CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'HÉRAULT

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021

Chers membres du Conseil d'administration du CDG 34,

Après une édition 2020 exceptionnelle en raison du commencement de la crise sanitaire en France, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport d'activité pour 2021. Le fonctionnement du CDG 34 a été marqué encore une fois, comme celui de chaque collectivité et établissement territorial, par les vagues successives de recrudescence du virus parmi la population et les mesures sanitaires s'y afférant.

Toutefois, grâce aux acquis et aux enseignements de 2020, je pense notamment au télétravail et à la dématérialisation, nous avons su mener à bien les activités et les projets du CDG 34, de par une forte présence sur le terrain au cours de réunions, ateliers et autres interventions à compter du second semestre. Cette proximité a été saluée par les structures affiliées et adhérentes qui ont été nombreuses à participer à ces événements.

Cette proximité géographique et ces rencontres alimentent la conviction de l'établissement sur la pertinence d'être proches de nos interlocuteurs sur l'ensemble du département de l'Hérault. C'est pourquoi je suis heureux que cette année 2021 ait marqué le démarrage du projet de construction de notre succursale dans le Biterrois à Cazouls-lès-Béziers. Vous pourrez y retrouver chacune des missions et services du CDG 34 dès 2023.

Outre la gestion des impacts de la situation sanitaire, les différentes directions du CDG 34 ont su répondre à la forte actualité réglementaire et statutaire et ce, au service des employeurs territoriaux (contrat d'assurance des risques statutaires, rapport social unique…) et de leurs agents (dispositif de signalement, inscription unique au concours, etc.).

Enfin, 2021 constitue le début d'une réflexion et de refontes, tant du périmètre de nos missions que nos conditions tarifaires, dans le but de toujours pouvoir proposer, aux collectivités et établissements publics du territoire, des missions répondant à la fois à leurs obligations ainsi qu'à leurs besoins en matière de prévention, de recrutement et de gestion des ressources humaines. Ce sont des thématiques actuelles et des enjeux forts pour la fonction publique territoriale de notre département.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce bilan d'année 2021 pour le CDG 34.

Philippe VIDAL,
Président du CDG 34 et Maire de Cazouls-lès-Béziers.

CONSEIL STATUTAIRE ET ACCOMPAGNEMENT RH

Votre contact :
Sonia HABBOUCHI,
responsable du pôle

- Gestion des carrières et conseil statutaire
- Animation des instances représentatives du personnel
- Gestion de la promotion interne
- Calcul des droits syndicaux
- Assistance à la gestion des retraites
- Calcul de l'allocation de retour à l'emploi
- Secrétariat des instances médicales
- Gestion des situations d'inaptitude et d'indisponibilité
- Gestion des contrats d'assurance des risques statutaires
- Accompagnement pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Collecte et analyse du Rapport Social Unique
- Accompagnement des élus dans leur rapport avec le CDG

En 2021, le pôle carrières a été adapté pour devenir la direction du conseil statutaire et de l'accompagnement RH. Celle-ci comprend un pôle dédié à l'accompagnement RH (gestion des carrières, instances paritaires et dialogue social, conseil statutaire au sens large) et un pôle consacré à l'accompagnement des situations d'inaptitude, d'indisponibilité et de handicap (instances médicales, assurance des risques statutaires, conseil statutaire relatif à l'inaptitude et à l'indisponibilité ; maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap). Deux autres missions autonomes sont également rattachées à la direction, à savoir le Rapport Social Unique, nouveauté 2021 remplaçant le bilan social, et la mission de Relations avec les élus, destinée à rapprocher les gestionnaires du CDG 34 et les autorités territoriales du territoire.

L'objectif de cette nouvelle organisation est de renforcer l'aspect pluridisciplinaire des interventions et de l'accompagnement du CDG 34 dans un contexte de sollicitations croissantes (+ de 14 000 appels reçus en 2021).

En dépit du contexte sanitaire, l'activité annuelle est demeurée dense avec d'une part, les sollicitations liées au renouvellement électoral (nouveaux élus et responsables administratifs) et, d'autre part, une actualité statutaire et réglementaire riche avec notamment, l'application de loi de transformation de la fonction publique du 6 Août 2019 et son cortège de réformes techniques (mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG) ; durée annuelle de temps de travail à 1607 heures ; réforme des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP), etc.).

TABLEAU DE BORD

Dossiers soumis en CAP et CCP	603	- 70 %
dont dossiers de promotion interne	587	- 20 %
Dossiers en conseil de discipline	19	+ 58 %
Dossiers soumis en CT	632	+ 46 %
Crédit d'heures utilisé par organisations prof.	88 % des 20 400 h	+ 8 %
Adhésions à la mission de suivi du contrat d'assurance des risques statutaires	278	+ 5
Dossiers en commissions de réforme	417	- 30 %
Dossiers en comité médical	1 213	+ 16 %
Dossiers d'Allocation de Retour à l'Emploi	88	- 6 %
Dossiers de retraites	462	+ 16 %
Accompagnements liés au handicap	73	+ 21 %
Contrats d'apprentissage lié au handicap	3 sur 10 *	
Taux de collecte du RSU	65,6 %	+ 4 %

* Rapporté à l'objectif de 10 fixé dans la convention FIPHFP 2021-2023

LE CHIFFRE

65,6 % : c'est le taux de collecte par le CDG pour la 1ère édition du Rapport Social Unique (ex-bilan social)

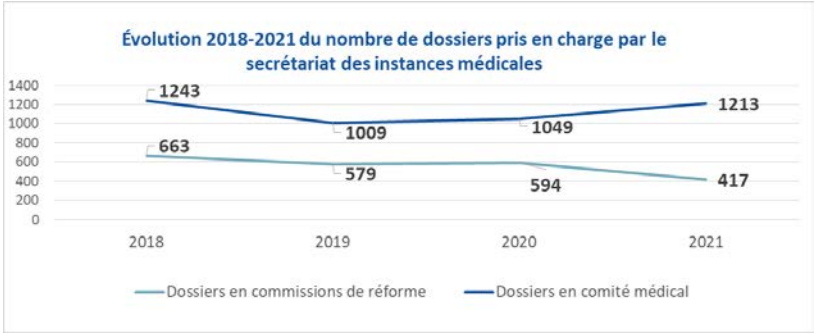
CONSEIL STATUTAIRE ET ACCOMPAGNEMENT RH

Ces mesures statutaires ont eu des conséquences différentes selon les instances représentatives relevant du CDG 34. Premièrement, au niveau des réformes collectives (temps de travail, LDG, protection sociale complémentaire), la direction a connu un nouvel accroissement des saisines du comité technique placé auprès du CDG 34 avec 200 saisines supplémentaires par rapport à l'année précédente (+ 46 % en un an et plus du double des chiffres 2019).

Inversement, il est constaté une forte et logique baisse (- 70 %) du nombre de dossiers soumis à avis des CAP et ce, en raison de la réduction de leurs compétences. Toutefois, la baisse s'avère moins forte en ce qui concerne l'établissement des listes d'aptitude à la promotion interne (- 20 %), qui relève désormais de la compétence du président du CDG 34 (pour les structures affiliées). Même moins nombreuses, les instructions des dossiers de promotion interne restent complexes et chronophages en raison de leur caractère individuel.

En outre, l'accompagnement des situations individuelles se trouve au cœur de la dernière réforme ayant impacté l'activité en matière de conseil statutaire, à savoir l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. En effet, ce texte a modifié les modalités relatives aux congés pour raisons de santé, au retour et au maintien dans l'emploi (temps partiel thérapeutique) ou bien encore celles du reclassement. Et surtout, le texte fusionne, à partir du 1er février 2022, les comités médicaux et commissions de réforme au profit d'un conseil médical unique. Cette instance pourra se réunion en formation plénière (ex-commission de réforme) ou en formation restreinte (ex-comité médical).

Au cours de l'année 2022, il faudra mesurer plus précisément l'impact de cette réforme sur le fonctionnement du secrétariat des instances médicales, qui est une activité importante. En effet, le nombre de dossiers soumis en commission de réforme en 2021 est en baisse (417 dossiers, soit - 30 % en 1 an). Le nombre de dossiers en comité médical ne cesse quant à lui d'augmenter (+ 16 % par rapport à 2020 pour un total de 1 213 dossiers).



Il retrouve ainsi son volume de 2018 (avant la précédente réforme du temps partiel thérapeutique). Cependant, si le nombre de dossiers baisse, ce n'est pas en raison d'une diminution des sollicitations. La complexité des dossiers et leurs enjeux (présence d'élus, d'avocats et d'agents) allonge le temps d'étude en séance (entre 3 h et 3 h 30), réduisant de facto le nombre de dossiers pouvant être soumis sur une réunion. Les membres de l'instance étant déjà mobilisés 2 fois par mois, il apparaît difficile d'augmenter la fréquence de réunion de cette instance et donc le nombre annuel de dossiers.

C'est d'ailleurs la complexité de ces situations mêlant aspects médicaux et statutaires qui a amené le CDG 34 à dédier un pôle à l'accompagnement des situations d'inaptitude, d'indisponibilité et de handicap. Cela traduit la volonté de l'établissement d'apporter des réponses pluridisciplinaires grâce à une transversalité accrue entre les services. Pour ce faire, la cellule de maintien de l'emploi – réunissant instances médicales, conseil en indisponibilité, handicap et médecine préventive – s'est réunie à 12 reprises afin d'apporter les meilleurs solutions possibles sur des dossiers complexes.

Ce maintien dans l'emploi figure par ailleurs au cœur des missions du référent handicap. Depuis 2018, le CDG 34 est engagé dans une démarche d'insertion, de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel des agents en situation de handicap dans ses structures affiliées par le biais d'un partenariat avec le Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Après le succès de la convention 2018-2020 (78 % des objectifs atteints), une nouvelle convention triennale (2021-2023), avec un soutien financier du FIPHFP à hauteur de 260 300 euros sur trois ans, a été conclue.

