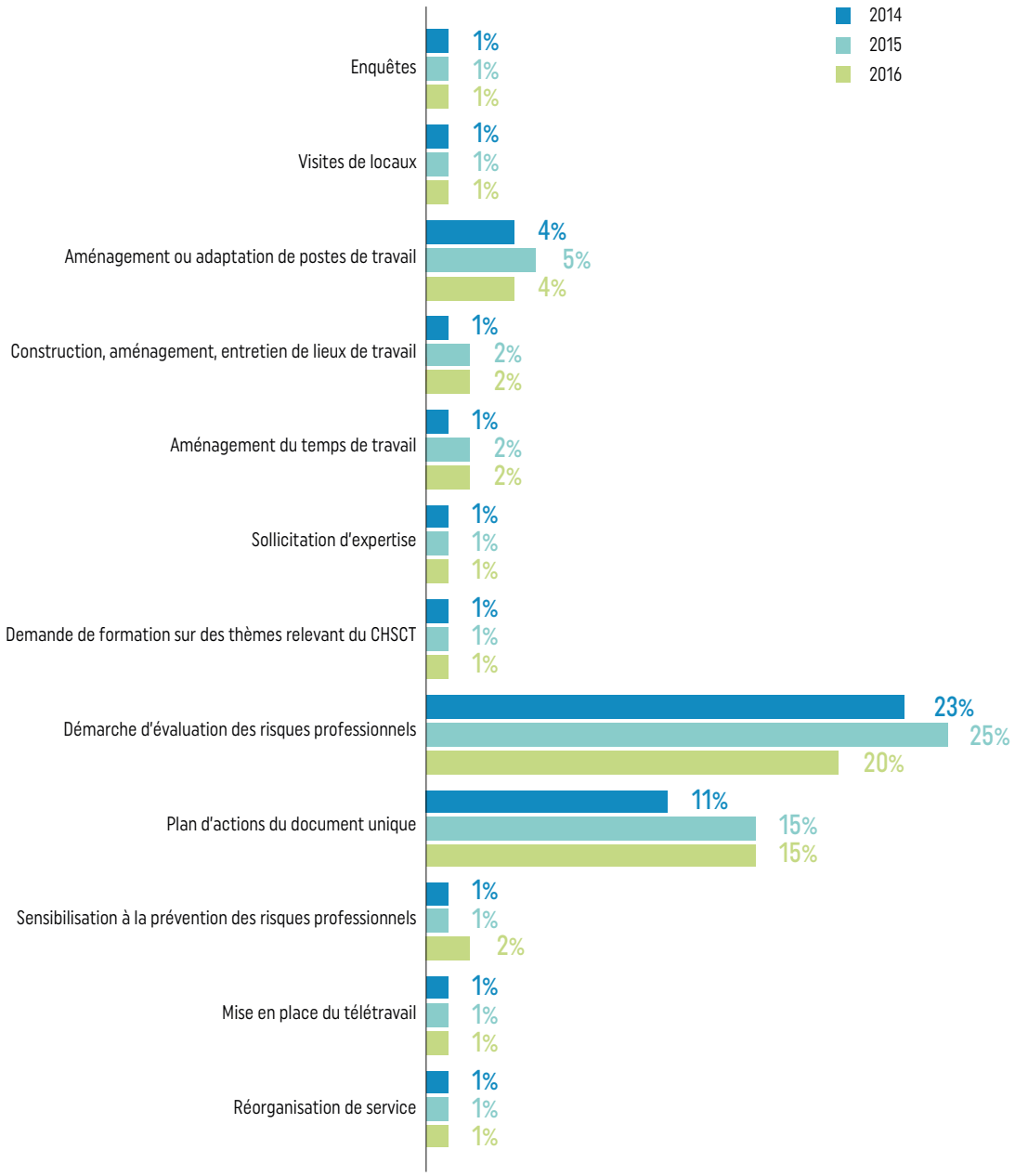
Depuis 2018 (66 CDG répondants)



En 2017 (49 CDG répondants)

Moyenne par CDG du type et nombre de dossiers examinés pour 2014, 2015 et 2016

33 CDG répondants

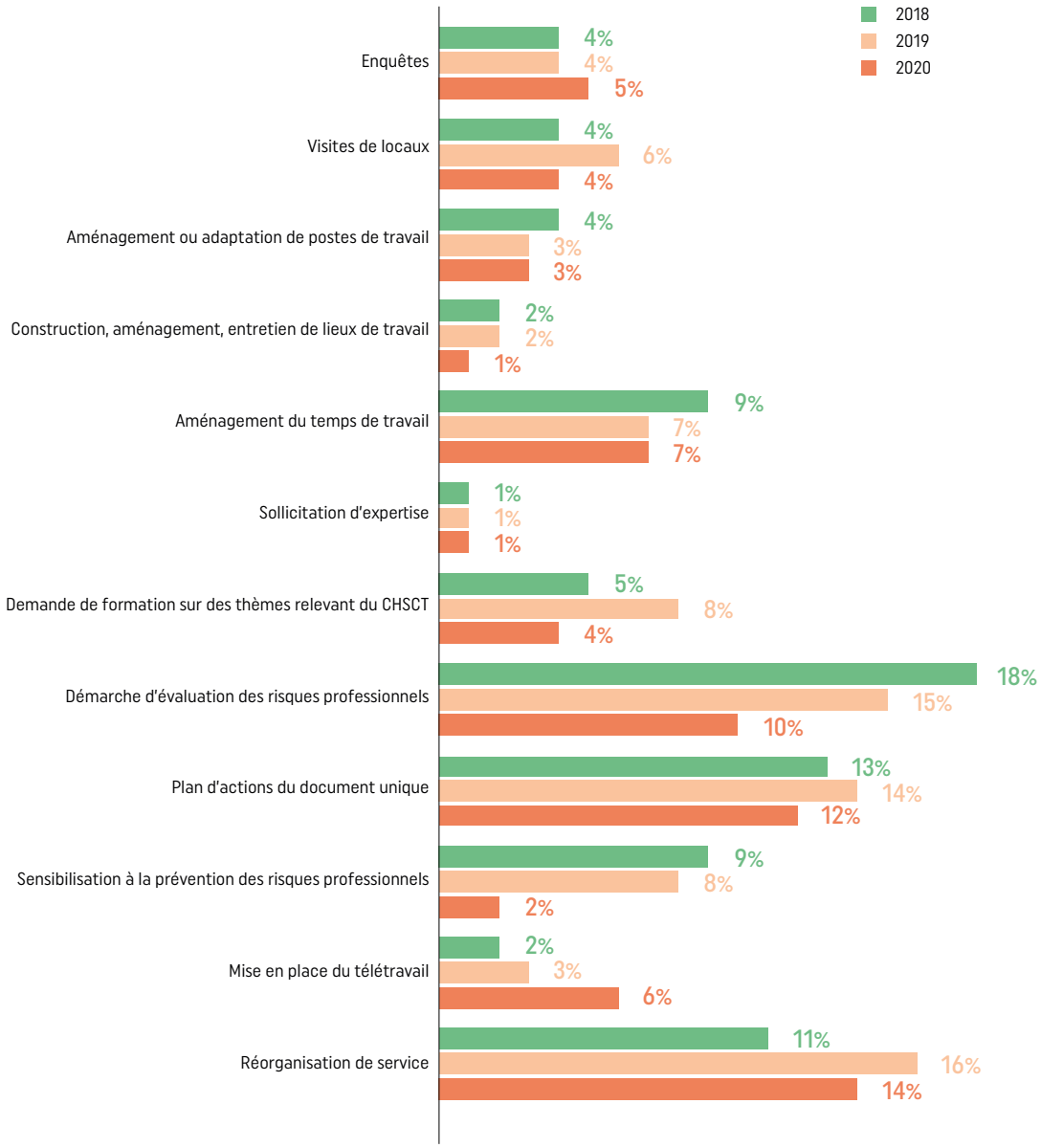


Les principaux dossiers traités par les CHSCT des CDG concernent les démarches d'évaluation des risques professionnels et des plans d'actions du document unique. En effet, en moyenne, les CHSCT ont traité entre 10 et 18 dossiers d'évaluation des risques par an et entre 12 et 14 dossiers de plan d'actions du document unique. Cependant, il faut noter que la situation est très hétérogène d'un Centre de Gestion à l'autre. En effet, si certains CHSCT ont traité plus de 70 démarches d'évaluation des risques, certains CDG n'enregistrent qu'un dossier annuel. Un certain nombre de DUERP ont été réalisés avec l'appui des Centres ces dernières années.

Les autres dossiers traités par les CHSCT concernent la mise en œuvre du télétravail, les aménagements de poste ou de temps de travail, les réorganisations de service, la désignation des assistants et conseillers de prévention, les démarches d'accessibilité, l'emploi des apprentis mineurs, les rapports annuels de médecine préventive, les démarches d'évaluation des RPS.

Moyenne par CDG du type et nombre de dossiers examinés pour 2018, 2019 et 2020

47 CDG répondants



Droit syndical

La gestion des décharges d'activité de service

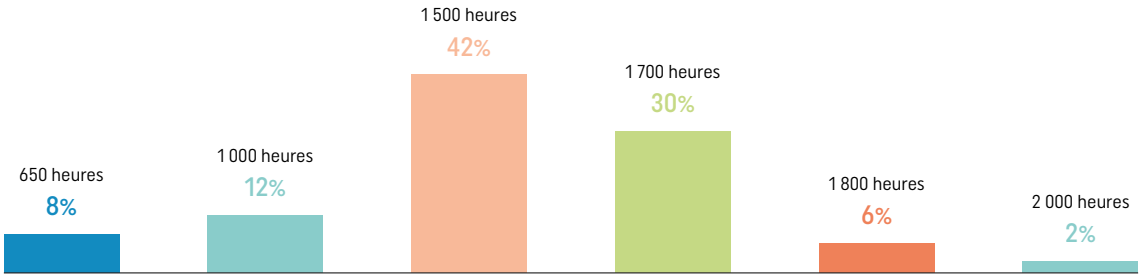
Le crédit d'heures des décharges d'activité de services est calculé par application du barème fixé à l'article 19 du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Près de la moitié des Centres de Gestion sont soumis à un crédit de 1500 heures (45,59%).

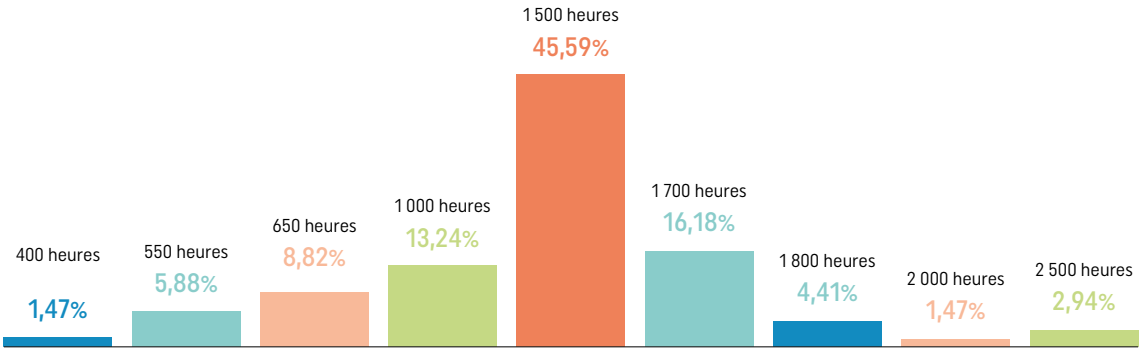
Sur les 68 CDG ayant répondu :
- 1 est soumis au crédit de 400 heures
- 4 sont soumis au crédit de 550 heures
- 6 sont soumis au crédit de 650 heures
- 9 sont soumis au crédit de 1 000 heures
- 31 sont soumis au crédit de 1 500 heures
- 11 sont soumis au crédit de 1 700 heures
- 3 sont soumis au crédit de 1 800 heures
- 1 est soumis au crédit de 2 000 heures
- 2 sont soumis au crédit de 2 500 heures.

Pour la petite Couronne, le protocole d'accord prévoit un volume de 3844 heures réparties sur 4 départements.

Crédit d'heures auxquels sont soumis les CDG



Année 2017 (50 répondants)



Année 2021 (68 répondants)

Le volume horaire remboursé depuis 2018 au titre des décharges d'activité de service est légèrement inférieur qu'à celui remboursé au titre des années 2015 et 2016. Les 66 CDG répondants évoquent environ 10 000 heures annuelles et entre 800 et 900 heures mensuelles. Pour l'année 2020, la baisse du volume s'explique par la crise covid et certaines activités réduites pendant les confinements.

Volume horaire remboursé au titre des DAS entre 2013 et 2016

42 CDG répondants

Volume horaire de DAS remboursé				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	11 526	10 738	11 701	12 447
Minimum	2 929	2 803	3 288	3 224
Maximum	32 184	34 255	31 503	28 070

Volume horaire remboursé au titre des DAS depuis 2018

66 CDG répondants

Volume horaire de DAS remboursé			
Année	2018	2019	2020
Moyenne	10 775 (898 h. mensuelles)	10 116 (843 h. mensuelles)	8 898 (741 h. mensuelles)
Minimum	582	2 382	918
Maximum	43 836	42 193	28 640

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2013

42 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	248 882	238 407	269 604	277 538
Minimum	44 467	56 360	73 411	49 591
Maximum	636 000	698 000	708 000	685 000

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2018

66 CDG répondants

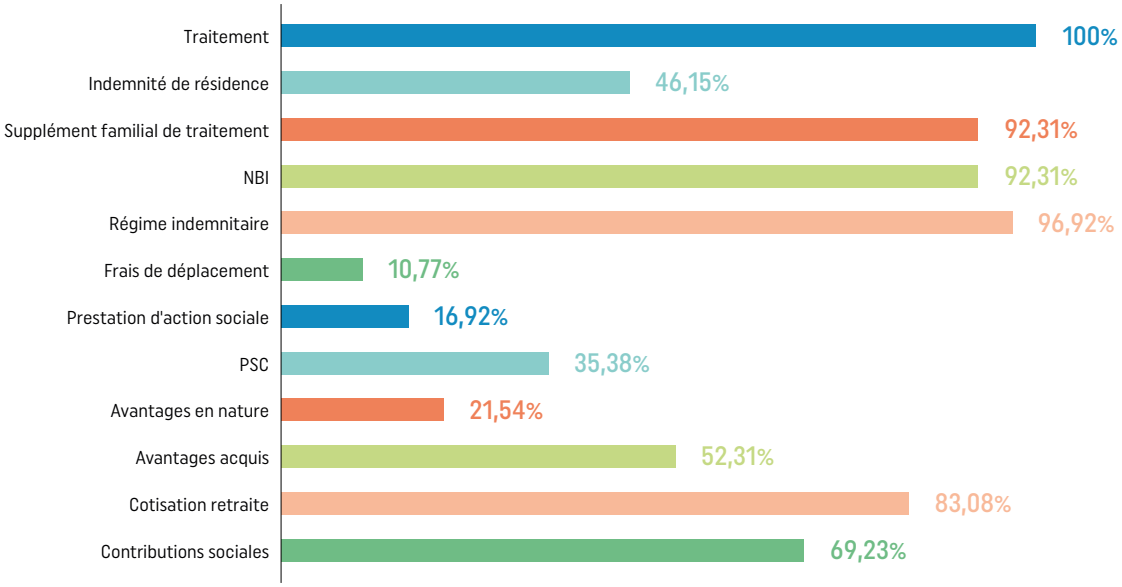
Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS			
Année	2018	2019	2020
Moyenne	238 493	237 691	219 336
Minimum	18 402	27 471	22 027
Maximum	1 210 843	1 224 810	867 663

On constate que les dépenses relatives aux DAS ont très légèrement diminué ces dernières années avec une charge moyenne de 238 000 euros par CDG et par an. Cette baisse est en corrélation avec le volume d'heures remboursé qui a diminué également ces dernières années.

Le montant des dépenses sont très différents d'un CDG à l'autre. En effet, en 2019, le montant maximum d'un Centre était de 1 224 810 euros tandis que le montant minimum était de 27 471 euros.

Eléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement

65 CDG répondants



S'agissant du calcul de l'assiette de remboursement, pour les 65 Centres de Gestion qui ont répondu à cette question, le traitement est pris en compte dans tous les Centres et sont généralement pris en compte le régime indemnitaire (96,92%), la NBI (92,31%) et le supplément familial de traitement (92,31%). Les cotisations retraite (83,08%) et les contributions sociales (69,23%) sont également pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement par la très grande majorité des Centres de Gestion ayant répondu à la question.

S'agissant des autres éléments pris en compte, les Centres mentionnent massivement les charges patronales prises en totalité, la GIPA, le transfert prime/points ou encore les majorations de traitement pour les collectivités d'Outre-mer.

Proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire

38 CDG répondants

Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	17,32 %	15,91 %	17,26 %	17,72 %
Minimum	8 %	6,4 %	9,01 %	10 %
Maximum	36,18 %	34,6 %	32,06 %	30,45 %

Poids du remboursement des DAS sur les recettes issues de la cotisation obligatoire depuis 2018

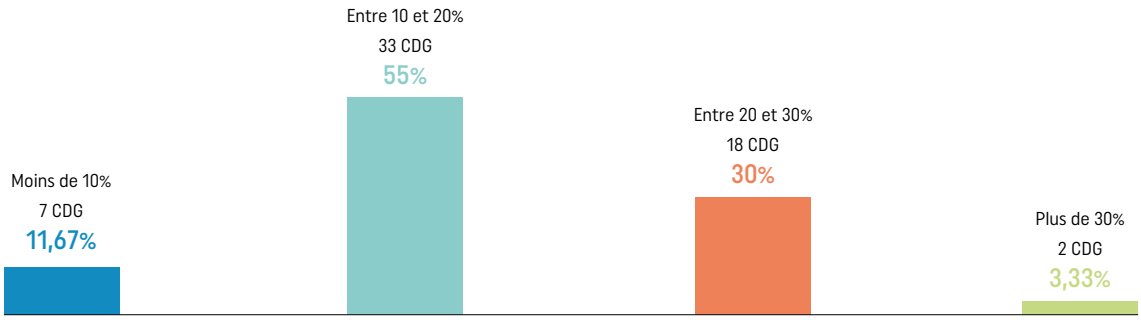
60 CDG répondants

Année	2018	2019	2020
Moyenne	16,77 %	16,69 %	15,20 %
Minimum	0,18 %	0,15 %	0,17 %
Maximum	32,19 %	35,6 %	32 %

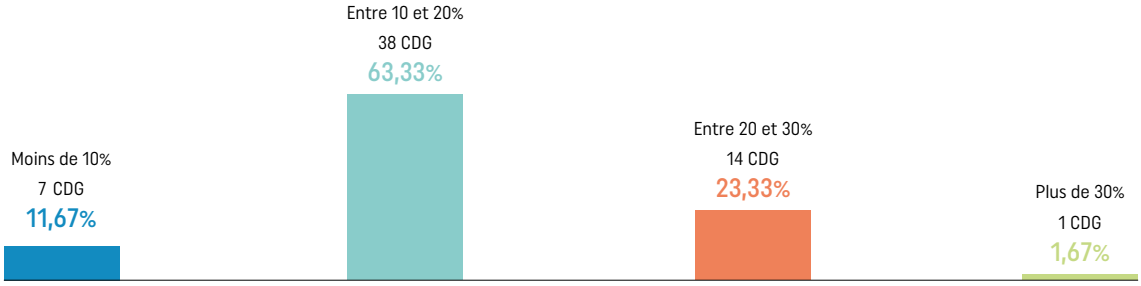
La proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion diminue légèrement ces dernières années pour atteindre 16,77% en 2018, 16,69% en 2019 et 15,20% en 2020 mais cette dernière année fut particulière au regard de la crise.

On constate encore de fortes disparités entre Centres. La proportion peut être supérieure à 30% pour certains Centres et inférieure à 10% pour d'autres. Si, en 2018, pour la majorité des établissements (55%), la part du remboursement des DAS représente entre 10 et 20% des recettes issues de la cotisation obligatoire, pour un tiers des CDG, cette part est supérieure à 20%.

Nombre de CDG en fonction du poids des DAS sur les recettes issues de la cotisation obligatoire



Année 2018 (60 répondants)



Année 2019 (60 répondants)

De même, la proportion du remboursement des DAS sur le budget d'un Centre de Gestion se maintient entre 2018 et 2020 puisqu'elle varie entre 4,71% et 4,09%. Cette proportion était de 4,47% en 2008, de 4,67% en 2011 et de 5,45% en 2016. Cette part est également très variable en fonction des CDG. En effet, en 2020, la proportion minimum était de 0,02% et la proportion maximum de 11,56%. Majoritairement (48,15% en 2020), la part du remboursement des DAS sur le budget d'un Centre de gestion se situe entre 3 et 6%.

Proportion du remboursement des DAS sur le budget du CDG entre 2013 et 2016

38 CDG répondants

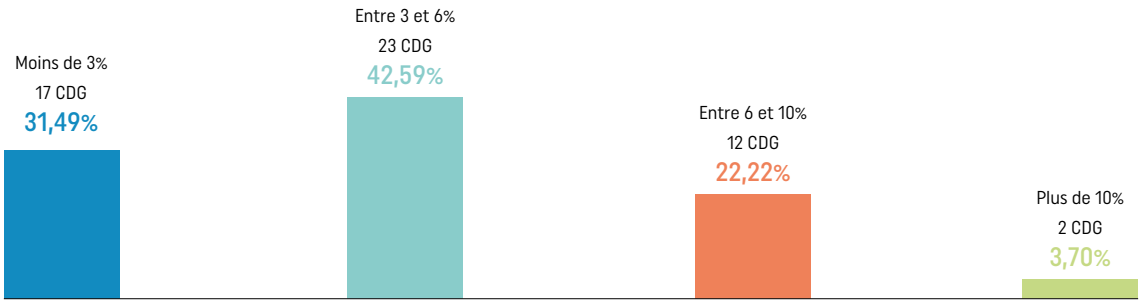
Proportion du remboursement des DAS sur le budget du CDG				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	5,04 %	4,57 %	5,45 %	4,75 %
Minimum	1,32 %	1,32 %	1,57 %	1,42 %
Maximum	15,99 %	14,38 %	14 %	11,91 %

Proportion du remboursement des DAS sur le budget du CDG entre 2018 et 2020

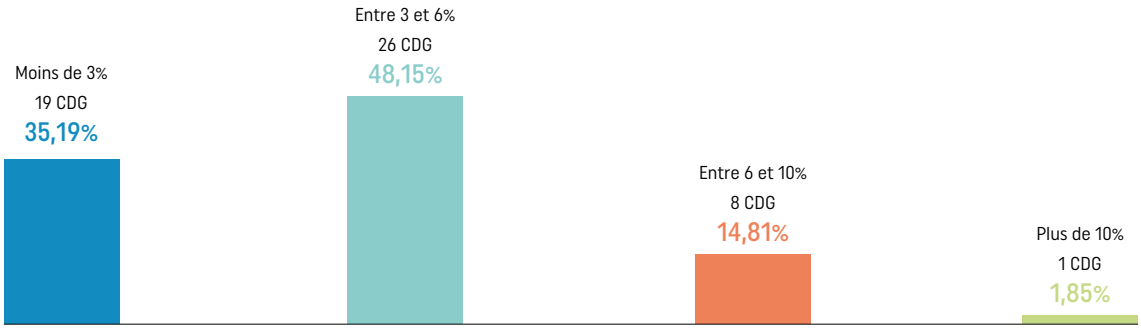
54 CDG répondants

Année	2018	2019	2020
Moyenne	4,71 %	4,62 %	4,09 %
Minimum	0,02 %	0,02 %	0,02 %
Maximum	12,30 %	12 %	11,56 %

Nombre de CDG en fonction du poids des DAS sur le budget du Centre



Année 2019 (54 répondants)



Année 2020 (54 répondants)

Le remboursement des autorisations spéciales d'absence (ASA)

Le volume moyen remboursé par CDG au titre des ASA est en diminution depuis 2016 et se situe dans un volume horaire situé entre 1 014 heures en 2018, 900 heures en 2019 et 732 heures en 2020 (1 161 heures en 2013 et 1 233 heures en 2016). Ce volume varie d'un CDG à l'autre.

Volume horaire remboursé au titre des ASA entre 2013 et 2016

39 CDG répondants

Volume horaire d'ASA remboursé				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	1 161	1 233	1 152	1 222
Minimum	0	0	0	0
Maximum	4 053	6 015	4 604	7 083

Volume horaire remboursé au titre des ASA entre 2018 et 2020

51 CDG répondants

Année	2018	2019	2020
Moyenne	1 014	900	732
Minimum	7	0	0
Maximum	6 367	5 402	4 811

Si le volume horaire moyen remboursé au titre des ASA a tendance à baisser ces dernières années, il en est de même du montant des dépenses supportées par les Centres de Gestion au titre des ASA.

En effet, on passe d'un montant moyen de 27 327 euros en 2016 à un montant moyen de 20 509 en 2018, 17 896 en 2019 et 16 950 en 2020.
Sur les 50 CDG qui ont répondu à cette question ce montant pouvait varier en 2019 entre 1 210 euros et 113 743 euros.

Total des dépenses relatives aux ASA entre 2013 et 2016

39 CDG répondants

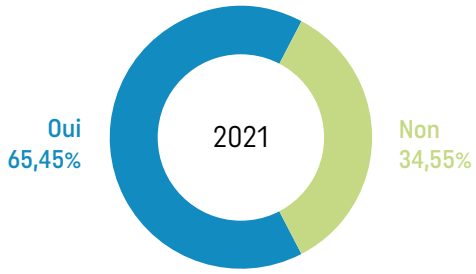
Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	20 044	21 298	25 719	27 327
Minimum	234	83	1 797	1 086
Maximum	71 833	111 713	126 517	147 625

Total des dépenses relatives aux ASA entre 2018 et 2020

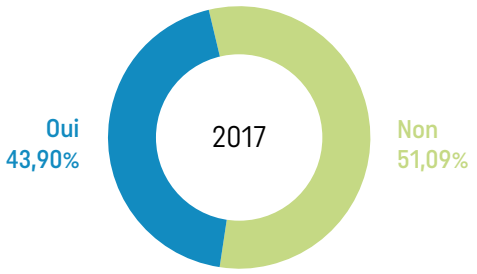
50 CDG répondants

Année	2018	2019	2020
Moyenne	20 509 €	17 896 €	16 950 €
Minimum	698 €	1 210 €	959 €
Maximum	130 074 €	113 743 €	103 045 €

Disposez-vous d'informations précises, de la part des collectivités, sur la nature des heures remboursées ?



Année 2021 (55 CDG répondants)



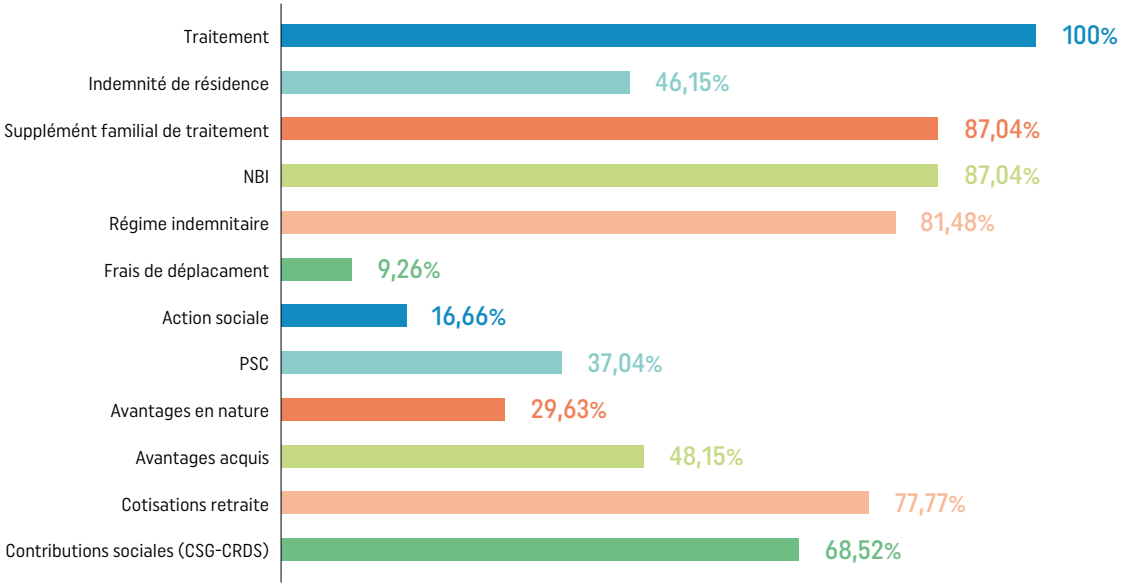
Année 2017 (41 CDG répondants)

Alors qu'en 2017 moins de la moitié des Centres de Gestion était informée par les collectivités concernées de la nature des heures remboursées (43,90%), ce taux a fortement progressé. En effet, en 2021, deux tiers des CDG déclarent avoir des informations précises sur la nature des heures remboursées.

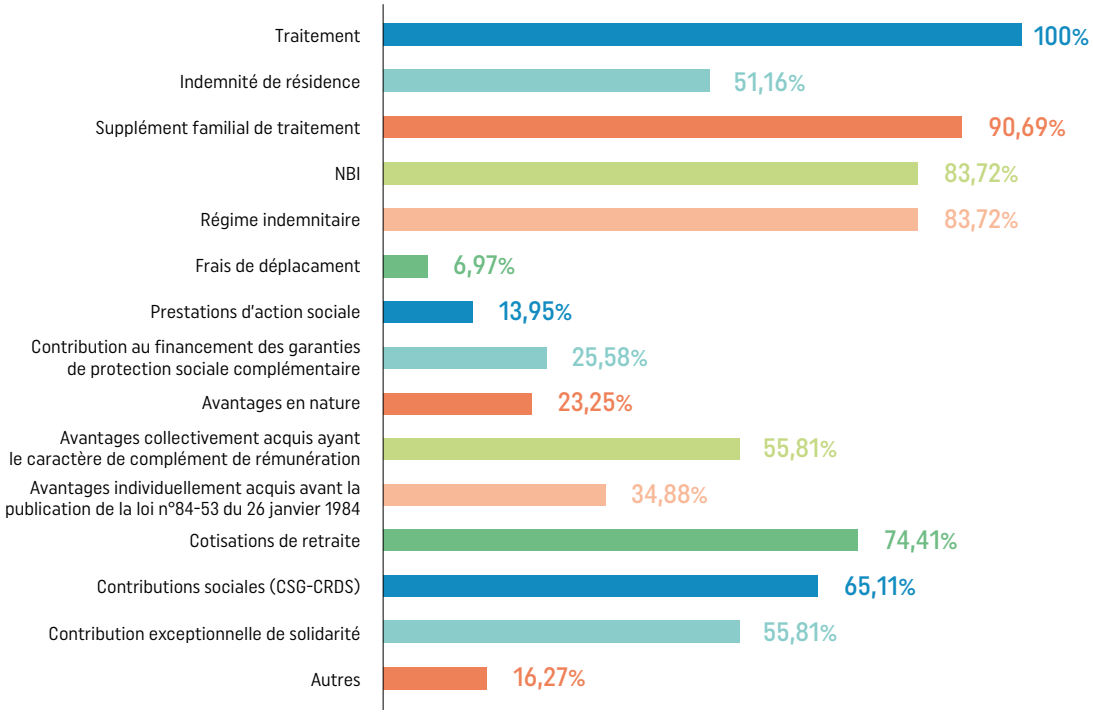
Les informations généralement transmises sont :
- La copie des convocations qui sont jointes aux demandes de remboursement
- Les dates, horaires et lieux des convocations
- Le nombre d'heures de réunions
- La nature de la demande, l'objet de l'absence (réunions d'information syndicales, réunions avec des employeurs)
- Le formulaire d'ASA
- Des attestations de présence établies et visées par les organisations syndicales.

Plusieurs CDG indiquent également solliciter la copie de la liste d'émargement aux réunions à l'appui des demandes de remboursement d'heures.
Les éléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement des ASA sont très proches de ceux servant de base au calcul des DAS.

Eléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement



Année 2021 (52 répondants)



Année 2017 (43 répondants)

S'agissant du calcul de l'assiette de remboursement des ASA, pour les 52 Centres de Gestion qui ont répondu à cette question, le traitement est pris en compte dans tous les Centres et sont généralement pris en compte le régime indemnitaire (81,48%), la NBI (87,04%) et le supplément familial de traitement (87,04%). Les cotisations retraite (77,77%) et les contributions sociales (68,52%) sont également prises en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement par la grande majorité des Centres de Gestion ayant répondu à la question.

S'agissant des autres éléments pris en compte, certains Centres mentionnent les charges patronales prises en totalité ou encore les majorations de traitement pour les collectivités d'Outre-mer.

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire entre 2013 et 2016

29 CDG répondants

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	1,34 %	1,37 %	1,35 %	1,24 %
Minimum	0,06 %	0,03 %	0,20 %	0,19 %
Maximum	5,32 %	6,41 %	3,27 %	5,28 %

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire entre 2018 et 2020

41 CDG répondants

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire			
Année	2018	2019	2020
Moyenne	1,87 %	1,83 %	1,54 %
Minimum	0,00058 %	0	0
Maximum	11,5 %	14,9 %	6,5 %

La proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion a progressé entre 2016 et 2018 (1,24% en 2016, 1,87% en 2018, 1,83% en 2019). L'année 2020 doit être appréhendée avec réserves, les deux périodes de confinement ayant sensiblement réduit le nombre de rencontres organisées.
On constate encore de fortes disparités entre Centres avec par exemple en 2019, un minimum de 0 % et un maximum de 14,9%.

De même, la proportion du remboursement des ASA sur le budget d'un Centre de Gestion a tendance à augmenter depuis 2018 puisqu'elle passe en moyenne de 0,45% en 2016 à 0,61% en 2020.
Ce poids est également très variable en fonction des CDG.

Proportion du remboursement des ASA sur le budget du CDG entre 2013 et 2016

29 CDG répondants

Proportion du remboursement des ASA sur le budget des CDG				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	0,52 %	0,50 %	0,47 %	0,45 %
Minimum	0,03 %	0,03 %	0,01 %	0,03 %
Maximum	2,29 %	2,48 %	1,33 %	1,31 %

Proportion du remboursement des ASA sur le budget du CDG entre 2018 et 2020

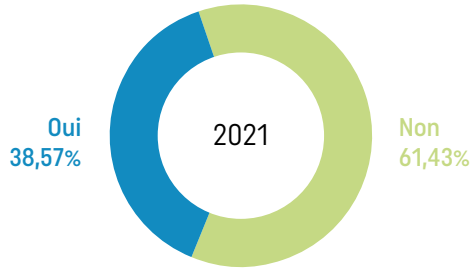
38 CDG répondants

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire			
Année	2018	2019	2020
Moyenne	0,47 %	0,43 %	0,61 %
Minimum	0 %	0 %	0 %
Maximum	1,49 %	1,46 %	1,5 %

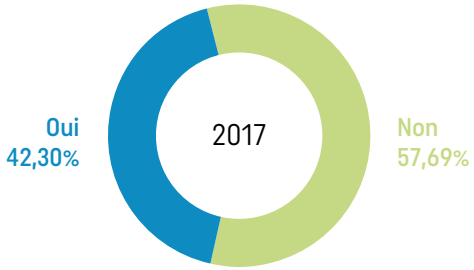
Les moyens accordés aux organisations syndicales

38,6% des Centres de Gestion ayant répondu à la question déclarent mettre à disposition des locaux pour les collectivités et établissements affiliés (contre 42,30% en 2017). Les CDG privilégient le versement d'une subvention.
La superficie des locaux est variable en fonction des Centres et peut aller de 9 m² à 305 m². La moyenne pour les 25 CDG ayant répondu à cette question est de 100 m².

Mise à disposition des locaux pour les organisations syndicales



Année 2021 (70 CDG répondants)



Année 2017 (52 CDG répondants)

Parmi les CDG mettant à disposition des locaux pour les organisations syndicales des collectivités et établissements affiliés, 17 indiquent que ces locaux sont situés dans l'enceinte même du Centre de Gestion, soit 56,6% des CDG répondants.

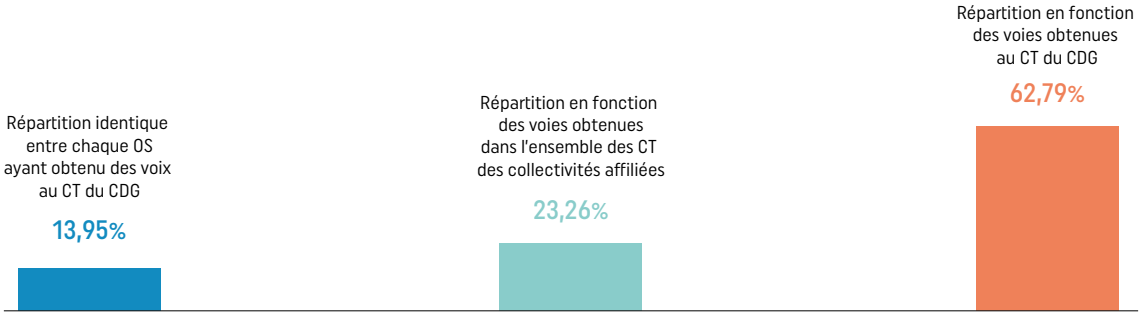
Les Centres de Gestion proposent des alternatives à la mise à disposition de locaux telles que les subventions. À ce titre, près des trois quarts des 68 CDG répondants attribuent une subvention aux organisations syndicales. En moyenne, ces subventions constituent une enveloppe de 8 196 € par an, enveloppe répartie entre les organisations syndicales.
Elles peuvent aller jusqu'à un montant de 87 135 € pour un CDG.

Part des CDG qui accordent une subvention aux organisations syndicales

68 CDG répondants



Ces subventions sont majoritairement réparties en fonction des voix obtenues au comité technique du CDG (62,79%).



Mode de répartition des subventions entre organisations syndicales (43 répondants)

Au-delà des subventions, les CDG mettent en place, pour environ un tiers d'entre-deux, des conventions ou protocoles d'accord qui permettent de compenser l'absence de mise à disposition de locaux.



Conclusion d'un protocole d'accord en matière de droits syndicaux (69 répondants)

Le contenu de ces accords prévoit également par exemple :

- Des moyens matériels supplémentaires (prise en charge des abonnements téléphoniques, internet, affranchissement des courriers, photocopies, renouvellement du matériel informatique, droit d'utilisation des salles du CDG…)
- La mise à disposition de matériel
- La prise en charge des fournitures et des équipements
- La prise en charge et l'indemnisation des frais de déplacement pour les représentants du personnel suppléants venant assister aux réunions des instances en présence des titulaires
- L'accès à des données informatiques
- Une indemnisation forfaitaire des collectivités en compensation du temps d'absence des agents siégeant en instances
- L'octroi pour les agents relevant des collectivités non affiliées d'heures de décharges d'activité de service relevant du CDG
- La prise en charge de formations.

Une minorité de CDG (7,58%) a, par convention ou protocole d'accord, mutualisé les crédits de temps syndical avec les collectivités affiliées volontaires et/ou les non affiliées (50% des CDG concernés uniquement avec les affiliées volontaires).



Mutualisation des crédits de temps syndical avec les collectivités affiliées volontaires et/ou les non affiliées (66 répondants)

Aide au recrutement et à la mobilité

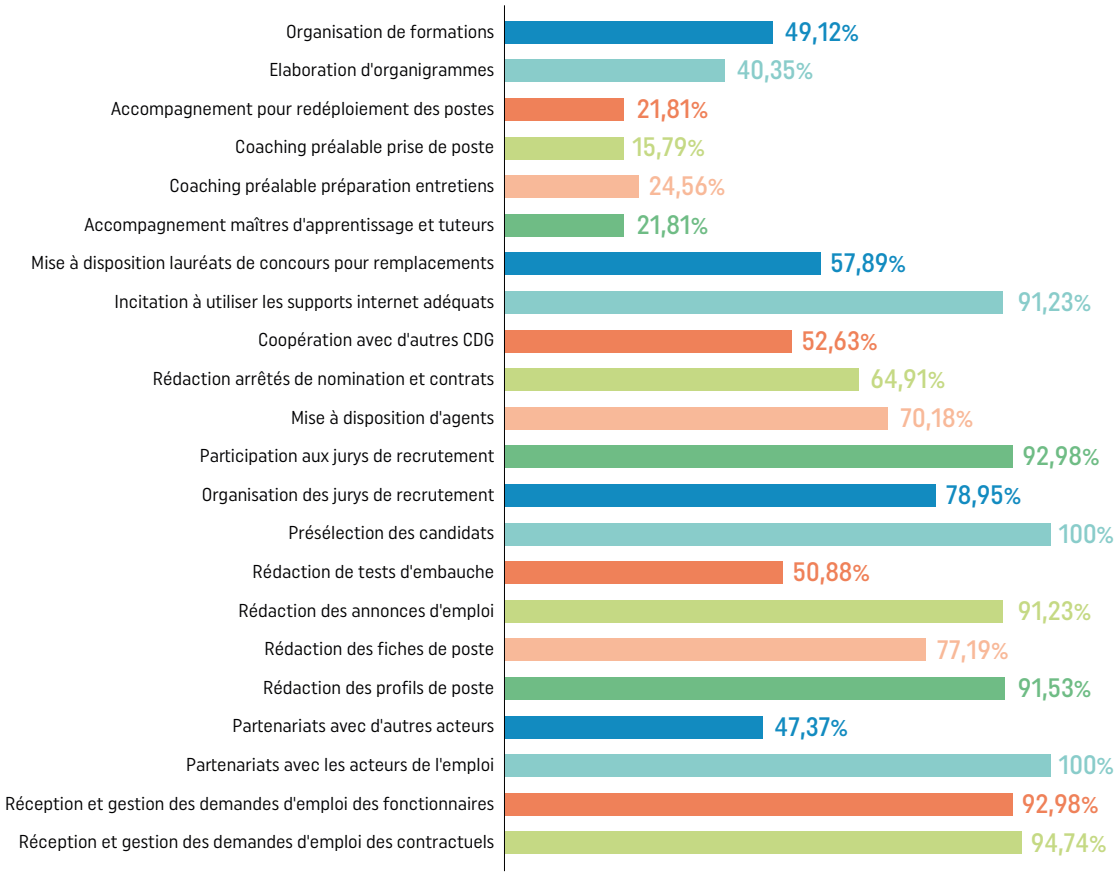
La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a rendu la mission «assistance au recrutement et accompagnement individuel de la mobilité des agents» obligatoire.
Le panel des actions proposées par les CDG en matière d'aide au recrutement s'est particulièrement renforcé ces cinq dernières années.
Ainsi, parmi les services mis en œuvre, sont particulièrement cités :

- La présélection des candidats (100%)
- Les partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial tels que Pôle emploi, les maisons de l'emploi, Cap emploi... (100%)
- La réception et la gestion des demandes d'emploi des fonctionnaires (94,74%) et des contractuels (92,98%)
- La rédaction des annonces d'emploi et des profils de poste (91,23%)
- La participation aux jurys de recrutement (92,98%)
- La rédaction des fiches de poste (77,19%)
- La rédaction des lettres d'embauche, des arrêtés de nomination et des contrats (64,91%)
- La mise à disposition de lauréats de concours (57,89%)
- L'élaboration des tests d'embauche (50,88%).

Par ailleurs, les CDG incitent et informent les collectivités afin qu'elles utilisent les supports internet adéquats (91,23%). Au-delà de ces missions les CDG peuvent mettre en place des actions d'aide à la rédaction de CV et proposer des bilans de compétences, des tests de personnalité, un accompagnement des maîtres d'apprentissage et des tuteurs, le coaching préalable aux entretiens, l'organisation de cycles de formation pour les secrétaires de mairie, le sourcing pour proposer des profils adaptés, la transmission de guides de procédure...