CONSEIL STATUTAIRE ET ACCOMPAGNEMENT RH

Le CDG 34 et le FIPHFP entendent ainsi donner une nouvelle dimension à leur relation, en s'appuyant sur leurs expertises réciproques et leur capacité à mutualiser leurs moyens dans le but de mieux répondre aux besoins des employeurs et des personnes en situation de handicap. La première année de convention s'est illustrée sous la forme d'une communication sur l'apprentissage des personnes en situation de handicap (3 contrats signés en 2021 sur l'objectif de 10 contrats prévu dans la convention) et surtout par des ateliers de formations aux aides du FIPHFP à l'attention des gestionnaires (4 ateliers pour un total de 44 participants et 37 collectivités et établissements représentés). En termes de dossiers, l'accompagnement des situations de handicap ne faiblit par avec 76 demandes (+ 21 %) d'accompagnement des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et 22 sollicitations relatives à l'accompagnement d'agents bénéficiant de la Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) et autres dispositifs de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Néanmoins, lorsque le maintien dans l'emploi n'est pas possible, il s'agit alors d'accompagner employeurs et agents dans une procédure de reclassement. C'est notamment l'objectif de la mission de conseil en indisponibilité. Elle informe la collectivité de ses droits et obligations vis-à-vis de l'agent concerné et assure le suivi des situations de reclassement dans le cadre de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR). Ainsi, sur 40 dossiers suivis (issus des avis des instances médicales) ont débouché sur 14 dispositifs de PPR. À noter que cette mission est réalisée en transversalité avec la mission MobilitéS en charge du suivi effectif de l'agent (cf. page 9).

Au sein de ce pôle, à destination des employeurs, figure également la mission facultative de suivi des contrats d'assurance des risques statutaires, dont l'activité 2021 a été marquée par une opération de renouvellement imprévue d'un des contrats. En effet, à la suite de la résiliation par l'assureur GROUPAMA, des contrats garantissant les collectivités et établissements publics contre les risques financiers liés aux absences pour raison de santé, le CDG 34 a donc publié un appel d'offres en vue de leur renouvellement à compter du 1er janvier 2022.

Le 1er février 2021, le président du CDG 34 a signé le renouvellement du partenariat avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). La nouvelle conventions et ses nouveaux objectifs s'étendent désormais sur la période 2021-2023.

Cette résiliation a concerné les contrats des 203 collectivités et établissements de l'Hérault dont l'effectif CNRACL est inférieur à 30 agents (« petit marché ») ainsi que 22 collectivités et établissements dont l'effectif CNRACL est supérieur à 30 agents (collectivités dites « supseuil »). Sur un temps très court (6 mois contre les 18 initialement prévus), le marché a été passé en 43 lots. Le marché, outre la continuité de couverture apportées aux structures dont le contrat a été résilié par Groupama, permet également l'arrivée de nouvelles structures « supseuil » souhaitant adhérer. Cette procédure a conduit à l'organisation de 39 réunions de présentation des nouveaux contrats et des nouveaux opérateurs : l'assureur Generali et le courtier Gras-Savoye.

Enfin, l'activité de la direction se signale également par la réalisation de la première collecte du Rapport Social Unique (RSU), document remplaçant le Bilan Social (BS). La mission a ainsi géré, au travers de l'application « Données sociales », la campagne 2021 avec un taux de collecte supérieur à celui rencontré lors du BS. Cela représente ainsi 65,6 % de l'effectif territorial total de l'Hérault) contre 63 % pour la dernière édition du BS. Au niveau de l'assistance à la gestion des retraites et de calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE), la première est en légère hausse annuelle (462 dossiers, + 16 %) tandis que la seconde reste stable (88 dossiers, 6 de moins qu'en 2020).

Pour conclure, afin de remplir au mieux sa large mission de conseil et d'expertise, l'année 2021 a vu l'arrivée d'un chargé des relations avec les élus au sein de la direction conseil statutaire et accompagnement RH. Dans le cadre de sa mission d'amélioration du dialogue entre le CDG 34 et les collectivités et établissement affiliés ou adhérents sur des problématiques parfois sensibles, le chargé de mission relation aux élus est intervenu dans 88 structures affiliées au CDG 34.

CONCOURS

Vos contacts :
Magali SALVAGNO, directrice adjointe
Amélie GRANIER, responsable du pôle

- Organisation des concours et des examens
- Gestion des listes d'aptitudes
- Recensement des besoins annuels
- Animation de la coordination régionale
- Concours et examens des CDG Occitanie

TABLEAU DE BORD

Dossiers gérés	5 013	+ 3 %
Taux de présence moyen	54 %	- 28 %
Épreuves organisées par le CDG *	6	+ 3

* Y compris les opérations reportées de 2020.

Le pôle concours incarne une des missions « historiques » obligatoires des CDG, à savoir la gestion des concours et des examens professionnels. Les concours constituent l'étape préalable au recrutement des agents territoriaux tandis que les examens professionnels favorisent l'évolution professionnelle des agents titulaires.

L'organisation de ces opérations répond aux besoins recensés auprès des collectivités et établissements publics du département et de la région dans un cadre mutualisé. En effet, le CDG 34 est coordonnateur régional des 13 CDG de l'Occitanie pour l'activité concours et examens professionnels.

Après une année 2020 marquée par le report des grandes opérations prévues, cette année 2021 a été marquée par une forte activité due à la conjonction de ces reprogrammations (attaché territorial, gardien brigadier de police municipale) avec les opérations prévues et celles maintenues telles que le concours de rédacteur territorial. Cela se traduit par le maintien d'un nombre important de dossiers gérés (4 889 en 2020, 5 013 en 2021).

Ce sont ainsi 6 organisations qui ont été menées à terme par le pôle concours dont les deux points d'orgues ont donc été l'organisation du concours d''attaché territorial (3642 candidats inscrits) le 22 juin à Montpellier et celui de rédacteur territorial (4 933 inscrits le 14 octobre) à Toulouse.

Ces opérations d'envergure ont été impactées par la situation sanitaire notamment au niveau logistique. En effet, après la défection du centre d'écrit prévu à Toulouse pour le concours d'attaché en raison de la l'épidémie, le Parc des expositions de Montpellier a ainsi accueilli l'intégralité des candidats aux concours externe, interne et 3ème concours.

Le grand nombre d'inscrits a par conséquent nécessité une forte et importante organisation avec la mobilisation d'agents du CDG 34 la veille des épreuves, puis celle de l'ensemble du personnel du CDG 34 (60 agents), chiffre auquel s'est ajouté le renfort de plusieurs agents des CDG d'Occitanie, portant au total le nombre de surveillants à près de 140 personnes. En raison des restrictions sanitaires, ce sont ainsi près de 20 000 m2 qui ont été couverts et 1915 candidats présents gérés par les surveillants durant la journée et ce, ans compter les salles du CDG 34 mises à disposition.

Inversement, concernant le concours interne, externe et troisième concours de rédacteur territorial, le report national des épreuves a longtemps plané sur son organisation avant que celle-ci ne soit finalement maintenue à la date programmée.

Le CDG 34 a retenu le parc des expositions de Toulouse pour organiser les épreuves d'admissibilité du concours de rédacteur territorial pour des raisons logistiques au vu du nombre de candidats, du calendrier et des restrictions sanitaires.

CONCOURS

Le CDG 34, en tant qu'organisateur du concours et face à l'indisponibilité du Parc des expositions de Montpellier, s'est retrouvé dans l'obligation de trouver une salle répondant aux critères d'accueil et de distanciation sociale des candidats lors des épreuves d'admissibilité. Le Parc des Expositions et Centre de Conventions de Toulouse a été retenu à cet effet, entraînant de fait la mobilisation et le déplacement des agents du CDG 34 en charge de la surveillance.

Outre un impact logistique, la situation épidémique a également eu un effet sur les taux de présence aux épreuves, tant pour les concours que pour les examens professionnels (3 organisés en 2021). Le taux moyen de présence s'établit donc à 54 %, avec toujours une forte différence entre les concours et les examens professionnels (respectivement 46,5 % et 62 % de présents). Le recul de 28 % du taux global par rapport à 2020 s'explique par l'organisation des seuls examens professionnels l'année précédente. Pour attaché territorial, l'écart entre la période d'inscription (2019) et les épreuves (report en 2021) peut expliquer l'absence de candidats qui ont vu leur situation et leur projet professionnel évoluer durant ce laps de temps.

Cet absentéisme impacte quantitativement et qualitativement les concours organisés : d'une part, le nombre de postes à pourvoir est moins facilement satisfait tandis que les seuils d'admissibilité et d'admission peuvent être revus à la baisse en raison d'un nombre de candidats insuffisant.

Le portail concours-territorial a été initié par le Groupement d'Intérêt Public (GIP) des CDG au niveau national afin de mettre en place l'inscription unique pour l'accès à la fonction publique territoriale.

LE CHIFFRE
1 : l'inscription unique est désormais en œuvre pour l'ensemble des examens et concours d'accès à la fonction publique territoriale

L'autre cause connue de l'écart entre candidats inscrits et ceux présents est la multi-inscriptions des candidats auprès de plusieurs CDG. Ce phénomène est appelé à disparaitre puisque le décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 est venu préciser les modalités de mise en œuvre d'un dispositif visant à limiter l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (externe, interne ou 3ème concours). C'est ainsi que la plateforme unique d'inscriptions, www.concours-territorial.fr a vu le jour en avril 2021. Le processus est entièrement dématérialisé pour le candidat souhaitant s'inscrire auprès du CDG 34 et devrait avoir un effet bénéfique contre l'absentéisme.

Dématérialisation toujours, avec une nouvelle étape franchie par le pôle concours au travers de la numérisation des copies initiée à l'occasion du concours de rédacteur. L'ensemble des copies a pu ainsi être mise à disposition des correcteurs de manière dématérialisée, facilitant leur tâche. Cette nouvelle évolution a reçu un accueil favorable des correcteurs en raison des gains de temps et de manutention. La transmission dématérialisée (et non plus en main propre) permet également de retenir des correcteurs d'épreuves sur l'ensemble de la région (et non plus seulement sur le département), qualifiant ainsi davantage le vivier d'intervenants.

À ce propos, le CDG 34 a lancé un appel à candidatures auprès des collectivités et établissements du département pour intervenir durant les différentes opérations. Ce sont ainsi 153 candidatures (élus et agents) qui sont venues enrichir ce vivier départemental d'intervenants.

Au niveau régional enfin, il est à noter que la coordination régionale des concours, impulsée par le CDG 34, travaille actuellement, à la demande des 13 présidents des CDG d'Occitanie, à la réduction des coûts et à la maitrise prévisionnelles des dépenses afin d'améliorer l'efficience de l'organisation des concours et examens au niveau régional. Ces travaux aboutiront en 2022.

EMPLOI TERRITORIAL

Votre contact :
Nathalie COUPET,
responsable du pôle

- Animation de l'emploi territorial
- Assistance au recrutement
- Gestion des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)
- Mission Remplacement
- Mission Mobilité(S) (période préparation au reclassement, accompagnement personnalisé à l'élaboration du projet professionnel, bilan professionnel)

Le pôle propose aux employeurs locaux de gérer leurs besoins en termes d'emploi temporaires ou pérennes. Il assure également la gestion des demandeurs d'emploi et des déclarations de vacance d'emploi via le site internet emploi-territorial, solution mutualisée utilisée par la majorité des CDG au travers d'un groupement d'intérêt public. Enfin, il gère le retour à l'emploi et la suite de carrière professionnelle des Fonctionnaires Momentanément Privé d'Emploi (FMPE) sur le département.

L'activité du pôle est marquée par une forte reprise du marché de l'emploi territorial avec une hausse de l'intégralité des indicateurs relatifs à la bourse de l'emploi territorial. Ainsi, les emplois permanents sont en hausse par rapport à 2020 (+ 43 %) ainsi que les emplois temporaires – nouveauté apparue fin 2020 sur le portail emploi-territorial.fr permettant aux employeurs de communiquer sur leurs besoins temporaires – qui augmentent fortement également (16 % du total des déclarations des vacances d'emploi), de même enfin que les demandes d'emplois inscrites sur le portail (+ 14 %). Il est possible d'expliquer cette hausse par le report sur 2021 des recrutements liés aux projets de mandatures (renouvellement électoral de 2020) perturbés par la situation sanitaire.

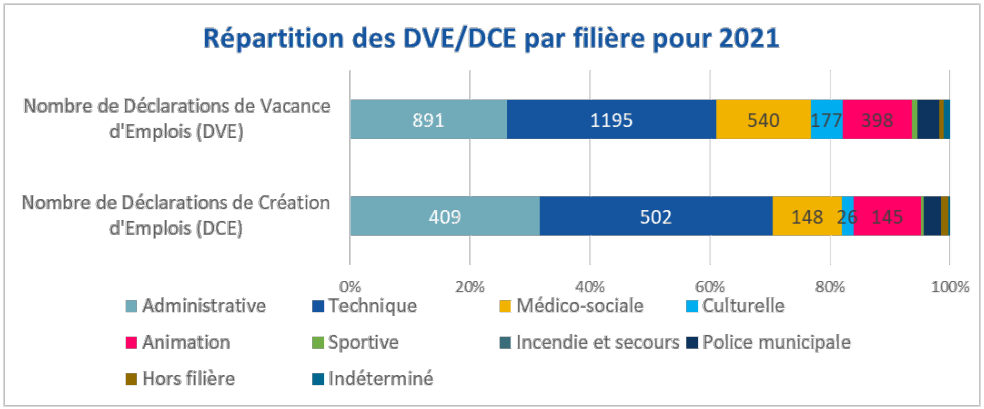


TABLEAU DE BORD

Demandes d'intervention de la mission remplacement	146	- 17 %
Moyenne de paies/mois	46,5	+ 8 %
Ratio demandes/besoins pourvus	60 %	- 30 %
Assistance au recrutement	12	+ 3
Demandes d'emploi	515	+ 14 %
Emplois permanents à pourvoir	1 648	+ 43 %
Emplois temporaires proposés	322	+ 80 %
Déclarations de vacance d'emploi	3 416	+ 8 %
Déclarations de création d'emploi	1 293	+ 39 %
Offres consultées sur le SET	1 970	+ 57 %
Nombre de FMPE	2	/
Dispositifs PPR	14	
Bilans professionnels	9	
Agents suivis en APEPP	107	

Les filières administrative, technique, animation et médico-sociale sont les filières les plus concernées par les Déclarations de Création ou de Vacance d'Emploi (DCE/DVE) des employeurs territoriaux. Les deux premières filières citées représentent même 64 % des besoins (DCE et DVE confondues).

Par ailleurs, cette répartition se retrouve logiquement dans les métiers les plus recrutés en 2021, à l'exception notable du métier de policier/ère municipal(e) qui arrive en tête en nombre de nominations.

EMPLOI TERRITORIAL

TOP 3 DES MÉTIERS LES PLUS RECRUTÉS EN 2021 (EN NOMBRE DE NOMINATIONS)

Avec 95 nominations sur 2021, le métier de policier/ère municipal(e) demeure toujours très recherché par les employeurs territoriaux.

Cette recrudescence est explicable par la liste d'aptitude pour gardien-brigadier de police municipale éditée en 2021 et par les recrutements massifs sur cadre d'emploi. Toutefois, les employeurs territoriaux peinent à pourvoir leurs besoins.

Paradoxalement, face à cette hausse des offres d'emploi, la mission remplacement enregistre cette année encore une baisse du nombre de sollicitations (- 17 %), mais avec une moyenne de paies mensuelles en hausse (46,5 contre 43 en 2020). Ce phénomène peut être explicité par des durées de contrats plus longues sur des besoins en théorie temporaires. Par ailleurs, toujours sur cette mission, le ratio entre sollicitation et réponse au besoin baisse également (- 30 % par rapport à 2020). Les postes recherchés par les employeurs sont toujours de plus en plus spécialisés et qualifiés (paie, ressources humaines, urbanisme, agent social…), des profils encore manquants dans le vivier de la mission sur des missions temporaires.

Afin d'accroître ce type de profils sur la filière administrative, le pôle va initier en 2022 une session de formation au métier de secrétaire de mairie et ce, grâce au conventionnement fin 2021 avec de nouveaux partenaires institutionnels que sont Pôle Emploi, la Région Occitanie, le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Cette volonté du pôle de faire correspondre les offres avec les demandes en matière d'emploi territorial s'illustre également avec le développement de la mission MobilitéS.

Cette mission, créée en 2020, rassemble différentes interventions en faveur des candidats et agents en recherche d'emploi et de mobilité telles que l'Accompagnement Personnalisé à l'Élaboration du Projet Professionnel (109 accompagnements sur 2021) ; la réalisation de bilans professionnels (9 bilans) et la Période Préparatoire au Reclassement (14 dossiers dont 12 pour les structures affiliées au CDG 34) et des animations autour de l'emploi comme les ateliers « CV et lettre de motivation » (9 ateliers pour 20 personnes accompagnées). À noter que cette mission illustre la pluridisciplinarité du champs d'intervention puisqu'elle est composée d'une conseillère en évolution professionnelle et d'une psychologue du travail.

LE CHIFFRE

222 : c'est le nombre de personnes ayant participé aux réunions relatives au site Emploi-territorial.fr

Dernière mission (obligatoire) mise en œuvre par la mission MobilitéS : la gestion des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE). Elle a connu une activité plutôt stable en nombre de FMPE suivis (1 entrée et 1 sortie) mais a été marquée par un suivi renforcé des agents concernés, en témoignent le temps passé en mission temporaire au sein de collectivités (moyenne de 7 mois de présence en mission par FMPE sur l'année).

Par ailleurs, l'année 2021 a vu également un autre événement ayant rencontré un franc succès auprès des gestionnaires des ressources humaines : les réunions de formations au portail emploi-territorial.fr. Inédite tant sur sa thématique que sur son envergure (11 lieux de réunions, répartis sur chaque bassin d'emploi intercommunal), ces rendez-vous ont permis la formation de 222 personnes. Ce succès aurait pu être encore plus large sans les restrictions sanitaires notamment au niveau des jauges d'accueil physique.

En fin d'année, le conseil d'administration a revu la tarification la mission assistance au recrutement à compter du 1er janvier 2022 (tarif de 450 € par jour d'intervention). Cette modification permettra de répondre de manière optimale aux demandes croissantes (12 assistances, + 33 % en 1 an) et variées des collectivités territoriales et établissements public en matière de recrutements. Cette refonte sera étendue en 2022 aux autres missions du pôle.

MÉDECINE PRÉVENTIVE

Votre contact :
Isabelle MAURAN,
responsable du pôle

TABLEAU DE BORD

Adhérents à la mission	390	- 6
Agents suivis	18 878	+ 0,2 %
Visites médicales et entretiens infirmiers	10 501	+ 24 %
Actions sur le Milieu du Travail (AMT)	99	+ 78

- Conseil aux autorités territoriales
- Surveillance médicale (visites périodiques et occasionnelles)
- Actions sur le Milieu du Travail (AMT)
- Déploiement du portail de gestion de la surveillance médicale

Le pôle de médecine préventive est un pôle agissant sur la santé au travail des agents, en assurant la surveillance médicale et en réalisant des Actions en Milieux de Travail (AMT). Le pôle continue à améliorer ses actions, en étroite collaboration avec les autres pôles de l'établissement.

Après une année 2020 marquée par le maintien de l'activité en période de crise sanitaire, le pôle médecine préventive a accru son volume d'interventions au niveau du nombre de visites (+24 %), franchissant par la même pour la première fois la barre symbolique des 10 000 visites et entretiens infirmiers réalisés sur une année. De même, le nombre d'AMT a considérablement augmenté (78 AMT en plus par rapport à 2020 pour un total de 99 réalisées sur l'année) ainsi que les visites en collectivité (60 visites utiles à la sensibilisation aux missions et aux démarches de prévention).