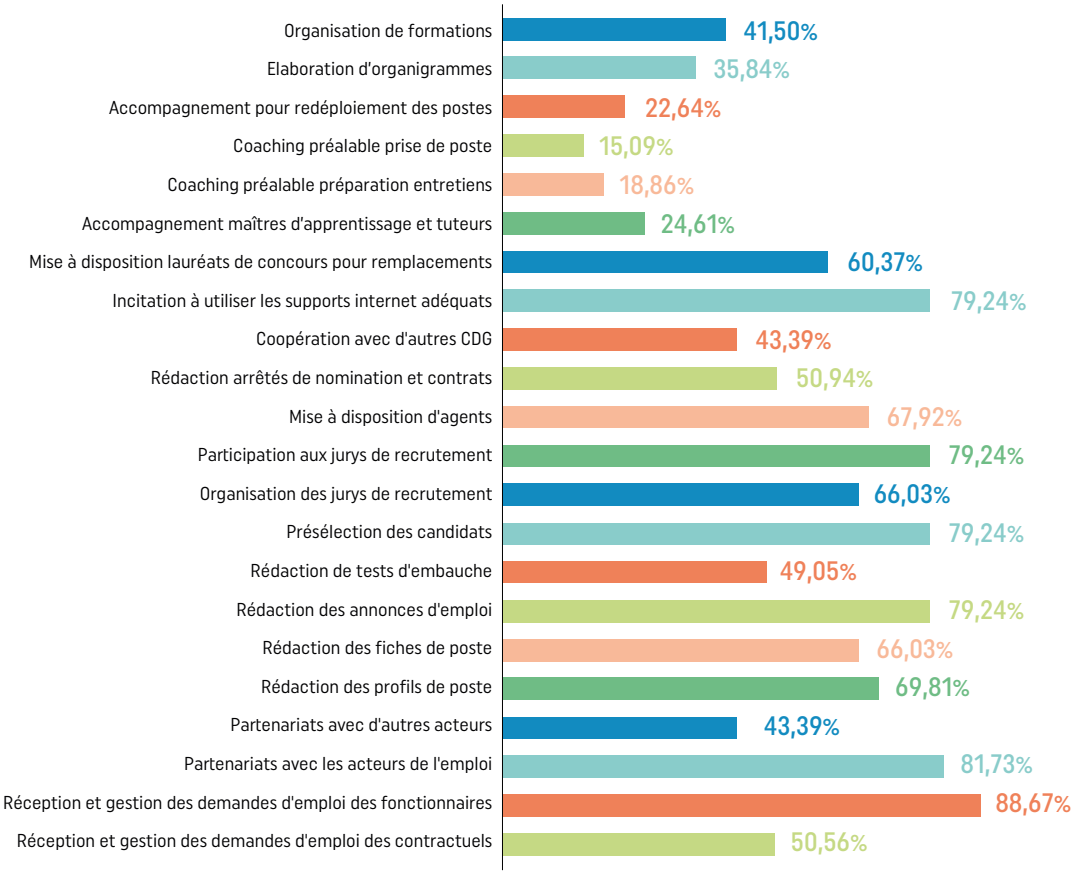
Actions mises en œuvre en matière d'aide au recrutement en 2021

57 répondants



Actions mises en œuvre en matière d'aide au recrutement en 2017

53 répondants



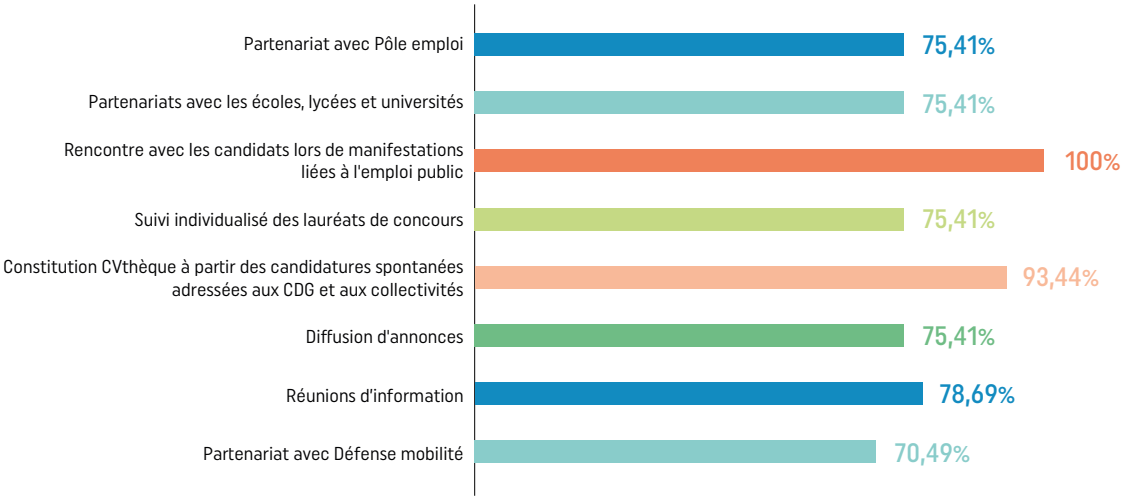
Pour constituer un vivier de candidats, les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (93,44%), organisent des diffusions d'annonces (75,41%) et des réunions d'information (78,69%).

Les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers le grand public à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (75,41%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (100%).

En effet, les démarches sont devenues très pro-actives, les partenariats avec les écoles, les universités, Pôle Emploi, l'APEC, l'AMF, Défense Mobilité, les PFRH, les missions locales... se sont renforcés ainsi que la participation des CDG aux forums de l'emploi, aux salons professionnels. L'utilisation des réseaux sociaux est également citée comme levier de constitution d'un vivier de candidats potentiels.

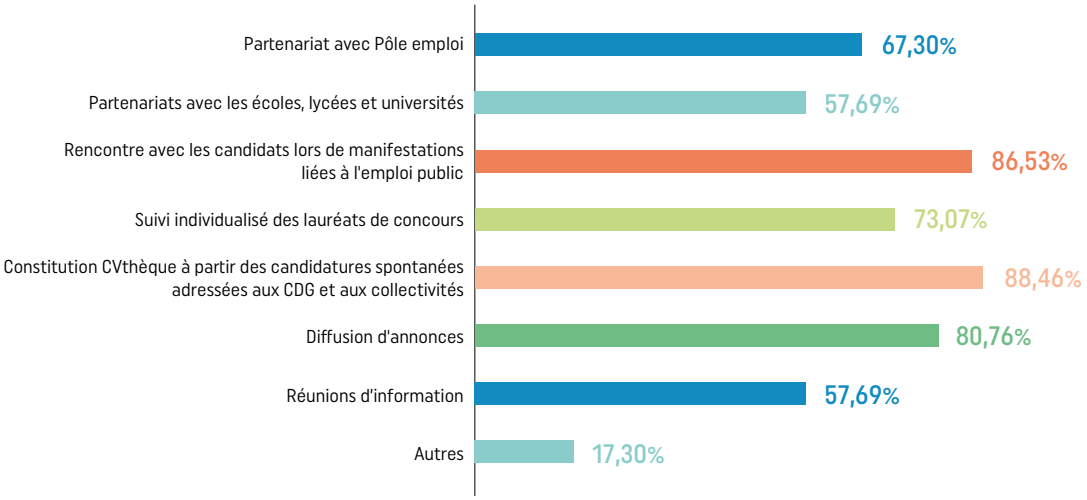
Actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents à proposer aux collectivités en 2021

61 CDG répondants



Actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents à proposer aux collectivités en 2017

52 CDG répondants



En moyenne, 36 collectivités ont sollicité ce service par Centre de Gestion en 2018, 35 en 2019 et 39 en 2020. Ce nombre peut dépasser les 230 collectivités accompagnées dans certains Centres.
La mission d'accompagnement est encore assez peu étendue aux adhérents des Centres puisqu'en moyenne seulement 2 collectivités ou établissements adhérents au bloc insécable ont bénéficié de cette mission en 2018 et 2020 et 3 en 2019.

Assistance juridique statutaire

Concernant l'assistance et l'expertise juridique statutaire, la totalité des 68 Centres de Gestion répondants déclarent assurer des prestations de renseignements téléphoniques et de renseignements par courriels, à l'exception d'un CDG qui ne renseigne pas par mail.

98,53% des CDG reçoivent les élus ou leurs représentants à leur demande dans les locaux du Centre. Bien que moins développé que l'accueil direct au CDG, près de 80% des Centres se déplacent en collectivité (76,47% en 2017).

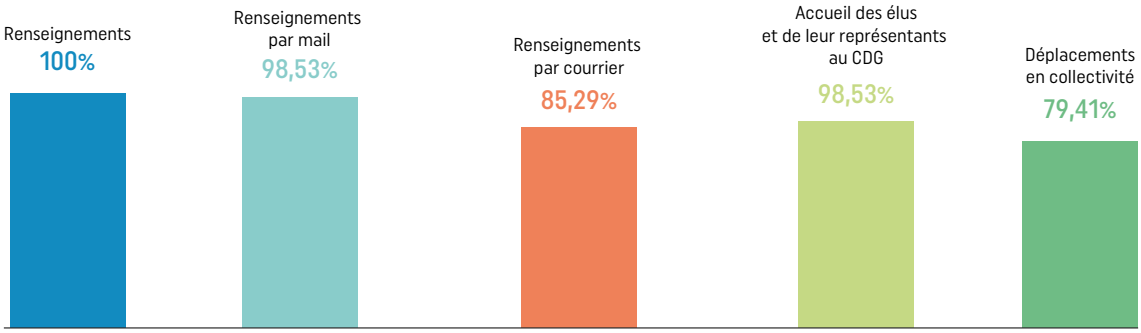
85% des Centres environ conseillent juridiquement par courrier (90,19% en 2017), même si le format électronique semble désormais privilégié.

L'assistance juridique recouvre également d'autres prestations telles que l'organisation de réunions statutaires et de groupes de travail ponctuels.

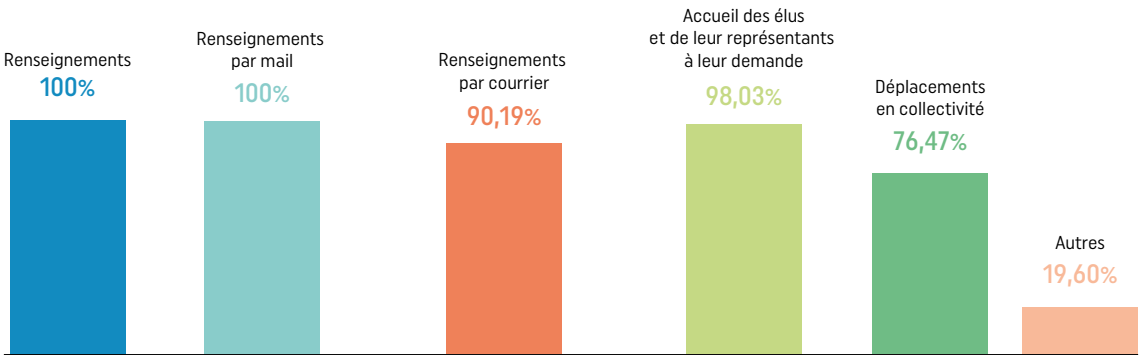
De plus en plus de webinaires ou de visioconférences sont organisés, mais aussi des réunions de réseaux, des petits-déjeuners RH, des ateliers collaboratifs. De nombreux supports d'actualité (notes d'informations juridiques, mensuels, circulaires...) sont diffusées auprès des collectivités.

Certains Centres de gestion organisent du conseil juridique itinérant et des permanences directement en collectivité ou dans les intercommunalités.

Types de prestations réalisées dans la cadre de l'assistance juridique statutaire



Année 2021 (68 CDG répondants)

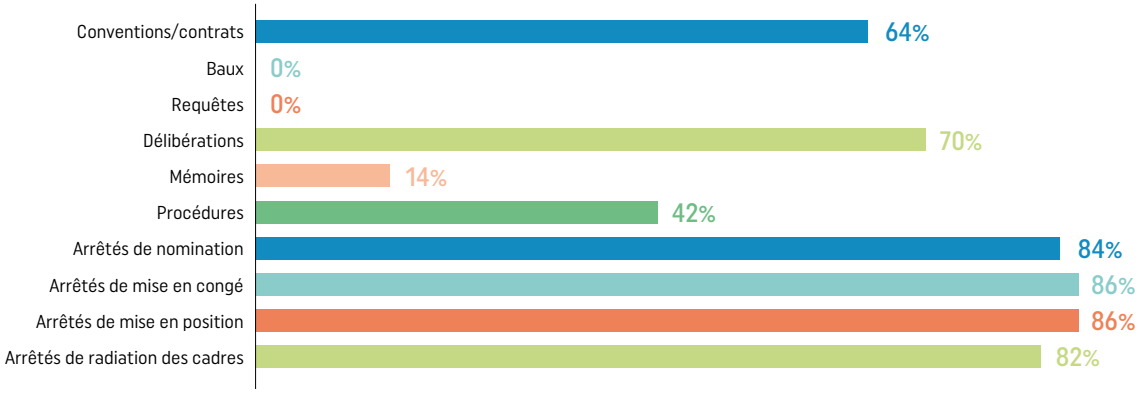


Année 2017 (51 CDG répondants)

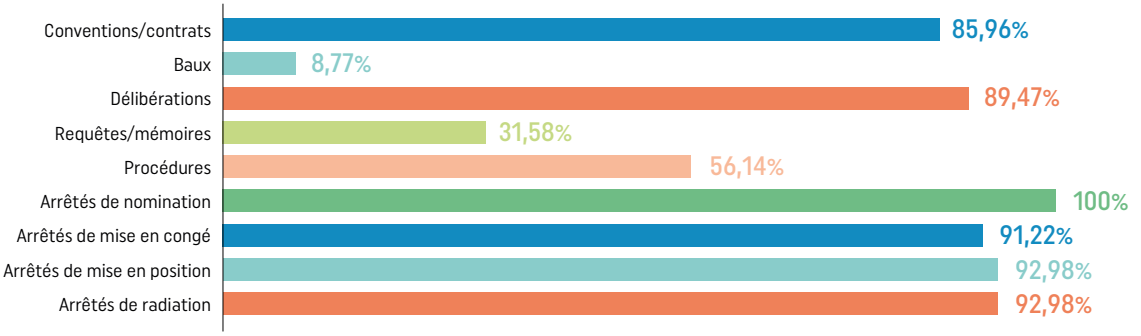
De plus en plus d'actes sont rédigés par les services des CDG. Outre les arrêtés, les délibérations, les conventions et les contrats, les centres élaborent des actes plus complexes tels que les baux ou les requêtes ou mémoires.

Pour les Centres ne rédigeant pas ou pas systématiquement des actes, ils mettent à la disposition des collectivités des modèles à adapter.

Types d'actes que les CDG proposent de rédiger en faveur des collectivités



En 2017 (50 CDG répondants)



En 2021 (57 CDG répondants)

En moyenne, 483 collectivités affiliées et 7 adhérentes au bloc insécable ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire par Centre de Gestion en 2020 (en 2019, 452 affiliées et 6 adhérentes, en 2018 440 affiliées et 6 adhérentes contre 354 affiliées en 2016). Dans certains Centres, la totalité des collectivités ont sollicité ce service en 2020, notamment du fait de la gestion de la crise COVID.

La baisse du nombre moyen de consultations téléphoniques et la hausse de demandes par courriel témoignent de la complexification croissante des questions juridiques des collectivités soumises aux Centres de Gestion.

La rédaction d'actes pour le compte des collectivités et les renseignements par mail constituent les principales prestations réalisées dans le cadre de l'assistance juridique statutaire avec en moyenne 3 500 actes rédigés et 3 638 courriels traités par CDG en 2019 (4 689 en 2020 du fait de la crise sanitaire et du rôle d'appui joué par les Centres auprès des collectivités).

Volume d'activité de service en moyenne par CDG et par an						
Type de conseils	**2014**	**2015**	**2016**	**2018**	**2019**	**2020**
Consultations téléphoniques	4 700	4 541	3 891	3 761	3 520	3 009
Renseignements par mail	1 801	1 831	2 058	3 824	3 638	4 689
Renseignements par courrier	220	207	187	71	87	39
Actes rédigés	2 534	2 360	2 779	2 203	3 500	2 671
Rendez-vous en collectivité	6	8	7	25	20	35
Rendez-vous au CDG	38	34	35	21	23	16

Par ordre d'importance, les principales thématiques sur lesquelles les CDG sont saisis par les collectivités sont les suivantes :

1. Recrutement des fonctionnaires et contractuels/Avancements et promotions
2. Maladie
3. Rémunération/Retraite
4. Fins de contrat/Chômage/Mises à disposition
5. Temps de travail/Discipline/Disponibilité/Détachement
6. Cumul d'activités/Renouvellement de contrat/Droits et obligations
7. Congés annuels/maladie professionnelle/rupture conventionnelle
8. Inaptitude physique/Licenciement
9. Démission/suppression de poste/Formation/Droit syndical
10. Prorogation de stage/entretiens professionnels/retraite des contractuels/autres congés.

Les questions relatives à la discipline et au cumul d'activités ont largement progressé ces cinq dernières années.

En 2020, les sollicitations ont principalement porté sur la gestion de la crise COVID.

La grande majorité des demandes des collectivités concernent plutôt des questions relatives à l'état du droit positif ou, de plus en plus, des questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit : la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables mais souhaite connaître les modalités d'application.

Les questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision viennent en 2e position et les questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics arrivent en 3e position.

Enfin, les questions contentieuses sont les demandes les plus rares, même si un tiers des CDG souligne que de plus en plus de collectivités souhaitent que le Centre de Gestion les accompagne en matière d'actes dans le cadre d'une procédure contentieuse.

Référent déontologue

L'article L124-2 du code général de la fonction publique prévoit que « *Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service* ».

Instauré par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, le référent déontologue apparaît comme l'un des maillons dans la chaîne des acteurs en charge de la défense des valeurs éthiques et déontologiques des collectivités territoriales. D'autant plus que son rôle de conseil a été redéfini par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Le profil du référent déontologue

Par qui est assurée la mission de référent déontologue ?

71 CDG répondants



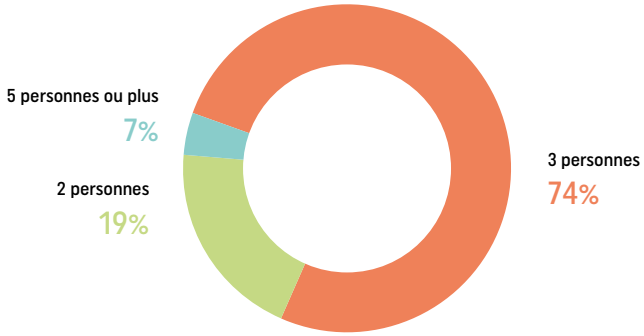
Les 71 Centres de gestion participants ont donné le profil de leur référent déontologue :
- 41% des CDG ont choisi une formation collégiale
- 42% une personne externe au CDG
- 17% une personne relevant du CDG.

Ainsi, près de la moitié des CDG a opté pour une formation collégiale en tant que référent déontologue.

Parmi les Centres ayant choisi une personne externe au CDG ou une formation collégiale en tant que référent déontologue, plusieurs ont justifié ce choix par le fait qu'il s'agissait d'une mission difficile à articuler avec le rôle du CDG de conseiller statutaire auprès des employeurs territoriaux, et que dès lors, il était préférable de choisir une personne externe au CDG ou une formation collégiale avec un ou plusieurs membres externes au Centre. Les personnes relevant du CDG sont donc minoritaires (17%) parmi l'ensemble des référents déontologues.

S'il s'agit d'une formation collégiale, combien de personnes composent cette formation ?

27 CDG répondants



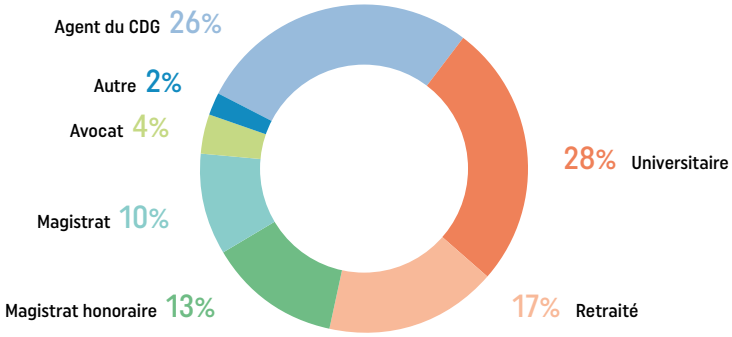
Pour les Centres de gestion ayant choisi d'assurer la mission de référent déontologue sous la forme d'une formation collégiale, la grande majorité (74%) a opté pour un collège de trois personnes (ce chiffre était de 64 % en 2018), 24% pour un collège de deux personnes et 12% pour six personnes.

Les profils des référents déontologues de ce collège sont variables. La plupart des collèges sont mixtes (magistrats, universitaires, agents publics retraités) et plus rarement homogènes. Certains collèges sont mutualisés entre plusieurs Centres de Gestion dans le cadre d'une coordination supra-départementale ou régionale.

De plus, en cas de collèges de référents déontologues uniquement externes, les référents peuvent être accompagnés d'un assistant du Centre de Gestion.

Quelle est la situation actuelle du référent déontologue ?

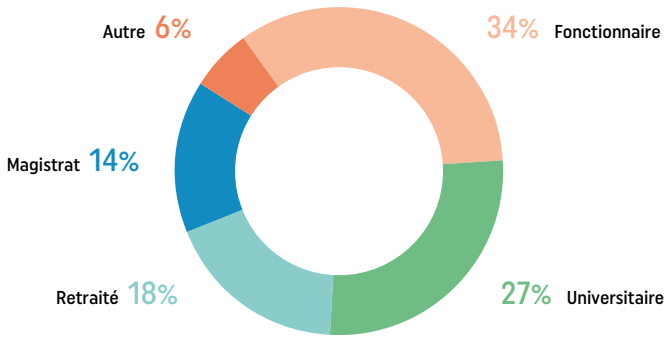
71 CDG répondants



Les situations des référents déontologues ou des membres du collège sont assez variées. Pour 26% des Centres de gestion répondants, il s'agit d'un fonctionnaire (attachés, DGA, rédacteur principal, ...). Cette part est relativement plus faible que celle enregistrée en 2018 (34%).

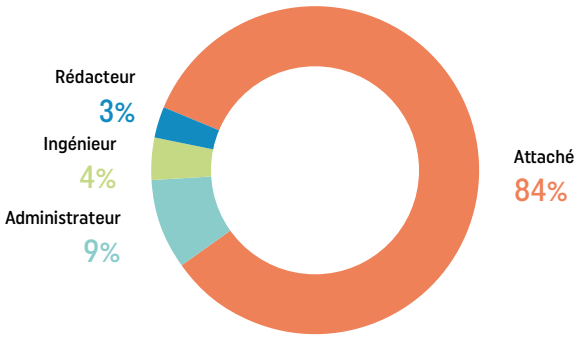
28% des CDG ont choisi un ou plusieurs universitaires (Maîtres de conférences, professeurs de droit public, professeurs agrégés), un quart des CDG a opté pour un magistrat (10% pour des magistrats en exercice et 13% des magistrats honoraires), pour 17% il s'agit d'un retraité (ancien fonctionnaire, ancien magistrat ou ancien professeur de droit public). Les avocats sont très minoritaires (environ 4%). 2% des CDG ont choisi un référent déontologue avec une autre situation (Officier de Gendarmerie, Administrateur de l'INET).

Situation des référents déontologues des CDG en 2018

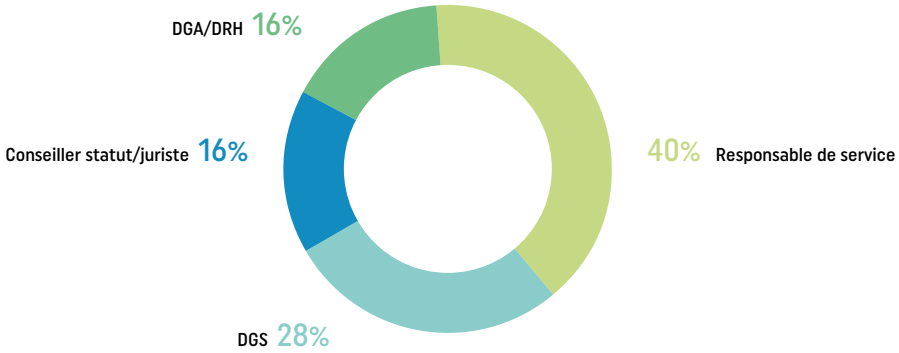


S'agissant du profil des référents déontologues, les parts des différents profils sont sensiblement semblables à ceux de 2018 à l'exception des fonctionnaires. La part des agents des CDG a été réduite de 34% à 26%.

Profil des référents déontologues agents des CDG en 2021 (cadres d'emplois et emplois)



Cadres d'emplois des référents déontologues agents des CDG



Emplois des référents déontologues agents des CDG

Les référents déontologues agents de CDG sont exclusivement des fonctionnaires titulaires. Ils sont majoritairement issus de la filière administrative et du cadre d'emplois des attachés territoriaux (84%). Les autres cadres d'emplois de la filière administrative sont les administrateurs (9%) ou les rédacteurs (3%).

La filière technique est extrêmement minoritaire (environ 4%) et est représentée par les ingénieurs et ingénieurs principaux occupant des postes de responsables de pôles prévention/ santé.

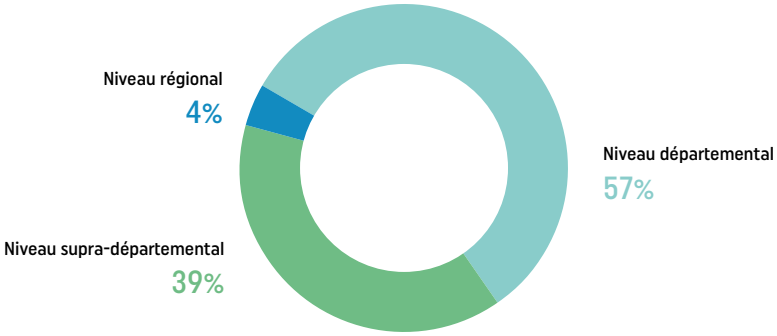
Aucune autre filière de la FPT n'est représentée.

Les référents déontologues agents de CDG occupent des postes de directions ou de managers (28% sont DGS, 16% sont DGA ou DRH et 40% sont responsables de pôles ou de services). Les autres référents déontologues occupent des postes d'expertise et de technicité (16% sont conseillers statut ou juristes).

Le périmètre d'intervention du référent déontologue

À quel niveau la mission de référent déontologue est-elle exercée en 2021 ?

69 CDG répondants



Dans une majorité des Centres, la mission de référent déontologue est exercée à l'échelle départementale (57%) tandis qu'une minorité seulement des Centres exerce cette mission à l'échelle régionale.

Niveau d'exercice de la mission référent déontologue en 2018

55 CDG répondants



On constate que la mission est de plus en plus mutualisée. En effet, en 2018, 87% des CDG exerçaient la mission au niveau départemental. Le mouvement de mutualisation de l'exercice de la mission s'est orienté vers la coopération supra-départementale. Ainsi, plusieurs CDG ont passé des conventions entre eux afin de mutualiser la mission sur plusieurs départements. Un CDG peut donc assurer cette mission pour le compte d'autres CDG. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit que les CDG exercent en commun au niveau régional la fonction de référent déontologue.

Une lettre de mission définissant le champ et les modalités d'intervention a-t-elle été confiée au référent déontologue ?

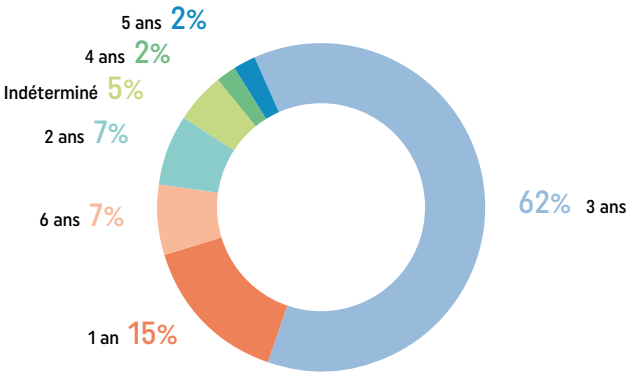
66 CDG répondants



On constate que dans 83% des Centres de gestion, une lettre de mission a été confiée au référent déontologue définissant le champ de sa mission et ses modalités d'intervention.
Seulement 17% des CDG n'ont pas adressé de lettre de mission à leur référent déontologue.

Quelle est la durée du mandat du référent déontologue ?

55 CDG répondants



On constate que la majorité des Centres de gestion (62%) a privilégié un mandat de 3 ans pour leur référent déontologue. Dans la quasi-totalité des cas, le mandat est renouvelable de manière tacite ou expresse.

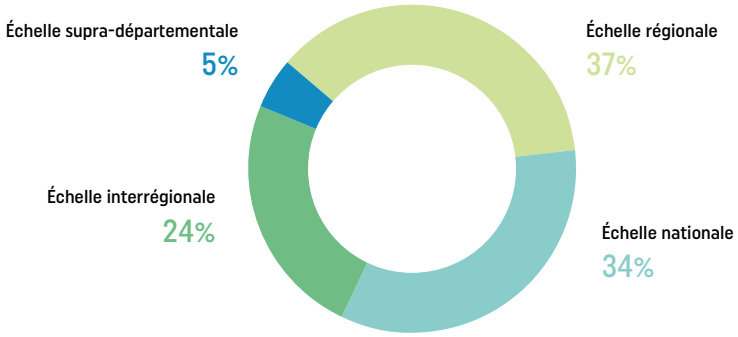
15% ont opté pour un mandat d'un an. Puis, dans une moindre mesure, 7% ont choisi de donner un mandat de deux ans, 2% un mandat de 4 ans et 5 ans, 7% pour un mandat de 6 ans et enfin, 5% des Centres de gestion n'ont pas déterminé la durée du mandat de leur référent déontologue.

La durée de 6 ans pour un mandat de référent déontologue peut sembler long mais cette durée correspond à celle du mandat du Président du Centre de Gestion. Ainsi, pour chaque mandature du CDG, le CDG désigne de nouveau le ou les référents déontologues.

Un réseau de référents déontologues a-t-il été mis en place ? Si oui, à quelle échelle ?

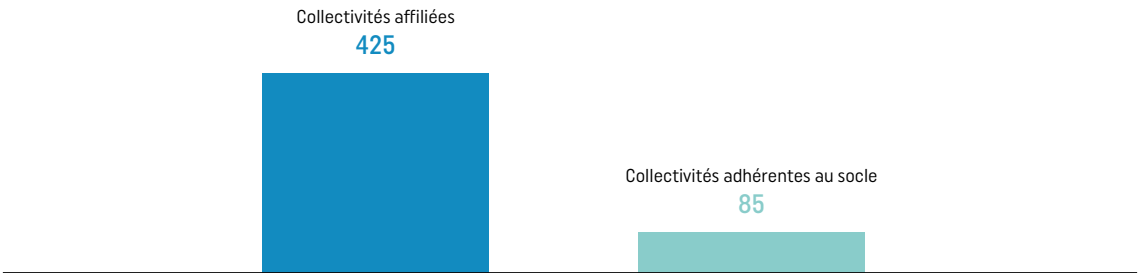
67 CDG répondants

Plus de 60% des CDG ont mis en place un réseau des référents déontologues à l'échelle régionale ou interrégionale. De plus, certains CDG ont mis en place un réseau avec des CDG d'autres ressorts régionaux instituant ainsi une collaboration à l'échelle nationale.



Quel est le nombre de collectivités ayant sollicité ce service en 2020 ?

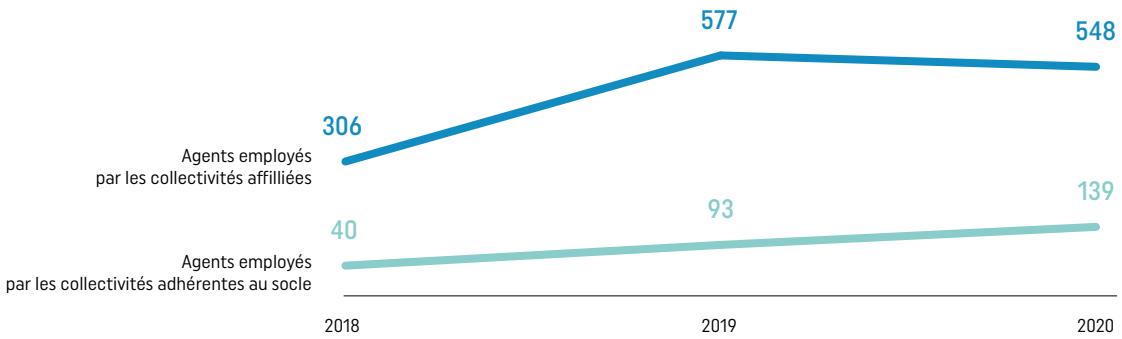
46 CDG répondants



Au total, 510 collectivités ont fait appel au service du référent déontologue en 2020, soit en moyenne 11 collectivités par CDG pour l'année 2020. Il existe de grandes disparités entre CDG (de 1 à 48 pour les collectivités affiliées et 1 à 10 pour les collectivités adhérentes au bloc insécable). Les collectivités affiliées représentent plus de 83% des collectivités faisant appel à cette mission du CDG, la part des collectivités adhérentes au socle représente 16%.

Quel est le nombre d'agents ayant sollicité ce service depuis 2018 ?

46 CDG répondants



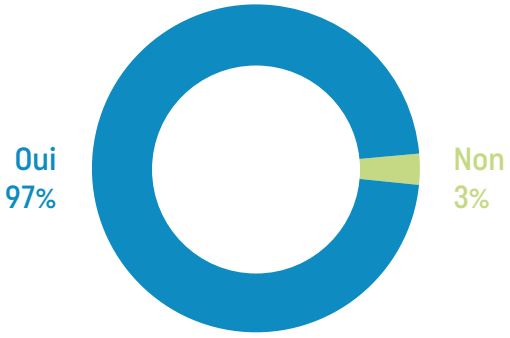
Le nombre total d'agents ayant sollicité ce service est en constante augmentation entre 2018 et 2020. En effet, le nombre total d'agents ayant sollicité le service en 2018 était de 346, de 670 en 2019 et 687 en 2020. Ainsi, le nombre de saisines d'agent a quasiment doublé sur la période 2018-2020. La part de saisine d'agents employés par les collectivités affiliées au CDG oscille entre 80 et 90% en fonction des années. Celle des agents issus de collectivités adhérentes au socle représentent entre 10% et 20%.

Le nombre d'agents sollicitant le service par an est variable en fonction des CDG. Le minimum est de 1 et le maximum de 107. La moyenne du nombre d'agents ayant sollicité ce service par CDG répondants en 2020 est de 15.

Les missions du référent déontologue

Le référent déontologue dispose-t-il d'une boite mail individualisée ?

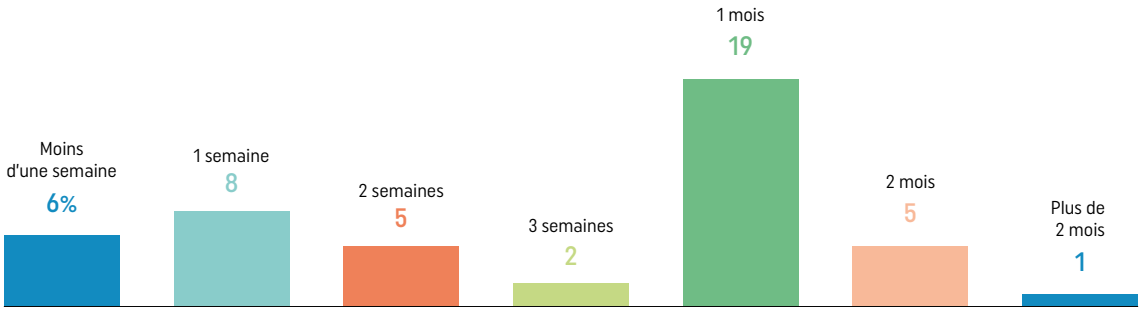
69 CDG répondants



Le référent déontologue dispose presque systématiquement d'une boite mail individuelle dans les Centres de gestion participants. Seuls 3% d'entre eux n'ont pas mis en place une boite mail individuelle pour leur référent déontologue. Cette proportion était de 4% en 2018.

Quel est le délai moyen de traitement d'un dossier soumis au référent déontologue ?

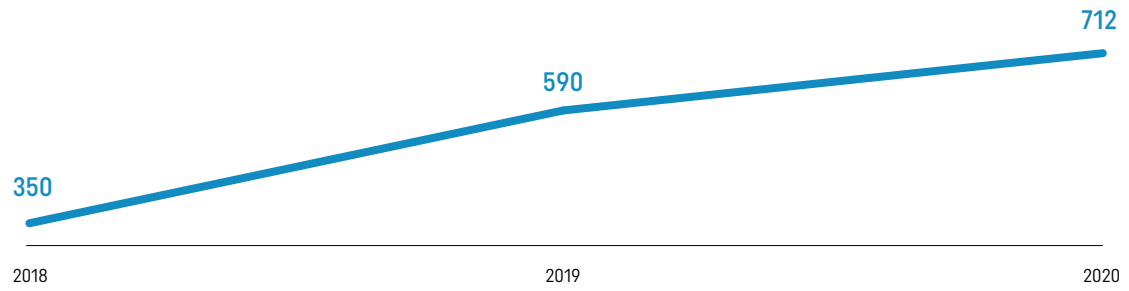
46 CDG répondants



Le délai moyen de traitement d'un dossier soumis au référent déontologue est d'environ 1 mois. Ces délais sont très variables d'un CDG à l'autre. Un dossier peut être traité en quelques heures (minimum 3 heures) ou plus de 2 mois (maximum 3 mois). Il est à noter que ces délais de traitement sont variables en fonction de la nature de la question soumise au référent déontologue.

Quel est le nombre de dossiers soumis au référent déontologue en 2018, 2019 et 2020 ?

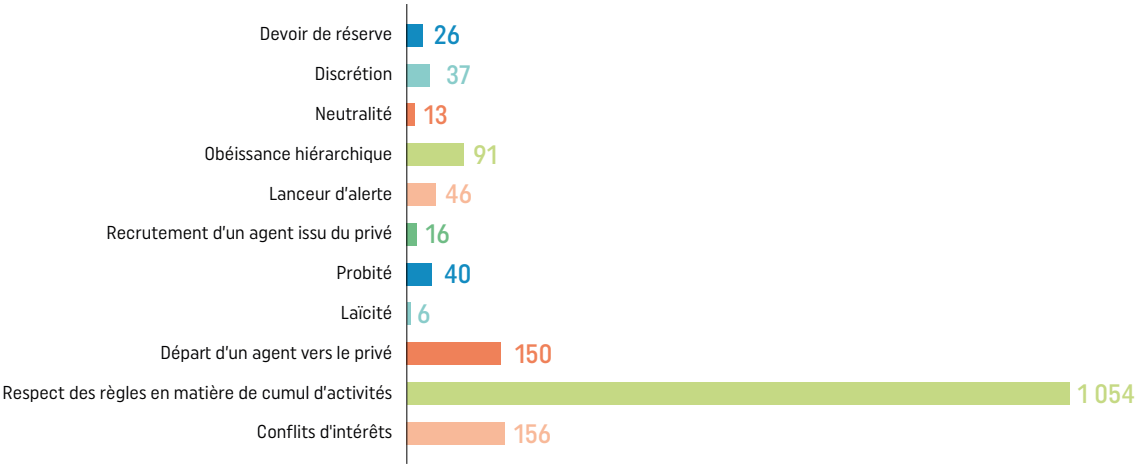
46 CDG répondants



On constate que le nombre total de dossiers soumis au référent déontologue est croissant sur la période 2018-2020. En effet, le nombre de saisines passe de 350 en 2018 à 712 en 2020. Ainsi, le nombre de saisine a quasiment doublé sur la période, du fait également du renforcement du rôle de conseil du référent aussi auprès des employeurs.
Ce nombre de saisines est généralement légèrement supérieur aux chiffres relatifs au nombre d'agents ayant sollicité le service car un agent peut saisir le référent déontologue sur plusieurs questions de natures différentes. Le nombre de saisine moyenne par CDG est de 15.

Quels sont les types de saisine du référent déontologue (2018 à 2020) ?

42 CDG répondants



Les saisines du référent déontologue concernent principalement le respect des règles en matière de cumul d'activités (1054 saisines sur les trois années, soit près de 64% du total de saisines).

Les questions relatives aux conflits d'intérêts et aux départs d'agents vers le secteur privé (respectivement 156 et 150 saisines chacune) représentent 9% des saisines.

Les autres cas de saisines (13%) sont relatifs aux devoirs et obligations des agents publics :
- Obéissance hiérarchique (5,5%)
- Probité (2,4%)
- Discrétion (2,2%)
- Devoir de réserve (1,5%)
- Neutralité (0,8%).

Il est à noter que les missions complémentaires du référent déontologue représentent une part très faible du total de leur activité (lanceur d'alerte: 2,8% du total des saisines et laïcité environ 0,4%).

Quels sont les niveaux de saisine du référent déontologue ?

42 CDG répondants

	Moyenne du classement des 42 CDG répondants par ordre de niveau de saisine général
1.	**Questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit :** L'agent ou la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application
2.	**Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision :** L'analyse juridique délivrée par le référent est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte du risque juridique
3.	**Questions relatives à l'état du droit positif :** Nécessitent simplement une lecture/communication des textes
4.	**Questions complexes :** Nécessitent des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics ou d'autres référents déontologues

On constate que les saisines ont davantage nécessité une analyse, une interprétation de la situation, ou une aide opérationnelle à la décision. Elles ont, dans une moindre mesure, nécessité un rappel du droit positif ou des recherches complexes et une réflexion approfondie.
De manière générale, les CDG remarquent une complexification des questions soumises au référent déontologue.

Comment se matérialise le rôle de prévention et d'information auprès des services et des agents ?

42 CDG répondants



73,8% des CDG ayant répondu à cette question, ont décidé de diffuser des notes ; 57,1% ont organisé des réunions d'information ; 45,2% ont rédigé des guides ou des chartes ; enfin 9,5% ont mis en ligne des informations sur leur site web.

On constate que de nombreux CDG ont employé plusieurs moyens de communication afin d'informer au mieux les différents services et les agents sur le rôle du référent. Certaines pages dédiées ou FAQ ont également été mises en ligne sur les sites des CDG.

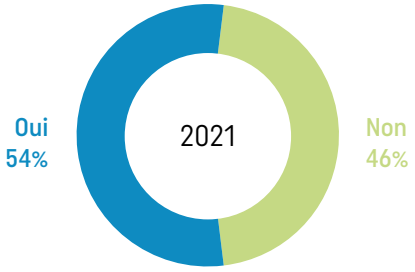
Les missions supplémentaires du référent déontologue

Certaines collectivités et établissements sont tenus de désigner un référent lanceur d'alerte qui peut leur être extérieur. Les référents déontologues peuvent exercer cette mission.

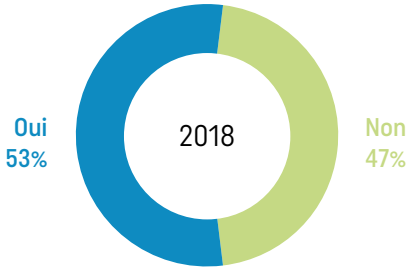
L'article L124-3 du CGFP prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité.

Cette mission est exercée à titre obligatoire par les centres départementaux de gestion.

Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent lanceur d'alerte ?



En 2021 (68 CDG répondants)



En 2018 (51 CDG répondants)

54% des CDG ont confié la mission de référent lanceur d'alerte à leur référent déontologue. Cette proportion est assez similaire à la proportion de CDG en 2018 (53%).

Le référent déontologue exerce-t-il également la mission de référent laïcité ?

70 CDG répondants



Seuls 30% des Centres n'ont pas confié la mission de référent laïcité à leur référent déontologue. Cependant, il est à noter que les questions relatives à la laïcité sont très peu fréquentes au sein des collectivités.

Le référent déontologue publie-t-il un rapport annuel ?

63 CDG répondants

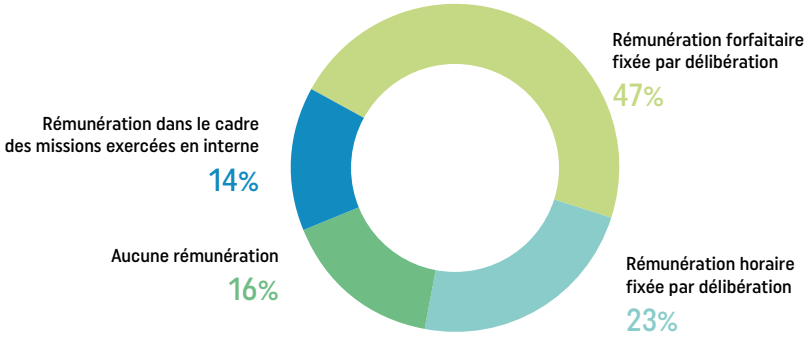


Plus de la moitié des CDG (59%) publie un rapport d'activité annuel du référent déontologue. Seuls 41% des CDG n'en prévoient pas. Généralement, ce rapport est publié dans le rapport annuel du CDG.

Les modalités d'indemnisation du référent déontologue

Quelles sont les modalités d'indemnisation du référent déontologue pour l'exercice de ses missions ?

65 CDG répondants



Quasiment la moitié des CDG a mis en place une rémunération forfaitaire fixée par délibération et presqu'un quart une rémunération horaire fixée par délibération.

16% des CDG ne prévoient pas de rémunération spécifique pour l'exercice de la mission et 14% une rémunération dans le cadre des missions exercées en interne.

Conseil en évolution professionnelle

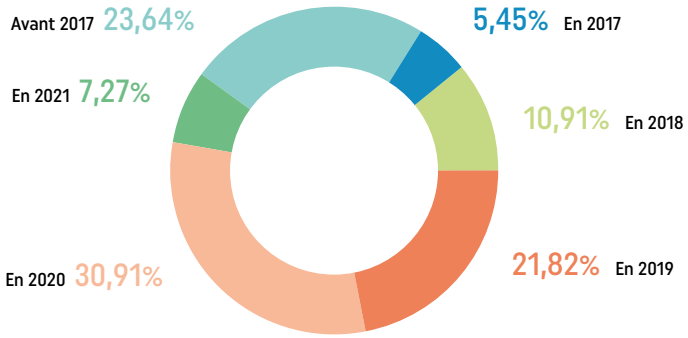
Avez-vous mis en place un service de conseil en évolution professionnelle au sein de votre établissement ?