Cette augmentation des visites est due à plusieurs paramètres : tout d'abord, par le maintien de la téléconsultation pour les entretiens infirmiers, dispositif innovant expérimenté en 2020 en périodes de confinement.

Ensuite, la planification des visites a été optimisé. L'absentéisme à une visite pouvant être facturé, les créneaux accordés sont davantage complétés par les gestionnaires des structures adhérentes.

Enfin, en termes de moyens humains, le pôle a bénéficié d'un effectif stable, tant au niveau médical qu'administratif. Cependant, cette continuité au niveau des moyens humains a été amoindrie par une nouvelle phase de renouvellement des équipes à partir du second semestre.

Ainsi, au niveau de l'équipe médicale, 1 médecin et 3 Infirmières Diplômés d'État en Santé au travail (IDEST) ont quitté le CDG 34. Inversement, 1 « docteur junior » (interne en 3ème et dernier cycle d'études de médecine) et 2 infirmières diplômées d'État (sans la qualification en santé au travail) ont rejoint l'effectif.

Au niveau administratif, l'activité de secrétariat, dimensionnée pour 4,9 Équivalents Temps Plein (ETP) a fonctionné en 2021 sur une base de 3,9 ETP, descendant même à 3,4 ETP en fin d'année en raison notamment du départ d'un agent du service et d'un arrêt maladie. Lorsque l'effectif administratif sera stabilisé, l'activité de pré-visite et son rôle d'assistante médicale (mesures des examens de vue et d'audiométrie, état des vaccinations, etc.) pourront être pleinement mis en œuvre. Actuellement, grâce à la formation débutée en 2020, le secrétariat réalise partiellement ces pré-visites par le traitement des Dossiers Médicaux en Santé au Travail (DMST).

Pour conclure sur ce point de recrutements, il est souligner que l'activité est impactée quantitativement par ces renouvellements successifs.

LE CHIFFRE
127 : le nombre de structures ayant été formées au portail en ligne Medtra

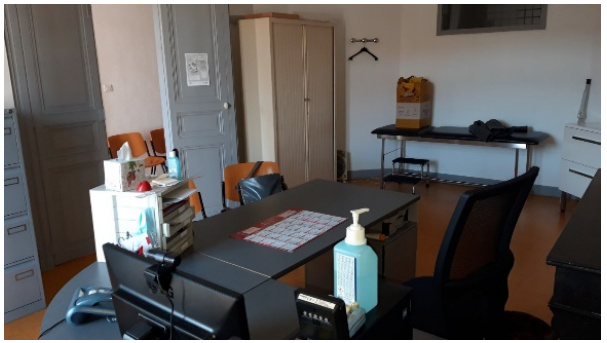
En effet, il est très complexe de recruter des professionnels de santé au travail déjà qualifiés. Le pôle a ainsi dû recourir aux services d'un recruteur professionnel afin de pourvoir au recrutement d'un médecin collaborateur. À ce coût de recrutement, s'ajoutent les frais de formations universitaires (20 000 € pour 4 ans pour un médecin). De même, les infirmières recrutées en 2021 n'étaient pas qualifiées en santé au travail et ont bénéficié elles aussi d'une formation financée par le CDG 34. Néanmoins, compte tenu du temps passé en formation, leurs jours d'activité sur le terrain sont moindres.

Toutefois, ces difficultés sont rencontrées par l'ensemble des collectivités et établissements souhaitant recruter directement des professionnels en santé au travail et le CDG 34 demeure attractif au sein du secteur public pour les candidats disponibles sur le marché de l'emploi. Cela a pour effet positif d'amener ces structures, souvent importantes en taille, à adhérer à la mission de médecine préventive. C'est ce qu'il s'est passé en 2021 avec l'arrivée de trois grandes structures (une intercommunalité, une commune et son centre communal d'action sociale) au 1er janvier 2022. Pour couvrir ce nouvel effectif (supérieur à 1 650 agents) et renforcer la présence sur le secteur concerné, un nouveau cabinet médical (mis à disposition) a été équipé à Agde.

La baisse du nombre d'adhérents en 1 an (- 6 structures) s'avère trompeuse. La résiliation de la convention n'a réellement concerné que deux structures puisque les quatre autres sont liées à des dissolutions ou des fusions entre adhérents. Dans le sens inverse, l'adhésion d'un centre communal d'action sociale, divisé en 11 succursales, n'est comptabilisée que comme un seul conventionnement. La réduction des adhérents n'a donc pas un effet de baisse mécanique de l'effectif suivi puisque celui est stable (+ 30 agents sur un total 18 878 suivis en 2021).

Par ailleurs, un phénomène d'absentéisme est constaté lors des visites médicales et des entretiens infirmiers (1236 absences dont 37 excusées, soit une moyenne de 12 % de créneaux de rendez-vous « perdus ». L'impact financier s'avère donc important pour le pôle et, conséquemment, pour les adhérents.

Les nouveaux locaux, situés à Agde, qui ouvriront en 2022 portent à 10 le nombre de lieux de visites médicales sur le territoire.



Afin de lutter contre cet absentéisme, le pôle peut se reposer sur le portail en ligne Medtra qui permet d'optimiser la planification et la reprogrammation de créneaux disponibles par les gestionnaires. Le déploiement de celui-ci en faveur des structures volontaires s'est d'ailleurs renforcé en 2021 avec l'organisation régulière de sessions de formations (14 en 2021) pour un résultat de 127 structures participantes et autant de déploiements du portail. La mise à jour de ce portail est prévue en 2022 après paramétrages et devrait permettre la réduction du nombre d'absences, grâce notamment à l'envoi de sms de rappel aux agents convoqués.

Pour conclure, la pluridisciplinarité devient de plus en plus incontournable pour apporter une réponse optimale aux problématiques de santé relevées lors des visites et des entretiens infirmiers. Il est ainsi constaté une hausse du nombre de sollicitations inter-pôles (108 interventions de l'ergonome et 124 pour la psychologue du travail) par rapport à 2020 (100 sollicitations cumulées). Inversement, le pôle participe régulièrement au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail géré par le pôle hygiène et sécurité.

En outre, les médecins en santé au travail du pôle participe activement à la cellule de maintien dans l'emploi (12 réunions) animée par le pôle d'accompagnement des situations d'inaptitude et d'indisponibilité, ce qui permet de sécuriser en amont les dossiers soumis aux instances médicales et, selon la situation, de pouvoir réserver des créneaux de visites médicales aux agents concernés. La prise en charge des situations individuelles et collectives passe donc de plus en plus par une analyse globale et des réponses transversales entre les missions du CDG 34.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Votre contact :
Cédric ROHR,
responsable du pôle

TABLEAU DE BORD

Conventions (appui et soutien à la prévention des risques ; ACFI et RPS)	123	+ 37
Enquêtes et visites pour le CHSCT	4	- 2
Séances du CHSCT	6	- 2
Interventions en métrologie	6	+ 1
Interventions en ergonomie	110	+ 23
Rendez-vous psychologue du travail	219	+ 99

- Appui et soutien à la prévention des risques
- Conseil et assistance
- Mission d'Inspection (Acfi)
- Secrétariat du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Évaluation et appui aux Risques PsychoSociaux (RPS)
- Ergonomie, psychologie du travail et métrologie
- Dispositif de signalement (actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes)

L'hygiène et la sécurité comptent parmi les missions facultatives du CDG 34 les plus sollicitées ces dernières années car elles répondent à des besoins actuels et immédiats des employeurs territoriaux.

Ce fort développement ces dernières années a conduit à l'accroissement du pôle, tant au niveau de son périmètre d'intervention que de son effectif (6,3 équivalents temps plein en 2021). Toutefois, le budget de la mission s'est peu à peu déséquilibré au fil des années, du fait de l'attribution de nouvelles missions obligatoires non compensées (car comprises dans la cotisation obligatoire des structures affiliées) et des tarifications obsolètes car non modifiées depuis 2011.

Ainsi, l'année 2021 a été consacrée à une analyse financière détaillée des différentes activités exercées. Cela s'est traduit par une refonte majeure de l'offre de missions proposées aux employeurs territoriaux, adoptée par le conseil d'administration de l'établissement le 30 novembre. Il s'agit d'une nouvelle convention triennale regroupant l'ensemble des missions réalisées par le pôle hygiène et sécurité afin de permettre d'accéder plus facilement à toutes les prestations et de répondre ainsi rapidement aux besoins.

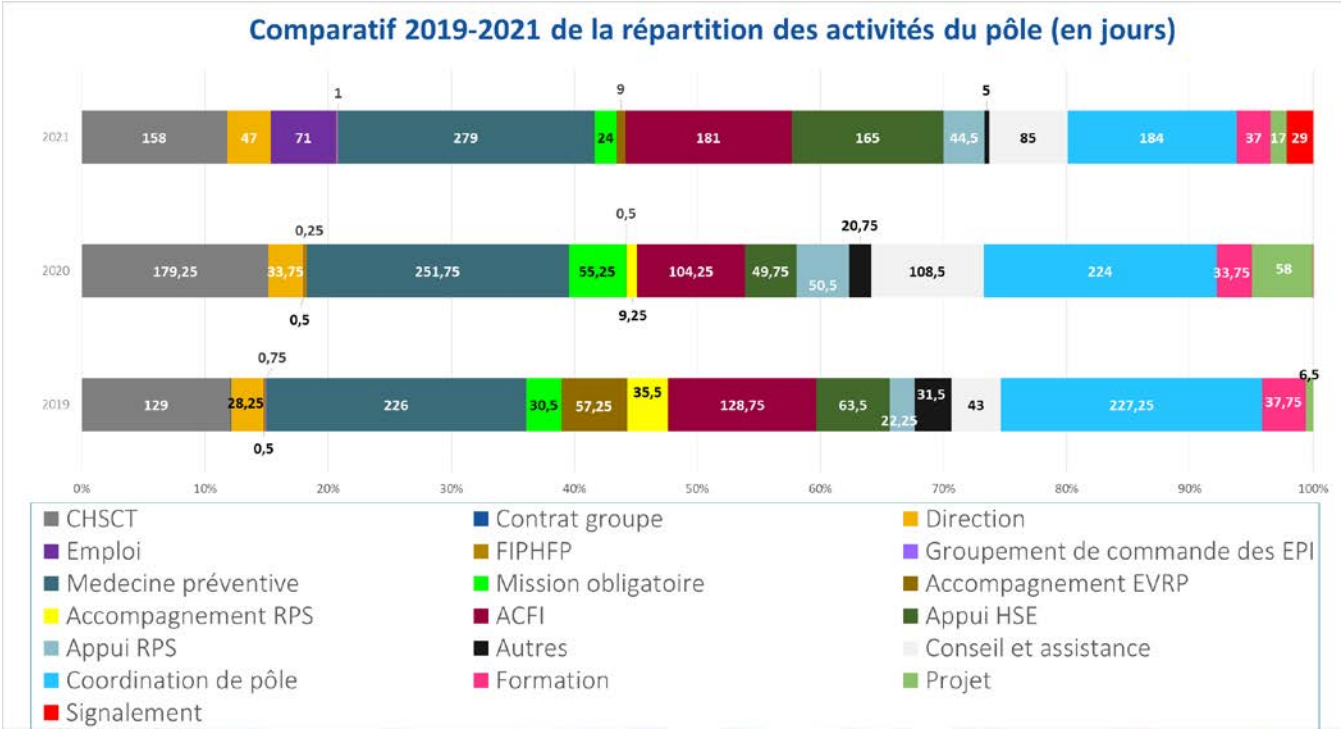
Elle propose au travers d'un socle annuel de prestations de bénéficier de conseils personnalisés et d'un accompagnement dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels. Cela ouvre la possibilité de développer une réelle culture de la prévention auprès des structures adhérentes, une culture encore trop peu présente.