Base : 69 réponses



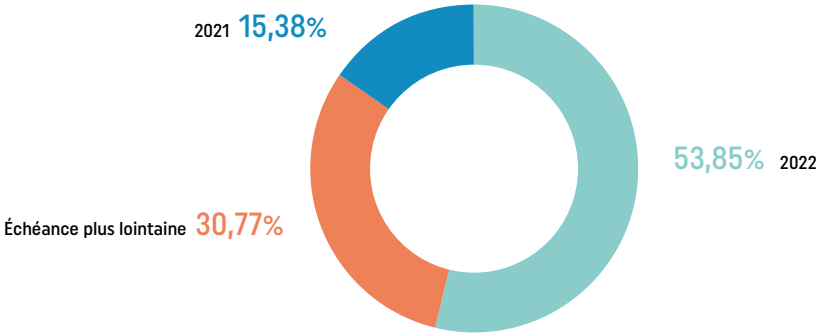
L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.
Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.
L'accompagnement est assuré par un conseiller formé à cet effet - conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, conseiller formation - au sein de la collectivité ou l'établissement public de l'agent ou au sein des Centres de gestion, si la collectivité ou l'établissement est affilié au CDG.

En 2021, près de 77% des CDG avaient mis en œuvre un service de conseil en évolution professionnelle (CEP).
Ce service avait été institué avant 2017 par plus de 23% des Centres.
Plus de 38% des CDG l'ont mis en place après 2020.



Année d'instauration du service CEP (55 répondants)

Pour les CDG ne l'ayant pas mis en place, la création de ce service était envisagée en 2021 ou 2022 par près de 70% des établissements.



Année prévue pour la création du service CEP (13 répondants)

Quel est le nombre de conseillers en évolution professionnelle employés et leur profil ?

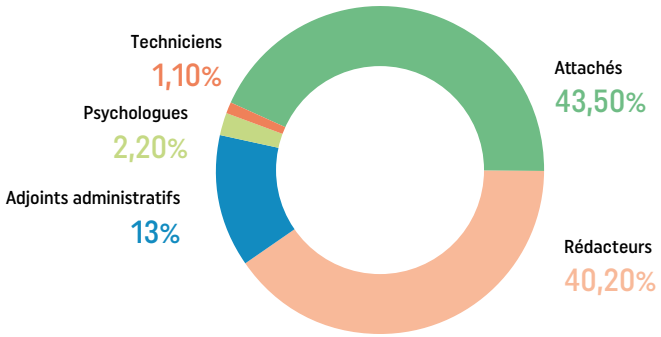
Base : 55 réponses

Les services de conseil en évolution professionnelle des CDG emploient en moyenne 2 agents (1 à temps complet, 1 à temps non complet pour l'équivalent d'1 ETP), le minimum étant d'un conseiller et le maximum de 4.
Le profil de 92 conseillers en évolution professionnelle a été défini par les CDG répondants.
Ainsi, près des trois quarts des conseillers sont titulaires (73%) tandis que les autres CEP sont contractuels (27%).



Statut des conseillers en évolution professionnelle (55 répondants)

Les conseillers en évolution professionnelle relèvent très majoritairement de la filière administrative, les attachés formant 43,5% des conseillers, les rédacteurs 40,2% et les adjoints administratifs 13%. On note également la présence de psychologues et de techniciens parmi les agents exerçant les fonctions de conseillers en évolution professionnelle.



Cadres d'emplois des 92 conseillers en évolution professionnelle employés par les CDG en 2021

Plus des trois quarts des agents exerçant une fonction de CEP ont suivi une formation spécifique.



CEP ayant suivi une formation spécifique (55 répondants)

Environ un quart des CDG ont adressé une lettre de mission à leurs conseillers en évolution professionnelle. Cette lettre précise principalement les modalités de prise de contact et de rendez-vous avec les agents, la relation avec la collectivité, les principes déontologiques à respecter, le rôle du CEP, les contours de la mission de conseil.

Moins fréquemment, la lettre de mission mentionne également la méthodologie, les outils et techniques mobilisables, le temps à consacrer à la mission, l'articulation avec les autres acteurs de conseil.



Part des CDG ayant transmis une lettre de mission aux CEP (56 répondants)

Éléments contenus dans la lettre de mission des CEP

13 répondants



Quelles sont les actions proposées dans le cadre de l'accompagnement individualisé des agents ?

Base : 57 réponses

Les principales actions proposées dans le cadre de l'accompagnement individualisé aux agents sont :
- Les entretiens individuels (100%)
- La réponse aux vœux de mobilité ou de transition professionnelle des agents (84,21%)
- L'analyse du parcours professionnel et des compétences (93%)
- La définition du projet et des leviers pour sa mise en œuvre (96,5%)
- La réalisation ou la mise à jour des outils de recherche d'un emploi (lettre de motivation et CV) (93%)
- La préparation aux entretiens de recrutement (78,95%)
- L'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel (73,68%).

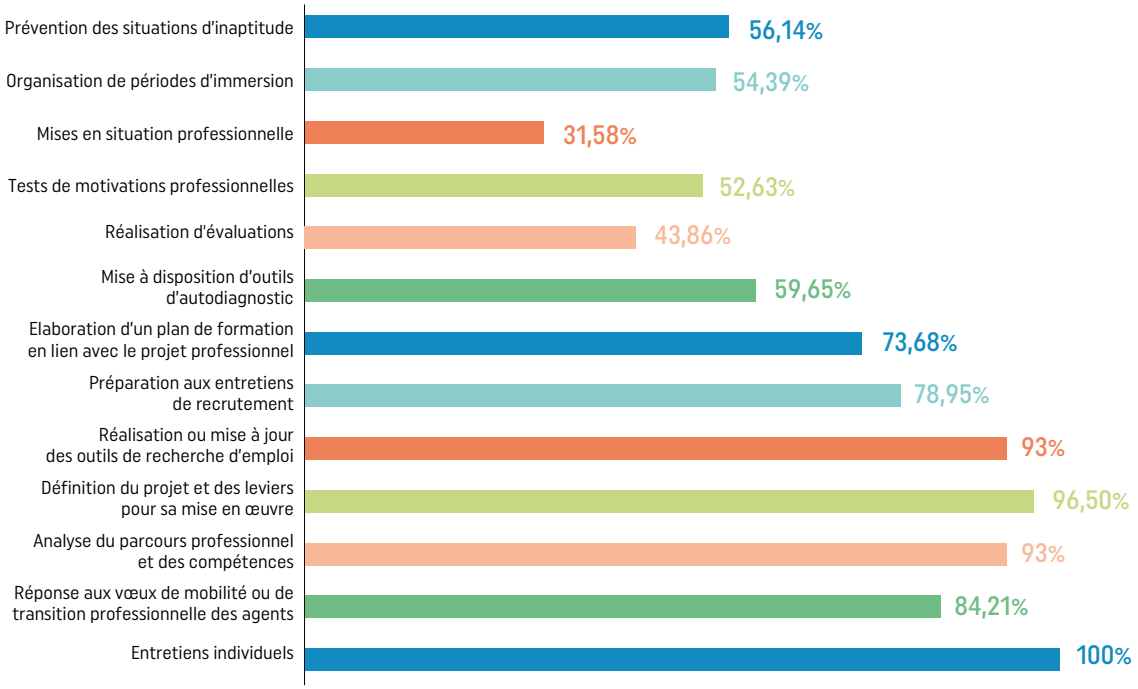
Les CEP des CDG peuvent également :

- Mettre à disposition des outils d'autodiagnostic (59,65%)
- Réaliser des évaluations (43,86%)
- Faire passer des tests de motivations professionnelles (52,63%)
- Organiser des mises en situation professionnelle (31,58%)
- Organiser des périodes d'immersion (54,39%)
- Prévenir les situations d'inaptitude (56,14%).

Par ailleurs, les CEP des CDG peuvent aider aux projets de création d'entreprises, organiser des ateliers collectifs par exemple d'aide à la mobilité, réaliser des tests ou inventaires de personnalité, orienter sur les voies d'accès aux emplois (détachement, disponibilité…) et la recherche d'offres, faire réaliser des bilans de compétences.

Actions proposées dans le cadre du CEP

57 répondants



Quel est le nombre d'agents ayant sollicité ce service depuis 2017 ?

Base : 31 réponses

Nombre, statut et catégorie des agents	En moyenne par CDG 2017	En moyenne par CDG 2018	En moyenne par CDG 2019	En moyenne par CDG 2020
Fonctionnaires de catégorie A	3	6	8	15
Fonctionnaires de catégorie B	4	11	6	7
Fonctionnaires de catégorie C	10	13	17	25
Contractuels de catégorie A	1	1	1	3
Contractuels de catégorie B	1	2	2	1
Contractuels de catégorie C	1	6	3	5

Les CEP des CDG ont reçu en moyenne 20 agents en 2017 (dont 3 fonctionnaires de catégorie A, 4 fonctionnaires de catégorie B, 10 fonctionnaires de catégorie C), 39 agents en 2018 (dont 6 fonctionnaires de catégorie A, 11 fonctionnaires de catégorie B, 13 fonctionnaires de catégorie C), 37 agents en 2019 (dont 8 fonctionnaires de catégorie A, 6 fonctionnaires de catégorie B, 17 fonctionnaires de catégorie C) et 56 agents en 2020 (dont 15 fonctionnaires de catégorie A, 7 fonctionnaires de catégorie B, 25 fonctionnaires de catégorie C).

Les agents qui sollicitent les CEP des CDG sont majoritairement des fonctionnaires de catégorie C (52%).
Peu de contractuels saisissent les conseillers en évolution professionnelle.

Cette mission est en fort développement ces dernières années. Cela démontre que le rôle de conseil et d'appui des CEP des CDG est désormais également appréhendé par les agents publics en quête de reconversion ou de mobilité, notamment auprès des fonctionnaires de catégorie C disposant de moins de ressources disponibles en termes de conseil et d'un taux d'usure professionnelle supérieur à celui des autres agents. Ce recours accentué en 2020 s'explique également par la crise COVID et la réflexion engagée par certains agents sur leur parcours professionnel à cette occasion.

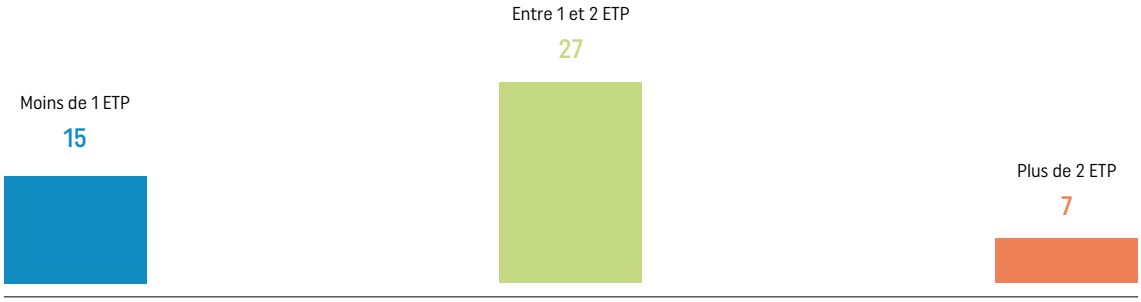
Instances médicales

Les effectifs des CDG consacrés à cette fonction

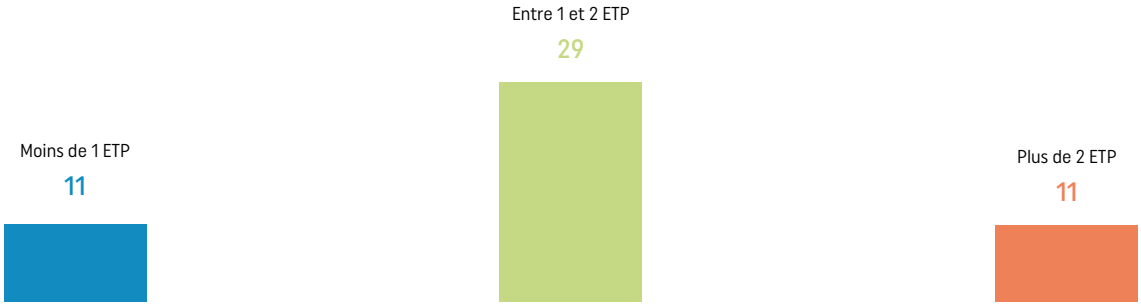
En 2021, les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat des instances médicales diffèrent entre la commission de réforme et le comité médical. Ainsi, les CDG emploient en moyenne 1,32 ETP pour le secrétariat de la commission de réforme et 1,64 ETP pour le secrétariat du comité médical.

Pour le secrétariat de la commission de réforme, 30% des CDG ont un effectif inférieur à un ETP, 55% des CDG ont un effectif entre 1 et 2 ETP, et enfin 15% des CDG ont un effectif de 2 ETP ou plus.

Pour le secrétariat du comité médical, 21% des CDG ont un effectif inférieur à un ETP, 58% des CDG ont un effectif entre 1 et 2 ETP, et enfin 21% des CDG ont un effectif de 2 ETP ou plus.



Nombre de CDG en fonction des ETP en charge du secrétariat de la commission de réforme en 2021



Nombre de CDG en fonction des ETP en charge du secrétariat du comité médical en 2021

Un volume d'activité variable entre Centres de Gestion

Nombre et moyenne de collectivités affiliées ou adhérentes au socle ayant sollicité le service des instances médicales (2018-2020)

Entre 51 et 55 CDG répondants

	2018	2019	2020
Nombre de collectivités affiliées	9 020	9 071	9 530
Moyenne/CDG	173	177	180
Nombre de collectivités adhérentes au socle	463	464	460
Moyenne/CDG	8	8	8

Entre 2018 et 2020, on constate qu'un peu moins de 10 000 collectivités sollicite le service de secrétariat des instances médicales des CDG chaque année. Cela représente environ 180 collectivités par CDG et par an. Il est à noter que ce service est très majoritairement sollicité par les collectivités affiliées. En effet, entre 4% et 5% de collectivités ayant recours à ce service sont adhérentes au socle.

Sur la base des 68 CDG répondants, les Centres ont géré en moyenne entre 2018 et 2020, 68 341 dossiers en Comité médical et 23 757 dossiers en Commission de réforme. Cela représente en moyenne 350 dossiers par CDG par an pour la commission de réforme et 1 000 dossiers par an et par CDG pour le comité médical. Les données pour les années 2018 et 2019 sont sensiblement similaires à celles relevées dans le rapport IGAS de 2016 sur les instances médicales.

Cependant, il est à noter que le nombre de dossier est sensiblement plus faible sur l'année 2020, ce qui fait baisser la moyenne annuelle du nombre de dossiers. Cette évolution s'explique en raison du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19. En effet, pendant cette période, les réunions des instances médicales, en présentiel, ont été suspendues.

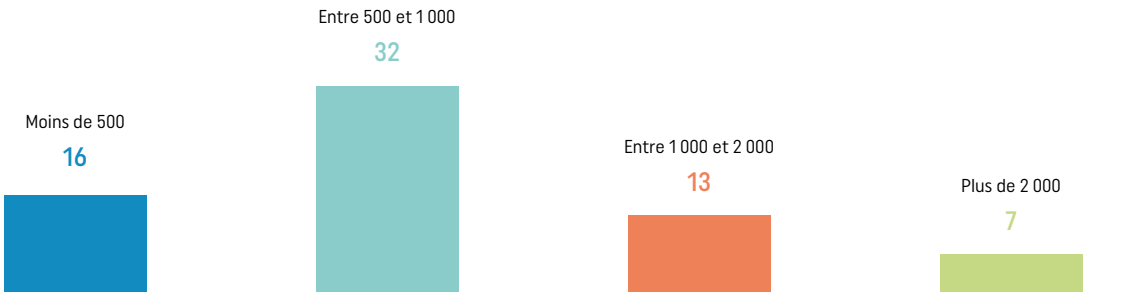
Nombre et moyenne de dossiers traités par le service de secrétariat des instances médicales (2018-2020)

68 CDG répondants

	2018	2019	2020
Nombre de dossiers présentés en commission de réforme	25 893	25 633	19 745
Moyenne/CDG	375	371	286
Nombre de dossiers présentés en comité médical	72 680	72 582	59 758
Moyenne/CDG	1 068	1 067	879

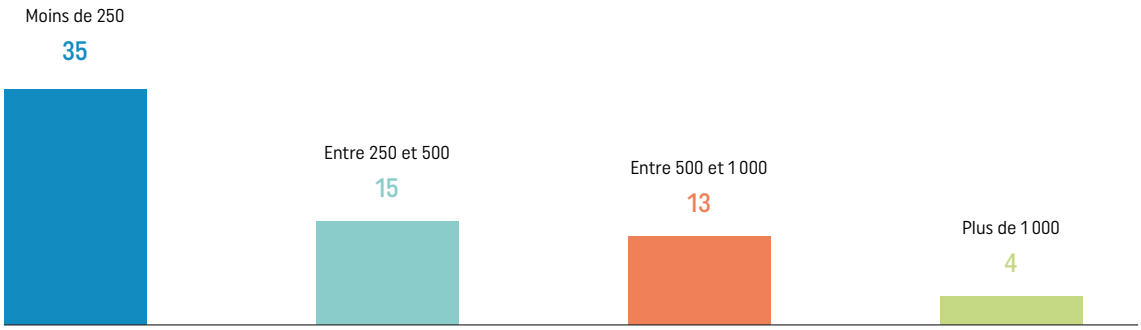
Nombre de CDG en fonction du nombre de dossiers soumis au comité médical en 2019

68 CDG répondants



Nombre de CDG en fonction du nombre de dossiers soumis à la commission de réforme en 2019

67 CDG répondants



En 2019, s'agissant du volume de dossiers gérés par le comité médical dans les CDG, on note que près de la moitié des CDG gère entre 500 et 1 000 dossiers par an. Pour la commission de réforme, la moitié des CDG gère moins de 250 dossiers par an. Les CDG gérant plus de 1 000 dossiers par an sont très minoritaires.

100% des CDG répondants ont indiqué que, de manière générale, les avis émanant des commissions de réforme et des comités médicaux étaient suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés.

Le nombre de séances

Le nombre moyen de comités médicaux organisé par an allait de 5 à 48. Certains Centres ont fait le choix d'avoir un nombre de séances élevé par rapport à leur nombre de dossiers. Cependant, la majorité des Centres de Gestion déclarent 10 à 12 séances annuelles (70%). 12% des CDG organisent plus de 12 réunions par an et 16% mois de 12 par an.

Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 10 (Lozère) à plus de 200 (Rhône, Seine-Maritime, Var), le maximum de dossiers revenant au Nord avec 450 dossiers par séance. En moyenne, les comités médicaux examinent 76 dossiers par séance.

Le nombre moyen de commissions de réformes organisées par an allait de 4 (Guyane) à 45 (CIG petite couronne). 75% des CDG déclarent organiser les commissions de réforme entre 10 et 12 fois par an. 9% des CDG organisent plus de 12 réunions par an et 16% moins de 12 par an.

Pour les deux instances, dans la plupart des CDG, les instances ont lieu une fois par mois avec, dans certains cas, une suspension des réunions pour le mois d'août.

Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 (Indre, Lozère, Cantal, Haute-Saône, Jura) à plus de 50 (Nord, Rhône et CIG de la Petite Couronne). En moyenne, 25 dossiers sont examinés par séance par CDG.

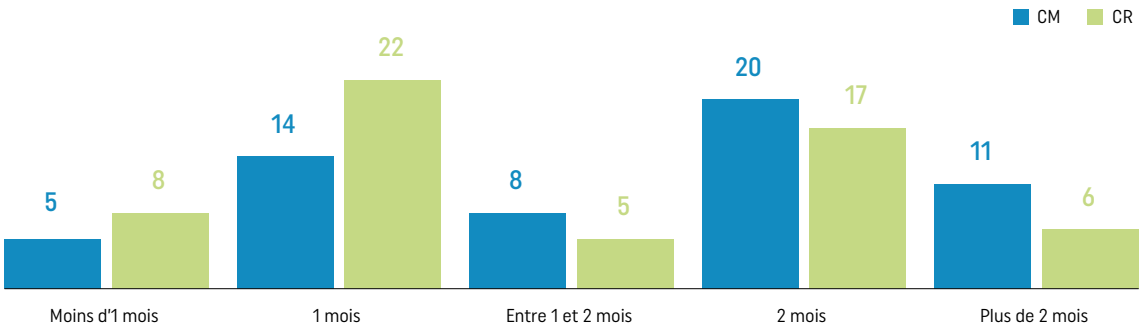
Les délais de traitement des dossiers

Sur 58 Centres de Gestion répondants, un peu moins de la moitié (46,55%) affiche un délai moyen de passage en comité médical de moins de deux mois. Plus du tiers des CDG déclare un délai de passage de deux mois et seulement 11 Centres de Gestion ont un délai moyen supérieur à deux mois.

35 CDG, soit près de 60% des Centres ayant répondu, affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de deux mois. Seulement six Centres affichent un délai moyen en CR supérieur à deux mois.

Délai moyen de passage en comité médical/commission de réforme, en nombre de CDG

58 CDG répondants



On constate que les délais sont en général plus longs pour les comités médicaux que pour les commissions de réforme. Les délais sont majoritairement attribués aux temps d'expertise, qu'il s'agisse des délais de rendez-vous, liés à la rareté des experts, ou de transmission du rapport d'expertise.

La nature des saisines

Nature des saisines de la commission de réforme (2018-2020)

60 CDG répondants

Dossiers soumis à la commission de réforme	Moyenne 2018-2020 de la totalité des dossiers par an	Moyenne par CDG par an
Imputabilité au service d'un accident de service	3 744	62
Imputabilité au service d'un accident de trajet	645	11
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau	3 522	59
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau mais toutes les conditions ne sont pas remplies	241	4
Imputabilité au service d'une maladie professionnelle non inscrite	174	3
Disponibilité pour raison de santé	108	2
Refus de CITIS	585	10
Contestation d'une contre-visite réalisée auprès d'un médecin agréé dans le cadre du CITIS	170	3
Octroi ou renouvellement du temps partiel thérapeutique	237	4
Droit à l'allocation temporaire d'invalidité	2 338	39
Droit à la rente viagère d'invalidité	27	1
Détermination du taux d'invalidité pour l'attribution de la rente viagère d'invalidité ou de l'allocation temporaire d'invalidité	1 921	32
Placement en retraite pour invalidité	3 401	57
Attribution de l'allocation d'invalidité temporaire	470	8

Nature des saisines du comité médical (2018-2020)

60 CDG répondants

Dossiers soumis au comité médical	Moyenne 2018-2020 de la totalité des dossiers par an	Moyenne par CDG par an
Contestation des conclusions du médecin agréé après une visite médicale d'aptitude	266	5
Déclaration d'inaptitude	5 259	88
Recommandations sur des aménagements de poste	2 674	45
Contestation des conclusions du médecin agréé après une visite lors d'un CMO	138	3
Octroi ou renouvellement du temps partiel thérapeutique	2 959	49
Attribution ou renouvellement d'un CMO après une période de 6 mois	6 756	113
Octroi d'un CLM	11 380	190
Octroi d'un CLD	2 792	47
Octroi d'un congé de grave maladie	992	17
Renouvellement d'un CLM	10 772	180
Renouvellement d'un CLD	9 086	151
Renouvellement d'un congé de grave maladie	1 514	25
Placement en CLM ou CLD d'office	85	2
Reprise de service après un CMO supérieur à 12 mois	949	16
Reprise de service après un CLM	1 781	30
Reprise de service après un CLD	511	9
Reprise de service après un congé de grave maladie	196	3
Octroi d'une disponibilité pour raison de santé	1 631	27
Renouvellement d'une disponibilité pour raison de santé	1 631	27
Reprise après une disponibilité pour raison de santé	348	6

Les trois cas saisines les plus fréquents de la commission de réforme sont les suivants :

1. Imputabilité au service d'un accident de service
2. Imputabilité au service d'une maladie professionnelle inscrite au tableau
3. Placement en retraite pour invalidité.

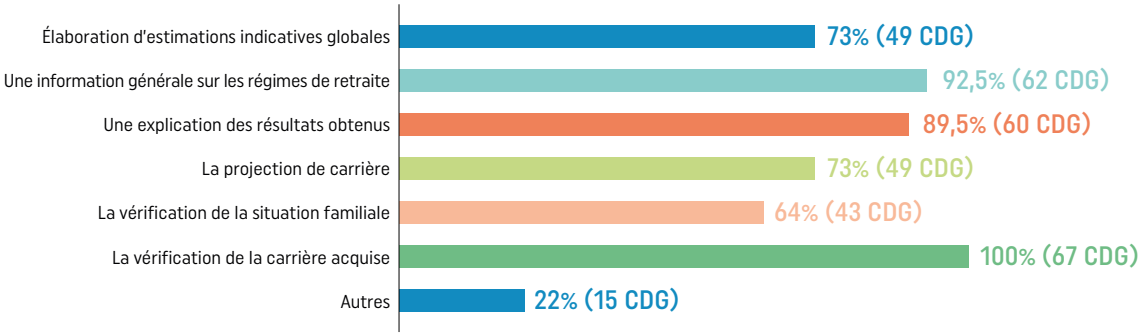
Les cas saisines les plus fréquents du comité médical sont les suivants :

1. Octroi d'un CLM
2. Renouvellement d'un CLM
3. Renouvellement d'un CLD
4. Attribution ou renouvellement d'un CMO après une période de 6 mois.

Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

Quelles sont les actions mises en œuvre dans le cadre de cette mission ?

67 CDG répondants



La totalité des CDG répondants met en place la vérification de la carrière acquise dans le cadre de la mission d'assistance à la fiabilisation des comptes de droits. De plus, 64% des CDG répondants mettent en place la vérification de la situation familiale, 92,5%, une information générale sur le régime de retraite, 73% une projection de carrière et 89,5% une explication des résultats obtenus.

Moins d'un quart (22%) des CDG répondants déclare mettre en place d'autres actions. Ces actions consistent principalement en des entretiens retraite personnalisés avec un dispositif d'accompagnement spécifique. Des sessions d'informations sont mises en place ainsi que des projections opportunes.

Nombre de collectivités ayant sollicité ce service depuis 2018

43 CDG répondants

	2018	2019	2020
Nombre de collectivités affiliées ayant sollicité ce service	8 607	9 226	8 451
Moyenne/CDG	215	214	196
Nombre de collectivités adhérentes au socle ayant sollicité ce service	52	49	43
Moyenne/CDG	1	1	1

Entre 2018 et 2020, les CDG répondants ont déclaré qu'entre 8 400 et 9 300 collectivités, affiliées ou adhérentes au socle, ont bénéficié de la mission d'assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.
Ainsi, cela concerne environ 200 collectivités par CDG chaque année. On note que les collectivités adhérentes au socle et bénéficiant de cette mission sont extrêmement minoritaires et représentent moins de 1% des collectivités concernées.

Prise en charge des FMPE

Sur les 61 CDG répondants, au total, 458 FMPE sont actuellement pris en charge. Cela représente environ 8 FMPE pris en charge par CDG répondant.

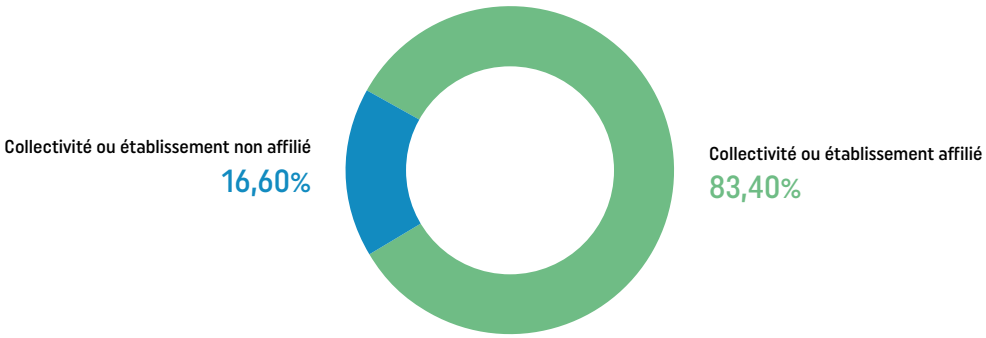
Sur la totalité des FMPE concernés :
- 53 sont pris en charge depuis le 1er janvier 2021
- 59 sont pris en charge depuis 2020
- 80 sont pris en charge depuis 2019
- 63 sont pris en charge depuis 2018
- 203 sont pris en charge dans les années antérieures à 2018

On constate qu'un peu moins de la moitié des FMPE (44,32%) a été prise en charge à une date antérieure à 2018. De plus, on remarque que le nombre de FMPE pris en charge par les CDG chaque année tend à diminuer depuis 2019 (-26% entre 2019 et 2020 et -11% entre 2020 et 2021), du fait principalement de l'entrée en vigueur de la réforme de la gestion de ces agents prévue par la loi du 6 août 2019.

Les FMPE pris en charge par les CDG sont très majoritairement issus de collectivités ou établissements affiliés.
- 382 FMPE issus de collectivités ou établissements affiliés (83,40%)
- 76 FMPE issus de collectivités ou établissements non affiliés (16,60%).

Origine des FMPE pris en charge par les CDG

61 CDG répondants



Profil des FMPE par catégorie

61 CDG répondants



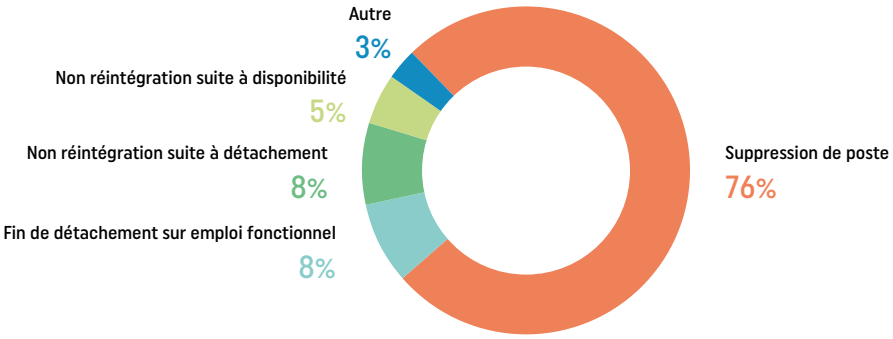
Sur les 458 FMPE pris en charge à ce jour par les CDG, les CDG répondants ont indiqué la catégorie, le cadre d'emplois d'origine et le motif de la prise en charge pour 228 d'entre eux.
Ainsi :
- 83 relèvent de la catégorie A (36%)
- 49 relèvent de la catégorie B (22%)
- 96 relèvent de la catégorie C (42%).

On constate que les catégories A et B sont surreprésentées parmi les FMPE au regard de leur poids relatif au sein des effectifs de la Fonction Publique Territoriale. En effet, les catégories A et B représentent 58% des FMPE alors qu'elles représentent moins de 25% des effectifs totaux.

Parmi les cadres d'emplois les plus représentés au sein des FMPE, on note :
- 45 FMPE issus du cadre d'emplois des attachés territoriaux
- 31 adjoints techniques
- 27 adjoints administratifs
- 16 professeurs d'enseignement artistique
- 15 assistants d'enseignement artistique
- 14 éducateurs des activités physiques et sportives
- 10 agents sociaux.

Motif de prise en charge des FMPE

61 CDG répondants

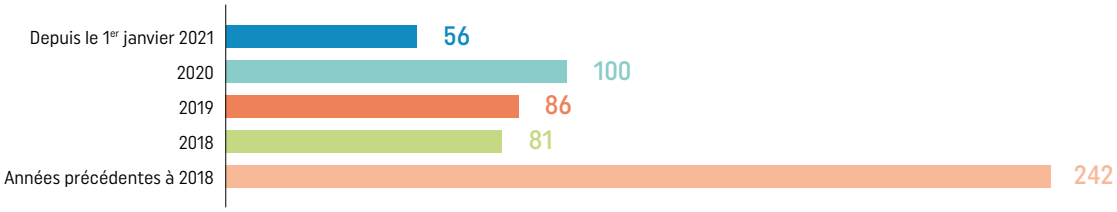


Le principal motif de prise en charge des FMPE est la suppression de poste (76%), suivent ensuite de manière minoritaire la non-réintégration suite à un détachement (8%), la fin de détachement sur emploi fonctionnel (8%) et la non-réintégration suite à disponibilité.

Certains motifs sont plus rares. Ils concernent le refus de détachement dans le cadre d'un transfert de service pour la plupart.

Nombre de FMPE sortis du dispositif

61 CDG répondants



Parmi les 61 CDG répondants, 565 FMPE ont été déclarés comme étant sortis du dispositif. Si la majorité des sorties de dispositif sont déclarées comme étant antérieures à 2018, on remarque que les sorties sont croissantes à partir de 2018 (+6% entre 2018 et 2019 et +16% entre 2019 et 2020). L'année 2021 est à observer avec nuance car les questionnaires ont été reçus durant cette année et les sorties sont probablement incomplètes.

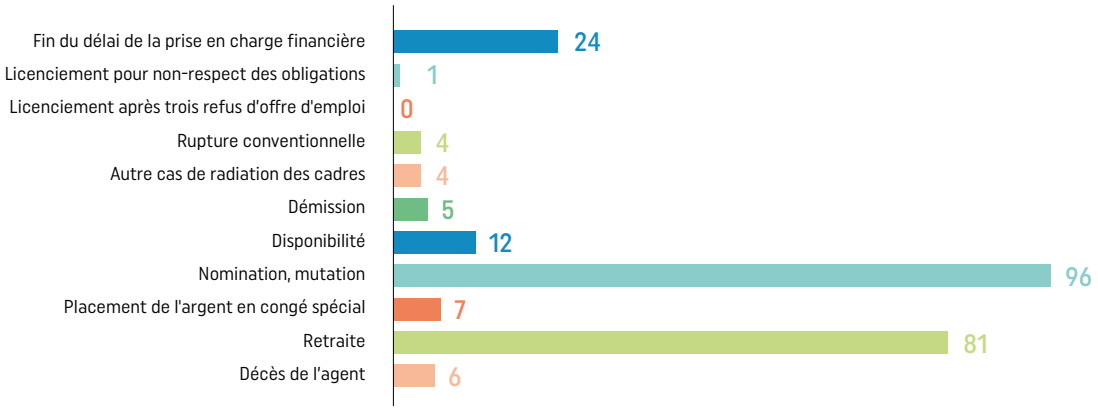
De plus, il est à noter que les sorties de dispositif sont plus nombreuses que les entrées. Ainsi on remarque :
- 63 entrées pour 81 sorties en 2018 (–18)
- 80 entrées pour 86 sorties en 2019 (-6)
- 59 entrées pour 100 sorties en 2020 (-41).

Ainsi, sur la période 2018-2020, on remarque une évolution en faveur des sorties de dispositif et par conséquent un nombre décroissant de FMPE.

Cette baisse du nombre de FMPE est en partie due aux dispositions de la loi du 6 août 2019. Ainsi, 81 fonctionnaires, dans les 63 CDG répondants, pris en charge au moment de la publication de la loi ou dans les 6 mois remplissaient les conditions pour être admis à faire valoir leurs droits à la retraite. 24 agents ont été licenciés après 10 ans de prise en charge.

Motif de la fin de prise en charge des FMPE sortis du dispositif depuis 2019

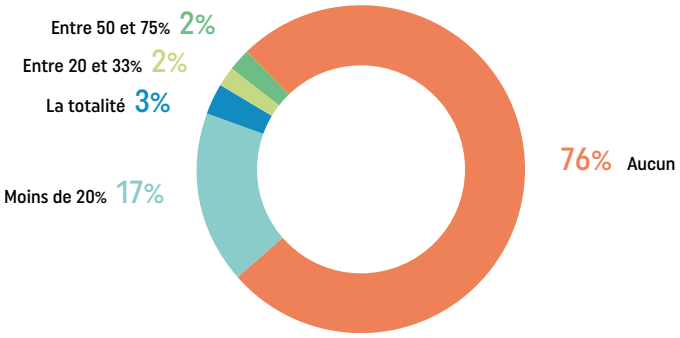
63 CDG répondants



Sur les 63 CDG répondants, 239 FMPE sont sortis du dispositif depuis 2019. Le premier motif de fin de prise en charge est la nomination et la mutation (96 soit 40% des cas). Viennent ensuite la retraite de l'agent (81 soit 34% des cas) et la fin du délai de prise en charge des agents (24 soit 10% des cas).
La disponibilité (12 soit 5% des cas) est peu fréquente. On remarque que plusieurs départs volontaires ont été constatés. Ainsi, 4 ruptures conventionnelles ont été signées entre les CDG et les FMPE et 5 démissions ont eu lieu depuis 2019.
La prise en charge financière des FMPE mise en œuvre dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 prévoyait la dégressivité de leur rémunération par tranche de 5% par an à compter de la 3e année de prise en charge et dans la limite de 50%. Désormais, la loi du 6 août 2019 a modifié les dispositions applicables en prévoyant une dégressivité de la rémunération du FMPE par tranche de 10% par an à compter de la 2e année de prise en charge, sans limite plancher.
De plus, le FMPE pris en charge depuis la publication de la loi voit sa prise en charge cesser à la date du 10e anniversaire de sa prise en charge. Pour les FMPE pris en charge depuis plus de 10 ans lors de la publication de la loi, le fonctionnaire voit sa prise en charge cesser dans un délai d'un an à compter de la publication de la loi.

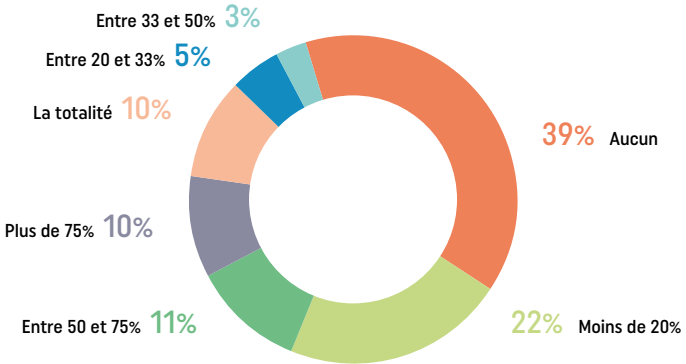
Quelle était la part d'agents pris en charge depuis plus de 10 ans au moment de la publication de la loi du 6 août 2019 ?

63 CDG répondants



Quelle était la part d'agents pris en charge depuis plus de 2 ans mais moins de 10 ans au moment de la publication de la loi du 6 août 2019 ?

63 CDG répondants



On constate que la part totale d'agents pris en charge depuis plus de dix ans dans la totalité des FMPE était assez infime puisque 76% des CDG ont déclaré qu'aucun FMPE n'était pris en charge depuis plus de 10 ans. De plus, pour 17% des CDG, cette proportion était de moins de 20%. Il semble donc que la mesure ait eu un effet immédiat assez réduit en raison du faible contingent de FMPE concernés.

Cependant, la situation est très différente s'agissant de la mesure concernant la dégressivité de la rémunération pour les FMPE pris en charge depuis plus de deux ans mais moins de dix ans. En effet, 61% de CDG avaient des FMPE concernés. Ainsi, 10% des CDG avaient la totalité de leurs agents concernés et un tiers des CDG avaient plus de 50% de leurs FMPE concernés.

On constate donc que si la part de FMPE depuis plus de 10 ans était assez faible, la mesure de dégressivité de la rémunération a un impact beaucoup plus important au regard des effectifs de FMPE pris en charge par les CDG.

Sur les CDG 63 répondants, un seul CDG a déclaré qu'un contentieux a été engagé concernant la mise en œuvre de la dégressivité entre 2016 et 2016.

En revanche, aucun contentieux n'a été déclaré concernant la mise en œuvre de la dégressivité depuis 2019.

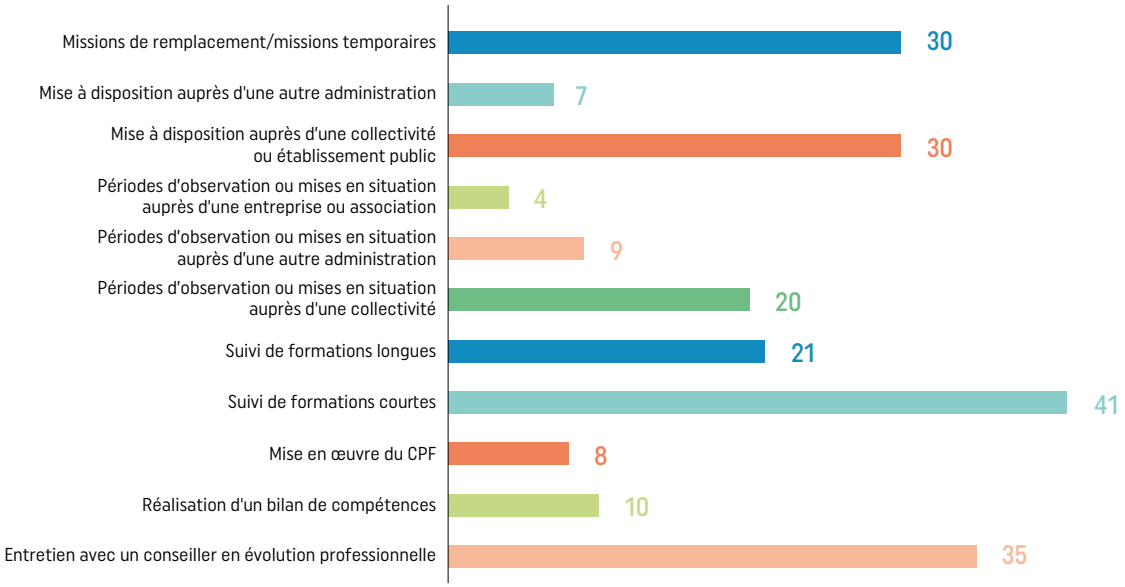
Enfin, deux contentieux ont été déclarés par deux CDG concernant la fin de prise en charge à la date du 10ème anniversaire de la prise en charge.

Au total, sur 39 CDG répondants, 178 projets personnalisés de retour à l'emploi ont été signés avec les agents pris en charge soit environ 4,5 par CDG. Au maximum, 23 projets personnalisés ont été signés par un CDG.

S'agissant des projets personnalisés de retour à l'emploi, les éléments les plus mis en œuvre sont les suivants :
- Suivi de formations courtes
- Entretien avec un conseiller en évolution professionnelle
- Missions de remplacement/missions temporaires
- Mise à disposition auprès d'une autres collectivité ou établissement public

Quels éléments ont été inclus dans les projets personnalisés de retour à l'emploi ?

43 CDG répondants



Reclassement des fonctionnaires inaptes

Le reclassement concerne les agents devenus inaptes physiquement et qui sont dans l'impossibilité d'exercer les fonctions correspondant à leur grade, même avec aménagement de leurs conditions de travail. Le reclassement constitue une obligation de moyens pour les employeurs territoriaux.
L'intérêt du reclassement est multiple :
- Permettre à l'agent de poursuivre sa carrière sur un métier et un grade en adéquation avec son état de santé,
- Limiter les coûts sur le plan humain, sur le plan social, sur le plan économique.

La thématique de la reconversion et du reclassement professionnels des agents de la FPT est un sujet d'actualité depuis de nombreuses années. Cela se justifie par la combinaison d'au moins trois facteurs :

1. La pénibilité reconnue de métiers à risques ou générateurs d'usure professionnelle pour de nombreux emplois de la fonction publique territoriale
2. L'allongement de la durée de carrière, conséquence du recul de l'âge de la retraite et d'une entrée dans la vie active plus tardive
3. Le contexte institutionnel et professionnel des collectivités territoriales et des services publics en général, en évolution constante, qui s'est accélérée ces dernières années, du fait d'une nouvelle répartition des compétences entre les échelons territoriaux, combinée à une augmentation des restrictions budgétaires. Ceci a eu notamment pour conséquence des suppressions ou des réaffectations de poste, nécessitant des adaptations rapides, ainsi que des freins à l'accès à la formation.