L'adhésion permet aussi de bénéficier de diverses prestations complémentaires, notamment l'appui de personnes qualifiées, la mise à disposition d'un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection (ACFI) et, pour les collectivités/les établissements de moins de 20 agents, la mise à disposition d'un agent chargé d'assurer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistant de prévention).

LE CHIFFRE

3 en 1 : la nouvelle convention unique fusionne les 3 des conventions existantes pour une offre de services simplifiée

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ



Au niveau tarifaire, les prestations socles sont comprises dans une cotisation annuelle en fonction de l'effectif de la structure tandis que les autres prestations complémentaires font l'objet au préalable d'une analyse de la demande et d'un devis soumis à validation.

Une nouvelle convention a été également mise en place, liée comme indiqué précédemment à une obligation réglementaire. Il s'agit d'un dispositif inédit pour les agents territoriaux : le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Le but de ce dispositif est de renforcer la prévention et la lutte contre toutes les violences et agissements concernés en orientant les victimes vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. L'obligation est faite à chaque employeur territorial de mettre en place ce dispositif, c'est pourquoi le pôle hygiène et sécurité du CDG propose de réaliser cette obligation pour le compte des collectivités et établissements du département qui lui en font la demande. Il est à noter sur cette mission, que seules les saisines concernant une structure adhérente au dispositif seront prises en compte.

Au niveau de l'activité du pôle, sur les 1 337 jours travaillés, celle-ci est encore dominée principalement par les sollicitations liées au pôle médecine préventive (21 % de l'activité annuelle, cf. page 11). L'activité de secrétariat du CHSCT (11 %) reste stable en nombre de réunions avec 6 séances mais avec des saisines très complexes.

De manière générale, les interventions liées aux conventions encore en cours sont elles aussi en hausse, la priorité ayant été donnée aux interventions donnant lieu à facturation par l'établissement. À ce propos, sa périodicité a été modifiée en 2021 pour 2022 : la facturation devient trimestrielle et non plus semestrielle. Là encore, l'objectif est d'avoir de meilleurs indicateurs financiers pour assurer la bonne gestion du pôle.

À noter qu'une part plus importante de l'activité a été consacrée en 2021 à la mission d'ACFI en raison de l'augmentation du nombre d'agents du CDG 34 formés à ce poste (4 en 2021). À ce propos, la mission va se doter début 2022 d'un logiciel dédié (Iota) qui permettra un gain de temps dans la production de livrables harmonisés et sécurisés.

Le dispositif de signalement propose une signalétique dédiée ainsi qu'un formulaire de saisine en ligne ouverte ouvert à tous les agents (titulaires, contractuels, apprentis…).

ACTION SOCIALE

Votre contact :
Claire AMATE,
responsable du pôle

- Administration des prestations du Comité d'Œuvres Sociales du Languedoc-Roussillon (COS LR)
- Gestion des conventions de participation de Protection Sociale Complémentaire (PSC) pour les risques santé et prévoyance

Le pôle action sociale traduit la volonté du CDG 34 de rassembler ses prestations d'action sociale au premier rang desquelles figure le COS LR. La mission Protection Sociale Complémentaire (PSC), avec les contrats liés aux risques prévoyance et santé complète le périmètre de ce pôle résolument orienté vers les agents.

2021 a été marquée par la fin de l'opération de renouvellement d'une des conventions de participation relative à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) pour le risque santé. En effet, le convention de participation conclue avec la Mutuelle Nationale Territoriale (titulaire du marché) est venue remplacer, avec effet au 1er janvier 2022, celle contractée avec la mutuelle Intériale. Il est à souligner les larges moyens et le succès de la campagne de mandatements menée par le pôle.

Ainsi, ce sont 195 mandats qui ont été collectés par le CDG 34, soit 100 de plus par rapport à la précédente campagne sur le risque santé de la PSC. La collecte des adhésions est également un succès, grâce à une longue campagne de prise de contacts (téléphoniques, réunions, courriels…) avec les collectivités et établissements publics affiliés de l'Hérault (de juin à septembre) et leurs agents (réunions d'octobre à décembre).

LE CHIFFRE

421 500 € : c'est le montant total de l'aide exceptionnelle « Covid » versée par le COS LR

TABLEAU DE BORD

Agents bénéficiaires	10 650	- 4 %
Dossiers traités par le COS LR	38 647	+ 107 %
dont demandes en ligne	15 450	+ 34 %
Subventions versées par le COS LR	2,26 M. €	+ 30 %
Adhérents au COS LR	286	+ 1
Taux de cotisation au COS LR	1 %	
Adhérents à la PSC Santé (2 conventions)	65	=
Adhérents à la PSC Prévoyance	94	+ 1

Le pôle a également pris en charge, fin 2021, l'étude des saisines obligatoires du comité technique pour permettre une adhésion effective au 1er janvier 2022 aux 86 premières structures adhérentes (886 agents couverts). D'autres adhésions sont d'ores et déjà programmées en 2022. Sur les autres conventions de participation, si le nombre d'adhérents est stable pour le risque prévoyance (94, +1 sur 2021), il est en revanche à noter une hausse du nombre d'agents adhérents à l'autre convention pour le risque santé avec 962 adhérents (+ 418 agents, cf. tableau page suivante). Cette hausse est expliquée par la mise en place de la Résiliation Infra-Annuelle (RIA) fin 2020 – octroyant un droit de résiliation sans frais d'un contrat de complémentaire santé – et par les réunions menées par la MNFCT auprès des agents des structures adhérentes.

En dépit de la situation sanitaire, la mission PSC a organisé 3 réunions employeurs ayant réuni 46 personnes sur la nouvelle convention pour le risque santé.

ACTION SOCIALE

Contrat	Collectivités adhérentes	Agents adhérents	Effectif global	Adhésions
Prévoyance - Collecteam	94	2 050	3 230	63 %
Santé - MNFCT	33	962	1 330	72 %
Santé – Intériale *Fin au 31/12/2021*	32	336	719	46 %
Santé – MNT *Début au 01/01/2022*	46	886	1 479	60 %

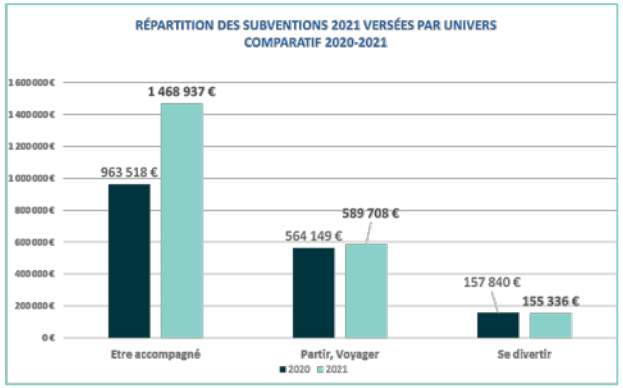
Ces bons résultats au niveau des conventions de participation (mandatements, adhésions collectives et individuelles) traduisent l'impact des nouvelles mesures législatives et réglementaires en faveur de la protection sociale complémentaire. En effet, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 (prise en application des dispositions de la loi du 6 août 2019) indique l'obligation faite à toutes les collectivités et établissements de réaliser un *« débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de la présente ordonnance. ».* Par ailleurs, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 fixe, pour les employeurs publics territoriaux et à leur demande, une participation financière obligatoire aux contrats santé de leurs agents à hauteur de 20 % dès 2025.

Cette évolution normative tend à renforcer le rôle d'acteur social de l'employeur territorial auprès de ses agents. Un rôle qu'occupe le COS LR depuis sa création il y a 30 ans et qui ne cesse de se développer. Ainsi, l'année 2021 a vu le COS LR franchir officiellement les frontières de l'Hérault avec l'ouverture des adhésions aux collectivités hors département et ce, à leur demande en 2020. Après un partenariat noué avec le CDG 48 (sous-traitant son service d'action sociale au COS LR) et des réunions de présentation sur le territoire, 12 structures adhérentes (269 agents) bénéficieront des prestations du COS LR à compter du 1er janvier 2022.

Au niveau de ces prestations, les agents des 286 collectivités adhérentes héraultaises ont bénéficié en 2021 d'une aide inédite « Covid-19 » sous forme d'un chèque culture d'un montant de 40 €. Elle a été versée à 10 650 agents en poste, financée par un budget 2020 perturbé par la crise sanitaire pour un montant global de 421 520 €. Le COS LR a procédé à l'acheminement de ces aides individuelles lors de « tournées » réalisées sur tout le département.