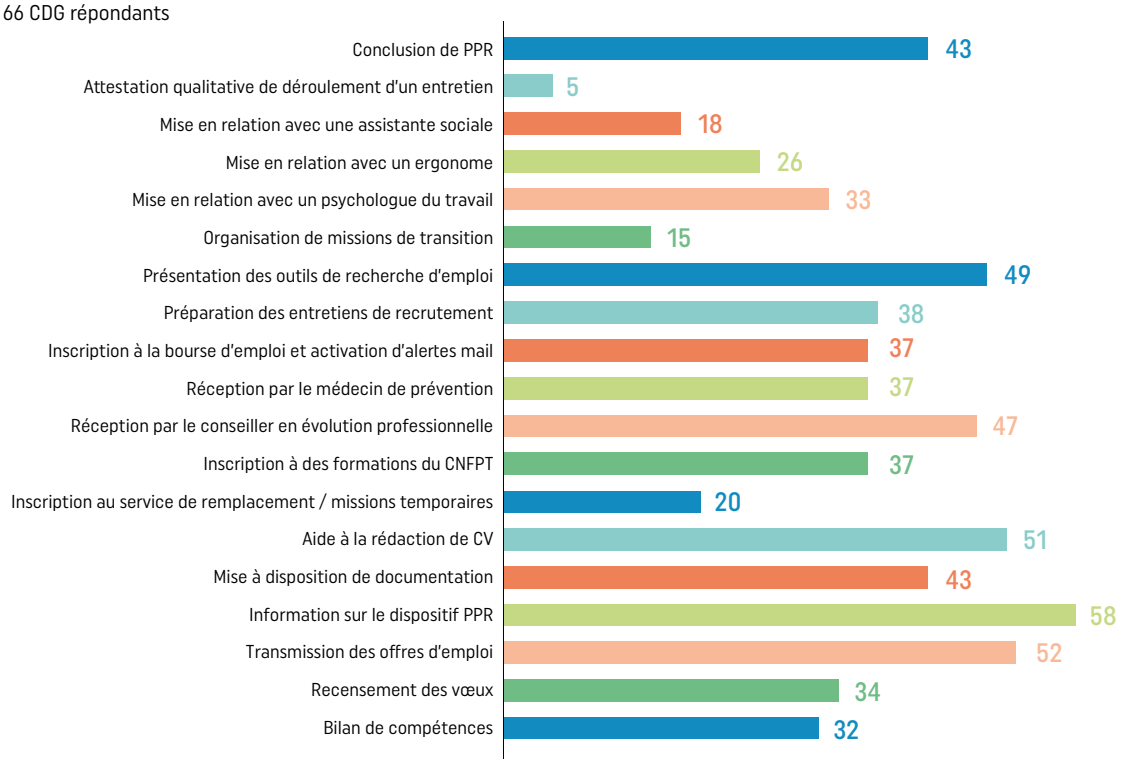
Les Centres de Gestion peuvent mettre en œuvre plusieurs types d'actions :
- Des actions menées auprès des fonctionnaires
- Des actions menées auprès des collectivités et établissements
- Autres types d'actions (partenariats, actions communes).

En matière de reclassement pour inaptitude physique, des changements récents sont intervenus puisque l'ordonnance du 19 janvier 2017 et son décret d'application en date du 5 mars 2019 sont venus instaurer une période de préparation au reclassement pour laquelle les Centres de Gestion sont partie prenante. L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 et le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 ont modifié les procédures de reclassement et de PPR.

L'accompagnement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions fait partie des missions obligatoires dévolues au Centre de Gestion. Cet accompagnement s'opère essentiellement par la mise en œuvre de cette période de préparation au reclassement (PPR).

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour le reclassement des fonctionnaires inaptes (actions auprès des fonctionnaires) ?

66 CDG répondants



Les principales actions mises en œuvre (actions sont mises en œuvre par les trois quarts des CDG) auprès des fonctionnaires sont les suivantes :

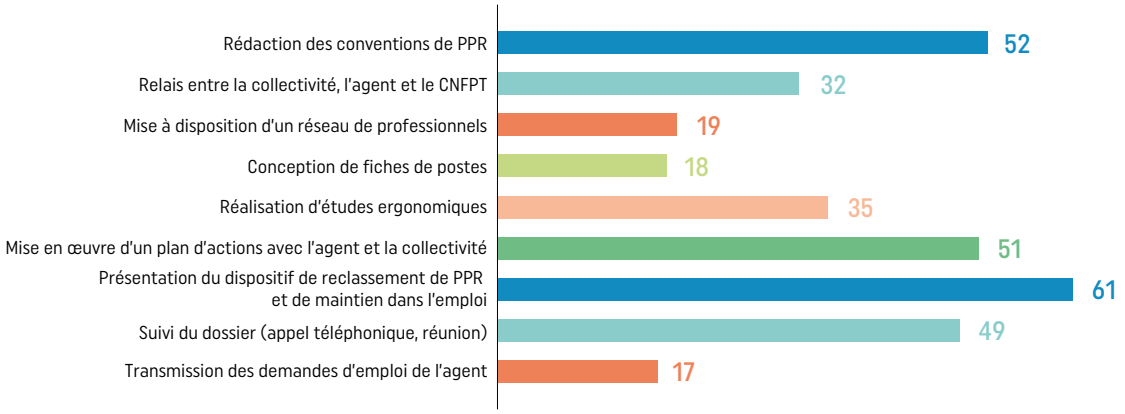
- Information sur le dispositif PPR (89%)
- Transmission des offres d'emploi (79%)
- Aide à la rédaction de CV (77%)
- Présentation des outils de recherche d'emploi (74%).

De plus, plus de la moitié des Centres réalisent les actions suivantes :

- Réception de l'agent par le conseiller en évolution professionnelle (71%)
- Conclusions de PPR (65%)
- Mise à disposition de documentation (65%)
- Préparation des entretiens de recrutement (58%).

Quelles actions mettez-vous en œuvre pour le reclassement des fonctionnaires inaptes (actions auprès des collectivités) ?

66 CDG répondants



Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion à destination des collectivités et établissements s'agissant du reclassement sont les suivantes :

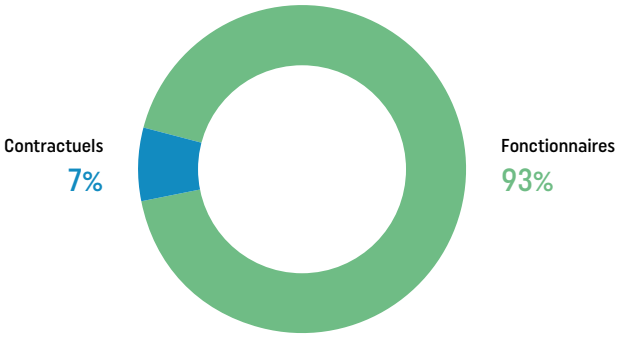
- Présentation du dispositif de reclassement, du PPR et de maintien dans l'emploi (92%)
- Rédaction des conventions de PPR (79%)
- Mise en œuvre d'un plan d'actions avec l'agent et la collectivité (77%)
- Suivi du dossier (appel téléphonique, réunion) (74%)
- Actions menées en lien avec d'autres CDG (24%)
- Actions menées en lien avec CAP Emploi (54%)
- Conclusion d'un partenariat avec le FIPHFP (57%)
- Actions en lien avec les maisons de l'emploi, Pôle emploi (33%)
- Mise en place de promotions d'agents en reconversion (31%).

Certains CDG ont mis en place des « cellules de reclassement ». Ces cellules proposent des ateliers pour accompagner les agents dans leurs projets professionnels, la formulation et le dépôt de candidatures, la préparation d'entretiens.

Depuis 2018, 1902 agents inaptes ont vu leur reclassement géré par le Centre de Gestion (43 CDG répondants).

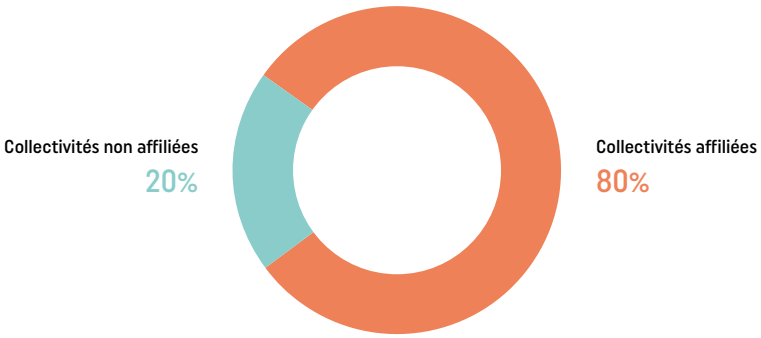
Proportion de reclassements gérés par les CDG en fonction du profil de l'agent depuis 2018 (fonctionnaires ou contractuels)

43 CDG répondants



Proportion de reclassements gérés par les CDG en fonction du profil des collectivités depuis 2018 (affiliées ou non affiliées)

43 CDG répondants



On constate que sur la totalité des reclassements gérés par les Centres de Gestion, la grande majorité concerne des agents provenant de collectivités affiliées (80%) et principalement des fonctionnaires (93%). De plus, les reclassements concernent principalement des agents fonctionnaires (93%).

Ainsi, sur la totalité des reclassements gérés par les CDG depuis 2018 :
- 1 597 concernaient des fonctionnaires
- 305 concernaient des agents contractuels
- 1 836 agents provenaient de connectivités affiliées
- 66 agents provenaient de collectivités non affiliées

Ainsi, en moyenne, depuis 2018, pour les CDG répondants, 14 dossiers d'inaptitudes sont gérés par an.

Catégories des agents fonctionnaires inaptes dont le reclassement a été géré par le CDG depuis 2018

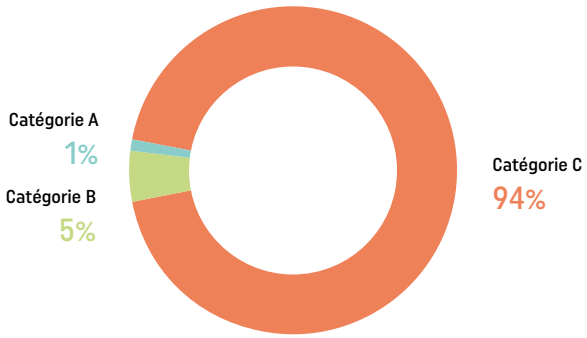
43 CDG répondants



On constate que la très grande majorité des agents inaptes en reclassement sont issus de la catégorie C. Cette situation est visible pour les fonctionnaires et plus encore pour les agents contractuels (87% pour les fonctionnaires et 94 pour les agents contractuels). Les agents de catégorie C sont surreprésentés dans les situations de reclassement en cas d'inaptitude par rapport à leur part totale dans la FPT (74%). Cette situation peut s'expliquer par la pénibilité plus importante et l'exposition accentuée aux risques professionnels sur certains emplois.

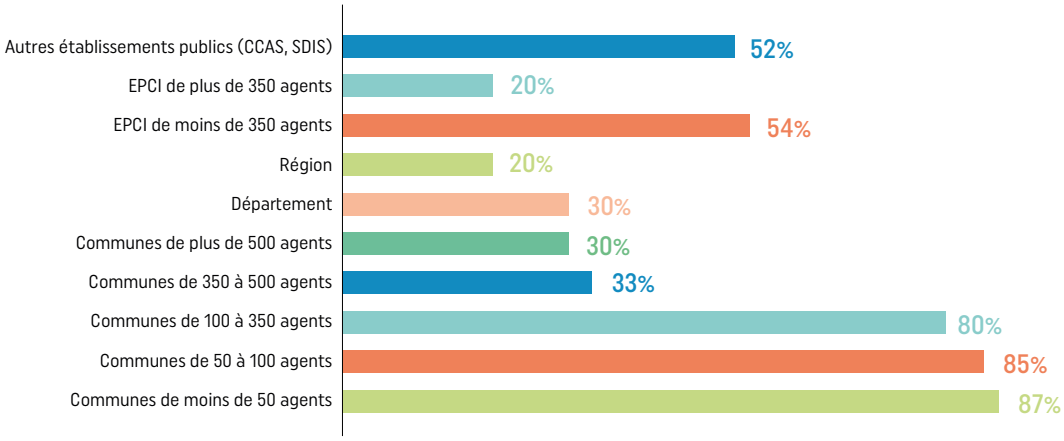
Catégories des agents contractuels inaptes dont le reclassement a été géré par le CDG depuis 2018

43 CDG répondants



Indiquez quels types de collectivités ou établissements sollicitent votre CDG pour le reclassement des fonctionnaires inaptes

54 CDG répondants



Les collectivités sollicitant le CDG pour le reclassement des fonctionnaires inaptes sont plutôt les petites collectivités (communes de moins de 350 agents et EPCI de moins de 350 agents). En effet, plus de 80% des CDG répondants indiquent recevoir des sollicitations des collectivités et établissements de moins de 350 agents.
Ces chiffres permettent de souligner à nouveau l'importance de la part des collectivités affiliées dans la gestion des dossiers de reclassement.
Environ 30% des CDG répondants indiquent également avoir été destinataires de sollicitations d'agents issus de Département ou de Collectivités de taille plus importante (communes de plus de 500 agents).
20% des CDG répondants précisent avoir géré des dossiers d'agents de régions ou d'EPCI de plus de 350 agents.

Rencontrez-vous des difficultés dans l'exercice de cette mission ?

48 CDG répondants



On constate que la très grande majorité des CDG répondants (42 sur 48 soit 87%) estiment rencontrer des difficultés dans l'exercice de la mission de reclassement.

Les principales difficultés rencontrées par les CDG sont les suivantes :
- Difficulté d'organiser un reclassement dans les petites collectivités en raison du manque de possibilité sur la plupart des emplois
- Le profil du l'agent en reclassement constitue un obstacle. En général, il s'agit d'agents de catégorie C de la filière technique avec une moyenne d'âge assez élevée. Les agents concernés ont ainsi des difficultés à se projeter vers des emplois administratifs
- Les agents sont peu mobiles
- Certains agents sont peu qualifiés. Une remise à niveau en orthographe et en informatique est souvent un prérequis au reclassement des agents
- Difficulté à définir des périodes d'immersion en lien avec les projets des agents
- Manque de précisons des textes législatifs et règlementaires
- Il existe parfois peu de postes compatibles avec les restrictions physiques des agents concernés
- L'offre locale de formation reste assez limitée
- L'accompagnement au changement est nécessaire auprès des agents afin que ces derniers fassent le deuil de leur ancien métier
- La temporalité de la PPR est difficilement compatible avec une formation longue permettant une reconversion.

Constatez-vous une augmentation des situations d'inaptitude dans les collectivités et établissements de votre ressort ?

58 CDG répondants



Constatez-vous une augmentation des demandes de retraite pour invalidité ?

53 CDG répondants



La grande majorité des CDG constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans les collectivités et établissements de leur ressort (45 CDG soit 78% des répondants). De la même manière, 37 CDG soit 70% des répondants constatent une augmentation des demandes de retraite pour invalidité. Ce phénomène d'augmentation des situations d'inaptitudes et de retraite pour invalidité tend à démonter la nécessité pour les CDG de renforcer leurs missions d'accompagnement des collectivités s'agissant de la santé et de la sécurité au travail, dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux.

Nombre de PPR signées par les CDG depuis 2019

56 CDG répondants

Au total, sur les 56 CDG répondants, **1 155 PPR ont été signées depuis 2019**. Ainsi, environ 577 PPR ont été signées par an avec une moyenne de 10 PPR par an par CDG. Les signatures de PPR sont très inégales d'un CDG à l'autre. Ainsi, le maximum de PPR signées par un CDG est de 100 alors que le minimum est de 1.

Proportion de PPR en fonction de la collectivité ou de l'établissement

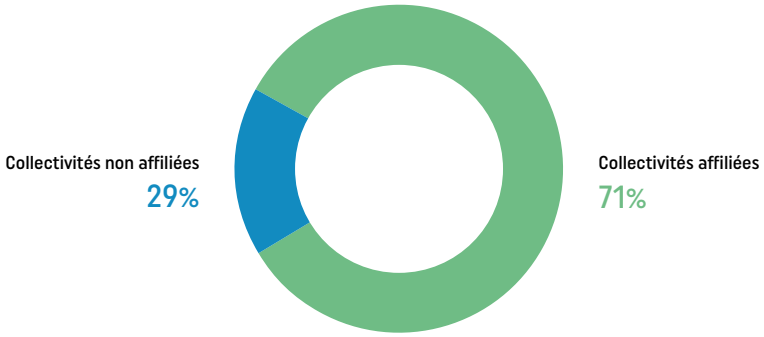
56 CDG répondants

On constate que plus de quart des CDG déclarent que les agents réalisant des PPR sont issus de collectivités non affiliées. Ainsi :

- 824 PPR ont été signées avec des collectivités affiliées
- 331 PPR ont été signées avec des collectivités non affiliées.

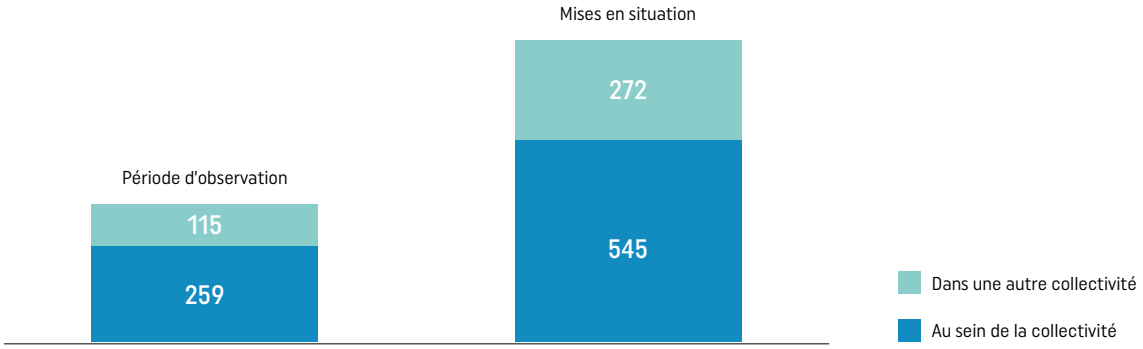
Plus de la moitié des CDG (54%) déclare transmettre une enquête d'instruction préalable à la PPR aux agents concernés.

Part des collectivités affiliées et non affiliées pour la signature des conventions PPR



Indiquez le nombre de périodes d'observations et de mises à disposition mises en œuvre dans le cadre des conventions PPR signées par les CDG depuis 2019

56 CDG répondants



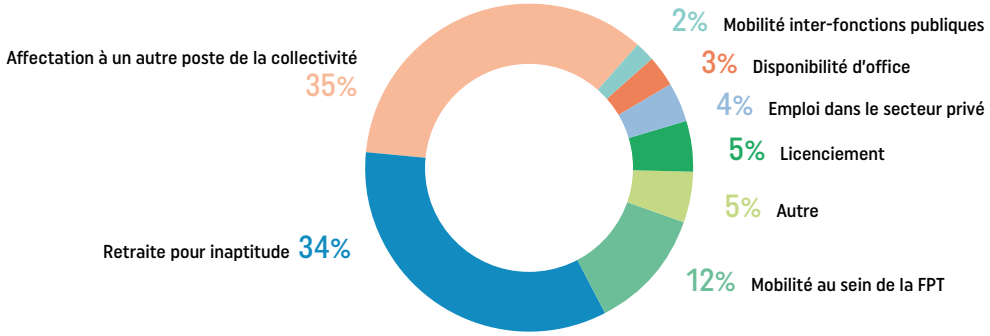
S'agissant du contenu de la PPR, les principales actions mises en œuvre au cours de la période concernent des mises en situation professionnelles (817 au total depuis 2019). Environ 67% de ces mises en situation ont lieu au sein de la collectivité de l'agent, tandis que 33% des mises en situation ont lieu dans une autre collectivité. Les périodes d'observation sont deux fois moins fréquentes que les mises en situation (374 au total depuis 2019). Ces périodes ont lieu dans 70% dans la collectivité d'origine de l'agent et 30% dans une autre collectivité.

On constate ainsi que près d'un tiers des actions contenues dans la PPR se situent dans une autre collectivité que celle de l'agent. La plupart des ces situations supposent, à terme, une mobilité de l'agent concerné.

Il est également à noter que les chiffres présentés peuvent être complémentaires. En effet, une PPR peut comporter à la fois des périodes d'observation et des mises en situation. On note toutefois que les mises en situation sont plus fréquentes.

Quelle a été la situation des agents inscrits dans une démarche de PPR à l'issue de cette période ?

49 CDG répondants



A l'issue d'une PPR, plus d'un tiers des agents (35%) est affecté sur un autre poste de la collectivité. D'autres solutions d'emploi ont également lieu à l'issue de la PPR. Ainsi, 12% des agents ayant suivi une PPR réalisent une mobilité au sein de la FPT, 4% vont vers le secteur privé et 2% réalisent une mobilité inter-fonctions publiques.

Ainsi, on constate donc que dans plus de la moitié des PPR, les agents vont vers une solution de reclassement dans leur collectivité d'origine ou par la mobilité.

Cependant, un certain nombre d'agents ayant suivi une PPR ne trouve pas de solution de reclassement. Ainsi, 34% des agents obtiennent une retraite pour inaptitude, 5% sont licenciés et 3% sont placés en disponibilité d'office.

Plusieurs CDG ont cité d'autres situations à l'issue de la PPR (5%). Ainsi, certaines PPR sont conclues par des ruptures conventionnelles, des demandes de disponibilité pour convenance personnelle et, dans certains cas, les agents sont placés de nouveau en congé de maladie. En effet, pendant la PPR, l'agent est en position d'activité. L'agent bénéficie donc de nouveau de congés de maladie à l'issue de la PPR.

MISSIONS FACULTATIVES

Missions facultatives exercées en 2021

Tous les CDG ou presque ont mis en place un service remplacement d'agents (92%), de médecine professionnelle (84,54%), un partenariat avec la CNRACL (98,97%), un contrat d'assurance groupe (91%) et un service prévention des risques professionnels (100%).

Certaines missions sont en nette progression :

- Le conseil en organisation est en 2021 proposé par près de 59% des CDG (45% des CDG en 2017, et 38% des Centres en 2015)
- Seuls 29% des Centres de gestion avaient mis en œuvre la mission « assistance psychologique » en 2015. Ils sont désormais plus de 51% (contre 41% en 2017). Cette progression s'explique par le partenariat conclu par 77,32% des CDG avec le FIPHFP pour assurer un service de maintien dans l'emploi et par le développement de l'accompagnement à l'identification des risques psycho-sociaux auprès des collectivités territoriales
- La mission « archivage » progresse également régulièrement et est exercée par 70% des Centres (62% en 2017, 54,05% en 2012, 34% en 2004, 20 % en 1997)
- Il en est de même pour la mission « assistance sociale » exercée par un seul CDG en 2004 et 10% des Centres en 2015 (23% en 2021, 19% en 2017)
- Plus des trois quarts des CDG (76%) proposent le calcul des allocations de retour à l'emploi contre 63,04% en 2017
- L'accompagnement au RGPD est exercé par plus d'un tiers des établissements.

D'autres types de missions ne sont assurés que par moins d'un quart des CDG : l'assistance informatique, la numérisation, l'action sociale, le conseil juridique hors statut, les groupements de commandes et l'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation.

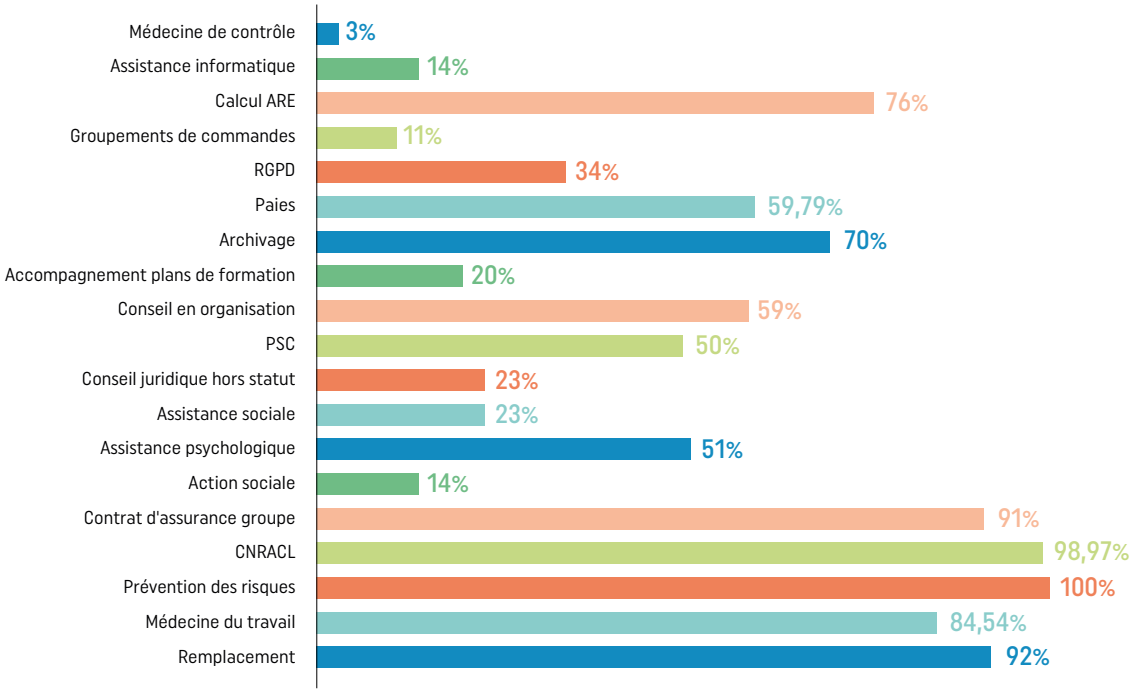
Certaines de ces missions sont en recul du fait du niveau d'expertise demandé pour ces services, du développement des prestations au niveau intercommunal, des mutualisations et de la volonté des collectivités d'exercer en régie ces compétences.

Centres exerçant la mission en 2021 (Base : entre 74 et 97 CDG)	
	EN %
Remplacement d'agents	92 %
Médecine professionnelle	84,54 %
Prévention des risques	100 %
CNRACL	98,97 %
Contrat d'assurance groupe	91 %
Action sociale	14 %
Assistance psychologique	51 %
Assistance sociale	23 %
Conseil juridique (hors questions statutaires)	23 %
Protection sociale complémentaire	50 %
Conseil en organisation	59 %
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation	20 %
Archivage	70 %
Gestion des paies	59,79 %
RGPD	34 %
Groupement de commandes	11 %
Calcul des allocations chômage	76 %
Assistance informatique	14 %
Conventionnement FIPHFP	77,32 %
Médecine statutaire et de contrôle	3 %
MPO	43,3 %

Centres exerçant la mission en 2017 (92 réponses)	
	EN %
Remplacement d'agents	90,22 %
Médecine professionnelle	89,13 %
Prévention des risques	98,91 %
CNRACL	95,65 %
Contrat d'assurance groupe	90,22 %
Action sociale	26,09 %
Assistance psychologique	41,30 %
Assistance sociale	18,48 %
Conseil juridique (hors questions statutaires)	21,74 %
Assistance informatique et dématérialisation	29,54 %
Protection sociale complémentaire	58,70 %
Conseil en organisation	44,57 %
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation	23,91 %
Archivage	61,96 %
Gestion des paies	46,74 %
Organisation de journées d'information	53,26 %
Gestion des comptes épargne temps	3,26 %
Groupement de commandes	13,04 %
Calcul des allocations chômage	63,04 %
Dématérialisation et numérisation	23,91 %
Conventionnement FIPHFP (maintien dans l'emploi)	41,17 %

Les missions exercées par les Centres en 2021

Base : entre 74 et 97 CDG



Le questionnaire regroupait les missions facultatives selon 20 possibilités.

En 2021, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 12. Ce chiffre reste légèrement supérieur à celui des précédentes enquêtes (10 missions en moyenne en 2011, 11 en 2017).
Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important. En effet, avant 2015, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, 8 en exerçaient 9 ou 10 et 9 moins de 4. Les CDG les moins engagés dans les services facultatifs n'en avaient mis en place que 1 ou 2.

En 2021, un CDG indique exercer 22 compétences facultatives et un autre quatre.
En 2021, deux Centres exercent plus de 19 missions facultatives.
Les Centres ont mis en place outre les compétences présentées dans le questionnaire d'autres missions plus marginalement exercées dans les départements comme notamment le conseil en matière de droit des sols, de marchés publics, de finances, de diététique, de management, d'accessibilité, le coaching, la coordination de sécurité sur les chantiers...

La grande majorité des Centres de gestion (51,76%) offrant entre 10 et 15 services optionnels. 10 CDG en proposent plus de 16 et 5 six au plus.

Nombre de missions par Centre en 2021

Base : 85 CDG

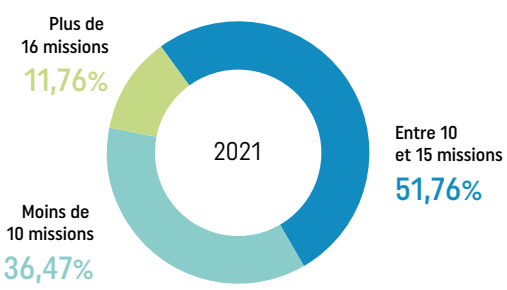
Nombre de missions exercées en 2021	Nombre de CDG
6 et moins	5
Entre 7 et 9	26
Entre 10 et 12	27
Entre 13 et 15	17
Entre 16 et 18	8
19 et plus	2

Nombre de missions par Centre en 2017

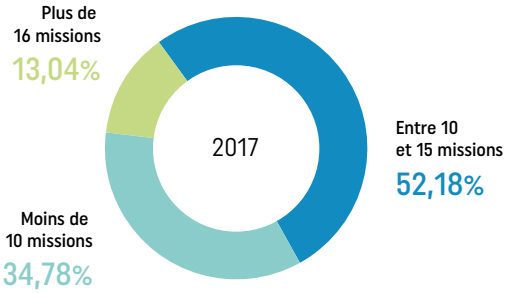
92 répondants

Nombre de missions exercées en 2017	Nombre de CDG
Moins de 6	9
Entre 7 et 9	23
Entre 10 et 12	26
Entre 13 et 15	22
Entre 16 et 18	7
19 et plus	5

Part des Centres en fonction du nombre de missions facultatives exercées



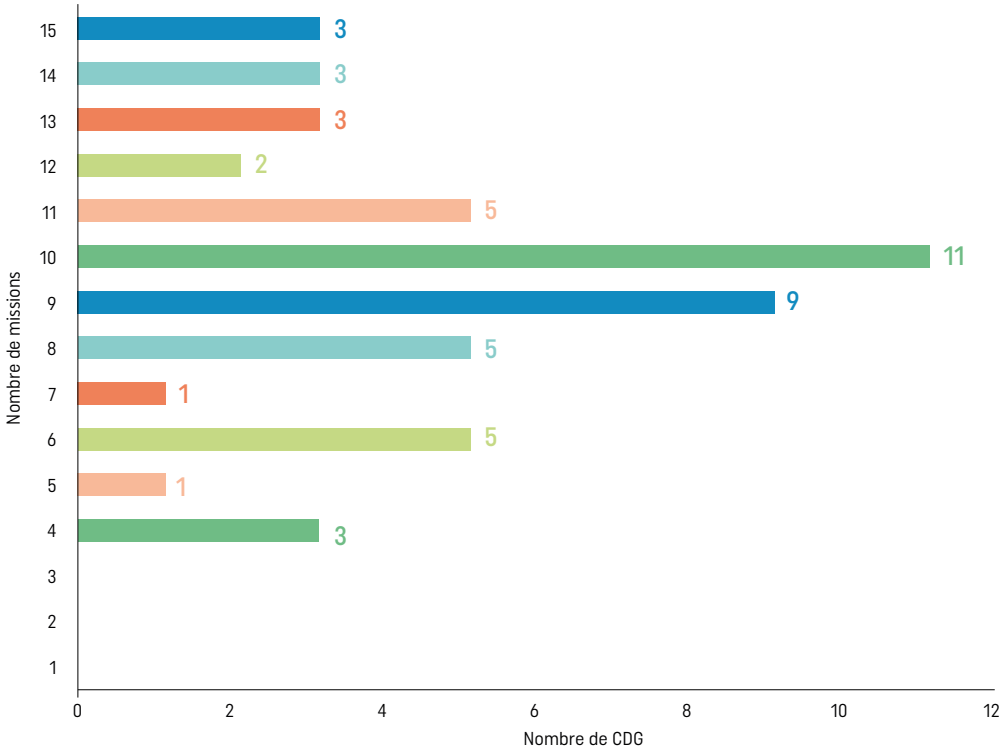
En 2021 (85 CDG répondants)



En 2017 (92 CDG répondants)

Nombre de missions par Centre en 2015

51 répondants



Parmi les missions facultatives exercées en 2021, 42 CDG proposaient la médiation préalable obligatoire (MPO).

Depuis 2016, la justice administrative développe la médiation comme mode alternatif de résolution des litiges. Dans certains litiges, une médiation préalable à la saisine du juge a été rendue obligatoire par la loi de modernisation de la justice du XXIe siècle.

42 CDG ont été expérimentateurs de la MPO entre 2018 et 2021.

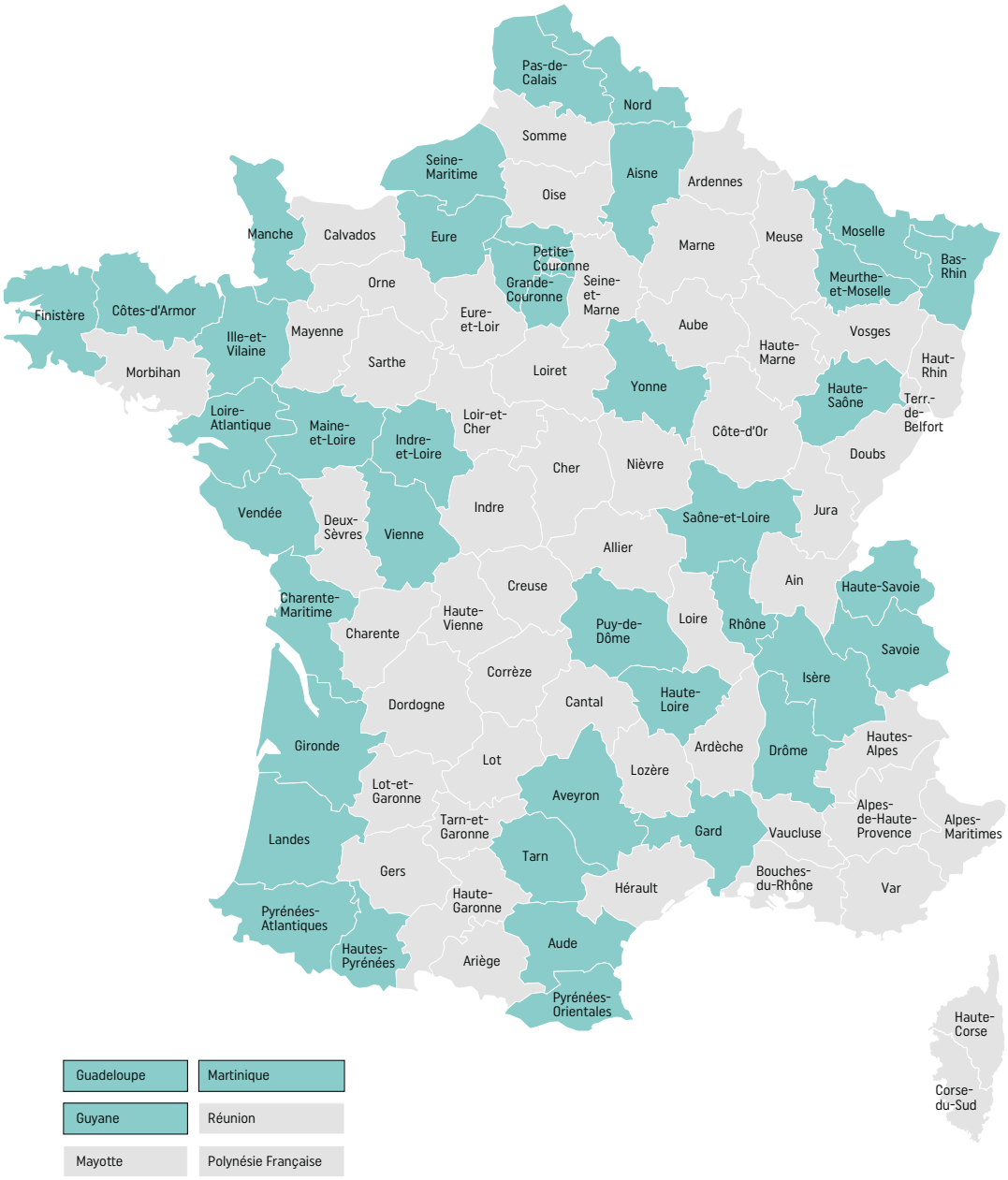
Au 1er avril 2021, 87 médiateurs exerçaient leurs missions au sein des CDG, soit en moyenne 2 par CDG. Depuis 2019, les CDG assurent en moyenne 104 médiations par an, soit en moyenne entre 2 et 3 par CDG et entre 1 et 2 d'une médiation par médiateur.

Depuis le 1er avril 2018, 42 CDG expérimentateurs exercent cette mission auprès de 7 716 collectivités et établissements, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département, représentant plus de 378 000 agents publics.

Au total, sur la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2021, 832 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion soit en moyenne 7 par Centre et par an.

L'article 27 de la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise et généralise la procédure de médiation préalable obligatoire. Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 fixe les modalités et délais d'engagement de la procédure de médiation préalable obligatoire et définit les catégories de décisions devant faire l'objet d'une MPO.

Cartographie des 42 CDG ayant expérimenté la MPO entre 2018 et 2021



Remplacement d'agents

Exercez-vous la mission « remplacement d'agents » ?

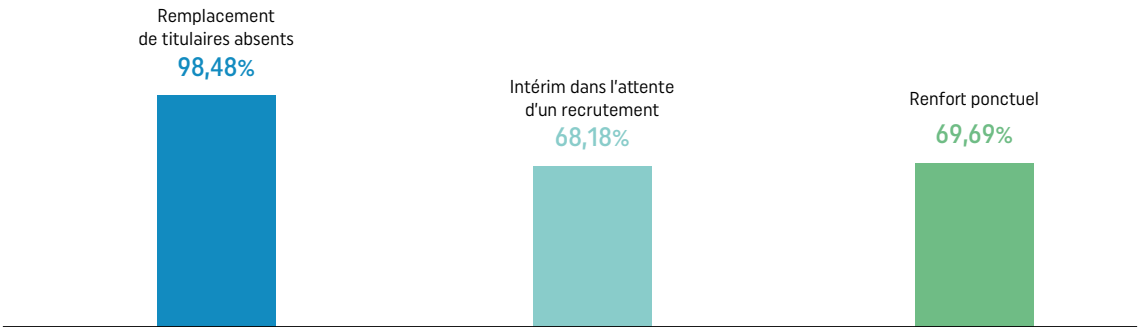
Base : 70 réponses



Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 92% des Centres de Gestion.

Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service de remplacement ?

Base : 66 réponses



La principale hypothèse de recours aux services de remplacement des CDG est le remplacement de titulaires momentanément absents (98,48 %). Plus des deux tiers des Centres interviennent également pour le renfort ponctuel et l'intérim dans l'attente d'un recrutement. Chaque hypothèse a augmenté d'environ 20 points par rapport à 2017. La mission de remplacement a donc été renforcée ces dernières années.

Avez-vous mis en place un service spécifique « secrétaires de mairie » ?

Base : 64 réponses



27% des établissements ont mis en place un dispositif particulier ou limité au remplacement des secrétaires de mairie. Ils étaient environ 40% en 2015 et 26% en 2017.

Quelles sont les filières, catégories et cadres d'emplois les plus concernés ?

Base : 66 réponses

Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, l'offre de services s'est diversifiée principalement envers la filière technique (86%) et des secteurs sanitaire et social (51,50 %) et animation (31,81%).

Avec 2,57%, les filières sportives et culturelles restent marginales dans l'offre de service.

La catégorie la plus concernée reste très majoritairement la catégorie C (97,40%), les recours aux services des CDG pour remplacer des agents de catégories A et B étant très limités (6,06%), sauf pour les rédacteurs et attachés territoriaux.

Cadres d'emplois les plus concernés
1. Adjoint administratif
2. Adjoint technique
3. Rédacteur
4. Attaché
5. ATSEM
6. Adjoint d'animation
7. Technicien
8. Auxiliaire de puériculture
9. Agent social
10. Auxiliaire de soins
11. Adjoint technique des établissements d'enseignement
12. Assistant socio-éducatif

Par rapport aux années précédentes, les cadres d'emplois d'attaché, d'auxiliaire de puériculture et de technicien sont de plus en plus concernés.

Avez-vous recours dans le service à des agents titulaires ou contractuels ?

Base : 67 réponses

Pour réaliser les remplacements, seuls 3% des CDG ne recourent exclusivement qu'à des agents titulaires. Cependant, 60% des établissements emploient partiellement des agents titulaires.

L'affectation des agents de remplacement est-elle basée sur la délimitation de zones géographiques ?

Base : 63 réponses



Majoritairement (63,49%), aucune délimitation de zones géographiques n'est élaborée pour l'affectation des agents de remplacement. Cette proportion est toutefois en baisse par rapport à 2017 (71,93%).

Proposez-vous des missions de remplacement aux lauréats de concours, aux FMPE, aux agents en PPR ?

Base : 64 réponses

Plus de 64% des Centres de gestion proposent des missions de remplacement aux lauréats de concours
De la même manière, 80% des CDG proposent des missions de remplacement aux FMPE et 79% aux agents en PPR.

Des formations préalables sont-elles organisées pour les titulaires ?

Base : 58 réponses



Des formations préalables sont-elles organisées pour les contractuels ?

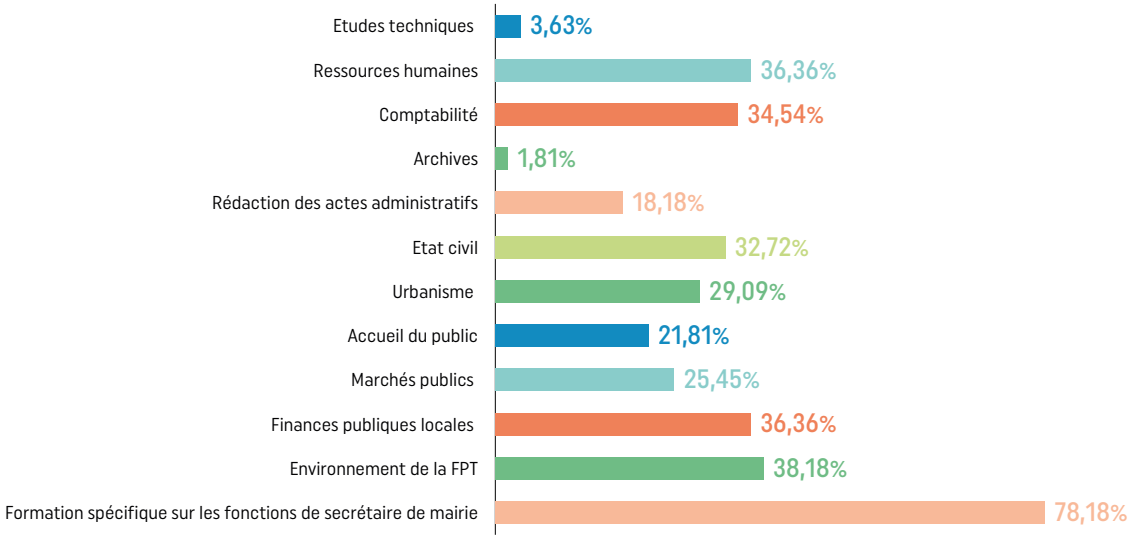
Base : 63 réponses



Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux CDG organisent leur formation préalable, mais principalement pour les contractuels. En effet, seuls 13,79% des CDG répondants organisent des formations préalables à destination des titulaires. En revanche, ce taux est de plus de 61% pour les formations à destination des agents contractuels.

Quelles sont les types de formations spécifiques organisées ?

Base : 55 réponses



On constate que plus de ¾ des CDG organisent des formations spécifiques sur les fonctions de secrétaire de mairie. En effet, il s'agit de répondre aux principales demandes des collectivités sur ce métier fortement en tension.
Les autres principales formations spécifiques concernent l'environnement de la FPT (38,18%), les finances publiques locales et les ressources humaines (36,36% chacune).
D'autres thématiques sont proposées comme la gestion et l'organisation des élections, la gestion des paies, l'appréhension de logiciels professionnels.

Combien d'agents remplaçants sont employés par mois ?

Base : 59 réponses

En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 109 personnes par mois (107 agents contractuels et 2 titulaires par CDG en moyenne).
Sur le total des répondants, 6 543 agents sont employés chaque mois (120 titulaires et 6423 agents contractuels).
Le minimum indiqué est de 1 agent, d'autres CDG évoquant plus de 800 personnes employés dans leur service de remplacement, principalement des agents contractuels.

Combien d'heures sont facturées aux collectivités en moyenne chaque mois ?

Base : 45 réponses

Sur les 45 CDG répondants, 389 257 heures sont facturées aux collectivités chaque mois en moyenne. Cela représente 8 650 heures par CDG chaque mois.
Il est à noter que la moyenne est plus basse que les années précédentes en raison de la crise sanitaire ayant paralysé une partie de l'activité sur les années 2020 et 2021.

Nombre d'heures facturées aux collectivités et établissements chaque mois (45 réponses)	
Moyenne	**8 650**
Minimum	50
Maximum	91 000
Total	389 257

Comment est constitué le vivier d'agents remplaçants ?

Base : 59 réponses

Les Centres de Gestion mettent en œuvre plusieurs actions de constitution du vivier des agents remplaçants.
Ils citent notamment : la diffusion d'annonces, la rencontre avec des candidats sur des salons, le recours aux lauréats de concours, un partenariat avec Pôle emploi, la réception de candidatures spontanées.

Quelles sont les actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents de remplacement ?	
RÉPONSES	EN %
Réunions d'information sur le dispositif	56,89%
Diffusion d'annonces	**96,55%**
Constitution d'une CVthèque à partir des candidatures spontanées adressées aux CDG et aux collectivités	**77,58%**
Recours aux lauréats de concours	**84,48%**
Rencontre avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public	**87,93%**
Partenariat avec les écoles, lycées et universités	50%
Partenariat avec le Pôle Emploi	**79,31%**
Partenariat avec Défense mobilité	43,10%

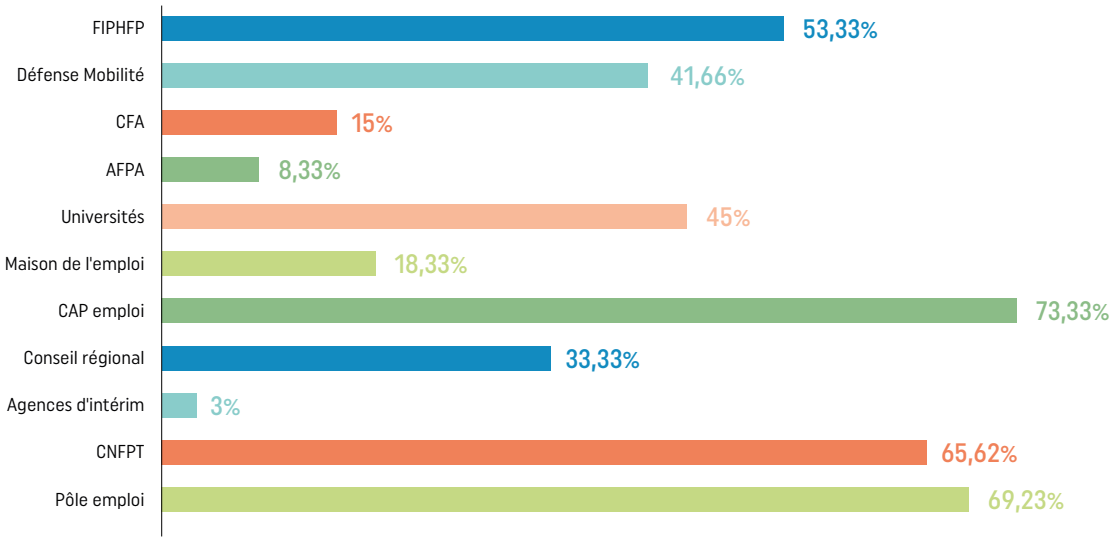
Les Centres de Gestion rencontrent également des candidats proposés par les collectivités, les CFA, Cap Emploi, l'AFPA, les missions locales. Des partenariats sont également mis en place avec les GRETA et les CCI dans certains CDG.

Quels sont les critères de sélection des candidats ?	
RÉPONSES	EN %
Situation statutaire	24,24%
Formation initiale	**71,21%**
Expérience professionnelle	**92,42%**
Compétences particulières requises (maîtrise de logiciel, maîtrise des marchés publics, très bon relationnel, capacité d'encadrement...)	**75,75%**
Aisance rédactionnelle	37,87%
Assimilation des normes	19,69%
Connaissance du monde des collectivités et de la FPT	**60,60%**
Entretien téléphonique	57%
Entretien physique	**65,15%**

Les critères de sélection reposent principalement sur l'expérience professionnelle de l'agent mais les compétences détenues et l'entretien « *de visu* ».
Les Centres répondants évoquent d'autres critères comme la disponibilité, la capacité d'initiative, la prise de références, la réussite à des tests techniques.
Certains CDG précisent que les critères sont parfois moins pris en compte en raison du manque de candidats notamment sur les postes de secrétaire de mairie.

Avez-vous mis en place des partenariats ?

Base : 66 réponses

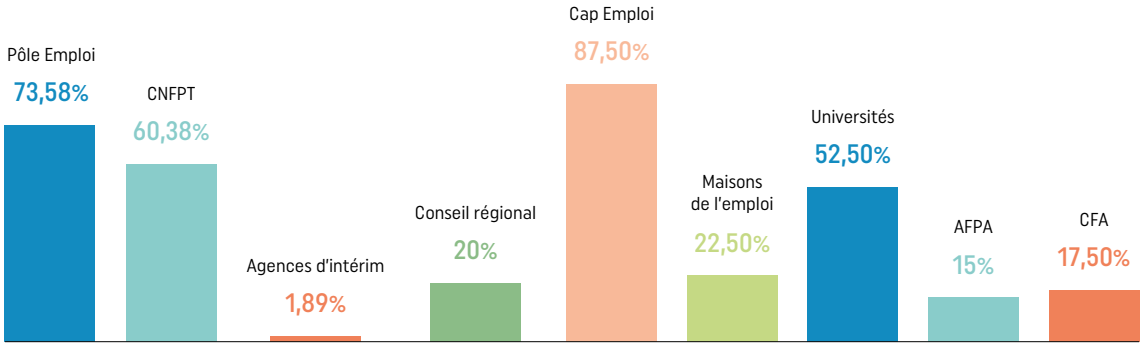


Les partenariats avec CAP Emploi sont ceux les plus fréquents parmi les CDG. En effet, près des trois quarts des CDG ont réalisé un partenariat avec CAP emploi (73,33%). Plus de 69% des Centres de Gestion ont développé un partenariat avec Pôle Emploi. La majorité a développé des axes de collaboration avec le CNFPT (65,62%) et le FIPHFP (53,33%).

D'autres partenariats sont mis en place avec les missions locales et les GRETA.

Partenariats développés en 2017

53 réponses



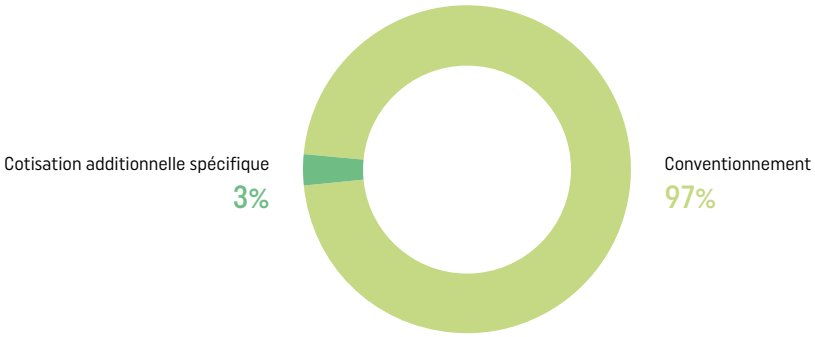
Quel est le nombre de collectivités ayant recours aux services de remplacement chaque année ?

Base : 58 réponses

En moyenne, 80 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année. Toutefois, ce chiffre est très variable d'un département à l'autre : de 10 à 316 collectivités ou établissements ayant sollicité le service.

Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?

Base : 63 réponses



La mission de remplacement est quasi exclusivement financée par convention (97%) et très minoritairement par une cotisation additionnelle spécifique.

Pratiquez-vous une tarification différente selon que la collectivité est affiliée ou non affiliée ?

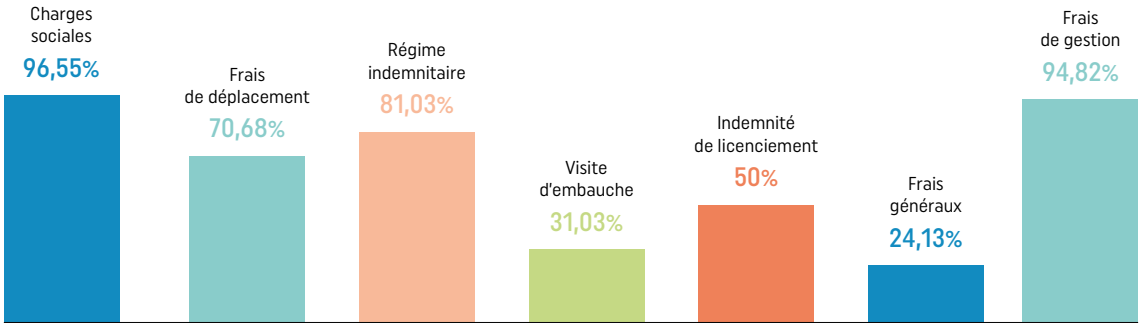
Base : 59 réponses

Près de 63% des CDG ayant répondu **ne pratiquent pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non. Ce taux est exactement similaire à celui de 2017.



Quels sont les éléments pris en compte dans la facturation ?

Base : 58 réponses

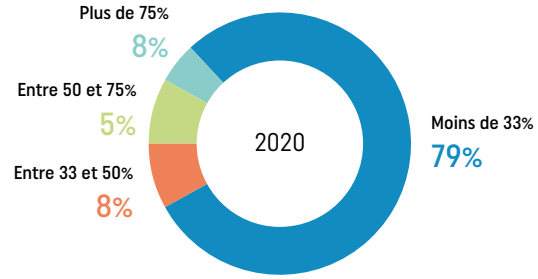


Les principaux éléments de facturation pris en compte par les CDG sont les charges sociales, les frais de gestion et de déplacement et le régime indemnitaire. En revanche, moins de la moitié des CDG prennent en compte les visites d'embauche et les frais généraux. Pour certains Centres, les primes de précarité, les indemnités de congés payés et de fin de mission sont également pris en compte dans la facturation.

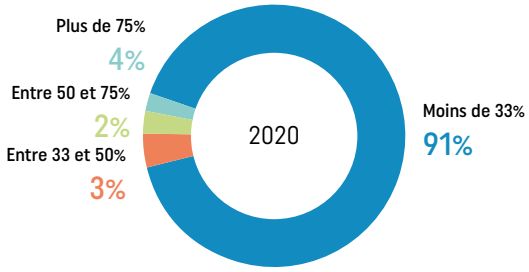
Quelle est la part des collectivités ayant bénéficié de cette mission en 2020 ?

Base : 62 réponses

La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission de remplacement est inférieure à 33%.



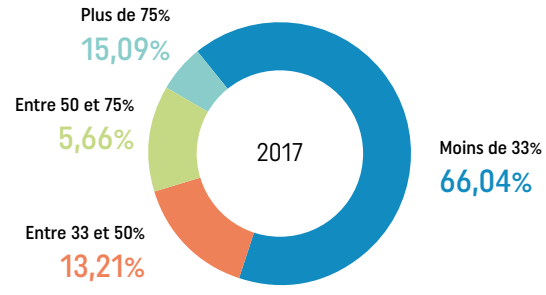
Collectivités affiliées



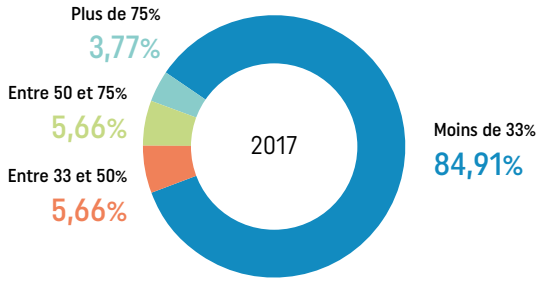
Collectivités non affiliées

Part des collectivités bénéficiant du service en 2017

Base : 53 réponses



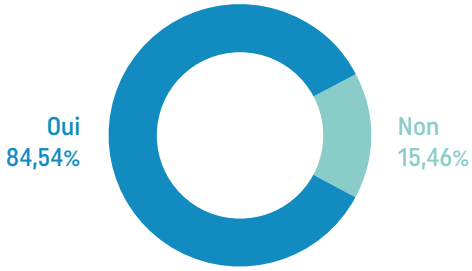
Collectivités affiliées



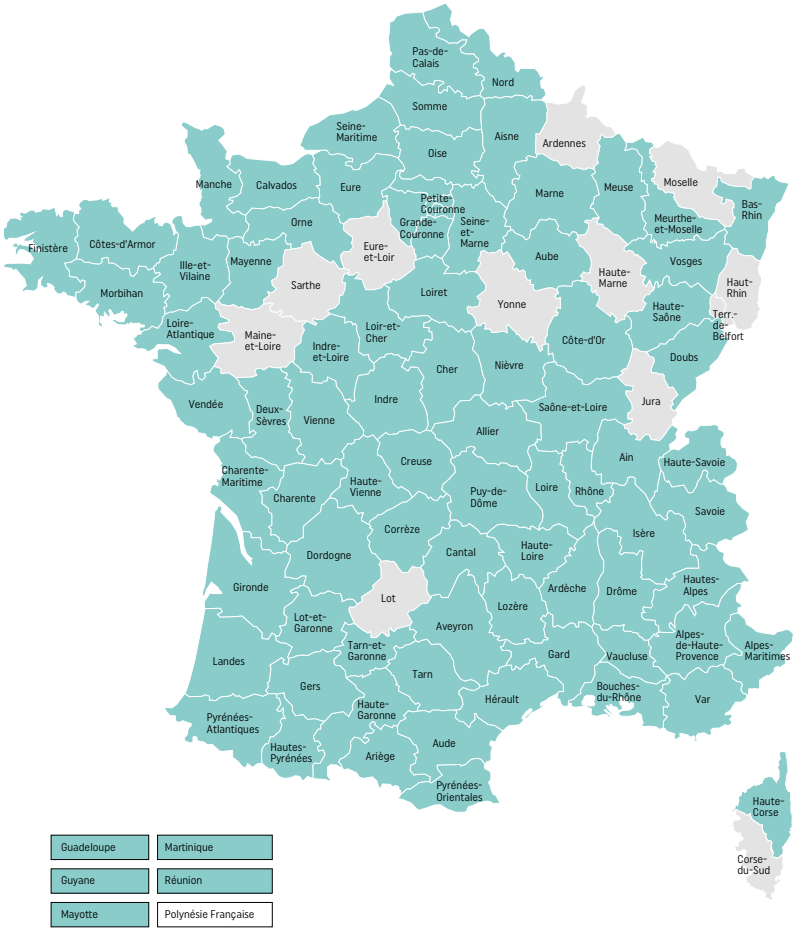
Collectivités non affiliées

Médecine du travail

Existe-t-il un service de médecine du travail ?



Sur l'ensemble des Centres de Gestion, 82 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée) ce qui représente **près de 85% des CDG**.



Cartographie des CDG proposant le service en 2021

Quel est le mode de gestion de ce service ?

Base : 61 réponses

Dans la grande majorité des cas (93,4%), **lorsque le Centre de Gestion propose un service de médecine professionnelle et préventive il privilégie la gestion directe de ce service**.
Pour les CDG qui délèguent la gestion de ce service, la délégation est exercée soit par la MSA soit par une association de médecine professionnelle, soit par un autre CDG. Un CDG exerce pour partie le service en régie et pour partie en délégation, faute de pouvoir recruter un nombre de médecins suffisant.

Quelles sont les prestations proposées par ce service ?

Base : 61 réponses

100% des CDG ayant répondu proposent les prestations suivantes :

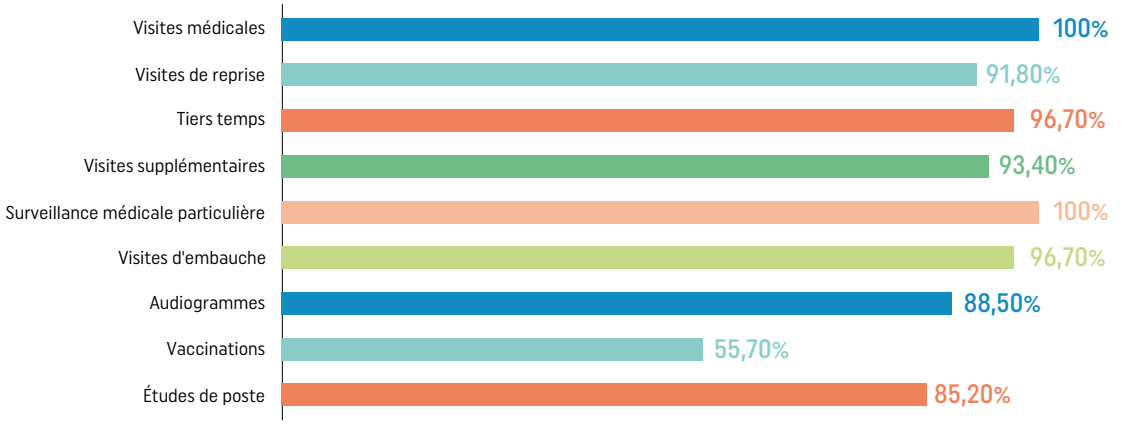
- **Visite médicale**
- **Surveillance médicale particulière** (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers...).

Les autres prestations réalisées sont les suivantes :

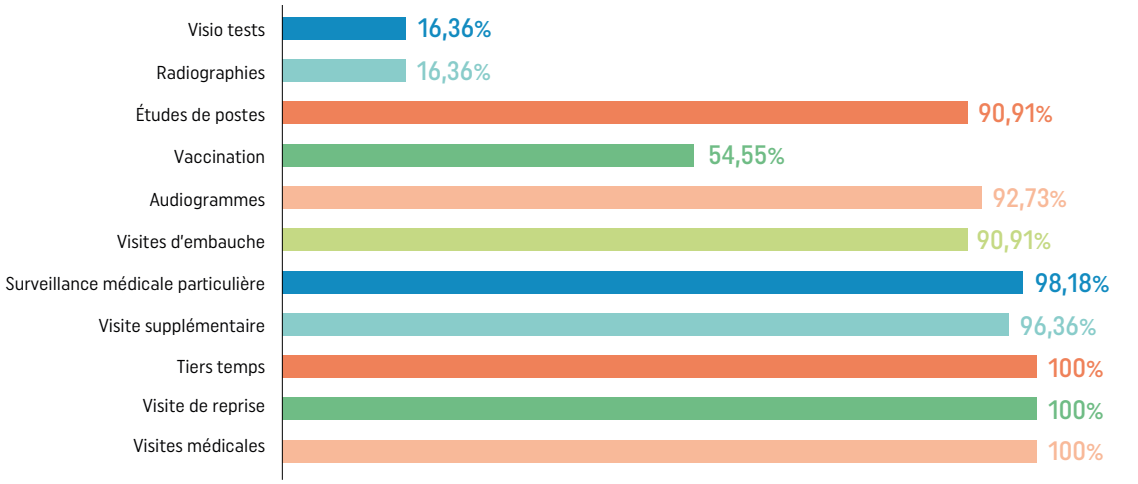
- **Visite de reprise de fonctions (dans 91,8% des établissements)**
- **Tiers temps (96,7%)** : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.
- **Visite d'embauche (96,7%)**
- **Visite supplémentaire (93,4%)**
- **Etudes de postes (85,2%)**.

La pénurie de médecins du travail explique que les CDG ne puissent assurer à 100% les visites de reprise et le tiers temps et réalisé plus d'études de poste. Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des **audiogrammes** (88,5%) et les **vaccinations professionnelles** (55,7%).

Certains proposent d'autres prestations comme : la radiographie, des spirométries, des entretiens infirmiers de santé au travail, des réunions d'information, des mesures (sonomètre, dosimètre, tensiomètre), des prescriptions d'examens complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés, un accompagnement par la psychologue du travail en mode individuel ou collectif, des analyses médicales et biologiques, la participation au CHSCT, aux instances médicales, l'animation de la pluridisciplinarité, la sensibilisation au secourisme, au travail sur écran, les dépistages visuels et urinaires...



Prestations proposées en 2021 (61 répondants)



Prestations proposées en 2017 (55 répondants)

De nombreux CDG regrettent que les missions proposées soient incomplètes faute de médecins du travail.
Plusieurs Centres évoquent la mise en œuvre de visites à la demande des agents, ce qui est prévu dans le décret du 10 juin 1985 modifié par celui du 13 avril 2022.
Depuis 2020, les services de santé et de sécurité au travail accompagnent également la gestion de la crise COVID avec la mise en œuvre des dépistages, la sensibilisation aux gestes barrière, la mise en place des PCA et PRA, l'accompagnement des services RH pour la gestion des personnes vulnérables et l'aménagement des postes et des espaces de travail.

Quel est le nombre d'agents bénéficiant de ce service ?

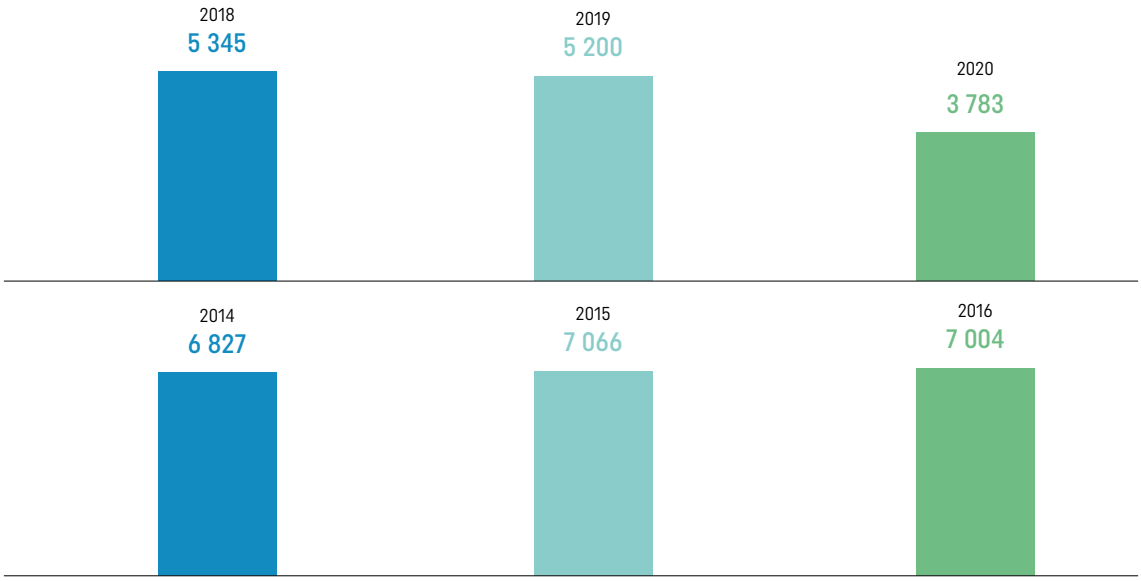
Base : 54 réponses

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des 54 CDG ayant répondu à cette question, s'élève à 609 350. Ce nombre est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller jusqu'à 30 600 agents. **En moyenne, environ 11 284 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015 et 12 200 en 2018)**.
Une douzaine de Centres de gestion évoquent la gestion de la médecine professionnelle pour les agents de l'Etat et de la FPH. Cela représente pour le total de ces CDG répondants environ 11 000 agents relevant d'autres fonctions publiques gérés par les services des CDG.
Par CDG, un médecin gère en moyenne 3550 agents.

Quel est le nombre de visites médicales réalisées chaque année ?

Base : 53 réponses

Le nombre de visites a régressé pour les années 2018 (5345 visites en moyenne), 2019 (5200 visites en moyenne) et 2020 (3783 visites en moyenne) principalement du fait de la difficulté de recruter des médecins, même si de nombreux CDG avaient anticipé la réforme du décret du 10 juin 1985 en mettant en place des entretiens infirmiers, en complément des visites médicales.
L'année 2020 ayant été une année particulière avec deux confinements, le nombre de visites réalisées n'est pas représentatif de la réalité de l'activité de médecine des CDG.



Nombre moyen de visites médicales par CDG et par an

Quel est le nombre de collectivités ayant recours au service de médecine chaque année ?

Base : 46 réponses

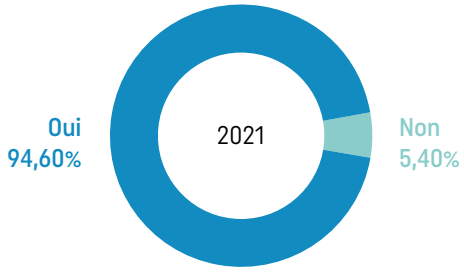
12 619 collectivités ont recours au service pour les 46 CDG ayant répondu à cette question, ce qui représente une moyenne de 274 collectivités par département. La grande majorité des collectivités affiliées (+ de 75%) demandent à bénéficier du service de médecine préventive du CDG.

Majoritairement seulement moins d'un tiers des collectivités non affiliées sollicitent le service. Toutefois, dans près de 30% des CDG, plus de 75% de ces collectivités ont recours aux prestations de médecine. Ce chiffre a progressé du fait de la pénurie de médecins que subissent également les collectivités et de la crise COVID.

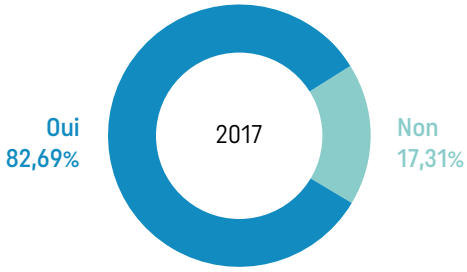
Avez-vous mis en place une équipe pluridisciplinaire ?

Base : 56 réponses

La quasi-totalité des CDG (94,6%) a mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

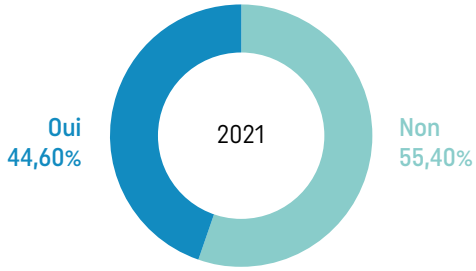


Mise en œuvre de la pluridisciplinarité
en 2021 (56 répondants)

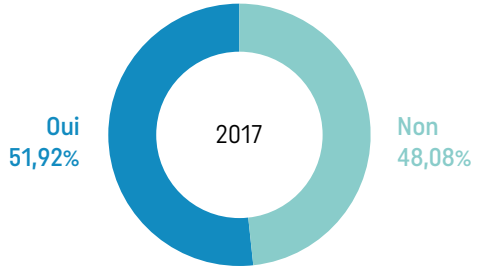


Mise en œuvre de la pluridisciplinarité
en 2017 (52 répondants)

44,6% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur. Là encore, la pénurie de médecins explique la baisse du nombre de médecins coordonnateurs dans les CDG (52% des centres en ayant nommé au moins un en 2017).



Nomination d'un médecin coordonnateur
en 2021 (56 répondants)



Nomination d'un médecin coordonnateur
en 2017 (52 répondants)

Quel est le nombre de médecins employés dans les services de médecine des CDG ?

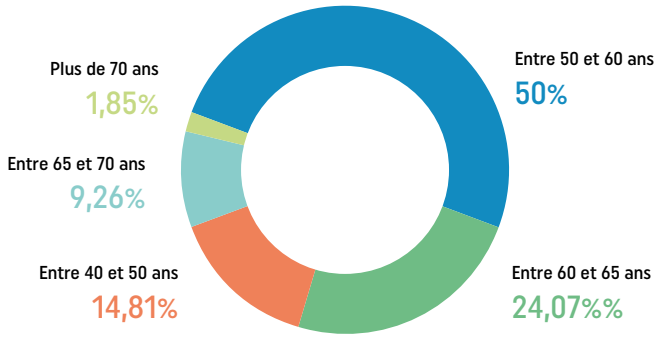
Base : 50 réponses

Les 50 CDG ayant répondu à la question sur les effectifs des services de médecine professionnelle emploient 215 médecins (134 ETP), ce qui représente une moyenne de 4 médecins et de 2,7 ETP par Centre. Seulement 38,6% des médecins du travail travaillent à temps complet au sein des CDG (41,9% à temps non complet et 19,5% à temps partiel).

Nombre de médecins de prévention employés dans les CDG en 2017 (50 répondants)

	2017 (en nombre et ETP)		2021 (en nombre et ETP)	
Moyenne	8	6,02	4	2,7
Minimum	1	0,4	1	0,2
Maximum	22	16,64	11	8,30

Les médecins du travail employés par les CDG sont en grande majorité recrutés comme contractuels ou vacataires (76,04%), moins d'un quart d'entre eux étant fonctionnaires (23,96%).
Parmi les médecins fonctionnaires, plusieurs sont détachés de la FPE et de la FPH (médecins scolaires notamment).
Environ un quart des médecins est actuellement en formation pour obtenir une spécialité en médecine du travail.
Si 50% des médecins employés par les CDG ont entre 50 et 60 ans, 35% des médecins du travail sont âgés de plus de 60 ans (contre un quart en 2017).

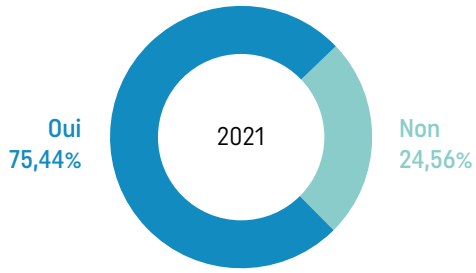


Moyenne d'âge des médecins du travail des CDG (50 répondants)

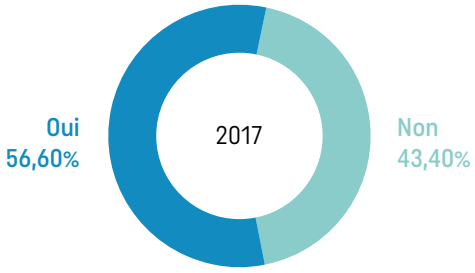
Avez-vous recruté des infirmiers ?

Base : 57 réponses

Depuis près de 15 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans plus de 75% des établissements contre 57% des Centres en 2017 et 37% en 2015).
Cela représente 100 agents soit 2 agents et ETP par CDG.



Part des CDG employant des infirmiers en 2021 (57 répondants)



Part des CDG employant des infirmiers en 2017 (53 répondants)

Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG). Ce champ de compétences a progressé ces dernières années :

- réaliser des entretiens infirmiers, médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin du travail et selon un protocole bien défini), assurer le suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- faire passer des examens pré-médicaux
- assurer des visites d'information et de prévention des apprentis
- réaliser des vaccinations, des tests d'audiométrie, de visiométrie, de biométrie, de spirométrie, vérifier les vaccinations, réaliser des examens de prévention
- recueillir des données épidémiologiques
- assister le médecin du travail lors des visites médicales d'embauche
- assurer le tiers temps, des visites de poste, des visites de site, des pré-visites, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, participer à des actions de prévention
- participer à des modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire
- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels...

Les infirmiers ont également été fortement sollicités pour co-animer des cellules de gestion de la crise COVID et participent de plus en plus aux actions en milieu de travail.

Avez-vous recruté des ergonomes ?

Base : 56 réponses

Plus de la moitié des Centres de Gestion (55%) ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG ayant répondu à la question en 2015, 59% en 2017).



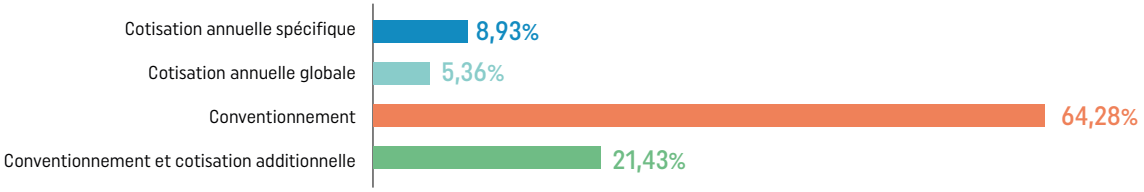
Les Centres emploient en moyenne **1 agent ergonome**.

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :
- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux, de sites, de services
- étude d'ambiances, d'organisation de service...
- prévention primaire, secondaire, tertiaire des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribution à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
- intervention à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS
- redéfinition des espaces de travail
- définition des aménagements de poste.

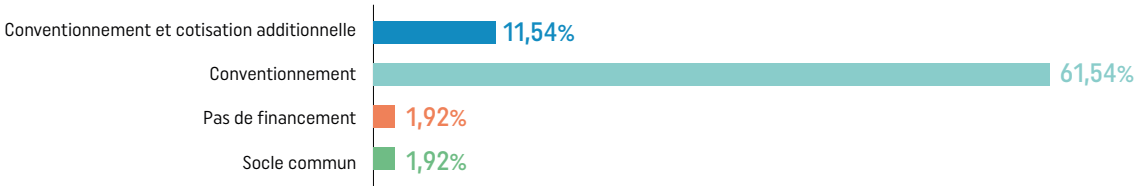
Quelles sont les modalités de financement du service « médecine du travail » ?

Base : 56 réponses

Les Centres de Gestion développent différentes modalités de financement du service de médecine du travail : prix à l'acte, cotisation additionnelle globale ou spécifique assise sur la masse salariale des collectivités, facturation à la journée, forfait par an et par agent, coût horaire...
Majoritairement, dans environ 2/3 des établissements (64,28%), cette mission est financée au travers d'un conventionnement. Près d'un quart des Centres applique une cotisation additionnelle pour les affiliés et un conventionnement pour les non affilés.
Le taux moyen de cotisation additionnelle pour financer la médecine du travail est de 0,37%.
Un CDG indique avoir inclus la médecine du travail dans le socle commun pour les non affiliés adhérents à ce socle.



Modalités de financement du service « médecine du travail » en 2021 (56 répondants)

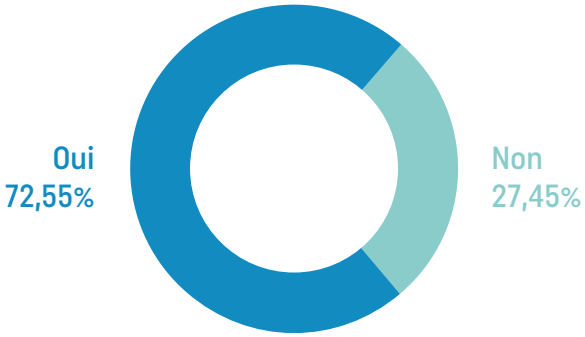


Modalités de financement du service « médecine professionnelle » en 2017 (52 répondants)

Une tarification différente est-elle pratiquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non ?

Base : 51 réponses

Dans la majorité des Centres de Gestion (72,55% des CDG ayant répondu), une tarification différente est appliquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non. Ce chiffre était en 2015 de seulement 47%. Certains CDG applique un tarif différent pour les agents de la FPE.
Les visites sont facturées en moyenne 17,50% plus chères pour les collectivités et établissements non affiliés.



Quel est le tarif moyen des services proposés ?

Base : 56 réponses

Certains CDG différencient les collectivités affiliées (cotisation additionnelle) et non affiliées (facturation à la journée d'intervention, exemple : 880 €/jour). Ce peut-être un forfait annuel dont le tarif varie en fonction de la taille de la collectivité (exemple : coût supplémentaire de 10 € par an et par agent si la collectivité a plus de 800 agents).
Le tarif moyen d'une visite médicale est de 81 € pour les collectivités affiliées (minimum 56 € / maximum 150 €) et de 95 € pour les non affiliées (minimum 65 € / maximum 150 €).

2021		
Service proposé	**Tarif moyen/minimum/maximum (en €)**	
Une visite médicale	Affiliés 81 / 56 / 150	Non affiliés 95 / 65 / 150
Une visite supplémentaire	Affiliés 80 / 50 / 150	Non affiliés 93 / 50 / 150
Surveillance médicale particulière	Affiliés 78 / 56 / 110	Non affiliés 94 / 65 / 140
Une visite de reprise de fonction	Affiliés 85 / 56 / 150	Non affiliés 99 / 65 / 150
Une visite d'embauche	Affiliés 81 / 56 / 150	Non affiliés 94 / 65 / 150
Tiers temps	Le coût est généralement compris dans la visite, dans la cotisation ou l'acte n'est pas facturé. Certains CDG le facturent à la demi-journée, à la journée ou à l'intervention.	
Service de médecine	Tarif journalier : Affiliés 847,5 € / 600 € / 1150 € Tarif journalier : Non Affiliés 925 € / 600 € / 1250 € Tarif annuel par agent : Affiliés 73 € / 45 € / 95 € Non Affiliés 86 € / 57 € / 113 €	

2017	
Service proposé	**Tarif moyen/minimum/maximum en 2017 (en €)**
Une visite médicale	74 / 43 / 110
Une visite supplémentaire	81 / 36 / 116
Surveillance médicale particulière	83,60 / 60 / 116
Une visite de reprise de fonction	84,30 / 60 / 116
Une visite d'embauche	81,70 / 64 / 116
Tiers temps	Le coût est généralement compris dans la visite, dans la cotisation ou l'acte n'est pas facturé. Certains CDG le facturent à la demi-journée, à la journée ou à l'intervention.
Radiographies/audiogrammes/ Vaccinations	Le coût est généralement compris dans la cotisation ou il n'est pas facturé.

Prévention des risques professionnels

Exercez-vous la mission « prévention des risques professionnels » ?

Base : 95 réponses

La totalité des Centres de Gestion a un service de prévention des risques professionnels.

Exercez-vous la mission « ACFI » ?

Base : 69 réponses

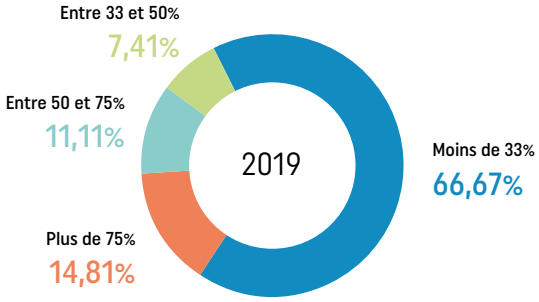
Si 54% des établissements proposaient la mission ACFI en 2011, 67% en 2015, ils sont désormais plus de 84% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.



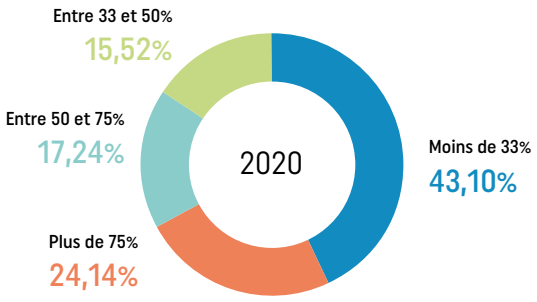
Quel est le nombre de collectivités bénéficiaires de ce service ?

Base : 58 réponses

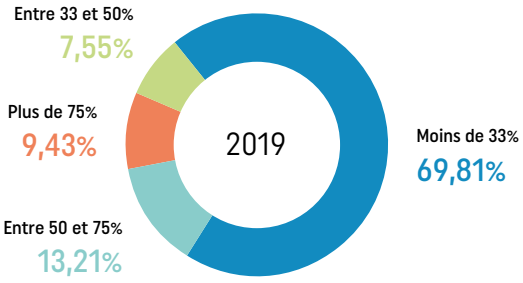
Environ 230 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG. En majorité, 42% des collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines CNA le demandent également. La part des collectivités ayant sollicité le service prévention en 2020 est plus importante qu'en 2019. Dans plus de 25% des CDG, plus de 50% des non affiliés ont recours à ce service. Ces évolutions s'expliquent par le renforcement des cas d'usure et de pénibilité au travail et par la crise COVID.



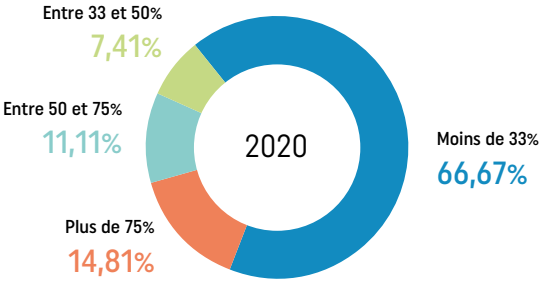
Part des collectivités affiliées ayant recours au service en 2019 (57 répondants)



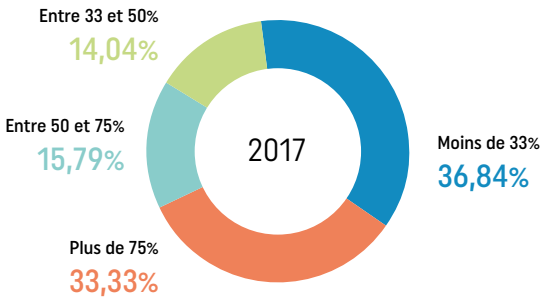
Part des collectivités affiliées ayant recours au service en 2020 (58 répondants)



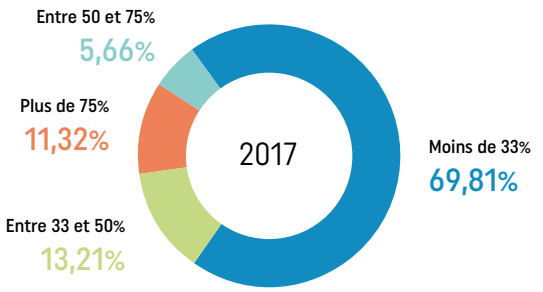
Part des collectivités non affiliées ayant recours au service en 2019 (53 répondants)



Part des collectivités non affiliées ayant recours au service en 2020 (54 répondants)



Part des collectivités affiliées ayant recours au service en 2017 (57 répondants)



Part des collectivités non affiliées ayant recours au service en 2017 (53 répondants)

Quelles sont les activités réalisées par ce service ?

Base : 69 réponses

Dans la quasi-totalité des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :
- Conseil auprès des collectivités (100%)
- Elaboration et mise en ligne de documents (94,20%)
- Sensibilisation des agents de prévention (94,20%)
- Visites de locaux (89,86%)
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU) (95,65%).

Les missions **d'études de postes** en lien avec le médecin de prévention, sont réalisées dans 59% des Centres. Ces études sont faites majoritairement en lien avec l'ergonome, qui fait partie intégrante du service de prévention des risques dans un tiers des CDG.
En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :
- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011 : en moyenne 41 par an et par CDG (au minimum 1)
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne 45,6% des collectivités du ressort des Centres répondants en disposent alors qu'en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés seulement avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

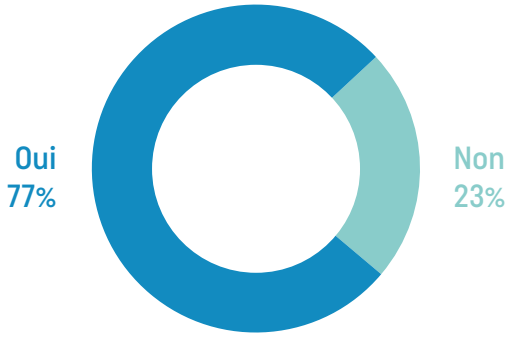
Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, **plus de 50% des CDG (54%) ont passé une convention avec le FNP**. Toutefois, certains CDG n'ont pas renouvelé cette collaboration avec le FNP depuis 2016-2017 ou 2019 notamment à cause de difficultés d'atteinte des objectifs fixés et liées à la mise en place de Prorisq.



Conclusion d'une convention avec le FNP (63 répondants)

En 2021, 75 CDG disposaient d'une convention avec le FIPHFP (25 conventions ayant été renouvelées en 2021).
Les grands axes de ces conventions sont les suivants :

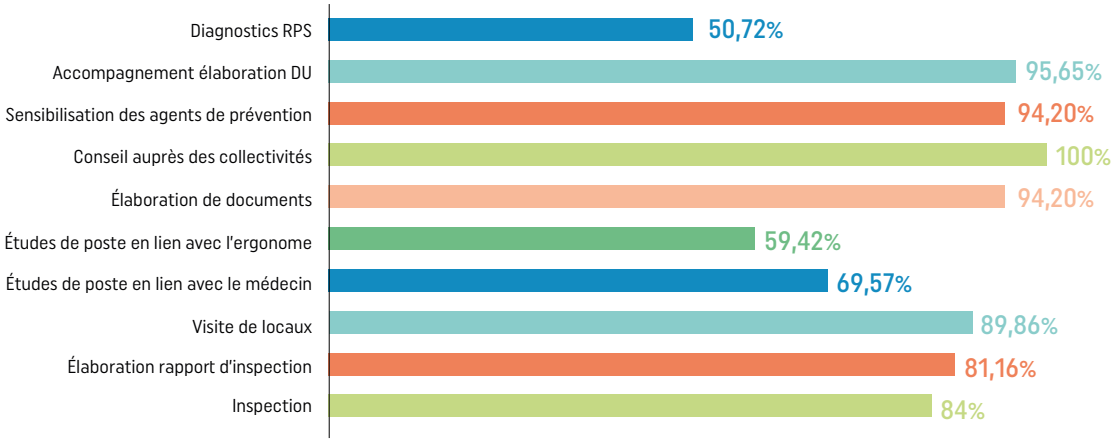
- **L'information et la sensibilisation** auprès des publics ciblés : nouveaux encadrants de travailleurs handicapés, personnes en charge de la déclaration et de la saisie des aides...
- **L'accompagnement au recrutement de travailleurs handicapés** dans la fonction publique, notamment via les services remplacement et Missions temporaires, en lien avec les Cap Emploi
- **Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement**, avec différents niveaux d'intervention des équipes pluridisciplinaires des centres
- **Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis** dans la fonction publique.