Cette aide concerne l'agent dans ses loisirs mais vise évidemment à soutenir les acteurs culturels locaux et nationaux, fortement impactés par les contraintes sanitaires. Ainsi, si 2020 avait vu une baisse généralisée des prestations versées par le COS LR, toutes thématiques confondues, il est à déplorer que seul le secteur des loisirs (prestations « Se divertir ») connaisse une seconde année de baisse consécutive (cf. tableau ci-dessous) alors que la thématique « Partir-Voyager » augmente légèrement. Sur ce thème, le sondage pour le choix de la destination du voyage long-courrier a été joint au catalogue des prestations 2021 pour un résultat attendu en 2022. Une autre question a également été posée aux destinataires du catalogue, à savoir le maintien ou non de son édition imprimée après une version 2022 revue et plus respectueuse de l'environnement (format réduit et poids allégé). Là encore, la réponse des bénéficiaires sera connue en 2022.

Cette année à venir sera particulièrement scrutée au niveau du nombre d'agents bénéficiaires, par l'arrivée des adhérents lozériens d'une part, et par le nombre d'agents présents dans les collectivités de l'Hérault d'autre part, celles-ci ayant réduit leur masse salariale en 2021 (un nombre de contractuels en baisse qui peut être lié à un effet de la crise sanitaire).



Les subventions versées par le COS LR repartent à la hausse en 2021, avec notamment la forte hausse des aides « Être accompagné », en raison du versement de la prestation « Aide Covid » exceptionnelle.

GESTION DES DONNÉES

Votre contact :
Émilie BRUN,
responsable du pôle

- Délégué à la Protection des Données (DPD)
- Gestion Électronique des Documents (GED)
- Tri, classement et élimination des archives anciennes, modernes et contemporaines
- Valorisation du patrimoine archivistique

En mars 2021, le conseil d'administration du CDG 34 a acté la création du nouveau pôle gestion des données, rassemblant la mission Archives et la mission Délégué à la Protection des Données (auparavant rattachée au pôle informatique) et ce, pour apporter une vision et un accompagnement global en matières de données, quelles soient archivistiques (collecte ; tri, classement ; conservation et communication) ou personnelles (traitement, obligations, désignation d'un référent à leur protection).

Pour 2021, l'activité de ces missions a été dense avec, pour les deux activités, des sollicitations importantes. Pour la mission DPD tout d'abord, l'année a été marquée par une vaste opération de communication à l'ensemble des collectivités et établissements du département. L'objectif était de les informer à la fois de la nouvelle tarification de la mission (250 €/jour à compter de juillet 2021) mais également de la fin de la tolérance de la part de la Commission Nationale Informatique et Libertés (Cnil) vis-à-vis du non respect du Règlement Européen de Protection des Données (RGPD). Ainsi, depuis le 25 mai 2021, l'employeur territorial s'expose désormais à de lourdes amendes administratives s'il ne respecte pas ses obligations en matières de données personnelles. À la suite de cette communication, la mission a connu une forte augmentation de ces conventionnements (+ 50 adhésions).

La nouvelle tarification, revue à la hausse pour assurer l'équilibre de la mission, n'a entrainé aucune résiliation, preuve du maintien de l'attractivité financière et de la pertinence de la mission.

LE CHIFFRE

50 : c'est le nombre de nouveaux adhérents 2021 à la mission DPD

TABLEAU DE BORD

MISSION ARCHIVES

Délai d'intervention	18 mois	
Interventions	21	+ 6
Structures conventionnées	21	- 4
Structures diagnostiquées	31	+ 6
Mètres linéaires traités	1 201	- 39 %
Mètres linéaires diagnostiqués	3 533	+ 53 %
Mètres linéaires à traiter	2 790	+ 41 %
Formations et instruments de recherche	18	+ 50 %

MISSION DPD

Structures adhérentes	242	+ 50
Structures auditées	63	+ 57 %
Rapports finalisés	66	+ 65 %

En termes d'activité, le nombre d'audits et de rapports finalisés est en hausse par rapport à 2020, notamment grâce au recrutement, fin 2020, d'une 3ème DPD à la mission, toutes à temps complet. Toutefois, l'effectif est revenu à 2 équivalents temps plein en septembre 2021.

Cette baisse au niveau de l'effectif risque d'impacter l'activité à venir, allongeant par exemple le délai d'intervention.

GESTION DES DONNÉES

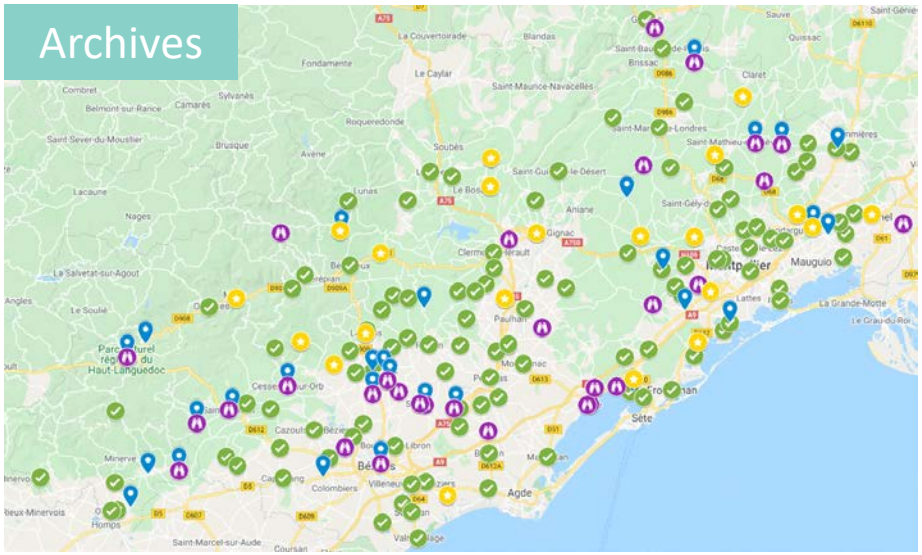
Il est à souligner l'acquisition, en fin d'année, d'un nouveau logiciel (MADIS) de gestion et d'accompagnement de la mise en conformité des collectivités territoriales au RGPD. Cette solution informatique facilitera et perfectionnera l'intervention et le suivi par les DPD. Elle permettra également d'autonomiser davantage les adhérents dans leur gestion des données personnelles. La mise à disposition de ce logiciel a été rendue possible par l'adhésion du CDG 34 à l'association Déclic, animateur d'un réseau de structures œuvrant en faveur du développement numérique des collectivités.

La mission archives rencontre un phénomène similaire en matière d'allongement du délai d'intervention (18 mois en 2021 contre 12 précédemment), dont la principale variable annuelle demeure là encore l'effectif en poste. En effet, le métier d'archiviste itinérant comporte certains facteurs de pénibilité (ports de charges, déplacements, accessibilité des lieux de travail) pouvant causer des accidents du travail importants (1 par an en moyenne au CDG) et qui, cumulés avec le manque de candidats qualifiés, empêche des recrutements pérennes. À la recherche de renforts, la mission est demeurée à effectif constant en raison d'un renouvellement de ses archivistes en 2021 (2 arrivées mais 2 départs). En matière de pénibilité, les locaux à venir à Cazouls-lès-Béziers comporteront une salle de tri et un magasin d'archives avec une amélioration attendue des conditions d'interventions (déplacements, ergonomie…).

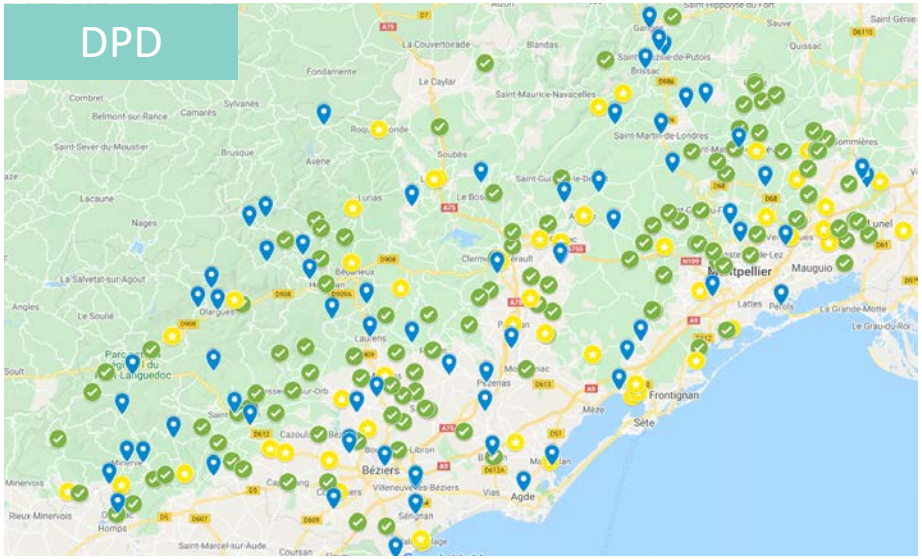
Par ailleurs, il est nécessaire d'indiquer que cette instabilité des effectifs peut avoir un impact sur l'activité sur le terrain puisque les nouveaux agents arrivés ont besoin d'un temps d'adaptation préalable. Pour 2021, l'activité est demeurée forte, faisant suite aux sollicitations dues aux renouvellements électoraux de 2020. Ainsi, l'activité des diagnostics est en hausse (+ 24 %), de même que les interventions (+ 40 %) par rapport à l'année précédente (marquée par les confinements successifs).

Ces diagnostics donneront certainement lieu à une hausse des conventionnements en 2022 (diagnostic réalisé à N-1 avant le vote des crédits nécessaires). Le nombre de mètres linéaires traités représente quant à lui le second indicateur à la baisse sur 2021 et ce, malgré la hausse des interventions.

Cela s'explique par le type d'archives traitées : en 2021, les interventions ont concerné davantage d'archives modernes et anciennes, plus longues et délicates à traiter, que les archives contemporaines (postérieures à 1982).



Les couvertures croissantes du territoire par le pôle Gestion des données par mission (en vert les interventions achevées, en jaune les seules interventions 2021, en violet les diagnostics (archives uniquement et en bleu, les interventions programmées).



DIRECTION GÉNÉRALE ET DIRECTION RESSOURCES ADMINISTRATIVES

Vos contacts :
Pierre GAUTRAND, directeur général des services

Claudine GARRIGUES, directrice adjointe en charge des ressources administratives

- Communication
- Direction
- Référents déontologues
- Juridique
- Secrétariat de direction
- Finances et ressources humaines
- Gestion de la paie

TABLEAU DE BORD

Structures affiliées	463	- 6
Masse salariale affiliés	349,7 M€	+ 6 %
Structures adhérentes	499	- 4
Dépenses (fonctionnement)	7,3 M€	+ 7 %
Adhérents à la mission gestion de la paie	10	- 1
Visites du site internet	603 054	+ 50 %

Dans le cadre du projet de mandat 2020-2026, le pôle administration générale a été profondément repensé. Il a ainsi été refondu en deux directions distinctes : la direction des ressources administratives, en charge des finances et des ressources humaines ainsi que de la mission gestion de la paie pour les collectivités adhérentes d'un côté, et la direction générale, supervisant l'ensemble des directions adjointes de l'autre.

L'activité de l'année a été marquée par un renouvellement important au niveau des équipes (départs du responsable juridique et de la responsable du service finances et ressources humaines, arrivées d'une directrice adjointe, d'une responsable du volet budgétaire et financier et de deux agents administratifs).

2021 a donc été consacrée principalement aux projections budgétaires et à l'analyse financière par types de missions et ce, afin d'améliorer la visibilité et la sécurité financières du CDG 34 à court et moyen termes. Ainsi, cette réflexion s'est traduite par la mise en place de ventilations budgétaires par direction adjointe et par le démarrage de la refonte des tarifications des missions facultatives (délégué à la protection des données, gestion de la paie, remplacement, assistance au recrutement et hygiène et sécurité).

Ce repositionnement tarifaire concerne également les missions obligatoires puisque le taux de cotisation des collectivités et établissements affiliés a été revu de 0,1 point pour le porter à un taux de 0,8 % de leur masse salariale.

En effet, le paysage territorial de l'Hérault (intercommunalités, communes nouvelles) a bien évolué depuis 2014, année de la dernière modification du taux. Une baisse du nombre de structures affiliées ou adhérentes est constaté, de même qu'une légère augmentation de la masse salariale des affiliés. Dans le même temps, le CDG 34 s'est vu attribué de nouvelles compétences obligatoires par le législateur (période préparatoire au reclassement, référents déontologues….) sans prévoir pour les CDG les contreparties financières afférentes.

Le conseil d'administration de l'établissement, lors de ses différentes séances de 2021, a ainsi modifié et adapté le positionnement tarifaire du CDG 34 mais également l'organigramme de l'établissement.

LE CHIFFRE

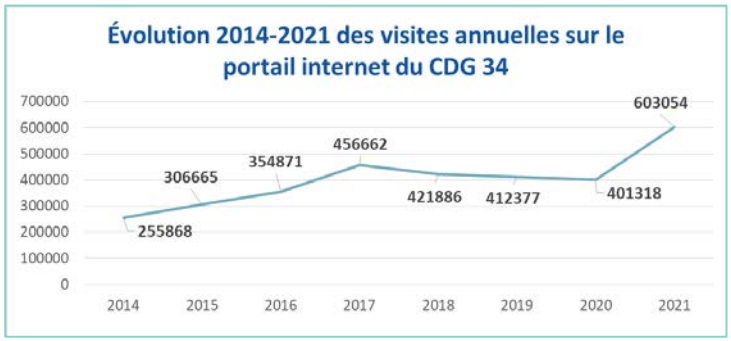
0,8 % : c'est le nouveau taux de cotisation obligatoire au CDG 34 pour les collectivités et établissements affiliés au CDG 34

DIRECTION GÉNÉRALE ET DIRECTION RESSOURCES ADMINISTRATIVES

D'autres évolutions sont appelées à être mise en place en 2022 car un diagnostic organisationnel a été initié auprès du personnel de l'établissement lors du dernier trimestre de l'année. L'ensemble des agents a ainsi pu être reçu au cours d'entretiens individuels menés en interne.

Au niveau externe des missions relevant des deux directions (gestion de la paie et référents déontologues, 2021 a été une année relativement stable avec, pour la première mission citée, la mise en place de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) au 1er janvier 2022 ainsi qu'une refonte de la tarification en novembre (conduisant à 2 résiliations conventionnelles fin 2021). Pour la seconde citée, une légère baisse du nombre de saisines (- 4 sur l'année). Pour la seconde, 26 saisines ont été enregistrées (16 après examen de recevabilité) dont 15 concernant le cumul d'activité. La saisine sur cette question n'est recevable qu'en cas de doute sérieux sur la compatibilité des fonctions exercées par un agent et son projet de création/reprise d'entreprise. Pour les autres cas, l'examen de la compatibilité reste du ressort de l'autorité territoriale. Néanmoins, le collège de référents déontologues s'est appliqué à redirigé les collectivités vers les services compétents pour le traitement de ces saisines. À noter également, le collège de référents déontologues du CDG 34 a aussi participé aux échanges entre les différents référents déontologues de la région sur les réponses à apporter sur des saisines complexes.

Avec plus de 600 000 visites et près de 37 000 visiteurs uniques, le portail internet du CDG 34 a atteint des pics jamais atteints depuis sa création fin 2013.



Le CDG a été fortement sollicité pour intervenir en qualité d'expert. Ci-dessus, par exemple le Congrès des maires et des élus locaux de l'Hérault le 1er octobre à Béziers (animation d'un stand et table-ronde avec des directeurs généraux présents sur le salon. Ci-contre l'intervention en tant que formateur auprès du CFMEL sur la thématique « Maire, gestionnaire des ressources humaines de sa commune ».

En termes de communication, la reprise du trafic sur le portail interne amorcée au second semestre 2020 s'est nettement confirmée cette année (+ 50 %). Cette hausse est portée par la reprise des opérations de concours et d'examens après les reports 2020 dus à la crise sanitaire (3 opérations d'envergure sur la même année) entrainant des pics de visites (inscriptions, résultats) et par une activité événementielle très forte (près de 40 événements organisés sur les 4 derniers mois de l'année) avec des inscriptions en ligne à effectuer et des supports à consulter sur le portail.

Enfin, il est à noter, fin 2021, l'adhésion du CDG 34 au Groupement d'Intérêt Public (GIP) des CDG. Créé en 2017 à l'initiative des CDG et de leur fédération, le GIP permet la coopération informatique dans un élan de mutualisation (92 CDG adhérents. L'adhésion du CDG 34 lui permet de pouvoir confier des prestations de service, souvent coûteuses et techniques, à un groupement public afin d'en mutualiser les coûts et d'harmoniser les pratiques entre les différents centres de gestion adhérents.

MOYENS OPÉRATIONNELS

Votre contact :
Régis BASTIDE,
responsable du pôle

- Accueil des publics
- Gestion du courrier
- Informatique
- Logistique et contrôle de gestion
- Maintenance bâtiments et véhicules
- Gestion des salles de réunions et des événements extérieurs
- Reprographie

Après la refonte de l'organigramme en novembre, le pôle moyens généraux a vu les activités de l'ancien pôle informatique lui revenir. Il est ainsi devenu le pôle moyens opérationnels et relève désormais de la direction adjointe « Action sociale / Gestion des Données / Moyens opérationnels ». Il constitue un pôle de services ressources pour l'exercice des missions du CDG 34.

Si 2020 avait été remarquable par la mise en place des mesures sanitaires (distanciation, signalétiques, produits désinfectants, matériel informatique pour le recours au télétravail…), l'année 2021 se distingue quant à elle par une importante reprise des activités du CDG 34, toutes missions confondues.

Cela a eu pour conséquence une forte mobilisation des services du pôle. Pour exemple, le report de nombreux concours en 2020 a entrainé une forte hausse des consommables papier en raison notamment de la reprographie de sujet d'épreuves (+ 18 % du nombre de ramettes de papier A4, un indicateur pourtant en baisse depuis 2018). Autre indicateur à la hausse cette année, celui des frais d'affranchissements des plis postaux. Ainsi, le service a envoyé 21 094 plis pour un montant de 25 880 €.

LE CHIFFRE

1 500 M2 : c'est la surface prévue des locaux de la future succursale située à Cazouls-lès-Béziers

TABLEAU DE BORD

Tickets d'intervention	1 001	- 10 %
Taux de résolution	98,9 %	+ 1,9 %
Commandes gérées	152	+ 6 %
Appels reçus à l'accueil	14 946	+ 26 %
Courriers entrants dématérialisés	7 079	- 33 %
Ramettes de type A4 blanc consommées	710	+ 18 %
Frais d'affranchissement	25 880 €	+ 21 %
Documents présents sur le serveur	629 304	+ 23 %
Courriels de messageries	102 2433	+ 24%
Sinistralités du parc automobile	2	- 3
Kilométrage parcouru dans l'année	129 770	+ 44 %

Cependant, cette augmentation s'explique par l'envoi exceptionnel en courrier recommandé par le COS LR de certaines de ces (aides COVID » (cf. page 15) et surtout par un envoi postal à hauteur de 2 396 € pour le compte d'une organisation professionnelle (charge incombant réglementairement au CDG 34). La hausse n'est donc pas représentative de la dématérialisation croissante des activités et tâches réalisées par l'établissement mais également celle des sollicitations des collectivités et des établissements. En ce sens, il est à noter la baisse du courrier postal adressé au CDG 34. Celui-ci étant désormais numérisé et donc quantifiable par le service accueil, il a été mesuré une baisse de 33 % sur l'année.

À l'inverse, le nombre d'appels téléphoniques courriels, envoyés et reçus, augmente (+ 26 % en 1 an), de même que le nombre de courriels stockés sur les serveurs (+ 24 %), ce qui tend à démontrer un recours de plus en plus large aux modes de communication et d'échanges dématérialisées entre le CDG 34 et ses différents publics. Néanmoins, le volume de contenus (courriels et documents sur les serveurs) augmente également, entrainant des problématiques de stockage évidentes (espace occupé par des pièces jointes et documents scannés volumineux).

Le recours à des solutions métiers en ligne, tel que l'a fait le pôle concours avec le logiciel Agirhe en 2020, peut apporter des solutions à ces problèmes (hébergement et stockage extérieur). C'est en ce sens que le CDG 34 a conventionné fin 2021 avec le Groupement Informatique Public (GIP) des CDG pour accéder à son catalogue de solutions informatiques mutualisées (cf. page 19).

Par ailleurs, la dématérialisation nécessite également des infrastructures adaptées et 2021 a été marquée par l'achèvement d'un réseau privé virtuel (VPN) entre le siège d'Alco et les bureaux occupés par la mission archives dans le bâtiment distant de Pierrevives, un projet entamé en 2020 et rendu complexe par les contraintes de compatibilité entre les deux réseaux. Toujours au niveau du service informatique, le départ du responsable du service et le rattachement de celui-ci au pôle moyens opérationnels a entrainé la réalisation d'un audit qui a confirmé les besoins humains et matériels en vue des projets en cours et à venir.

Toutefois, la dématérialisation ne peut remplacer le besoin de présence du CDG 34 sur le territoire. Après les confinements et les restrictions de déplacement de l'année dernière, les différentes missions du CDG 34 ont accru leurs déplacements, qu'ils soient individuels (rendez-vous) ou collectifs (réunions, ateliers, formations…).

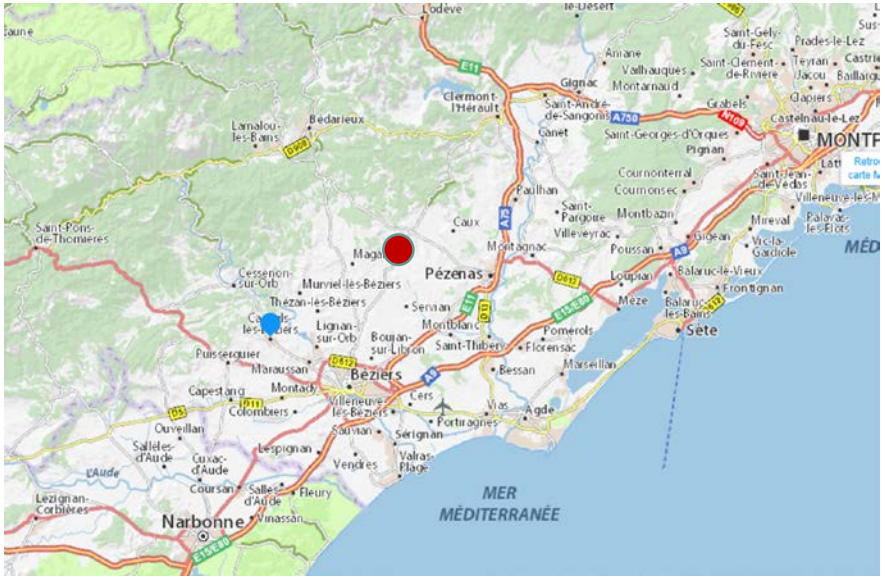
Après une baisse logique en 2020, le kilométrage parcouru sur l'année par le parc automobile du CDG 34 a fortement augmenté, preuve de ce « retour » sur le terrain, avec pas moins de 129 770 km parcourus par les 15 véhicules du parc, soit 44 % d'augmentation annuelle.

Enfin, le dernier dossier marquant de l'activité du pôle, et non des moindres, est évidemment le démarrage du projet de construction d'une succursale du CDG 34 dans le secteur ouest du département, à Cazouls-lès-Béziers. Chaque mission du CDG 34 y sera représentée et les locaux offriront de nombreux espaces multimodaux (réunions, concours) dans un cadre de travail agréable et facilement accessible.

Ainsi, à l'issue d'un concours d'architecture au 1er semestre, le jury et la commission d'appel d'offres a décidé, après présentation aux agents de 4 projets retenus (sur les 26 reçus lors de la consultation), de retenir un projet architectural contemporain et adapté aux attentes. La première pierre devrait être posée en 2022 pour un achèvement et une inauguration en 2023.

Le projet des ateliers OMLB, basé à Boujan-sur-Libron a été retenu grâce à une proposition axée sur la circulation des personnes et de la lumière. Une coulée verte, des stationnements et des espaces de détente ont également été prévus, le tout avec une empreinte environnementale réduite.

LE PROJET DE SUCCURSALE DU CDG 34 À CAZOULS-LÈS-BÉZIERS



Occupant une place centrale sur le secteur du biterrois, la future succursale sera une bâtiment facilement accessible par voie routière et aura une empreinte environnemental réduite grâce à un choix de matériaux durables et à son écoconception.

STRUCTURE DU CDG 34
Décembre 2021

ACTION SOCIALE – GESTION DES DONNÉES – MOYENS OPERATIONNELS

ACTION SOCIALE
Comité d'Œuvres Sociales du Languedoc-Roussillon (COS LR)
Protection Sociale Complémentaire (PSC)

GESTION DES DONNÉES
Délégué à la Protection des Données (DPD)
Archives
Gestion Électronique des Documents (GED)

MOYENS OPÉRATIONNELS
Informatique
Technique
Logistique
Accueil

RESSOURCES ADMINISTRATIVES
Finances
Gestion de la paie
Gestion des ressources humaines
Contrôle de gestion

CONCOURS EMPLOI

CONCOURS
Coordination régionale des CDG Occitanie
Concours et examens professionnels
Accompagnement des lauréats

EMPLOI TERRITORIAL
Apprentissage
Assistance au recrutement
Conseil en organisation
Gestion de l'emploi territorial
Mobilité(S)
Remplacement
Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

PRÉVENTION

MÉDECINE PRÉVENTIVE
Actions sur le Milieu du Travail (AMT)
Secrétariat médical
Surveillance médicale

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ
Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI)
Appui et soutien à la prévention des risques professionnels
Gestion du Comité d'Hygiène, de Santé et des Conditions de Travail (CHSCT)
Médiation
Métrologies
Risques psychosociaux

CONSEIL STATUTAIRE ET ACCOMPAGNEMENT RH

Rapport Social Unique (RSU)
Relation avec les élus

ACCOMPAGNEMENT RH
Conseil statutaire
Calcul des droits syndicaux
Calcul de l'allocation de retour à l'emploi
Fiabilisation des comptes retraites
Gestion et suivi des carrières
Gestion de la promotion interne
Secrétariat du CT (CST)
Secrétariat CAP – CCP – Conseils de discipline

SITUATIONS D'INAPTITUDE ET D'INDISPONIBILITÉ
Accompagnement des situations de handicap
Conseil en inaptitude et en indisponibilité physique
Coordination FIPHFP
Suivi des contrats d'assurance risques statutaires
Secrétariats du Comité médical et de la Commission de réforme

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'HÉRAULT

COORDONNÉES DES SERVICES ET MISSIONS DU CDG 34

PARC D'ACTIVITÉS D'ALCO
254 RUE MICHEL TEULE
34184 MONTPELLIER CEDEX 4

Accueil : 04 67 04 38 80 | Accueil du lundi au vendredi de 8 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h | www.cdg34.fr | cdg34@cdg34.fr

ACCOMPAGNEMENT RH DES COLLECTIVITÉS ET SITUATIONS, D'INDISPONIBILITE, D'INAPTITUDE ET DE HANDICAP *04 67 04 38 84*	Conseil en inaptitude et suivi des contrats d'assurance des risques statutaires :	carrieres@cdg34.fr et 04 48 79 84 44
	Rapport Social Unique :	bilan.social@cdg34.fr
	Conseil statuaire et gestion des carrières (RH, chômage, retraites…) :	carrieres@cdg34.fr et 04 67 04 38 84
	Instances paritaires et dialogue social	
	Gestion de la paie :	paie@cdg34.fr
	Handicap et maintien dans l'emploi :	handicap@cdg34.fr et 04 30 63 30 03
	Secrétariat des Instances médicales :	instancesmedicales@cdg34.fr et 04 67 04 31 37
ACTION SOCIALE *04 67 04 38 85*	COS LR :	cos-lr@cdg34.fr
	Protection sociale complémentaire :	santeprevoyance@cdg34.fr et 04 30 63 30 07
CONCOURS *04 67 04 38 81*	Concours :	concours@cdg34.fr
EMPLOI *04 67 04 38 91*	MobilitéS (PPR, projet professionnel…) :	mobilites@cdg34.fr
	Emploi territorial :	emploi@cdg34.fr
	Remplacement :	
	Assistance au recrutement :	

GESTION DES DONNÉES *04 67 04 38 96*	Délégué à la Protection des Données (DPD) :	dpd@cdg34.fr
	Mission Archives CDG 34 :	missionarchives@cdg34.fr
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ *04 30 63 30 08*	Hygiène et sécurité :	hygienesecurite@cdg34.fr
	Psychologues du travail :	psy.travail@cdg34.fr et 04 48 79 84 40
MÉDECINE PRÉVENTIVE *04 67 04 31 36*	Médecine préventive :	medecinepreventive@cdg34.fr
ADMINISTRATION GÉNÉRALE RESSOURCES ADMINISTRATIVES MOYENS OPÉRATIONNELS *04 67 04 38 86*	Direction générale :	direction@cdg34.fr
	Communication :	communication@cdg34.fr
	Contrôle de gestion et logistique :	logistique@cdg34.fr
	Finances	comptabilite@cdg34.fr
	Informatique :	informatique@cdg34.fr
	Juridique :	juridique@cdg34.fr
	Référents déontologues :	deontologie@cdg34.fr
	Ressources humaines :	ressourceshumaines@cdg34.fr
	Technique :	technique@cdg34.fr