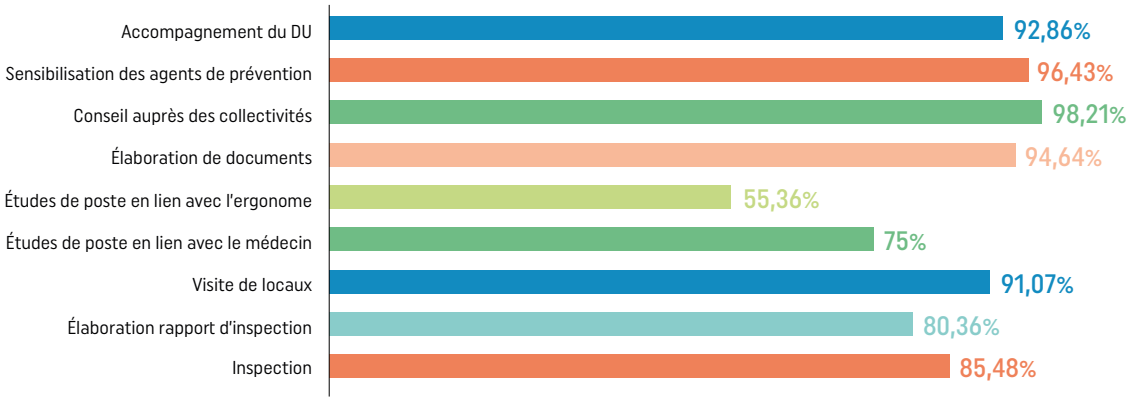
Conclusion d'une convention avec le FIPHFP année 2021 sur 97 CDG

Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

- La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
- La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
- L'édition de bulletins d'information, veille réglementaire
- L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention, directeurs d'EHPAD...)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, du CHSCT
- Les diagnostics RPS
- La mise en place d'une cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- L'animation d'ateliers de formation
- L'accompagnement à la compilation et l'analyse des données sociales
- Le secrétariat des comités techniques et des CHSCT
- La mise à disposition de conseillers en prévention
- L'organisation de conférences ou de colloques
- Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus
- Le développement de l'accessibilité des locaux professionnels, l'intervention pour la conception des lieux de travail
- La sensibilisation autour de l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention avec le FIPHFP)
- La mise à jour des DU
- La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail...)
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Le suivi du partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges
- L'organisation d'événements
- L'élaboration des PCA et PRA...



Activités réalisées par les services de prévention des risques des CDG en 2021 (69 répondants)



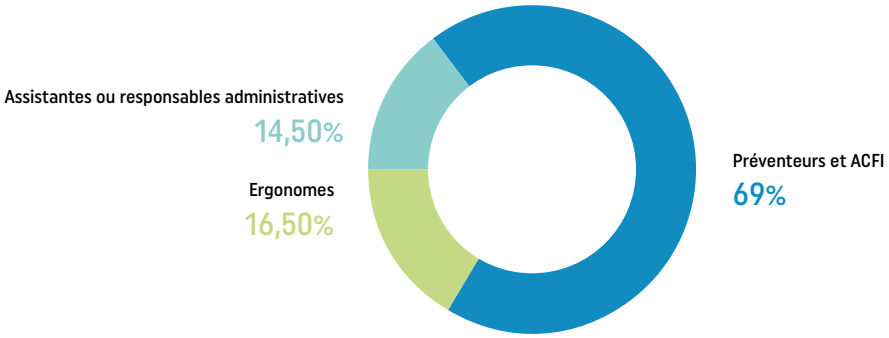
Activités réalisées par le service Prévention des risques professionnels en 2017 (56 répondants)

Quel est l'effectif du service de prévention des risques ?

Base : 64 réponses

Les 64 CDG répondants emploient 244 personnes en 2021 dans les services de prévention des risques professionnels, ce qui représente en moyenne **4 agents** par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 20.

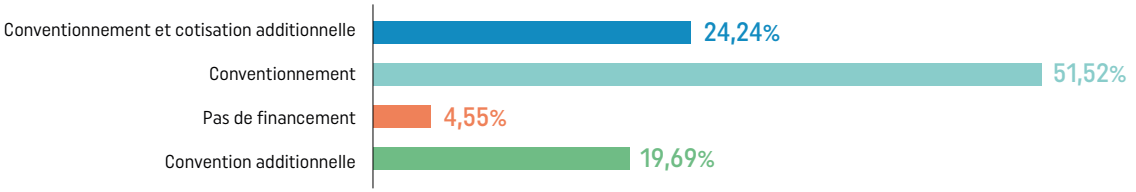
La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.



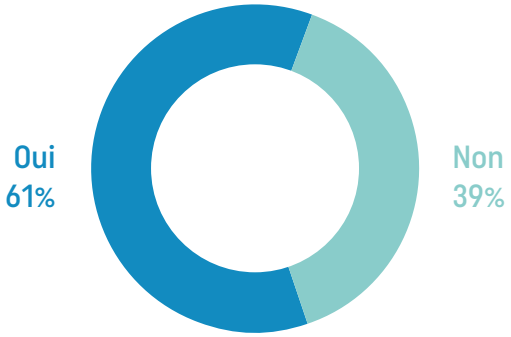
Quelles sont les modalités de financement du service ?

Base : 66 réponses

Plus d'un quart des CDG finance ce service par la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et par convention pour les CNA. Un peu plus de 51% appliquent uniquement le conventionnement et un peu moins de 20% facturent cette mission avec la cotisation additionnelle.
3 CDG répondants évoquent un non financement spécifique du service de prévention, celui-ci étant proposé avec la médecine professionnelle qui fait elle l'objet d'un financement.
6 CDG indiquent que la prestation « prévention des risques professionnels » est inscrite dans le socle commun pour les non affiliés adhérents au socle.



Dans la majorité des Centres (61%), une tarification différente est pratiquée en fonction du mode d'affiliation des collectivités et établissements publics. La tarification peut être différenciée en fonction de la taille de la structure ayant recours au service.



Tarification différente pour les collectivités non affiliées, année 2021 (59 répondants)

La tarification varie selon les prestations proposées (conseil, visite de locaux, mission ACFI, accompagnement DUERP, formation des assistants et conseillers de prévention, diagnostic RPS).

Majoritairement, la tarification est basée sur un prix journalier ou une tarification horaire. Certains CDG indiquent avoir institué des forfaits d'adhésion au service pouvant être différents selon la taille de la collectivité.

Le tableau suivant présente une moyenne générale des facturations proposées par les Centres de Gestion :

Base : 56 répondants

Modalités de financement	Tarification moyenne sur l'ensemble des 50 réponses à cette question	Minimum/maximum
Prix à la journée	Affiliés : 450 € / Jour	160 € / 1200 €
	Non Affiliés : 608 € / Jour	300 € / 1250 €
Tarification horaire	Affiliés : 61 € / Heure	35 € / 89 €
	Non Affiliés : 75 € / Heure	35 € / 150 €
% de cotisation additionnelle	0,21 %	0,01 % - 0,5 %

Médecine statutaire et de contrôle

Proposez-vous un service de médecine statutaire et de contrôle ?

Seuls deux Centres de Gestion ont mis en place un service de médecine statutaire et de contrôle :
- Le CDG du Rhône et de la métropole de Lyon en 2017
- Le CDG de Saône-et-Loire en 2018.

Aucun CDG ne prévoit de mettre en place cette mission ouverte par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 à l'horizon 2022 ou à plus lointaine échéance.

Aucun des deux CDG n'exerce cette mission par conventionnement pour des collectivités relevant du ressort territorial d'un autre CDG.

Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?

Pour le CDG 69, les prestations proposées sont les suivantes :
- Contrôle de la justification médicale des arrêts
- Visites d'aptitude
- Visites d'expertise
- Visites d'octroi du temps partiel thérapeutique
- Aptitude au port d'armes pour les agents de police municipale

Dans les deux CDG, aucune évolution du nombre d'arrêts ou de la durée des arrêts n'a été constatée depuis la mise en œuvre de cette mission.

Quel est le nombre de médecins employés pour le service de médecine statutaire et de contrôle ?

Le CDG 69 emploie un médecin à temps complet et 3 médecins à temps non complet pour un total de 2 ETP.
Le service est composé de la manière suivante :
- 1 médecin territorial contractuel, chef de service de médecine statutaire et de contrôle
- 3 médecins territoriaux contractuels.

Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?

Pour le CDG 69, cette mission est proposée aux collectivités et établissements dans le cadre de conventionnements. Une tarification différenciée est prévue en fonction de l'affiliation ou non de la collectivité ou de l'établissement public.

Pour les affiliés : le financement correspond à une cotisation de 0,03% de la masse salariale pour un nombre de visites correspondant au moins à 8% de l'effectif.
Pour les non affiliés, le financement correspond à une cotisation de 0,05% de la masse salariale pour un nombre de visites correspondant au moins à 8% de l'effectif.

Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2020 ?

Pour les deux CDG répondants, moins de 33% des collectivités et établissements affiliés et non affiliés ont bénéficié de cette mission en 2019 et 2020.

Assistance psychologique

Existe-t-il un service d'assistance psychologique ?

70 CDG répondants

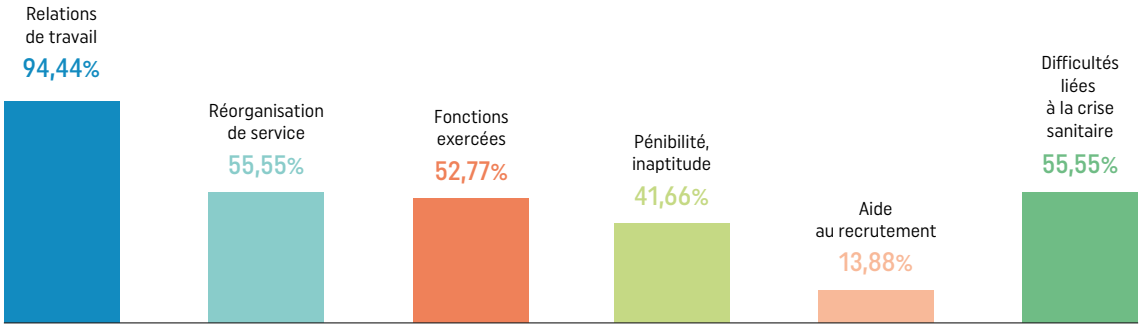


51% des CDG répondants ont mis en place un service d'assistance psychologique. Ce taux est légèrement supérieur à celui de 2017. A cette date, 41,30% des CDG déclaraient avoir mis en place un service d'assistance psychologique au sein de leurs services de médecine professionnelle.

Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 2 agents (1,77 agent en équivalent temps plein contre 1,62 ETP en 2017 et 1,06 ETP en 2015).

Quelles sont les principales difficultés pour lesquelles cette assistance est sollicitée ?

36 CDG répondants



Les psychologues des CDG sont sollicités pour des difficultés liées aux relations de travail (94,44%), aux réorganisations de service (55,55%), aux fonctions exercées (poste de travail, formation, absence de reconnaissance) (52,77%) et aux situations de pénibilité et d'inaptitude (41,66%).

Plus marginalement, les psychologues peuvent être sollicités pour accompagner des recrutements (13,88%).
On observe également que la crise sanitaire liée au Covid-19 a sensiblement impacté les services d'assistance psychologique des CDG. En effet, plus de la moitié des répondants (55,55%) déclare avoir été sollicité pour accompagner les difficultés liées à ce contexte.

Outre ces éléments, les CDG ont indiqué être sollicités pour d'autres types d'actions :
- Appui aux collectivités lors d'évènements graves (accidents graves, décès, suicides)
- Dispositif de signalement de violences, discriminations
- Accompagnement post traumatique
- Conflits éthiques, de valeur.

Quelles sont les missions exercées par les psychologues du travail des CDG ?

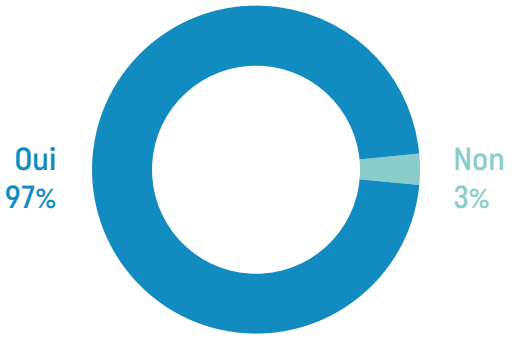
36 CDG répondants

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont les suivantes :

- Études de maintien dans l'emploi (41,66%)
- Aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention (36,11%%)
- Audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail (63,88%)
- Aide au recrutement (27,77%)
- Accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap (44,44%)
- **Accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif (88,88%)**
- **Prévention des RPS (86,11%)**
- Démarches de médiation (63,88%)
- Information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement (41,66%)
- **Réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail (77,77%)**
- **Intervention à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...) (80,55%)**
- Accompagnement vers les soins (41,66%).

Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres acteurs ou psychologues ?

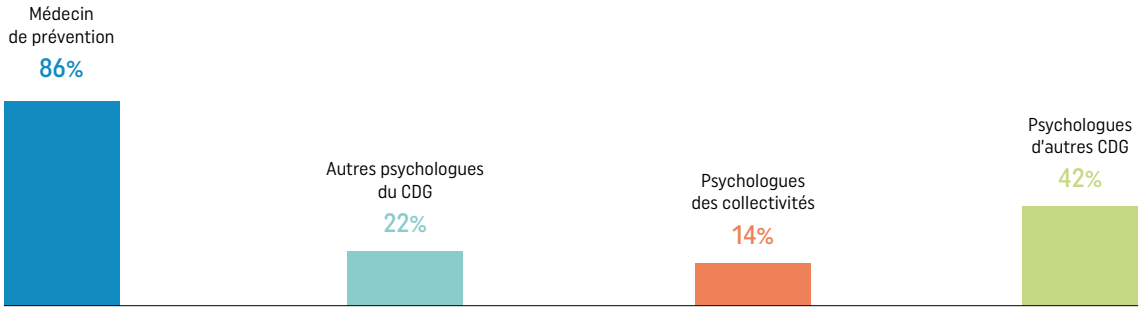
34 CDG répondants



La très grande majorité des psychologues de CDG (97%) collabore avec d'autres acteurs comme les médecins de prévention, d'autres psychologues, les ergonomes, les assistants et conseillers de prévention, les assistantes sociales, les référents handicap.
Les psychologues sont également amenés à travailler avec les conseillers en organisation des CDG.
Ce système de collaboration tend à se généraliser, ce taux était de 91,18% en 2017.

Collaboration des psychologues du travail des CDG

33 CDG répondants



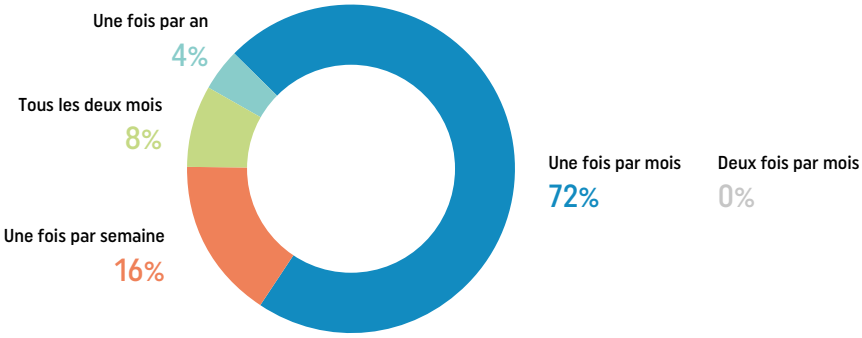
Quel est le nombre de dossiers suivis par an ?

27 CDG répondants

Le nombre de dossiers suivis par an et par CDG est très variable d'un Centre à l'autre allant de 10 à 250, la moyenne étant de 102. Cette moyenne est légèrement inférieure à celle de 2017 (126 dossiers par an et par CDG en moyenne).

Quelle est la fréquence moyenne des entretiens ?

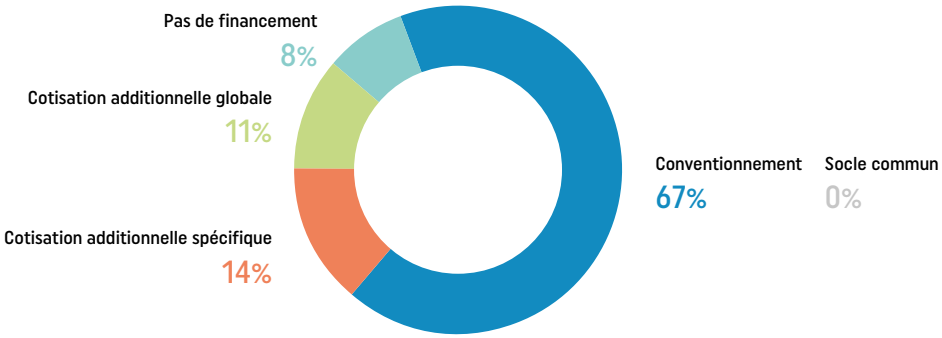
25 CDG répondants



Majoritairement (72%), les entretiens avec les agents ont lieu une fois par mois ou une fois tous les deux mois (8%). Les entretiens peuvent également être plus fréquents et avoir lieu une fois par semaine (16%).

Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

36 CDG répondants



Plus des deux tiers (67%) des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires. Ce taux est sensiblement plus élevé qu'en 2017 (53%)
25% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.
Il faut également noter que 8% des CDG ayant répondu proposent cette mission sans financement particulier. Ce taux était de 25% en 2017. On constate donc que la mission est de plus en plus financée directement par les collectivités.
Aucun établissement n'a inclus cette prestation dans le socle commun.

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

29 CDG répondants



Dans environ 28% des CDG ayant répondu **il n'y a pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non. Lorsqu'elle existe une tarification différenciée, celle-ci s'élève à environ 37% en plus pour les non affiliés.
En 2017, 41% des CDG déclaraient ne pas avoir instauré de tarification différente. On, constate donc que le financement de la mission est de plus en plus différencié entre les collectivités et établissements affiliés ou non.

Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

30 CDG répondants

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 459 € pour les affiliés et 614 € pour les non affiliés.

Quel est le nombre de collectivités ayant recours à ce service ?

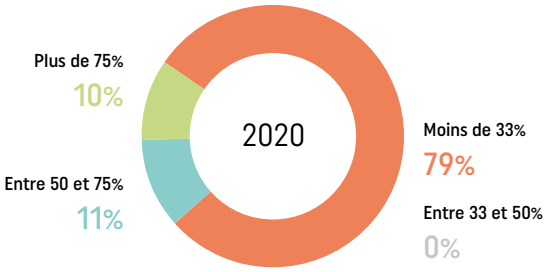
30 CDG répondants

En moyenne, 78 collectivités par CDG ont recours au service d'assistance psychologique. Le minimum est de 10 et le maximum de 543.

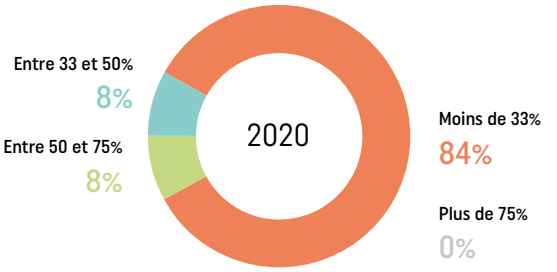
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « psychologie du travail » en 2020 ?

29 CDG répondants

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « assistance psychologique » est majoritairement inférieure à 33%.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

Assistance sociale

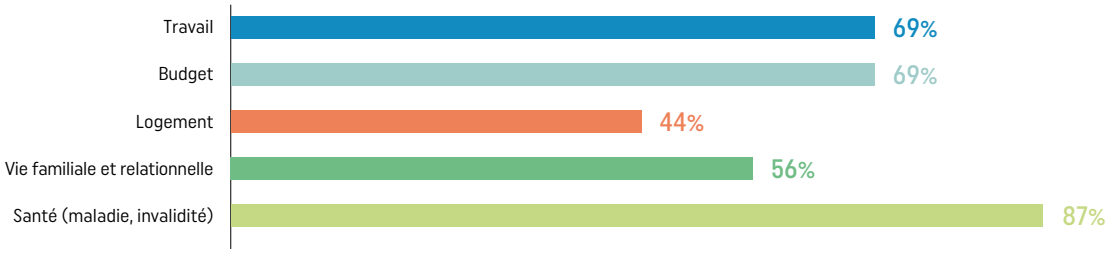
Existe-t-il un service d'assistance sociale ?

Base : 70 réponses



Près d'un quart des CDG ayant répondu exerce la mission « Assistance sociale » (23%).
Cette mission emploie en moyenne 1,8 ETP par CDG. Le nombre maximum d'assistants sociaux employés est de 15.

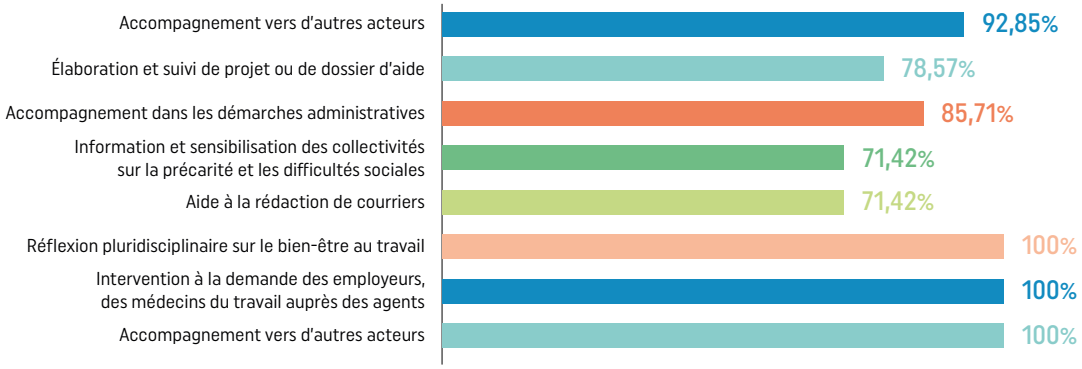
Quelles sont les principales difficultés pour lesquelles cette assistance sociale est sollicitée ?



Les principales difficultés sur les lesquels les services d'assistance sociale sont sollicités concernent les questions de santé (maladie, invalidité). Pour deux tiers des CDG, les assistantes sociales sont également sollicitées sur des difficultés relatives au budget (gestion, endettement, consommation) ou au travail (poste de travail, relations, formation, harcèlement).

Quelles sont les missions exercées par les assistantes sociales du CDG ?

Base : 14 réponses



La totalité des agents en charge de l'assistance sociale des CDG répondants mettent en place des accompagnements individuels des agents en souffrance, des accompagnements collectifs, des accompagnements dans les démarches administratives pour l'élaboration de dossiers (mutuelles, prévoyance, retraite) ainsi que des aides à l'élaboration et le suivi de projet ou de dossier d'aide.
Certains CDG, outre ces actions, mettent en place des ateliers spécialisés sur la qualité de vie au travail à destination des collectivités.

Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres assistantes sociales ?

Base : 15 réponses

Près des trois quarts des CDG (73%) indiquent que les assistances sociales ont instauré un système de collaboration dans 64% des cas avec le secteur privé et le secteur public et dans 36% des cas uniquement avec le secteur public.

Quel est le nombre de dossiers suivis et de collectivités ayant recours à ce service par an ?

Base : 10 réponses

	Nombre minimum constaté	Nombre maximum constaté	Nombre moyen
Nombre de dossiers	6	1 300	348
Nombre de collectivités ayant recours à ce service/CDG	2	249	92

Le nombre de collectivités et d'établissements ayant recours au service assistance sociale est en moyenne de 92 chaque année, le minimum étant de 2 et le maximum de 249.
En moyenne, 348 dossiers sont gérés par les assistantes sociales du CDG en un an. Le maximum de dossiers gérés est de 1300.

Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres acteurs ?

Base : 15 réponses

La totalité des CDG répondants déclarent avoir instauré une collaboration avec d'autres acteurs. Ces acteurs sont principalement les suivants :

- Médecins de prévention (93%)
- Psychologues (53%)
- Autres assistantes du CDG (27%)
- Assistantes sociales des collectivités (33%)
- Assistantes sociales d'autres CDG (60%).

Des CDG indiquent également que des collaborations ont été mises en place avec les CPAM et les MDPH.

Quelle est la fréquence moyenne des entretiens avec les agents ?

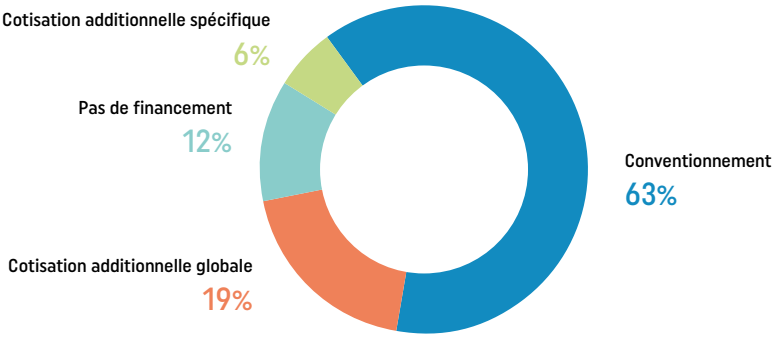
Base : 10 réponses



Dans près d'un tiers des CDG, les entretiens sont très fréquents (une fois par semaine). Ils ont lieu également, pour 40% des CDG, tous les mois. Ainsi, pour près des trois quarts des CDG, les entretiens avec les agents ont lieu au moins une fois par mois.

Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Base : 16 réponses



Pour 63% des CDG ayant répondu, le financement de la mission « Assistance sociale » est basé sur une convention avec les collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés).

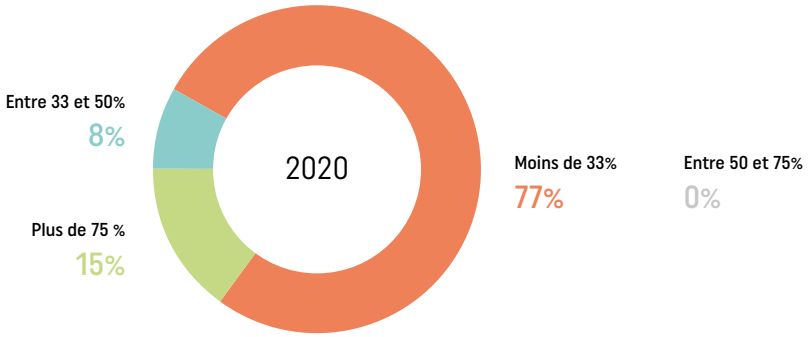
Les autres CDG répondants (25%) financent cette mission sur la base d'une cotisation additionnelle globale ou sans financement spécifique (12%).

57% des CDG indiquent qu'il n'est pas pratiqué de tarification différente entre les collectivités et établissements affiliés et ceux qui ne le sont pas.

Le coût moyen d'une permanence d'assistante sociale est d'environ 350 à 400 € par jour. La moyenne du tarif d'intervention est de 80 €/heure.

Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2020 ?

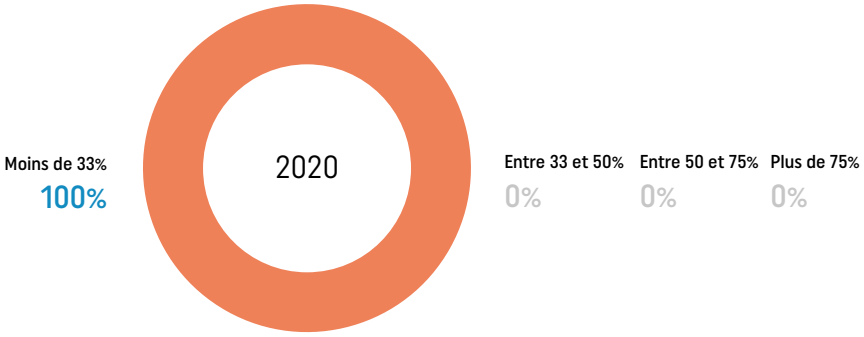
Base : 13 réponses



Part des collectivités affiliées

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « assistance sociale » est majoritairement inférieure à 33%.

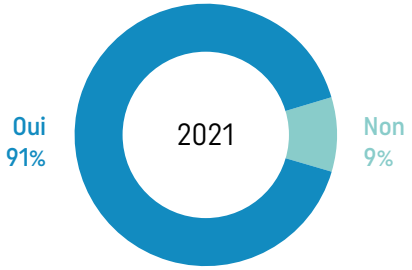
Toutefois, pour près du quart des CDG répondants, plus de 33% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission en 2020.



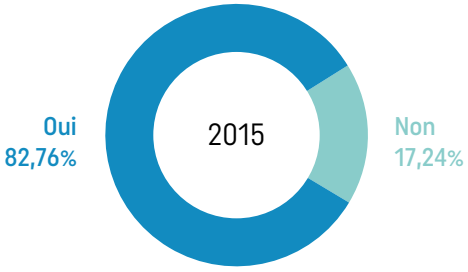
Part des collectivités non affiliées

Contrat d'assurance groupe

Exercez-vous cette mission ?



69 réponses



58 réponses

Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (91%). Ce chiffre est supérieur à celui observé en 2011 (88%) et 2015 (82,76%).

À quel(s) organisme(s) avez-vous recours pour proposer aux collectivités et établissements ce contrat d'assurance ?

Base : 57 réponses

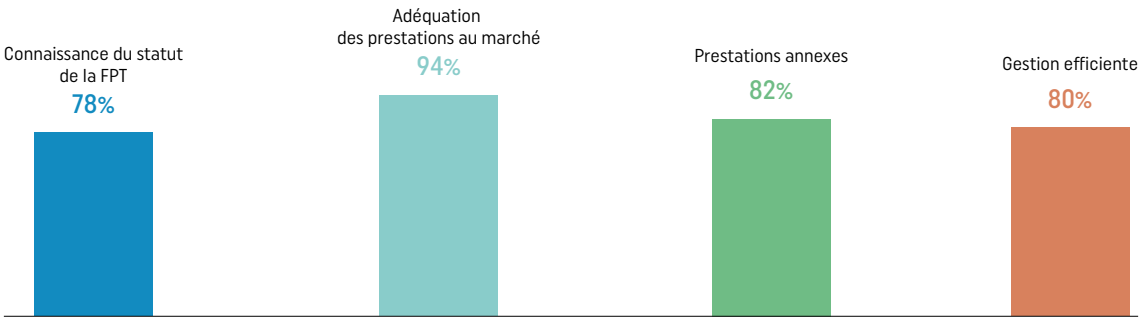
Les principales compagnies d'assurance statutaire sont la CNP, Groupama, Collecteam, Axa et Allianz.

Les Centres de Gestion proposant un contrat groupe y ont recours directement ou par le biais d'un courtier.
Les trois courtiers auxquels les Centres de Gestion ont majoritairement recours afin de proposer un contrat d'assurance groupe aux collectivités et établissements de leur ressort sont Sofaxis, Gras-Savoye, Siaci St Honoré.

Quels sont les critères de choix du prestataire ?

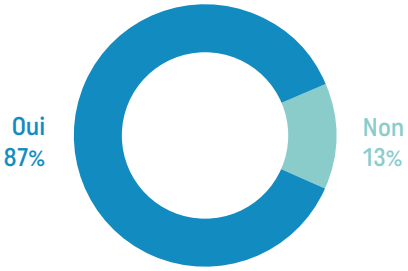
Base : 63 réponses

Ce sont l'adéquation du taux avec la réalité du marché et la mise à disposition de prestations annexes qui sont examinées en priorité par les CDG pour retenir un prestataire.



Ce contrat couvre-t-il l'ensemble des agents ?

Base : 60 réponses



Fin 2014, 75% des Centres ayant répondu prenaient en charge l'ensemble des agents des collectivités adhérentes au contrat, contractuels inclus (70% en 2011). Ils étaient près de 83% à indiquer fin 2017 que l'ensemble des agents était couvert. En 2021, ce taux a nettement progressé puisque 87% des CDG répondants déclarent que le contrat couvre l'ensemble des agents.

Depuis des années, l'augmentation constante du taux d'absentéisme au sein des collectivités est une des principales explications à cet accroissement du nombre d'agents couverts.

Quels sont les risques couverts par les contrats ?

Base : 62 réponses

La disponibilité d'office est la garantie la moins souscrite (85,48%) avec le temps partiel thérapeutique (96,77%). Les autres risques sont quasi-systématiquement couverts. On remarque que les éléments couverts par les CDG sont en hausse par rapport à 2017.
Certains Centres de gestion évoquent la couverture d'autres risques comme le congé de paternité ou d'adoption, l'AIT, le maintien du demi-traitement précédant une disponibilité.

Quels sont les principaux éléments couverts par l'assurance ?

RÉPONSES	EN %
Accident du travail	100%
Maladie ordinaire	100%
Longue maladie	100%
Maladie de longue durée	100%
Temps partiel thérapeutique	96,77%
Disponibilité d'office	85,48%
Maternité	100%
Décès	98,38%

Des statistiques sont-elles réalisées par le CDG ou l'assureur ?

Base : 63 réponses

Dans tous la quasi-totalité des CDG (98,38%), des statistiques sont réalisées sur l'absentéisme, le nombre d'accidents de service, le nombre de jours de congés maladie des collectivités ayant souscrit au contrat groupe.

Sur quelles bases le montant des primes est-il calculé ?

Base : 58 réponses

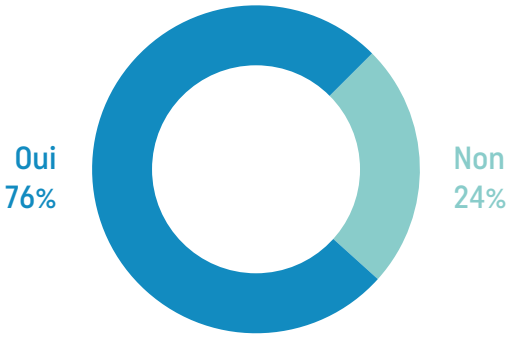
Pour 95% des Centre de Gestion ayant répondu, la base de calcul est constituée du traitement indiciaire brut des agents auquel s'ajoutent d'autres bases optionnelles de calcul qui restent au choix de la collectivité adhérente. Il peut s'agir du supplément familial de traitement (56%), de l'indemnité de résidence (34%), de la NBI (60%), des charges patronales (51%).

25,86% des CDG appliquent un pourcentage de la masse salariale dans un tiers des cas rapporté au taux de sinistralité.

65,51% des CDG appliquent des taux négociés par collectivité à la signature du contrat en fonction de la sinistralité.

Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des primes reversées (frais de gestion) ?

Base : 59 réponses



Pour 24% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des primes reversées n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission (20% en 2017 et 73% en 2011).

Une clause de rémunération assise sur les primes a-t-elle été insérée dans la convention ?

Base : 59 réponses

42% des CDG ont inséré une clause de rémunération assise sur le montant des primes (44% en 2017).



Quel est le nombre de collectivités ou établissements adhérents et le nombre d'agents couverts par le contrat d'assurance groupe en 2020 ?

Base : 59 réponses

En moyenne, 273 collectivités ou établissements adhèrent au contrat d'assurance groupe dans chaque département en 2020 (minimum : 6 dans les DOM et 43 en métropole/maximum : 630).

Dans le ressort des 59 CDG ayant répondu à la question du nombre d'agents couverts, les contrats englobent plus de 296 531 fonctionnaires et contractuels (279 000 en 2017), ce qui correspond à 5 491 agents en moyenne par CDG.

Les taux ont-ils été révisés depuis la conclusion du contrat ?

Base : 59 réponses

Pour 45% des CDG répondants, les taux ont été révisés depuis la conclusion du contrat d'assurance groupe. La hausse est d'en moyenne 23% avec un maximum à 60%.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Existe-t-il un service de protection sociale complémentaire ?

% des 70 CDG ayant répondu



En 2021, la moitié des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.
Près d'un tiers des Centres propose la signature d'une convention PSC aux collectivités et établissements depuis 2017. Un autre tiers des CDG a signé ou renouvelé une convention de PSC en 2020. De plus, 3 CDG projettent de signer une convention en 2022.

Année de la signature de la convention PSC	
2012	4%
2013	11%
2014	4%
2015	3%
2016	5%
2017	8%
2018	11%
2019	17%
2020	34%
2021	3%
Prévue 2022	3 CDG

Les CDG n'ayant pas engagé la PSC

50% des CDG répondants indiquent ne pas avoir mis en place de convention de participation au bénéfice des collectivités, et ce, pour plusieurs raisons :

- La raison la plus fréquente est l'absence d'une sollicitation forte de la part des collectivités. C'est particulièrement le cas lorsque les collectivités organisent elles-mêmes leurs prestations. En effet, il est nécessaire d'obtenir l'adhésion un nombre minimum de collectivités pour que la mutualisation soit intéressante
- Les collectivités ne proposent pas de prestations en raison du coût induit par la participation de l'employeur (surtout en termes de mutuelle)
- Certains agents refusent d'adhérer à la PSC car cela impacte leur rémunération si l'employeur participe faiblement (meilleure couverture par le conjoint).

En l'absence de besoin exprimé par les collectivités, le CDG a encouragé la labellisation.
Il est à noter que la quasi-totalité des CDG n'ayant pas mis en place de convention cadre en matière de PSC a préalablement réalisé des sondages auprès des collectivités et établissements de leur ressort afin de recenser les besoins exprimés.
Parmi les collectivités et établissements en dehors de la convention cadre, 48% ont recours à la labellisation et 52% à une convention de participation.

Quel a été le nombre de soumissionnaires et les prestataires retenus ?

Base : 31 réponses

Entre 6 et 7 prestataires de protection sociale complémentaire ont soumissionné mais ce chiffre est variable selon les départements et selon les garanties prévoyance ou santé. Le maximum est de 15 soumissionnaires.
Les 31 CDG répondants à cette question ont cité les prestataires retenus suivants : MNT, Intériale, Collecteam, Allianz, Humanis, Mut'Est, Territoria Mutuelle, Harmonie mutuelle, IPSEC, MNFCT.

Les collectivités et les organisations syndicales ont-elles été associées au projet (au-delà de l'avis en CT) ?

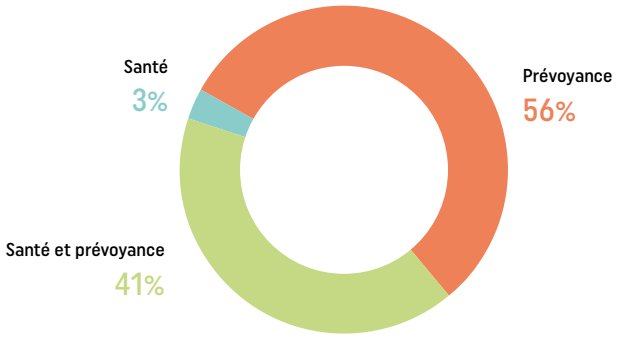
Base : 31 réponses



29% des Centres répondants ont associé les collectivités et établissements à l'élaboration du cahier des charges.
Pour 91% des CDG, l'avis des organisations syndicales a été recueilli dans le cadre des comités techniques des Centres.
Pour 63% des CDG, l'avis des organisations syndicales a été recueilli dans le cadre des comités techniques des collectivités et établissements et 23% dans le cadre d'une commission ad hoc.

Quelles sont les prestations proposées dans le cadre des contrats de participation ?

Base : 34 réponses



La double garantie prévoyance/santé est souscrite par 41% des CDG répondants. La santé uniquement est très peu souscrite (3%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (56%).

Quel est le nombre de collectivités et d'agents couverts par les contrats de participation ?

Base : 36 réponses

En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.
Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3 014 et de 4 379 concernant la prévoyance.

	Nombre moyen	Nombre minimum	Nombre maximum
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation santé	121	42	333
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation prévoyance	188	23	497
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation santé	2 649	427	10 991
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation prévoyance	4 584	466	20 623

Les retraités bénéficient-ils de la PSC ?

Base : 29 réponses

Pour 52% des CDG répondants, les retraités bénéficient de la PSC.

Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des participations versées par les collectivités et les établissements (frais de gestion) ?

Base : 33 réponses

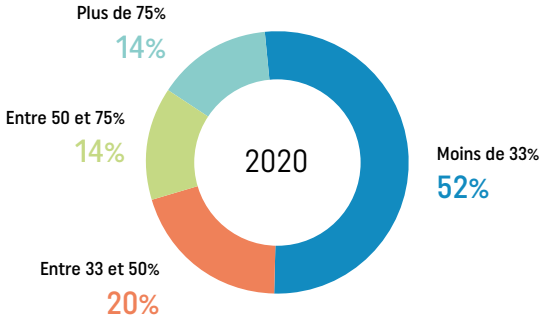


Pour environ 52% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des participations versées par les collectivités et établissements n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission. Ce taux était de 63% en 2017.

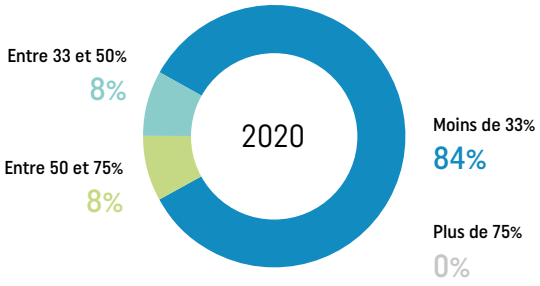
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « PSC » ?

Base : 29 réponses

Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la conclusion d'un contrat de participation pour la protection sociale complémentaire est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, la moitié des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service. Ce taux n'était que de 30% en 2017. On constate donc un renforcement de cette mission auprès des collectivités et établissements affiliés.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

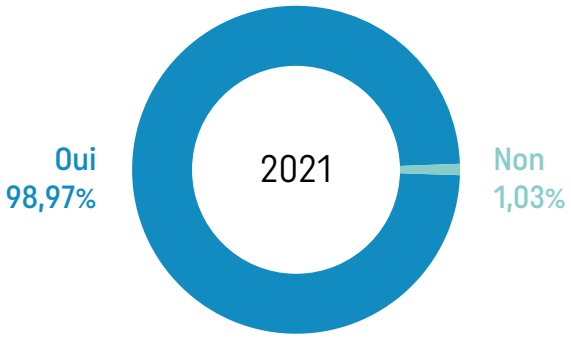
Une évolution unilatérale des taux est-elle intervenue depuis la conclusion du contrat ?

Pour un tiers des CDG répondants, une évolution unilatérale est intervenue depuis la conclusion du contrat. Cette augmentation est en moyenne de 11% avec un maximum à 40%.

Retraite/CNRACL

Existe-t-il un service Retraite/CNRACL ?

97 CDG



À l'exception d'un seul CDG, tous les centres de gestion ont un service d'accompagnement à la retraite CNRACL, ce qui représente **98,97% des centres**.

Cette mission est définie à l'article L 452-41 du code général de la fonction publique qui prévoit : « *Les centres de gestion peuvent assurer, à la demande des collectivités et établissements et situés dans leur ressort territorial, toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents. Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités de ces interventions et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont fixées par des conventions conclues avec les centres de gestion* ».

La dernière convention pluriannuelle avec la Caisse des dépôts, déclinée par un plan d'action avec des objectifs chiffrés, porte sur la période 2020-2022.

En dehors de l'assistance à la fiabilisation des comptes de droit, quelles actions votre Centre met-il en œuvre dans le cadre de la mission « CNRACL » ?

96 CDG ont signé et mis en œuvre la convention de partenariat avec la CNRACL.

La nouvelle convention applicable depuis le 1er janvier 2020 s'organise autour de 4 axes :

1. Les actes matérialisés : Dossiers de rétablissement, validation et régularisation (20€ / dossier, traité ou contrôlé par le CDG)
2. Les actes dématérialisés (pour les dossiers de liquidation, 30€ / dossier traité ou contrôlé par le CDG, 40€ / dossier avec qualification des comptes individuels retraite traité ou contrôlé par le CDG)
3. Les actes de formations : Séances d'information collective et ateliers, à destination des employeurs ou des actifs
4. L'accompagnement Personnalisé Retraite.

L'ensemble des CDG ayant répondu mettent en œuvre une information sur la réglementation, vérifient les dossiers (à l'exception d'un CDG sur la vérification des dossiers).

Les actions les moins développées sont la saisie et l'envoi des données dématérialisées et le calcul des pensions, même si plus de 81% des CDG ayant répondu les réalisent pour le compte de leurs collectivités.

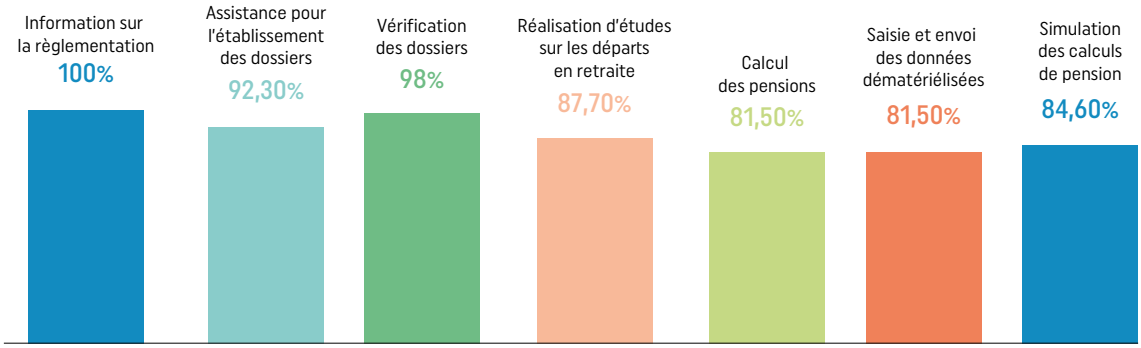
Parmi les autres prestations mises en œuvre, sont cités :

- La tenue d'ateliers ou de journées de formation
- L'envoi de newsletters ou de circulaires d'information
- Des actions d'information en matière de retraite
- L'organisation de rendez-vous avec les actifs
- L'organisation de réunions sur site ou de webinaires
- Les formations à l'utilisation de la plateforme PEP'S de la CNRACL
- Des conseils sur les procédures
- Un accompagnement pour la mise en œuvre d'un plan d'action retraite
- La réalisation des comptes de dossiers de liquidation

- La gestion des cohortes
- La veille juridique
- Un service de suppléance de la collectivité auprès des agents
- L'aide à la correction des anomalies dans les déclarations individuelles
- Une information sur le régime général
- La régularisation de cotisations
- Des contrôles de validation
- La qualification des comptes individuels retraite
- L'aide à la création des comptes retraite
- Les demandes d'avis préalable
- Les reprises d'antériorité.

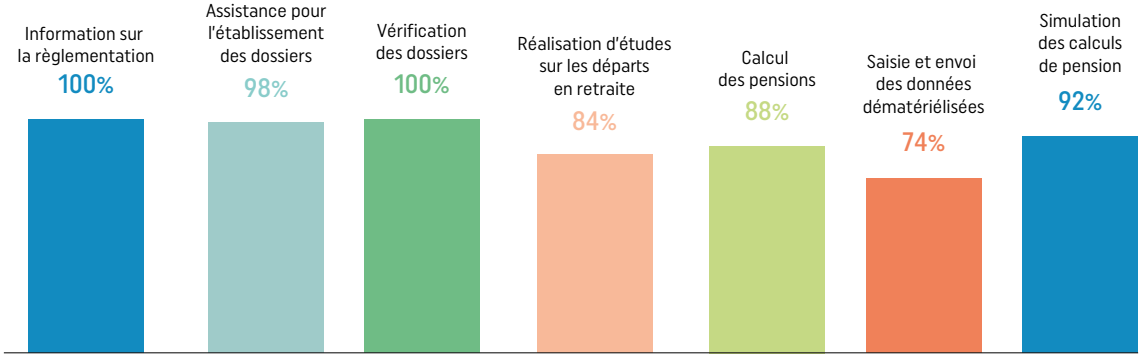
Actions mises en œuvre en matière de retraite en 2021

65 répondants



Actions mises en œuvre en matière de retraite en 2017

50 répondants



Cette prestation est-elle facturée aux collectivités au-delà des sommes versées par la CNRACL (frais de gestion) ?

Base : 65 réponses



41,5% des CDG ayant répondu facturent en sus de la rémunération versée par la CNRACL une part de ce service aux collectivités.

Quelles sont les modalités financières d'exercice de cette mission ?

Base : 30 réponses

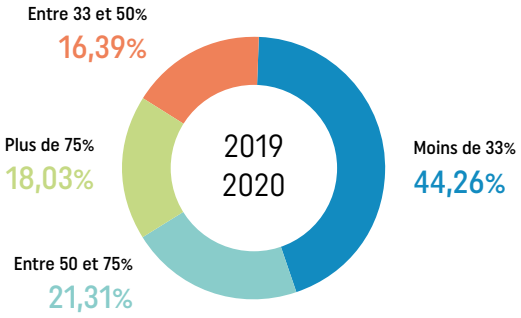
Le financement de cette mission s'inscrit pour 56,66% des CDG ayant répondu dans le cadre d'un conventionnement avec un tarif par dossier.

16,67% des CDG incluent le financement de cette mission dans la cotisation additionnelle. 10% des CDG appliquent un forfait collectivité.
Un CDG indique que cette prestation est comprise dans le socle commun. Quatre Centres soulignent l'application d'un taux horaire ou journalier pour l'exercice de certaines prestations comme la suppléance.
La tarification varie souvent selon la nature du dossier (retraite « *normale* », retraite longue ou invalidité, rétablissement, régularisation...) et s'élève entre 15 et 150 € par dossier pour les collectivités affiliées et entre 30 et 210 € pour les collectivités non affiliées.
85% des Centres de gestion n'appliquent pas une facturation différente pour les collectivités et établissements non affiliés.

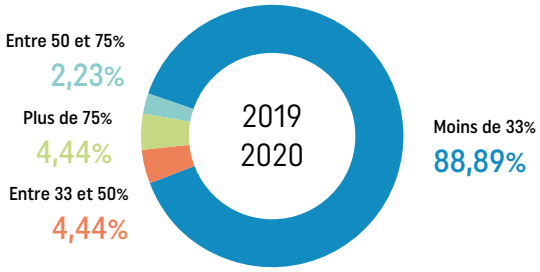
Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2019 et 2020 ?

Base : 61 réponses

La part des collectivités ou établissement affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2019 et 2020 varie (moyenne de 240 collectivités par CDG et par an/ minimum : 2/Maximum : 950).
Pour 40% des CDG ayant répondu, entre 50 et 100% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission en 2019 et 2020.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

Près de 89% des CDG ayant répondu font bénéficier la mission « CNRACL » à moins de 33% des collectivités non affiliées. Celles-ci sollicitent le CDG en fonction des départs.

Action sociale

Exercez-vous la mission Action sociale ?

Base : 70 réponses



Près de 86% des CDG ayant répondu n'exercent pas la mission « Action sociale ».
La loi de février 2007 fait obligation aux collectivités de mettre en œuvre des prestations d'action sociale à l'encontre de leurs agents. Pourtant, le taux de CDG exerçant cette mission a diminué ces dix dernières années (45,95% en 2011, 74% en 2017).

Sous quelle forme cette mission est-elle exercée ?

Sur 10 CDG ayant répondu, 6 exercent cette mission sous la forme d'un contrat cadre.
Les 4 autres Centres de gestion évoquent le recours à une association.

Si la mission est exercée au travers de la souscription d'un contrat cadre, quelle a été la procédure retenue pour la consultation ?

Base : 6 réponses

La procédure retenue en cas de contrat cadre est majoritairement l'appel d'offres (67%). Un CDG a toutefois déclaré avoir eu recours au dialogue compétitif et un autre à un marché à procédure adaptée.

Quel a été le nombre de soumissionnaires ?

Base : 6 réponses

Parmi les Centres qui ont souscrit un contrat cadre, le nombre de soumissionnaires varie **entre 1 et 4 candidatures** pour en moyenne 2 candidatures par CDG.

Quel(s) fut(furent) le (les) prestataires(s) retenu(s) ?

Base : 5 réponses

Les CDG ont souscrit un contrat avec Edenred, Plurelya, Up.

Les collectivités ont-elles participé à l'élaboration du cahier des charges ?

Base : 6 réponses

Sur l'ensemble des réponses, **67% des CDG ont déclaré que les collectivités avaient participé à l'élaboration du cahier des charges**.

Les organisations syndicales ont-elles été consultées ?

Base : 6 réponses

Les réponses des CDG sont partagées. L'ensemble des Centres répondants ont déclaré avoir consulté leur propre comité technique et la moitié celui des collectivités et établissements concernés.
Aucun des CDG ayant répondu n'a consulté une commission ad hoc.

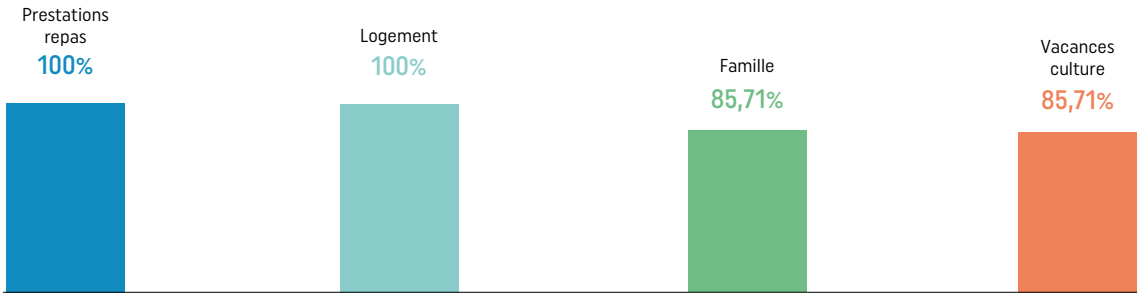
Si le CDG n'exerce pas cette mission, quelles en sont les raisons ?

Base : 12 réponses

87% des CDG ayant répondu n'organisent pas cette mission car celle-ci est déjà mise en œuvre par les collectivités. Pour près de 72% des Centres, cette mission ne figure pas dans leurs orientations politiques.
67% des CDG signalent également l'existence d'un COS départemental.

Quelles sont les prestations proposées ?

Base : 10 réponses



Les prestations les plus proposées par les CDG sont les prestations repas et logement. Les prestations famille et vacances-culture-loisirs (séjours familles et enfants, chèques vacances, les manifestations sportives...) sont un peu moins proposées.

D'autres types de services sont mis en œuvre dans certains départements : les primes de mariage, de naissance, un capital décès, une prime à l'occasion de la remise d'une médaille du travail.

Quel est le nombre d'agents concernés et de collectivités ayant recours à ce service ?

Base : 9 réponses

	Nombre moyen	Nombre minimum constaté	Nombre maximum constaté
Nombre d'agents	4 007	841	6 197
Nombre de collectivités ayant recours à ce service/CDG	147	454	454

Le nombre de collectivités et d'établissements ayant recours au service action sociale est en moyenne de 147 chaque année par département, le minimum étant de 10 et le maximum de 454. Le nombre moyen de collectivités en 2017 était de 174.

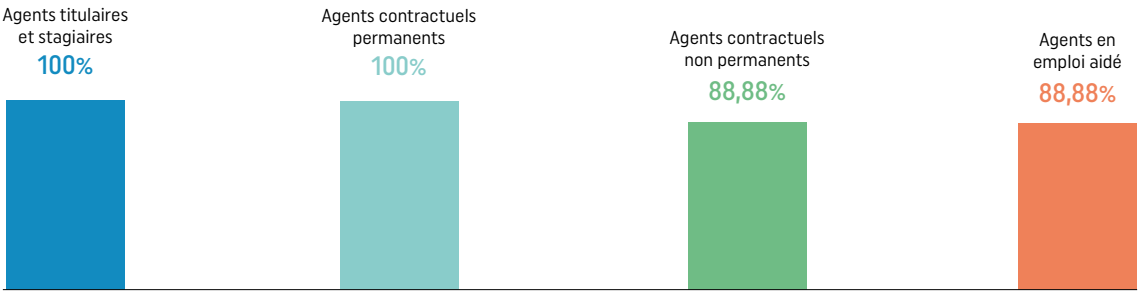
Les retraités bénéficient-ils de l'action sociale ?

Base : 9 réponses

45% des CDG ayant répondu font bénéficier les retraités de l'action sociale. Ce taux était de 40% en 2017.

Selon le statut, à quel public les prestations ont-elles été délivrées ?

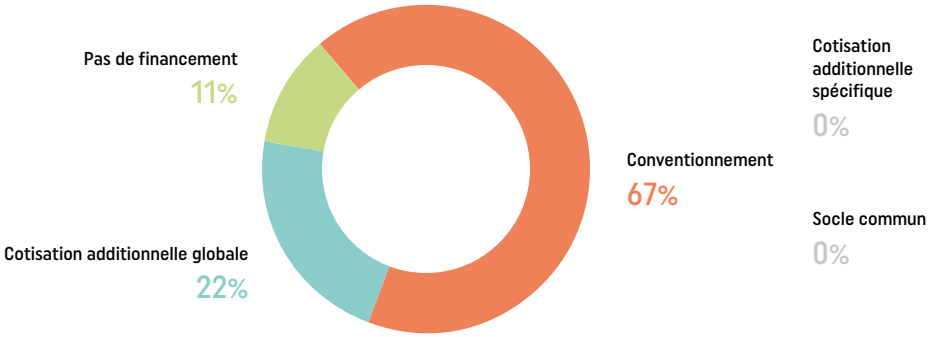
Base : 9 réponses



L'ensemble des CDG ayant répondu délivrent la prestation aux agents titulaires et stagiaires et aux agents contractuels permanents. En bénéficient également de manière générale pour les agents sur emploi non permanent (88% contre 70% en 2017) et les agents sur des emplois aidés (77% contre 60% en 2017).

Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

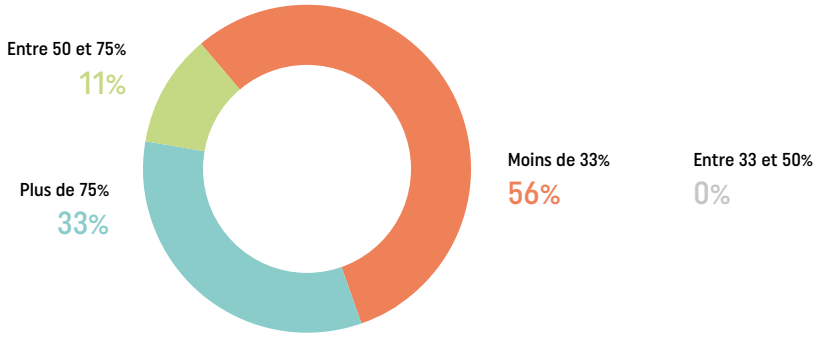
Base : 10 réponses



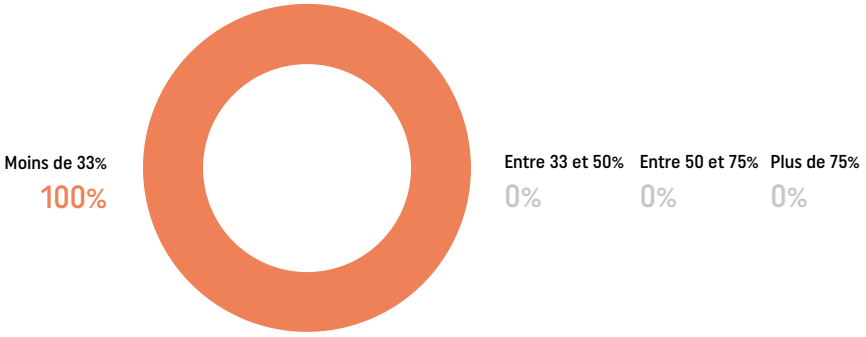
Pour les deux tiers des CDG ayant répondu (67%), le financement de la mission « Action sociale » est basé sur une convention avec les collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés). Ce taux était de 50% en 2017. On constate donc une augmentation du recours au conventionnement pour l'exercice de cette mission.
Les autres CDG répondants financent cette mission sur la base d'une cotisation additionnelle globale ou sans financement spécifique.
88% des CDG indiquent qu'il n'est pas pratiqué de tarification différente entre les collectivités et établissements affiliés et ceux qui ne le sont pas.

Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2020 ?

Base : 10 réponses



Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « action sociale » est majoritairement inférieure à 33%.
Toutefois, pour 33% des répondants, plus de 75% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission. Ce taux était très inférieur en 2017 (22%). Ainsi, dans les CDG où cette mission est proposée, les collectivités et établissements affiliés tendent à en bénéficier de plus en plus.



Conseil juridique

Exercez-vous la mission « Conseil juridique » ?

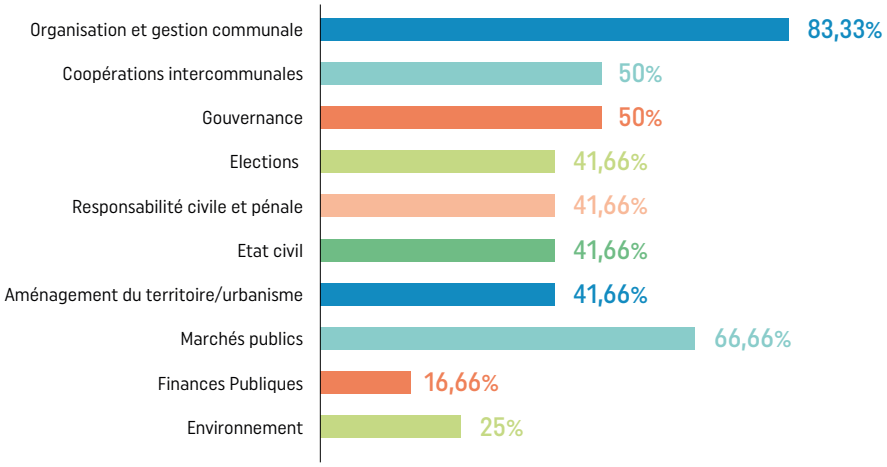
% des 70 CDG ayant répondu à l'enquête



Si tous les Centres exercent le conseil juridique en matière statutaire, seuls 23% des établissements proposent aux collectivités et établissements de leur ressort une assistance juridique sur d'autres thématiques que le statut.
Ce taux est en légère augmentation depuis 2017 où 21,7% des CDG déclaraient exercer cette mission.
Dans certains CDG, la mission est mutualisée avec d'autres Centres.

Quelles sont les principales thématiques de saisine du service ?

Base : 12 réponses



Les principales thématiques de saisine portent sur l'organisation et la gestion communale (83,33%) et les marchés publics (66,66%). On constate que les demandes des collectivités relatives au marchés publics sont croissantes ces dernières années.
Sont moins largement évoqués l'environnement, les finances publiques, l'environnement, l'état civil, les élections, l'aménagement du territoire et la responsabilité civile et pénale.

Quelles sont les principales demandes des collectivités ?

Base : 13 réponses

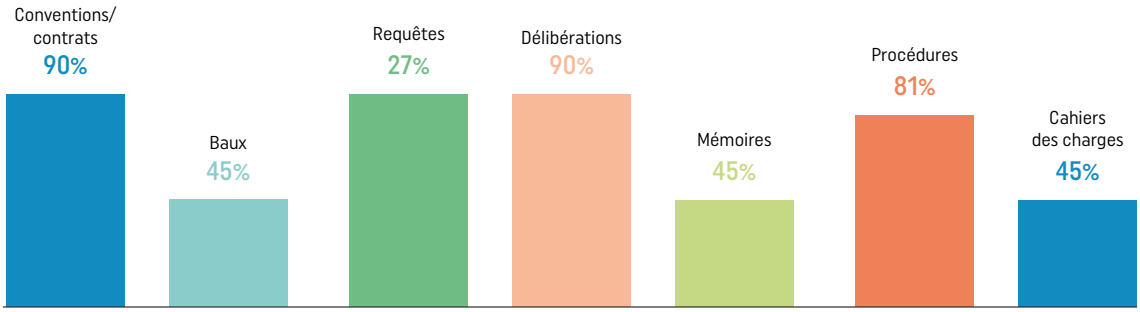
Classement général des réponses de 1 à 5 en fonction de la fréquence :

1. **Questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit** : la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables, mais souhaite connaître leurs modalités d'application
2. **Questions contentieuses :** La collectivité souhaite que le CDG l'accompagne en matière de rédaction d'actes
3. **Questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision :** l'analyse juridique délivrée par le Centre est assortie d'une prescription opérationnelle tenant compte du risque juridique
4. **Questions relatives à l'état du droit positif :** nécessitent simplement une lecture/communication des textes
5. **Questions complexes :** nécessitent des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics ou de partenaires extérieurs.

Dans les deux tiers des établissements, il apparait que les collectivités souhaitent en priorité avoir des réponses à des questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit et l'accompagnement sur des procédures contentieuses. Les questions les plus fréquentes sont ensuite celles nécessitant une aide opérationnelle à la décision.

Quels sont les types d'actes proposés aux collectivités ?

Base : 11 réponses



Les principaux actes rédigés par les Centres de Gestion à destination des collectivités sont des délibérations et des conventions et contrats (90%)
Par ailleurs, plus de la moitié des établissements rédigent également des procédures. Entre un tiers et la moitié des CDG élaborent des baux, des mémoires contentieux et des cahiers des charges.

Quel est le nombre de juristes affectés à l'exercice de cette mission ?

Base : 12 réponses

Les Centres de gestion proposant le conseil juridique hors statut emploient en moyenne 2 juristes (ETP : 1,94), ce chiffre dépendant du territoire concerné et allant de 1 à 5.

Quel est le nombre de questions juridiques traitées par an ?

Base : 11 réponses

En 2019 et 2020, les juristes des Centres de gestion ont traité en moyenne 903 questions par an (623 en 2014, 626 en 2015 et 592 en 2016).
On constate donc que le volume de questions est en forte croissance ces dernières années.
Ce chiffre est très variable d'un CDG à l'autre : un Centre traite environ une dizaine de questions par an et d'autres plus de 3 300.

Les juristes du CDG ont-ils mis en place des collaborations ?

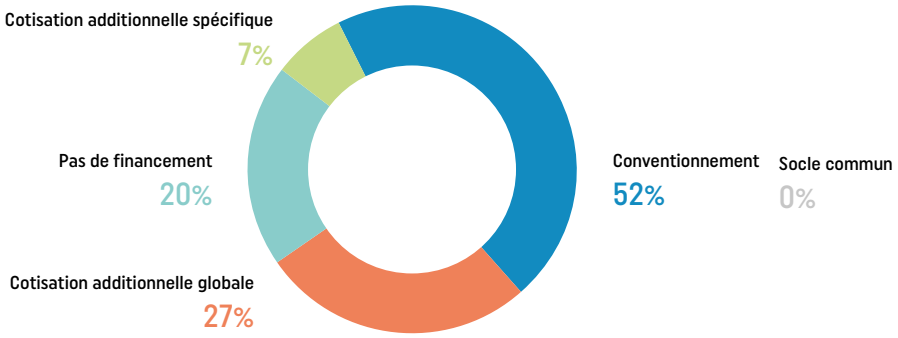
Base : 14 réponses



Plus de 64% des CDG ont mis en place des collaborations en matière de conseil juridique, 77% d'entre eux avec d'autres CDG de la région, 22% avec des cabinets d'avocats et 22% avec les collectivités du département.
Comparativement, en 2017, 55% des CDG avaient mis en place des collaborations.

Quelles sont les modalités financières d'exercice de cette mission ?

Base : 15 réponses

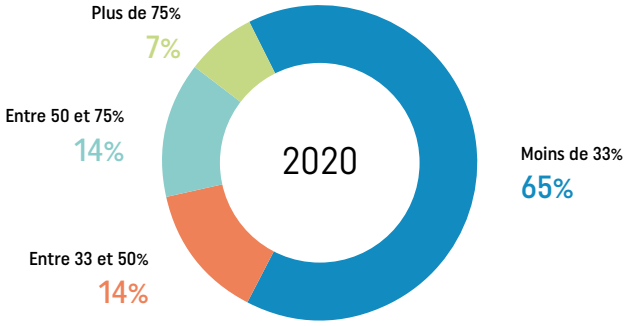


Le financement de cette mission s'inscrit dans près de la moitié des établissements dans le cadre du conventionnement, dans un tiers des CDG par cotisation additionnelle globale ou spécifique. On remarque qu'en 2017, seul un quart des CDG finançait la mission par conventionnement, la voie du conventionnement prend donc une part croissante dans les modalités financières d'exercice de la mission de conseil juridique.
20% des Centres indiquent ne pas facturer spécifiquement cette mission.
Par ailleurs, 55% des CDG pratiquent une tarification différenciée entre les collectivités et établissement affiliés et non affiliés. La moyenne des tarifs pratiqués est de 240 € par jour et 110 €/ heure. La tarification dépend également de la taille de la collectivité et de la complexité de la question soumise.

Quelle est la part des collectivités affiliées obligatoires bénéficiant du service « Conseil juridique » ?

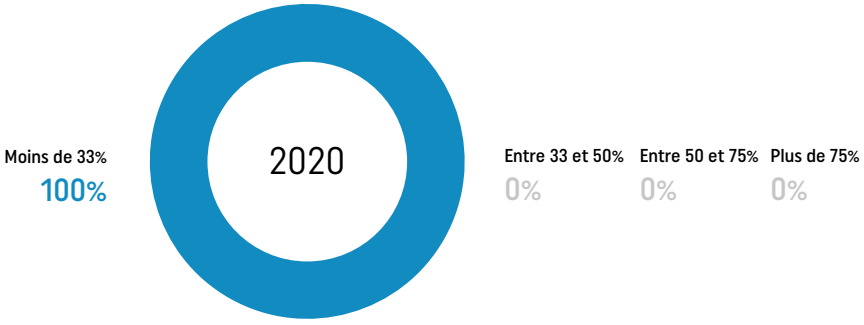
Base : 12 CDG

Environ 124 collectivités et établissements ont recours au service chaque année par département avec un maximum de 300 collectivités et établissements par CDG.
Le nombre de collectivités affiliées concernées par le conseil juridique est assez important : dans plus de 28% des établissements, le service bénéficient à plus de 50% des collectivités.



Quelle est la part des collectivités non affiliées bénéficiant du service « Conseil juridique » ?

Peu de collectivités non affiliées y ont recours, celles-ci bénéficiant en interne des moyens humains et de l'expertise nécessaires à la rédaction de leurs actes.



Assistance informatique

Existe-t-il un service d'accompagnement informatique ?

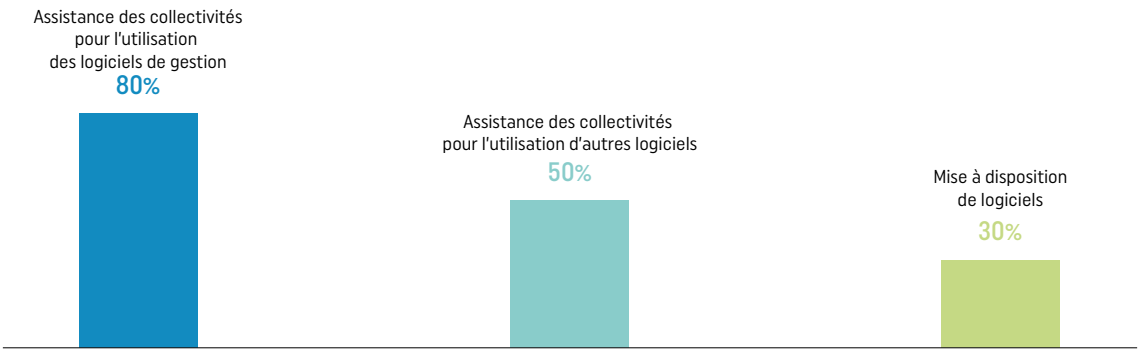
Base : 70 répondants



En 2021, 14 % des Centres ayant participé à l'enquête proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation (contre 29,54% en 2017).

Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?

Base : 10 répondants



Parmi les Centres assurant cette mission, 80% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. La moitié interviennent dans l'utilisation d'autres logiciels un tiers environ mettent à disposition des logiciels.

Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?

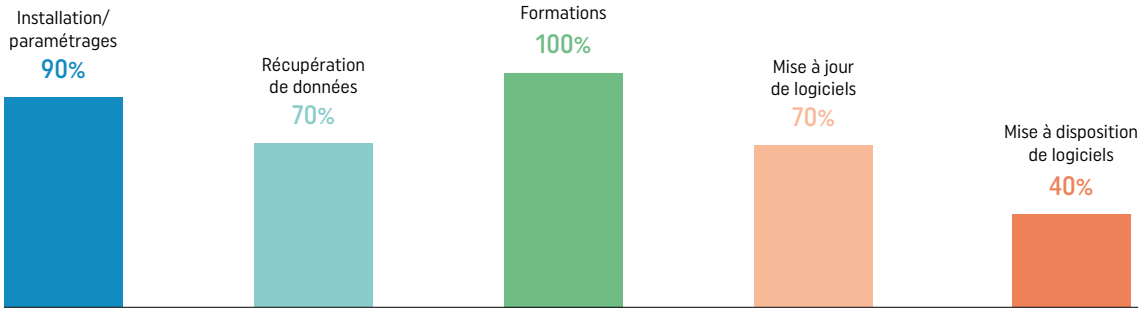
Base : 10 répondants

Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?	
RÉPONSES	EN %
Assistance à maîtrise d'ouvrage	30%
Assistance téléphonique	100%
Assistance sur site	80%
Mise à disposition d'outils	50%

Les Centres interviennent principalement dans un rôle opérationnel d'assistance sur site ou par téléphone. La Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) ne concerne que 30% des répondants. La mise à disposition d'outils concerne quant à elle la moitié des Centres.

Quelles sont les prestations proposées en matière d'accompagnement informatique ?

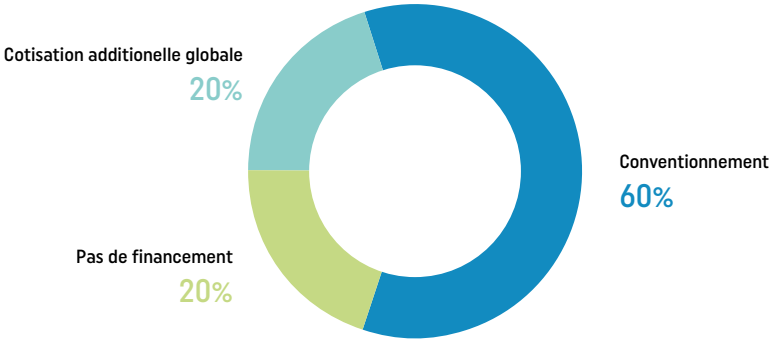
Base : 10 répondants



Parmi les 10 CDG ayant répondu, les prestations d'assistance concernent les formations (100%) l'installation et le paramétrage des logiciels (90%). Les Centres interviennent également pour la récupération des données et les mises à jour des logiciels (70%).

Selon quelle(s) modalité(s) la mission d'assistance informatique est-elle financée ?

Base : 10 réponses

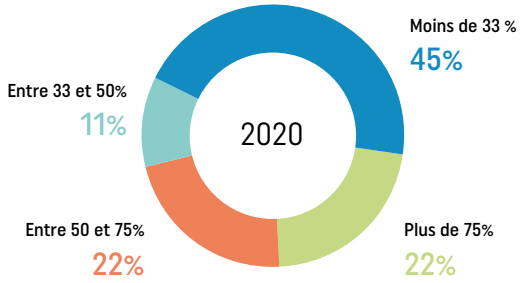


60% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.
40% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.
La journée de conseil est facturée en moyenne 630 €. La facturation est également variable en fonction de la taille des collectivités.

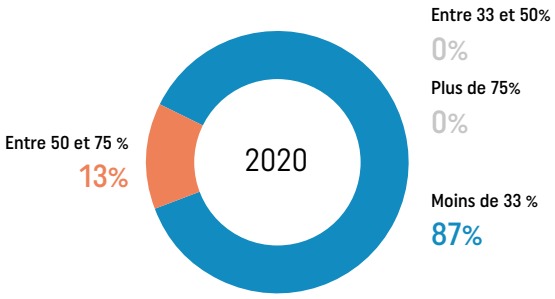
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « assistance informatique » ?

Base : 10 réponses

Que la collectivité soit affiliée ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'accompagnement informatique est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, près de la moitié des CDG indique que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service. Ils étaient environ un quart en 2017.



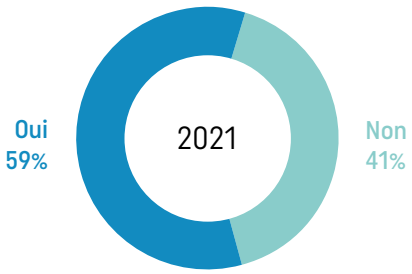
Part des collectivités affiliées
ayant bénéficié de cette mission



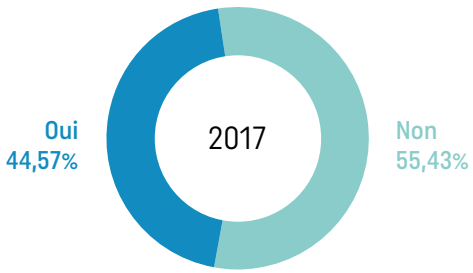
Part des collectivités non affiliées
ayant bénéficié de cette mission

Conseil en organisation

Avez-vous mis en place un service de conseil en organisation au sein de votre établissement ?



70 réponses



58 réponses

En 2021, plus de 59% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Dans ce cadre, les Centres proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

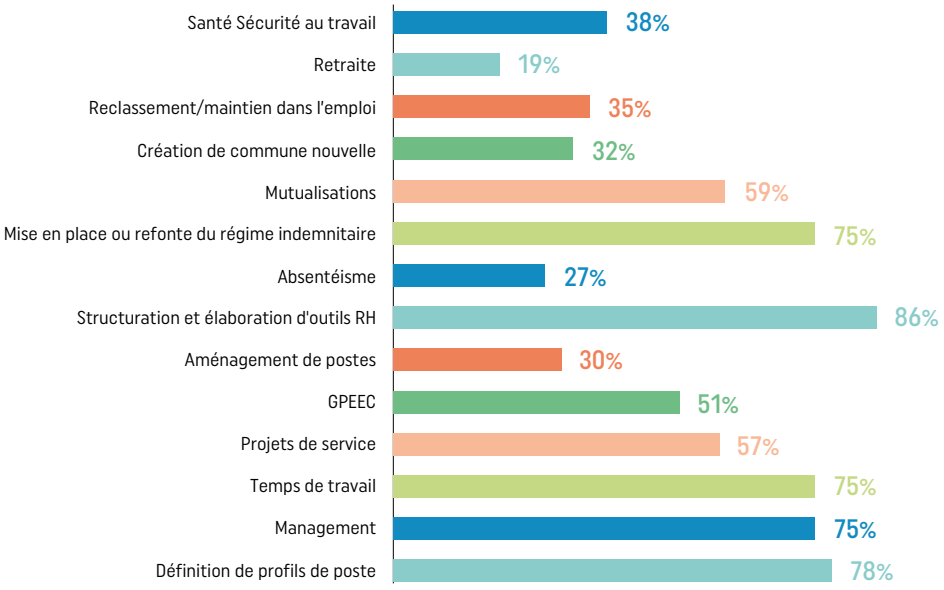
Cette mission est en fort développement des dernières années. En effet, en 2017, 44,57% des CDG proposaient cette mission aux collectivités et établissements de leur ressort.

Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2015. Cependant 37% des CDG l'ont mis en place depuis 2018. 1 Centre envisage la création d'un tel service en 2022.

Année de mise en place du conseil en organisation (39 répondants)	
Avant 2010	25%
2011	3%
2012	3%
2013	0%
2014	10%
2015	12%
2016	8%
2017	10%
2018	8%
2019	5%
2020	8%
2021	8%
Prévue en 2022	1 CDG

Quelles sont les thématiques sur lesquelles votre Centre est sollicité par les collectivités ?

Base : 37 réponses



La nature des études qui sont confiées aux CDG a sensiblement évolué par rapport à 2011.
Alors que la majeure partie des études portaient alors sur la santé et sécurité ainsi que sur le temps de travail, **86% des missions de conseil concernent aujourd'hui la structuration ou l'élaboration d'outils RH et 78% la définition de profils de postes**. Cela démontre l'expertise reconnue aux CDG en matière de **gestion prospective des ressources humaines** et le rôle que leur attribuent les employeurs publics locaux comme **tiers de confiance**.

Trois quarts des Centres citent également les études portant sur le temps de travail, le management et la mise en place ou la refonte du régime indemnitaire.

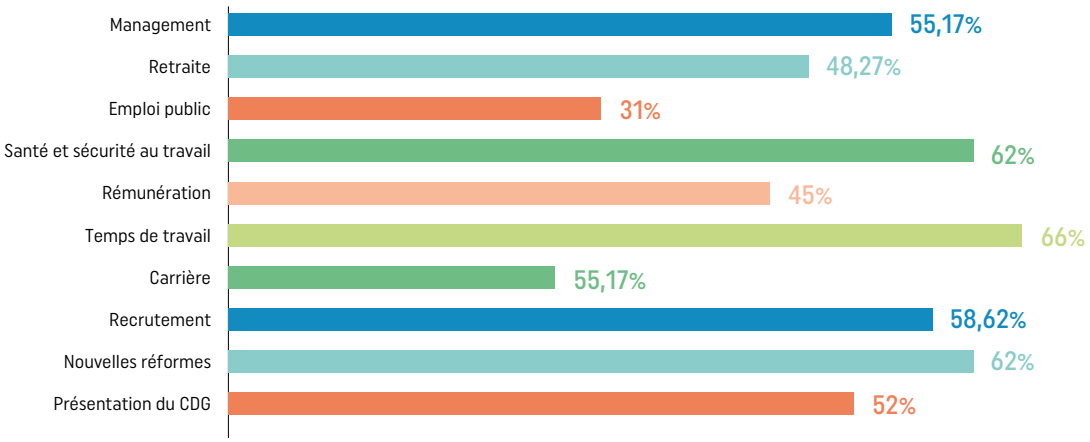
Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et les reclassements.
Certains établissements évoquent l'élaboration des lignes directrices de gestion, le coaching d'équipe, la définition des besoins de formation et des démarches d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Quels étaient les objets principaux des audits et études pour lesquels les CDG étaient sollicités par les collectivités en 2015 ?

RÉPONSES	EN %	EN NOMBRE
Présentation du CDG et de ses missions	54,5%	12
Nouvelles réformes	50,0%	11
Recrutement	**68,2%**	**15**
Carrière	50,0%	11
Temps de travail	45,5%	10
Rémunération	54,5%	12
Santé sécurité au travail	40,9%	9
Emploi public	22,7%	5
Retraite	22,7%	5
Management	**59,1%**	**13**
Réorganisation des services	**81,8%**	**18**
Mutualisation	54,5%	12
Reclassement/Maintien dans l'emploi	54,5%	12
Nombre de centres ayant répondu : 22		

Principaux domaines d'intervention des CDG en 2011 :

Base : 29 réponses



Quelles sont les principales demandes des collectivités ?

Base : 22 réponses

En 2021, comme en 2017, les demandes des collectivités portent prioritairement sur la réalisation de diagnostics organisationnels et l'élaboration d'outils RH.

Classement général par ordre de fréquence et d'importance :

1. **Réalisation d'études et de diagnostics organisationnels**
2. **Mise en place d'outils et procédures de gestion des RH**
3. **Réalisation de plans d'actions**
4. **Missions de conduite et d'accompagnement au changement**
5. **Conduite de projets**
6. **Accompagnement au management**
7. **Information**
8. **Formation.**

Quel est le nombre de conseillers en organisation employés par le service et leur profil ?

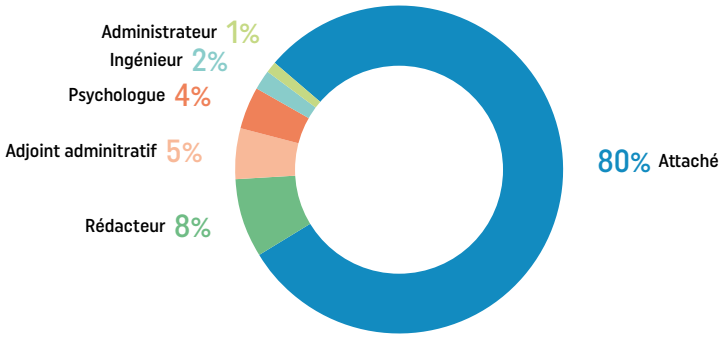
Base : 26 réponses

Les services de conseil en organisation des CDG emploient en moyenne 3 agents (2,3 ETP), le minimum étant d'un conseiller et le maximum de 6.



Le profil de 86 conseillers en organisation a été définis par les CDG répondants.

Ainsi, près des trois quarts des conseillers en organisation sont titulaires (71%) tandis que les autres conseillers en organisation sont contractuels (29%) le plus souvent en CDD d'une durée de 3 ans.



Cadres d'emplois des conseillers en organisation

Les conseillers en organisation relèvent très majoritairement de la filière administrative, les attachés formant 80% des conseillers. On note également la présence de Psychologues et d'Ingénieurs parmi les agents exerçant les fonctions de conseillers en organisation.

La très grande majorité des conseillers dispose d'un Master 1 ou 2. Les formations suivies sont principalement des formations en droit public et en gestion des ressources humaines et parfois en psychologie du travail. Outre la formation initiale, des formations de perfectionnement et d'acquisition de compétences supplémentaires ont été suivies par certains agents.

Quel est le nombre de collectivités accompagnées chaque année ?

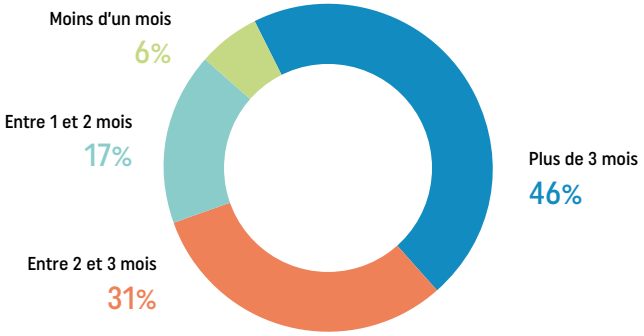
Base : 31 réponses

Année	Moyenne	Minimum	Maximum
2018	12	1	44
2019	13	2	38
2020	12	1	49

En moyenne, entre 12 et 13 collectivités sont accompagnées chaque année par les conseillers en organisation des CDG. Il existe des différences entre les CDG, certains ont peu de sollicitations (moins de 5), tandis que d'autres établissements accompagnent chaque année plus d'une quarantaine de collectivités.

Quelle est la durée moyenne des audits ?

Base : 35 réponses



Avant 2015, la durée des études était majoritairement (52%) inférieure à un mois. En 2021, près de la moitié des audits et études ont une durée supérieure à trois mois. Cette évolution s'explique par la modification de la typologie des études (temps de travail, régime indemnitaire, fusions d'EPCI, projets de service...).

Existe-t-il une collaboration avec d'autres conseillers en organisation ?

Base : 37 réponses



Plus des trois quarts des conseillers en organisation des Centres de gestion collaborent avec d'autres conseillers au niveau régional ou national dans le cadre du réseau des CDG ou de l'ANDCO. Le taux de collaboration en 2017 était de 63%, on note donc une forte progression du réseau des conseillers en organisation.

Partenaires des conseillers en organisation des CDG	
RÉPONSES	EN %
Conseillers des collectivités du département	13,33%
Conseillers des collectivités de la région	16,66%
Conseillers des collectivités au niveau national	26,66%
Conseillers des CDG de la région	**40%**
Conseillers des CDG au niveau national	**33,33%**
Cabinets de consultants	3,33%
ANDCO	**70%**
Nombre de Centres ayant répondu : 30	

Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Base : 37 réponses

Pour les Centres de Gestion ayant répondu, le conventionnement constitue le mode de financement principal de cette mission (73%).

Ce mode de financement sur une mission ponctuelle semble particulièrement adapté. 14% des CDG ne prévoient aucun financement de cette mission auprès des collectivités.



Quel est le montant du (des) tarif(s) pratiqué(s) ?

Base : 30 réponses

Sur la base d'un tarif à la journée, les Centres de Gestion ayant répondu pratiquent en moyenne une tarification de 492 € par jour d'intervention. Le montant pratiqué le plus haut étant de 850 € et le plus bas de 186 €.
Dans le cadre d'une tarification à l'heure, nous pouvons constater une tarification moyenne de 81€, le montant pratiqué le plus haut étant de 130€ et le plus bas de 50€.
Cette tarification peut également varier en fonction de la mission ou de la collectivité (affiliée ou non).

Ainsi, près de 33% des CDG ayant répondu pratiquent une tarification différente selon que la collectivité soit affiliée ou non au Centre de Gestion, et ce, quel que soit le mode de facturation (à l'heure ou à la journée). La majoration moyenne s'élève à 27%.

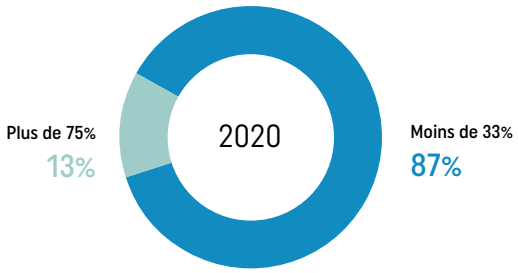


DIfférence de tarification affiliés/CNA

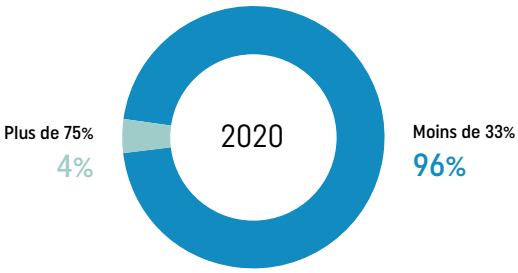
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « conseil en organisation » ?

Base : 27 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation de mission conseil en organisation est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, 13% des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés ont recours à ce service.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation

Accompagnez-vous l'élaboration des plans de formation ?

Base : 70 réponses



20% des CDG proposent un accompagnement des collectivités dans l'élaboration des plans de formation. Parmi les CDG ayant mis en place cet accompagnement, 29% déclarent que cette mission est exercée en collaboration avec le CNFPT.

Quel est le nombre de collectivités accompagnées chaque année ?

Base : 6 réponses

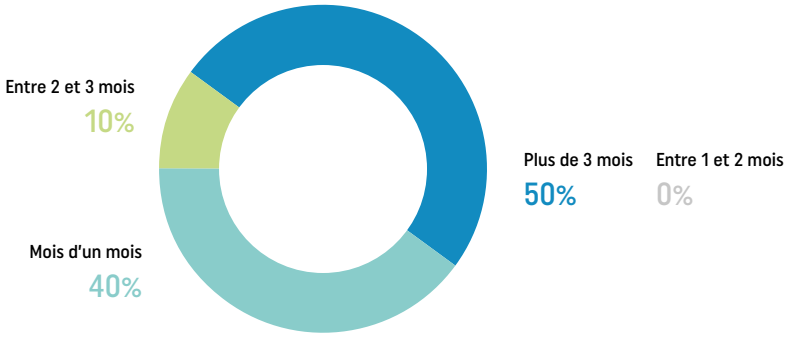
Année	Moyenne	Minimum	Maximum
2018	77	9	213
2019	55	3	186
2020	63	2	183

Les CDG accompagnent en moyenne 55 à 77 collectivités par an. Certains Centres peuvent exercer cette mission pour plus de 200 collectivités par an.

Quelle est la durée moyenne d'une mission d'accompagnement ?

Base : 10 réponses

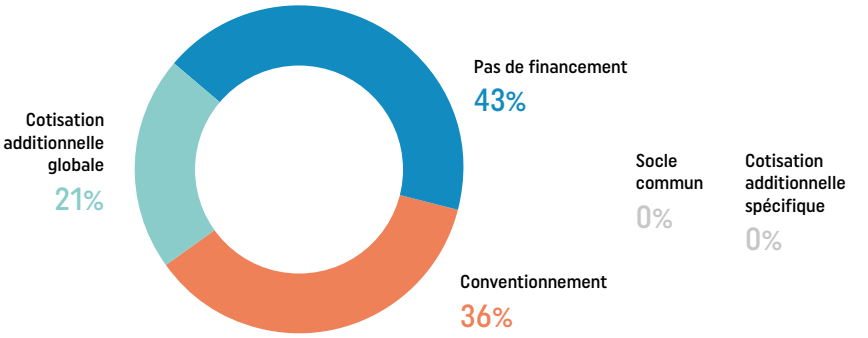
La moitié des missions d'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation ont une durée supérieure à 3 mois. À l'inverse, 40% des missions sont plus courtes et ont une durée inférieure à 1 mois. Ces durées dépendent de la nature des plans de formation, du nombre d'agents concernés et des objectifs.



Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Base : 37 réponses

Pour 43% des Centres de Gestion ayant répondu, aucun financement n'est prévu pour l'exercice de la mission. Cette mission facultative se distingue des autres par l'importance de CDG ne prévoyant pas de financement spécifique.
Un peu plus d'un tiers des CDG prévoit un financement par le biais du conventionnement et 21% par la cotisation additionnelle globale.



Modalités de financement de la mission

Quel est le montant du (des) tarif(s) pratiqué(s) ?

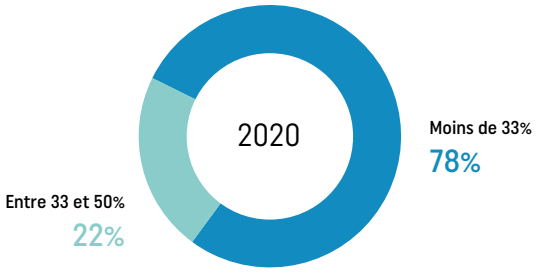
Base : 7 réponses

Sur la base d'un tarif à la journée, les Centres de Gestion ayant répondu pratiquent en moyenne une tarification de 400€ par jour d'intervention et 200€ par demi-journée d'intervention.
Dans le cadre d'une tarification à l'heure, nous pouvons constater une tarification moyenne de 69€.
La totalité des CDG répondants ont indiqué que le montant des tarifs pratiqués ne varie pas en fonction du statut de collectivité affiliée ou non affiliée.

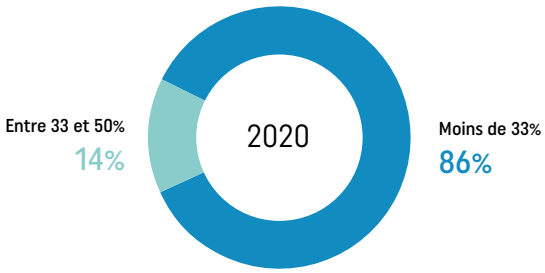
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « élaboration des plans de formation » ?

Base : 9 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation de mission conseil en organisation est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, 22% des CDG indiquent que plus d'un tiers des affiliés bénéficient de ce service.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

Archivage

Existe-t-il un service d'archivage ?

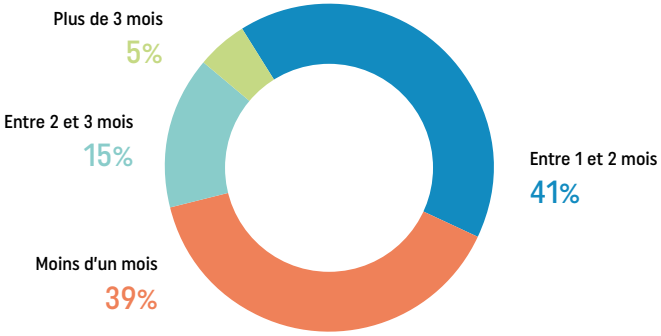
% des 70 CDG ayant répondu



Environ 70% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exercent la mission d'archivage. La mission s'est développée depuis une douzaine d'années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2004, elle n'était exercée que par 34% des CDG, en 2011 par environ 57% des Centres et en 2017 par 62% des CDG.

Quelle est la durée moyenne d'une mission ?

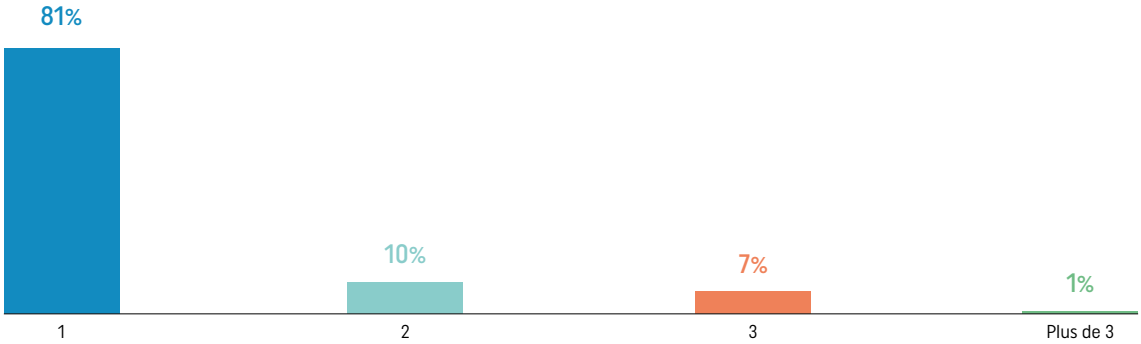
46 CDG ont répondu à cette question



La durée moyenne de la mission archivage est de moins d'un mois pour environ 39% des CDG ayant répondu et entre un et deux mois pour 41% d'entre eux.

Combien d'archivistes sont mobilisés en moyenne sur une mission ?

47 CDG ont répondu à cette question



Dans près de 81% des Centres de Gestion exerçant la mission, **un seul archiviste assure la mission** auprès des collectivités. Ce taux était de 96% en 2017. En 2021, dans 19% des CDG, 2 archivistes ou plus sont mobilisés sur cette mission. On constate donc une augmentation des effectifs mobilisés ces dernières années.

Des partenariats ont-ils été mis en place avec d'autres acteurs spécialisés dans ce domaine ?

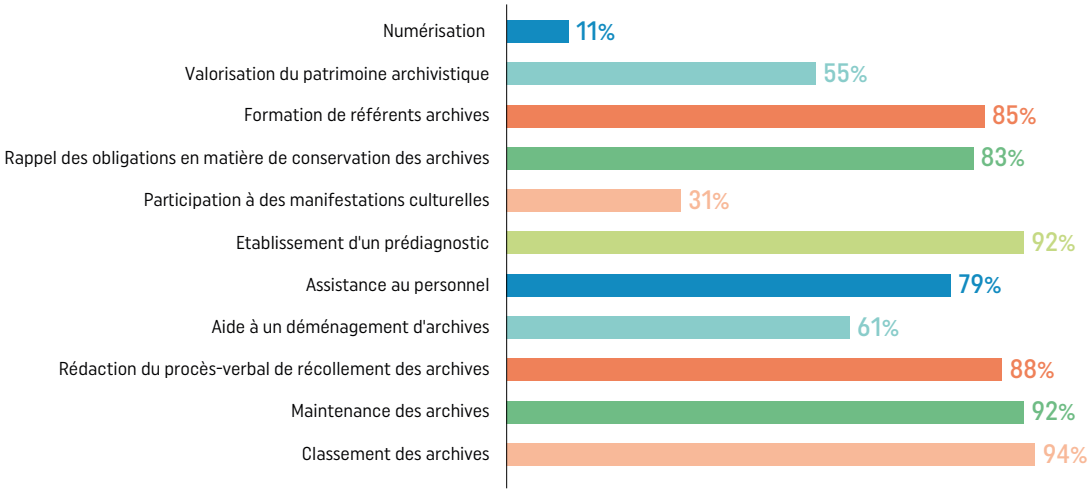
48 CDG ont répondu à cette question



Plus de 83% des Centres ayant répondu ont mis en place un partenariat avec des acteurs spécialisés dans le domaine de l'archivage.
Ces partenariats ont progressé depuis 2011 (66%) et 2017 (77%). Les partenaires naturels des CDG en la matière sont les archives départementales (97,50%). Plusieurs Centres évoquent les services interministériels des archives (7,50%) et des réseaux d'archivistes de CDG.

Quelles sont les prestations proposées par le service ?

Base : 49 réponses



La quasi-totalité des Centres qui proposent ce service réalisent le classement des archives. Près de 92% d'entre eux proposent la maintenance des archives et établissent des pré-diagnostics. De même, plus de 80% des CDG ayant répondu rédigent le procès-verbal de récolement des archives, forment des référents archives, et rappellent aux collectivités leurs obligations en matière de conservation des documents.

Enfin, plus de 50% des Centres ayant répondu assistent le personnel, aident au déménagement des archives et font de la valorisation du patrimoine archivistique mais seulement 31% d'entre eux participent à des manifestations culturelles.

D'autres prestations sont évoquées par des CDG répondants : la rédaction d'inventaires, l'accompagnement à l'archivage électronique, l'élimination des archives, l'élaboration de tableaux de gestion.

Quel est le nombre de collectivités accompagnées chaque année ?

Base : 45 réponses

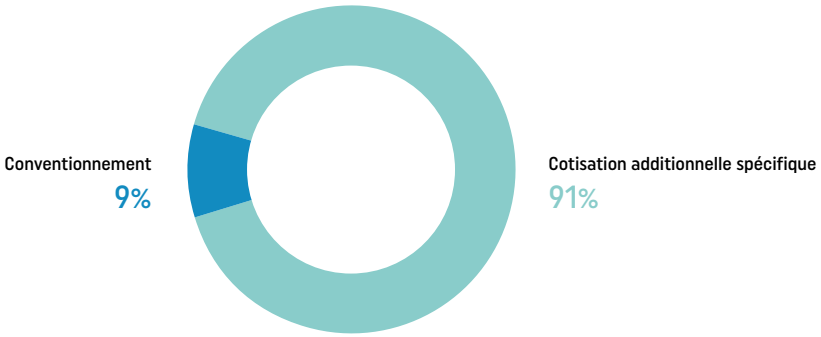
Année	Moyenne	Minimum	Maximum
2018	30	1	110
2019	32	7	116
2020	36	5	142

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés demeure stable quoiqu'en légère augmentation : 30 en 2018, 32 en 2019 et 36 en 2020.

Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Base : 45 réponses

Comme en 2015 et 2017, plus de 91% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.
Près de 9% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.



Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

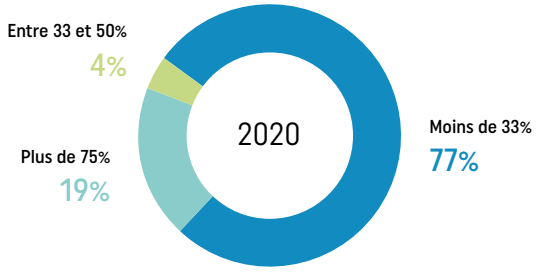
Base : 39 réponses

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 256 € pour les collectivités et établissements affiliés, 302 € pour les collectivités et établissements non affiliés.
Le tarif horaire moyen s'élève à environ 43 €, ce tarif a légèrement progressé depuis 2017 où il était à 40 €. Le tarif horaire minimum est de 35 € et le maximum de 53 €.
Plus d'un tiers des CDG (38%) pratique des tarifications différentes selon que la collectivité est affiliée ou non.

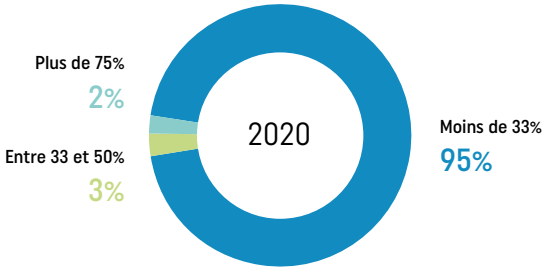
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « archivage » ?

Base : 47 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'archivage est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, 19% des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés bénéficient de ce service.



Part des collectivités affiliées



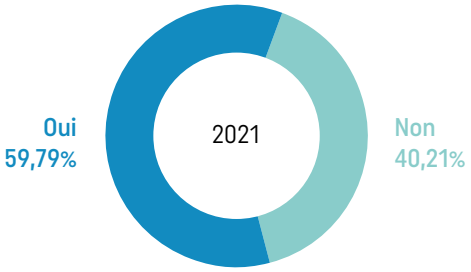
Part des collectivités non affiliées

Gestion des paies

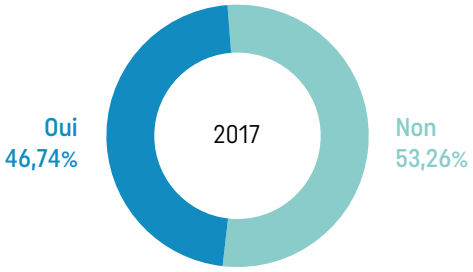
Existe-t-il un service gestion des paies au sein de votre établissement ?

Près de 60% des Centres de Gestion proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels.

Ce service permet de décharger les collectivités des tâches complexes liées à l'établissement des paies et au calcul des cotisations. Cette mission a progressé dans les CDG, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011, 42% en 2015 et environ 47% en 2017. Cette évolution s'explique notamment ces dernières années par la complexification de la gestion des traitements et la mise en œuvre de la réforme DSN.

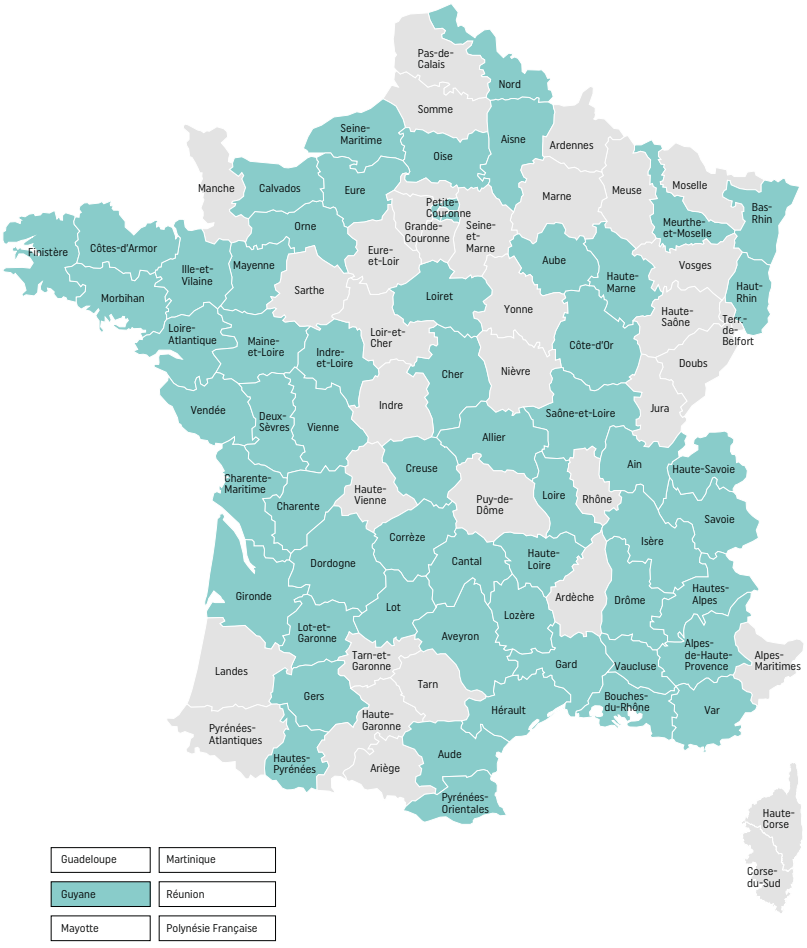


En 2021 (sur 97 CDG)



En 2017 (sur 92 CDG)

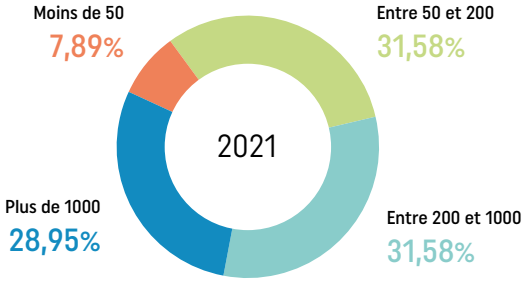
Cartographie des CDG exerçant la mission « gestion des paies » en 2021



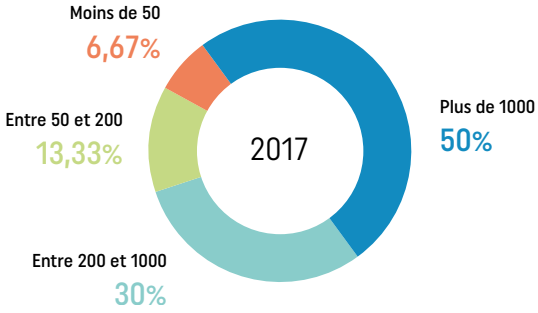
Combien éditez-vous de bulletins par mois ?

Base : 38 réponses

Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200 (plus de 60% des CDG réalisent entre 200 et 1 000 bulletins par mois). En 2011, les CDG indiquaient une activité d'environ 500 bulletins par mois en moyenne contre plus de 1 500 en 2004 mais pour un nombre de Centres plus restreint.



38 réponses



30 réponses

Quels sont les agents en charge de cette mission ?

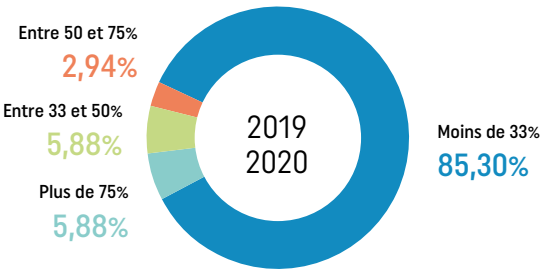
Base : 42 réponses

Pour assurer la gestion des paies, les CDG emploient en moyenne 3 agents représentant 2,3 ETP (minimum : 1 agent 0,2 ETP / maximum : 11 agents). Les agents en charge de la paie sont majoritairement fonctionnaires (89,71%).

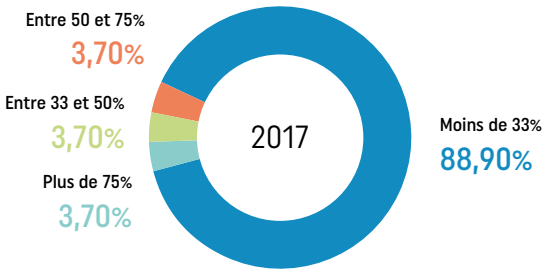
Quelle est la part des collectivités bénéficiant du service « gestion des paies » ?

Base : 34 réponses

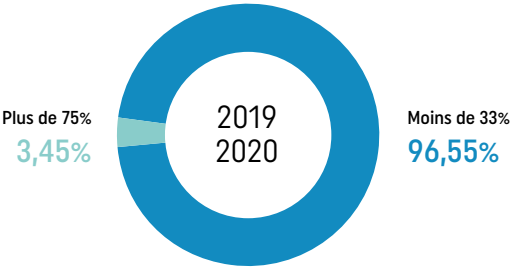
Tout comme en 2011, 2015 et 2017, l'activité des services « Gestion des paies » ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne (85,30%). Peu de collectivités adhèrent au service du fait du développement des outils et compétences informatiques dans les services RH plus intégrés. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années près de 9% des centres soulignant que plus de 50% de leurs affiliés sollicitent ce service. 1 CDG indique que plus de 75% de ses non affiliés ont recours au service également.



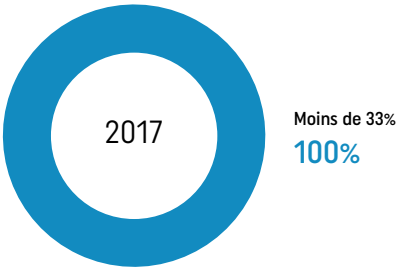
Part des collectivités affiliées (34 réponses)



Part des collectivités affiliées (29 réponses)



Part des collectivités non affiliées (29 réponses)



Part des collectivités non affiliées (29 réponses)

Quelles sont les modalités de financement de cette mission ?

Base : 48 réponses

Dans la totalité des Centres de Gestion ayant répondu à cette question, **cette mission est financée au travers d'un conventionnement** avec les collectivités ou établissements concernés.

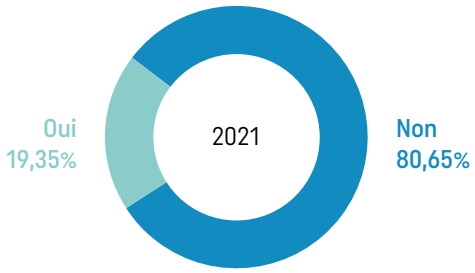
76% des Centres exerçant cette mission réalisent une facturation au bulletin. 24% appliquent un forfait. Ce forfait peut varier selon le nombre de bulletins, la taille de la collectivité, ou le type de prestations (paie à façon, paie à distance, paie N4DS, part de la saisie réalisée par la collectivité sur net-paie...).

Le tarif par bulletin de paie pratiqué s'élève en moyenne à 7,87€ (7,20€ en 2017, 5,85€ en 2015 et 5,38€ en 2011). Le tarif varie entre 3,8€ et 15€. Il est à noter que 35% des Centres de Gestion facturent le bulletin moins de 7€.

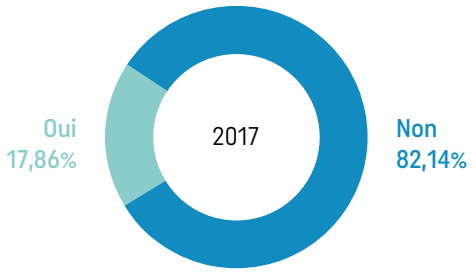
Certains Centres font également payer en plus un forfait d'adhésion ou création d'un dossier « agent » ou création d'un dossier « collectivité ».

Année de référence	Facturation du bulletin de paie			
	Nombre de CDG ayant répondu	Tarif minimum	Tarif maximum	Tarif moyen
2021	**46**	**3,8€**	**15€**	**7,87€**
2017	**29**	**4,60€**	**12€**	**7,20€**
2015	19	3 €	15 €	5,85 €
2011	17	2 €	7,5 €	5,38 €
2004	13	3,35€	5,8€	4,69€

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?



En 2021 (31 réponses)



En 2017 (29 réponses)

Dans la majorité des Centres (plus de 80%), **il n'y a pas de tarification différente** entre les collectivités et établissements affiliés et les non affiliés. Parmi les 6 CDG soulignant une différence de tarification, un évoque 50% de plus, deux autres 30%.

RGPD

Mettez-vous à disposition des collectivités un DPD mutualisé ?

% des 70 CDG ayant répondu



Plus d'un tiers des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exerce la mission de mise à disposition d'un DPD mutualisé à destination des collectivités.
Par ailleurs, 24% des CDG exercent cette mission par conventionnement pour des collectivités relevant du ressort territorial d'autres CDG.

En quelle année cet accompagnement a-t-il été mis en place ?

Base : 23 réponses

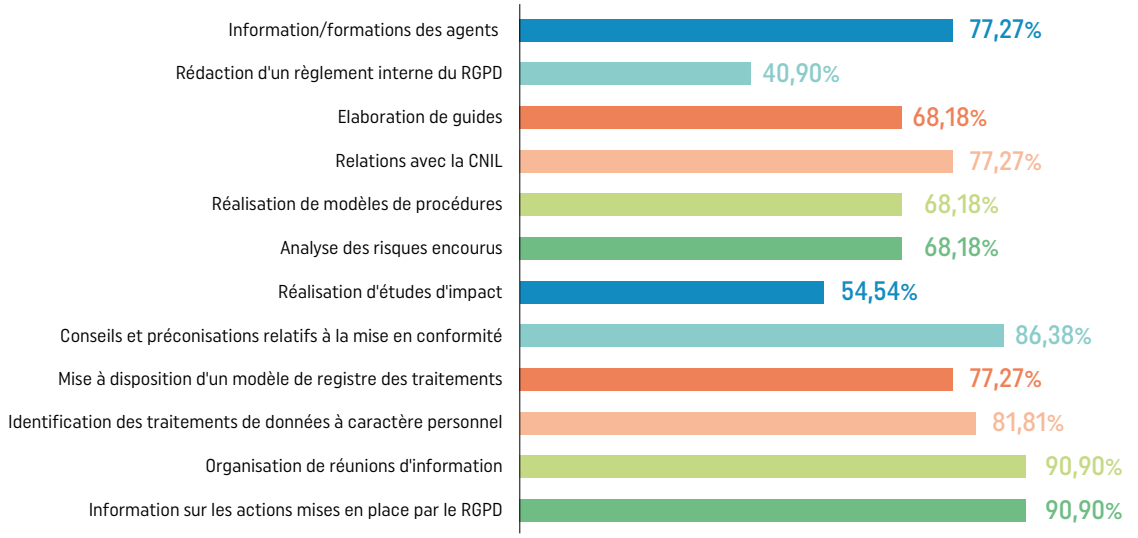
Année	Pourcentage de CDG ayant mis en place la mission
2017	4,34%
2018	65,21%
2019	26,08%
2020	4,34%

On constate que les deux tiers des CDG ont mis en place la mission en 2018. La quasi-totalité des CDG l'ont mis en place après cette date.

Quelles sont les actions mises en œuvre par votre CDG pour accomplir cette mission ?

Base : 22 réponses

La très grande majorité des CDG répondants ont mis en place des actions d'organisation de réunions d'information et d'information sur les actions mises en place par le RGPD. Les trois quarts des CDG réalisent des missions de conseil et préconisations relatifs à la mise en conformité, à l'identification des traitements de données à caractère personnel, gèrent les relations avec la CNIL et mettent à disposition des registres de traitement.
L'action la moins mise en œuvre est la rédaction de règlements internes de RGPD (40,90%).



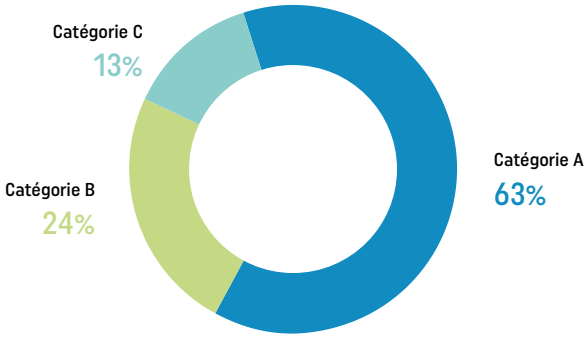
Quel est le nombre de DPD mis à disposition et leur profil ?

Base : 19 réponses

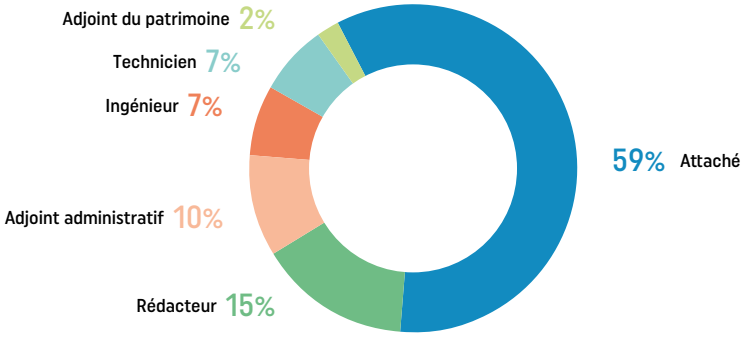
En moyenne, les CDG assurant cette mission emploient 2,1 ETP.

Sur l'ensemble des CDG répondants, le profil de 38 DPD a été détaillé. Ainsi, sur la totalité, 63% relèvent de la catégorie A, 24% de la catégorie B et 9% de la catégorie C.

Sur la totalité, la majorité des DPD ont le statut d'agent contractuel (55%), 37% sont des agents titulaires et 8% ont été recrutés sur des contrats de projet. La majorité des DPD relèvent de la filière administrative. Ainsi 59% relèvent du cadre d'emplois des attachés, 15% des rédacteurs et 10% des adjoints administratifs. Les autres cadres d'emplois occupant les fonctions de DPD sont ceux d'ingénieur (7%), de technicien (7%) et d'adjoint du patrimoine (2%). La plupart des DPD des CDG ont suivi des formations bac + 5 en droit public, droit numérique, archivistique ou informatique.



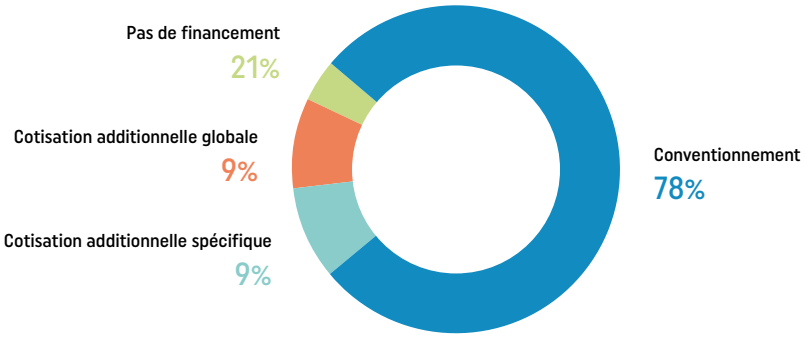
Catégorie dont relèvent les DPD des CDG



Cadre d'emplois dont relèvent les DPD des CDG

Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Base : 23 réponses



Plus des trois quarts des CDG assurent le financement de la mission RGPD par le biais du conventionnement.
18% des CDG financent la mission par une cotisation additionnelle ou spécifique et 4% des CDG ne prévoient pas de financement.

Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

Base : 15 réponses

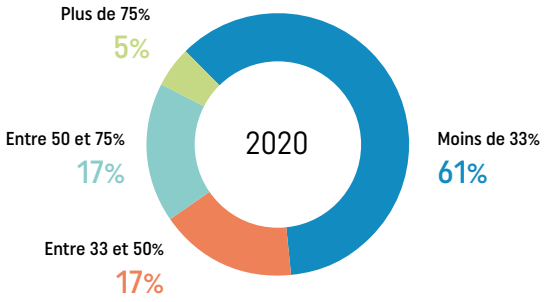
En moyenne, le tarif journalier s'élève à 358 € pour les collectivités et établissements affiliés, 427 € pour les collectivités et établissements non affiliés. Le minimum est de 200 € par jour et le maximum 3 500 €. Le tarif peut également être variable en fonction de la taille de la collectivité.

Plus d'un quart des CDG (26%) pratique des tarifications différentes selon que la collectivité est affiliée ou non.

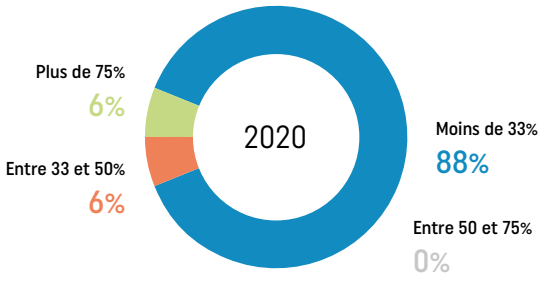
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « RGPD » ?

Base : 21 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'archivage est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, 22% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

Mise en œuvre de groupements de commandes

Réalisez-vous des achats groupés pour le compte des collectivités ?

% des 70 CDG ayant répondu



11% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête réalisent des achats groupés pour le compte des collectivités. Pour la totalité des répondants, le support juridique utilisé est le groupement de commandes. Aucun CDG répondant n'a recours à une centrale d'achat.

Quels sont les objets principaux des groupements de commandes pour lesquels votre Centre est sollicité par les collectivités ?

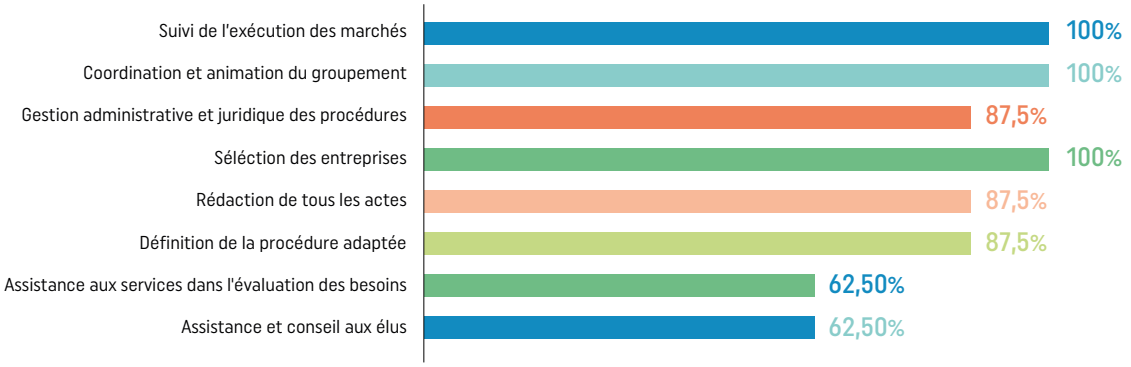
Base : 8 réponses

Les sollicitations des collectivités concernent :
- La reliure (2 CDG)
- La réalisation du document unique (2 CDG)
- La restauration de documents anciens (2 CDG)
- La livraison de papier permanent (2 CDG)
- La dématérialisation des marchés publics (1 CDG)
- La télétransmission des actes au contrôle de légalité (1 CDG)
- Autres types de dématérialisations (1 CDG).

Quelles sont les actions mises en œuvre par votre CDG pour accomplir cette mission ?

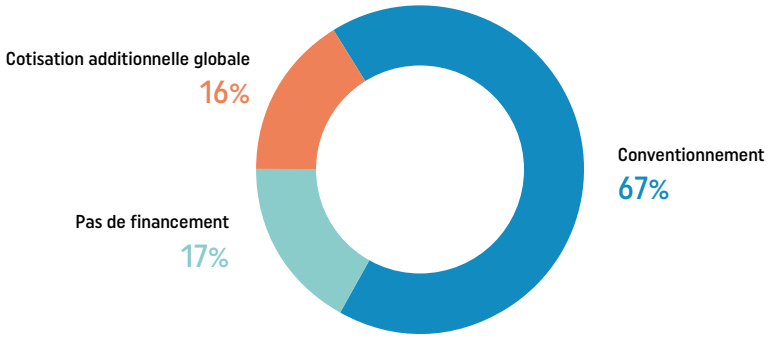
Base : 8 réponses

La totalité des CDG réalise le suivi et l'exécution des marchés, la coordination et l'animation de groupement et la sélection des entreprises. Plus de 80% des Centres assurent également la rédaction des actes, la gestion administrative et juridique des procédures et la définition de la procédure adaptée.



Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?

Base : 6 réponses

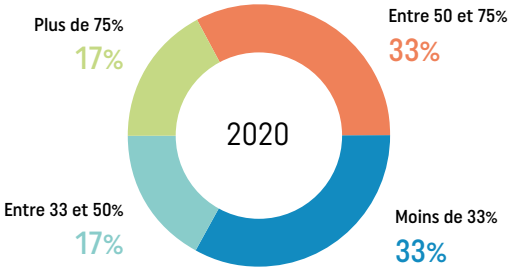


Plus des deux tiers des CDG assurent le financement de la mission groupement de commandes par le biais du conventionnement. L'autre tiers des CDG finance la mission par une cotisation additionnelle ou spécifique.
Aucun CDG répondant ne pratique une tarification différente selon que la collectivité est affiliée ou non.

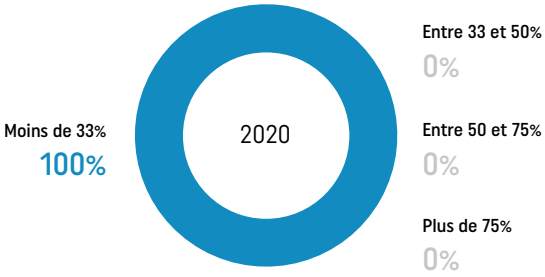
Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « groupements de commandes » ?

Base :6 réponses

La part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'un groupement de commandes est inférieure à 33% pour les collectivités et établissements non affiliés. Toutefois, pour les collectivités et établissements affiliés, la moitié des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.



Part des collectivités affiliées

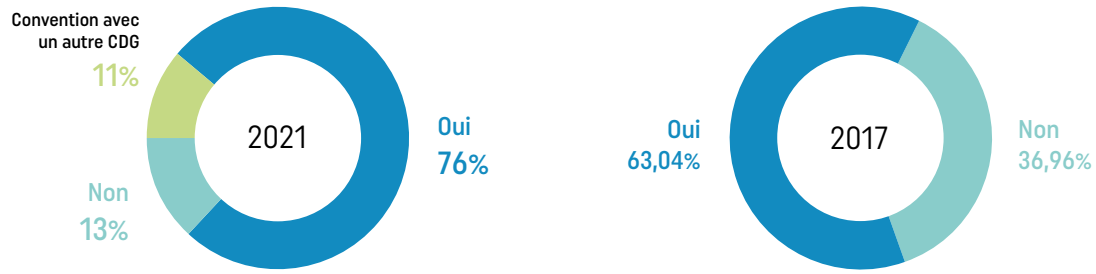


Part des collectivités non affiliées

Calcul des allocations chômage

Existe-t-il un service calcul des allocations chômage ?

% des 70 CDG répondants



Environ 76% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage. Ce chiffre est en hausse par rapport à 2017 puisque ce taux était de 63%. Il est à noter que si les trois quarts des CDG exercent cette mission, 11% des CDG ont conventionné avec un autre CDG pour l'exercice de cette mission (le CDG de Charente-Maritime principalement).

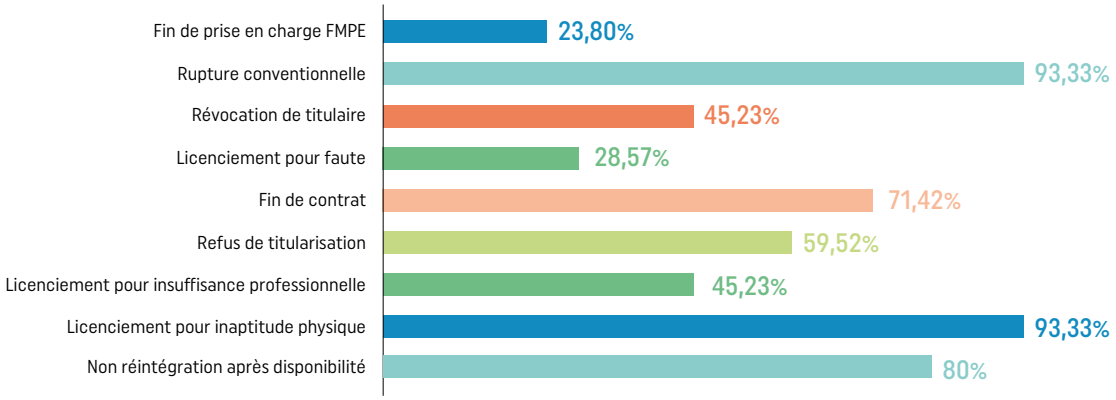
Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service du CDG ?

Base : 45 réponses

Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage du CDG pour **les licenciements pour inaptitude physique** (dans 93,33% des CDG ayant répondu), **pour la non réintégration après disponibilité** (dans 80% des CDG ayant répondu), **pour les fins de CDD** (71,42%), **les refus de titularisation** (59,52%), **pour les licenciements pour insuffisance professionnelle** (45,23%).

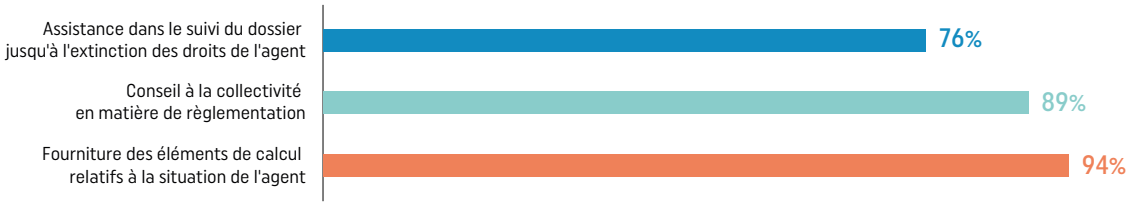
Il est à noter que dans plus de 93% des CDG, les collectivités font appel au service des CDG en matière de **rupture conventionnelle**, possibilité ouverte récemment par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Les Centres de gestion évoquent également les cas de disponibilité d'office pour raison de santé et de retraite pour invalidité.



Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?

Base : 54 réponses

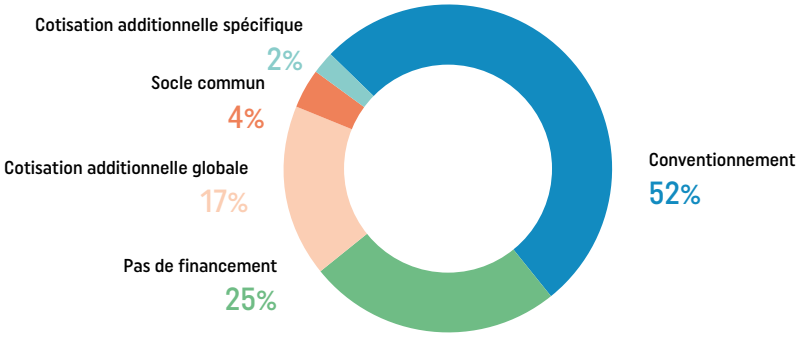


La quasi-totalité des Centres qui exercent cette mission proposent **la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent de la collectivité, concerné par le versement des allocations**.
Environ 89% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.

Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?

Base : 52 réponses

Dans plus de la moitié des CDG ayant répondu, cette mission est proposée dans le cadre d'un conventionnement. Pour un quart des CDG aucune facturation de la mission n'est prévue. 19% des CDG financent la mission par le biais de la cotisation globale ou additionnelle et 4% des CDG ont inclus la mission dans le socle commun.



Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?

Base : 29 réponses

Le tarif varie en fonction des Centres de Gestion. Certains appliquent un tarif par dossier qui peut aller de 16 € à 210 €, ou un tarif par heure (en moyenne 57 €/heure). D'autres ont mis en place un tarif forfaitaire par collectivité, ce tarif pouvant aller de 115 € à 639 €.
Certains CDG différencient le tarif selon le type de prestations demandées.

Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?

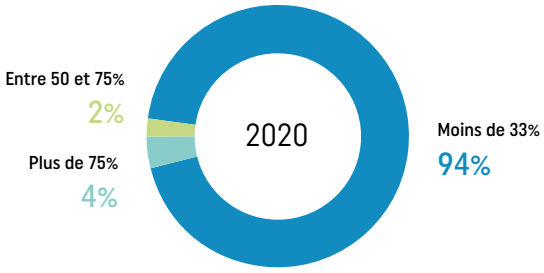
Base : 39 réponses

Dans environ 70% des CDG ayant répondu **il n'y a pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.

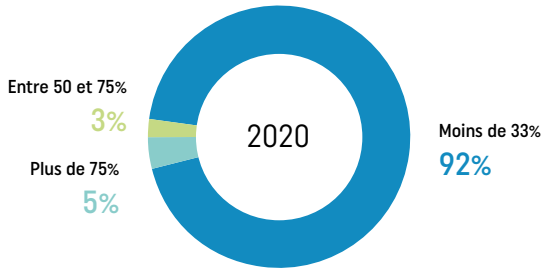
Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2020 ?

Base : 51 réponses

Moins de 33% de collectivités ou établissements affiliés ont demandé à bénéficier de cette mission dans plus de 94% des CDG ayant répondu.
Il en est de même pour les non affiliés, dans plus de 92% des CDG ayant répondu, moins de 33% des collectivités et établissements non affiliés ont recours à ce service.



Part des collectivités affiliées



Part des collectivités non affiliées

80 rue de Reuilly - 75012 PARIS
fncdg.com



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale