



RAPPORT D'ACTIVITÉ DU CENTRE DE GESTION DE L'INDRE 2020

L'édito du Président

Résumer 2020 en quelques lignes tient de la gageure tant cette année fût inhabituelle.

2020, année charnière avec l'élection de son assemblée et le choix de son Président suite aux élections municipales de mars et juin 2020 : près de la moitié des administrateurs ont été renouvelés, qui seront moteurs de la dynamique et exprimeront les besoins des collectivités et établissements du département en matière d'accompagnement dans la gestion des ressources humaines dans toutes ses dimensions.

La crise sanitaire a été révélatrice de l'importance de l'appui du Centre de Gestion de l'Indre auprès des employeurs publics du département, la création du pôle de santé-prévention au 1^{er} avril 2020 trouvant ici tout son sens dans un contexte pandémique jamais connu.

Les Maires et Président(e)s fraîchement élus ont dû faire face à des défis locaux liés à la crise sanitaire tout en assurant l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion, définissant ainsi leur stratégie en matière de ressources humaines. J'ai conscience de la nouveauté et des difficultés auxquelles sont confrontés les nouveaux élus qui deviennent employeurs dans la fonction publique territoriale. Un rôle qu'on n'imagine certainement pas aussi compliqué tant les règles sont différentes de ce que chacun a pu connaître dans sa propre carrière. Ainsi, je veux que le Centre de Gestion de l'Indre soit toujours disponible pour répondre à vos questions et vous accompagner dans vos démarches.

Une orientation nouvelle de l'action du Centre de Gestion s'est déployée avec l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap et de leurs employeurs, le lancement du service d'archivage itinérant, le renforcement des moyens humains en matière de santé, le tout au sein d'un organigramme recomposé.

Les services rendus par le Centre de Gestion se structurent à l'aulne des besoins des collectivités et établissements affiliés et je m'emploierai à les déployer pour leur assurer un accompagnement permanent et dynamique afin de leur permettre de faire face aux défis du service public.



Xavier Elbaz

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre est un établissement public local à caractère administratif dirigé par un conseil d'administration, renouvelé en octobre 2020.

Collectivités affiliées : 341

Collectivité adhérente : Châteauroux Métropole

Collectivités sous convention : Région, Département

Les missions obligatoires

- L'information et l'analyse de l'emploi public, y compris en matière de handicap
- Le reclassement des fonctionnaires inaptes
- Un accompagnement au recrutement et une assistance à la mobilité et à l'élaboration du projet professionnel
- Une assistance juridique statutaire, y compris pour les fonctions de référent déontologue
- La tenue du dossier individuel des agents des collectivités.
- L'organisation des instances paritaires
- L'organisation des concours et examens professionnels
- La gestion de la bourse de l'emploi
- La gestion des décharges d'activités de services pour les représentants syndicaux
- La commission de réforme et le comité médical
- L'accompagnement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- La fiabilisation des dossiers de retraite
- L'administration générale et la gestion du conseil d'administration
- L'organisation d'un dispositif de signalement des actes de discrimination
- Au 1er janvier 2022 : la proposition d'un contrat de prestations sociales complémentaires

Les missions facultatives

- Le Conseil en prévention et santé, y compris l'aménagement de postes
- La mission d'inspection
- L'accompagnement au document unique et au diagnostic RPS
- La prestation en psychologie du travail
- Le service de remplacement des secrétaires de mairie
- L'accompagnement à l'archivage
- La préparation des actes de gestion du personnel
- La proposition d'un contrat-groupe d'assurance statutaire
- L'information en matière de retraite CNRACL pour les collectivités et agents
- La gestion de la convention établie avec la M.S.A. Pour la médecine professionnelle
- Le conseil juridique, y compris les parutions associées
- Les actions d'information associées (visio, parution, réunion)
- La participation au recrutement en collectivité



Le Conseil d'Administration

Monsieur Xavier ELBAZ, Président

Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT, 1ère Vice-Présidente

Monsieur Régis BLANCHET, 2ème Vice-Président

Monsieur Jacques PERSONNE, 3ème Vice-Président

Monsieur Jacques PALLAS, 4ème Vice-Président.

Le Président

Le Président est élu par les membres du Conseil d'Administration.

Le Président du Centre de Gestion est également le Président du Conseil d'Administration.

Le Président du Centre de Gestion prépare et exécute les décisions du Conseil d'administration. Il désigne les procès-verbaux des séances et les notifie aux membres du Conseil d'Administration et à l'agent comptable. Il publie la liste des membres du Conseil et du bureau. Il désigne les marchés et conventions passés par le Centre. Il représente le centre en justice et auprès des tiers.

Chargé de la direction technique, administrative et financière du centre, il nomme le directeur et les agents du Centre et a autorité sur l'ensemble des services.

Il peut déléguer l'exercice d'une partie de ses attributions, sous sa surveillance et sa responsabilité, à un membre du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration élit le Président du Centre de Gestion ainsi que les Vice-Présidents et les membres du Bureau.

Le Conseil d'Administration détermine la composition du Bureau. Le Bureau établit l'ordre du jour des séances du Conseil.

Il appartient au Conseil d'Administration de fixer le siège du Centre de Gestion et d'arrêter son règlement intérieur.

Le Conseil d'Administration détermine les orientations et le fonctionnement du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre.

A ce titre, le Conseil d'administration définit les règles générales d'organisation et de fonctionnement du Centre de Gestion, arrête les programmes généraux d'activités et d'investissements. Le Conseil d'Administration vote le budget et approuve le compte financier. En outre, le Conseil d'administration est compétent pour décider des emprunts, des acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers, des prises et cessions de bail supérieur à trois ans, des marchés de travaux, de fournitures et de services, de l'acceptation ou du refus des dons et legs, de la fixation des effectifs du centre, des conditions de leur emploi ainsi que des conventions passées avec des collectivités non-affiliées. Le Conseil d'Administration approuve les conditions générales de tarification des

prestations de service et les projets de conventions. Il fixe le montant des cotisations dues par les collectivités et les établissements affiliés.

Le Conseil d'administration désigne ses représentants dans les organismes où le Centre de Gestion est représenté. De même, il décide de toute action en justice.

Enfin, il approuve le rapport annuel d'activité préparé par le président.

Le Conseil d'Administration se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de son président.

Pour l'exercice 2020, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion s'est réuni les 21 janvier, 28 janvier, 25 juin, 10 septembre, 10 novembre, 24 novembre et 21 décembre.

Les élections de 2020

2020 a été une année marquée par le renouvellement électoral, pour les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics et pour le Centre de Gestion de l'Indre.

Suite au renouvellement des conseils municipaux et des établissements publics, le Centre de Gestion a organisé les élections des membres du Conseil d'Administration le 23 octobre 2020.

Le 10 novembre 2020, les membres du Conseil d'Administration ont procédé à l'élection du Président du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique de l'Indre. Monsieur Xavier ELBAZ a alors été élu Président du Centre de Gestion de l'Indre.

Afin de représenter les différentes sensibilités du Conseil d'Administration, le Président a proposé de fixer à quatre le nombre de Vice-Présidents. Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT, Monsieur Régis BLANCHET, Monsieur Jacques PERSONNE et Monsieur Jacques PALLAS ont été élus vice-Présidents du Conseil d'Administration.

La proposition du Président d'une composition d'un Bureau élargi aux membres du Conseil d'Administration, a conduit à l'élection de Messieurs Gil AVÉROUS, Hugues FOUCAULT et Patrick LAMBILLIOTTE en qualité de membres du Bureau du Centre de Gestion.

Les membres du Conseil d'Administration ont procédé à la désignation des membres représentants des collectivités et des établissements publics au sein du Comité Technique, des Commission Administratives et Consultatives Paritaires.

Le Conseil d'Administration a également désigné les membres de la commission départementale de réforme de la fonction publique et de la commission d'appel d'offres.

Les représentants du Centre de Gestion auprès de la Fédération nationale des Centres de Gestion, du GIP Recia et du GIP Informatique ont été élus.

Composition du Conseil d'administration en 2020

Président



Xavier ELBAZ

Président

Maire VILLEDIEU-SUR-INDRE

1er Vice-Présidente



Danielle DUPRÉ-SÉGOT

Maire

LE POINÇONNET

2e Vice-Président



Régis BLANCHET

Maire

BUZANÇAIS

3e Vice-Président



Jacques PERSONNE

Conseiller

ISSOUDUN

4e Vice-Président



Jacques PALLAS

Maire

SAINT-GEORGES-SUR-ARNON



Pascale BAVOUZET

Maire

ARTHON



Hugues FOUCAULT

Maire

BRETAGNE
Membre du bureau



Frédérique FOURRÉ

Maire-Adjointe

VATAN



Delphine GENESTE

Maire-Adjointe

DÉOLS



Dominique HERVO

Maire

TOURNON-SAINT-MARTIN



Patrick LAMBILLIOTTE

Maire

SAINT-AOÛT
Membre du bureau



Vincent MILLAN

Maire

ARGENTON-SUR-CREUSE



Mathieu MOREAUX

Maire

CHAILLAC



Gérard NICAUD

Maire

CHATILLON-SUR-INDRE



Michèle PRÉVOST

Maire-Adjointe

LEVROUX



Anne-Laure BODIN

Adjointe au Maire

CEAULMONT



Pascal COURTAUD

Président

CDC DE LA MARCHE
BERRICHONNE



Nicolas THOMAS

Président

CDC VAL DE L'INDRE-BRENNE



Gil AVÉROUS

Président

CHÂTEAUX-ROUX
MÉTROPOLE



Catherine RUET

Conseillère

CHÂTEAUX-ROUX
MÉTROPOLE



L'organisation du Centre de Gestion

Sylvie DELORT

Directrice

Sabrina JUBARD

• Moyens généraux

Afin d'améliorer le fonctionnement du Centre de Gestion et permettre un déploiement structuré de son action, l'organigramme a été recomposé au 1^{er} avril 2020.



Le site internet a été refondu et mis en ligne en décembre 2020, avec un contenu déployé et ouvert à tous, agents et collectivités.





La gestion des carrières

Isabelle BONNETAT

Margaux GAMBADE

- Gestionnaires de carrière

Mélanie BRUNET

- Correspondante retraite
- Secrétariat de la com° de réforme et du CHSCT
- Référente assurance statutaire

Le **pôle Gestion des carrières** collecte et saisit les informations concernant les agents des collectivités et établissements affiliés : nomination, titularisation, prolongation de stage, notation, avancement de grade, promotion interne, modification du temps de travail, mise à disposition, détachement, disponibilité, etc.

Sur cette base, sont examinés les dossiers d'avancement et de changement d'échelon.

Le service tient à jour les dossiers administratifs et prépare les arrêtés prenant en compte les modifications de la carrière de l'agent. Il prépare les formulaires pour les entretiens professionnels. Le service gestion des carrières informe les collectivités sur l'évolution du statut et répond aux demandes de renseignements.

Il assure également l'accompagnement en matière de retraite.

Le Mensuel, bulletin d'information électronique, est envoyé chaque mois aux collectivités pour les informer des évolutions réglementaires. Par ailleurs, sur leur demande, le Centre de Gestion conseille les élus, responsables des ressources humaines et secrétaires de mairies pour les questions portant sur la gestion du personnel (problèmes statutaires, d'organisation des services, transferts de personnel...).

En 2020, le système de gestion des carrières a été transféré en ligne, permettant ainsi un accès à distance et une sécurisation du stockage de données.

Nombre de dossiers gérés 3413 agents titulaires et contractuels

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Il existe une CAP par catégorie d'emplois de la fonction publique territoriale (A, B et C).

Les CAP examinent toutes les questions d'ordre individuel liées à la carrière des agents et donnent un avis sur les sujets qui lui sont soumis. Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le périmètre d'intervention des CAP a été resserré avec le retrait en 2020 des actes relatifs à la mobilité (mise à disposition, détachement, disponibilité) et les avancements de grade. La promotion interne relève toujours des CAP en 2020 pour être ensuite gérée par le président du Centre de Gestion à compter de 2021.

A terme les CAP examineront uniquement les actes défavorables à l'agent : recours contre l'entretien professionnel, refus de titularisation, de formation, etc...

En 2020, les CAP se sont prononcés sur 162 propositions de promotions internes : 35 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, dont 31 agents de maîtrise, 1 attaché, 1 technicien et 2 rédacteurs.

Le nombre de propositions de promotion interne est stable et plutôt important compte tenu du nombre de postes disponibles. Si la promotion interne dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise ne pose pas de difficulté du fait

l'absence de quota, il faut constater la tension sur les grades d'attaché, ingénieur et technicien territorial (entre 15 et 20 dossiers pour 1 ou 2 postes). Le grade le plus sollicité reste celui de rédacteur avec plus ou moins 55 à 60 dossiers par an pour 1 ou 2 postes chaque année.

Cette situation peut être liée :

- Au faible nombre de postes du fait du nombre de fonctionnaires de référence par cadre d'emploi
- Au fait que les autorités territoriales comprennent souvent la promotion interne comme un droit à avancement en fin de carrière et proposent parfois systématiquement les agents éligibles règlementairement alors que ce mode d'accès au cadre d'emploi supérieur doit rester dérogatoire au concours et ne peut concerner que des agents à réel potentiel pour exercer les missions du cadre d'emploi supérieur.
- A la situation des secrétaires de mairie du cadre d'emploi des adjoints administratifs dont le métier ne facilite pas l'obtention du concours de rédacteur et qui sont proposées par leur autorité territoriale au cadre d'emploi supérieur par la seule voie de la promotion interne.

Ainsi, en 2020, les postes suivants étaient ouverts à la promotion interne

- 1 attaché
- 1 technicien
- 2 rédacteurs

En termes d'avancement de grade, 215 dossiers ont été déposés et 210 agents ont pu être inscrits au tableau d'avancement de grade. Ce chiffre est plutôt en baisse (260 agents au tableau d'avancement de grade en 2019).

Les commissions administratives paritaires du Centre de Gestion se sont réunies les 5 mars, 2 octobre et 10 décembre 2020.

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Créées fin 2018, suite aux élections professionnelles, les commissions consultatives paritaires examinent la situation des agents contractuels ; à l'instar des CAP, il y a une CCP par catégorie.

Leur fonctionnement est très limité, du fait du champ de saisine plus réduit et du nombre d'agents également plus limité. De plus, l'absence de représentants syndicaux rend le fonctionnement de ces instances difficiles (beaucoup d'absentéisme).

Au-delà des séances réglementaires d'installation, 4 réunions ont été organisées en 2020 pour des situations de licenciement.

Le Conseil de discipline

Les Commissions administratives paritaires siègent exceptionnellement en qualité de Conseil de discipline. Celui-ci se tient au siège du Centre de Gestion sous la présidence d'un magistrat du Tribunal Administratif de Limoges. Le Centre de Gestion de l'Indre en assure le secrétariat. Il émet un avis sur les propositions de sanctions disciplinaires des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes transmises par les Maires ou Présidents. Les sanctions vont de l'avertissement (1^{er} groupe) à la révocation (4^{ème} groupe).

Le Conseil de discipline a dû être réuni les 11 mars et 21 septembre 2020.

Le Comité Technique (CT)/Comité d'hygiène et sécurité des conditions de travail (CHSCT)

Pour rappel, les Comités Techniques portés par les Centres de Gestion exercent le rôle de CHSCT pour les collectivités de moins de 50 agents.

Le Comité Technique (CT) est l'instance consultative compétente pour donner un avis sur les questions d'ordre collectif avant la prise de décision par l'autorité territoriale. Le Comité technique connaît des questions intéressant l'ensemble du personnel des collectivités territoriales et non uniquement les fonctionnaires. Sont donc également concernés les agents contractuels de droit public et les agents de droit privé (emplois d'avenir, apprentis...).

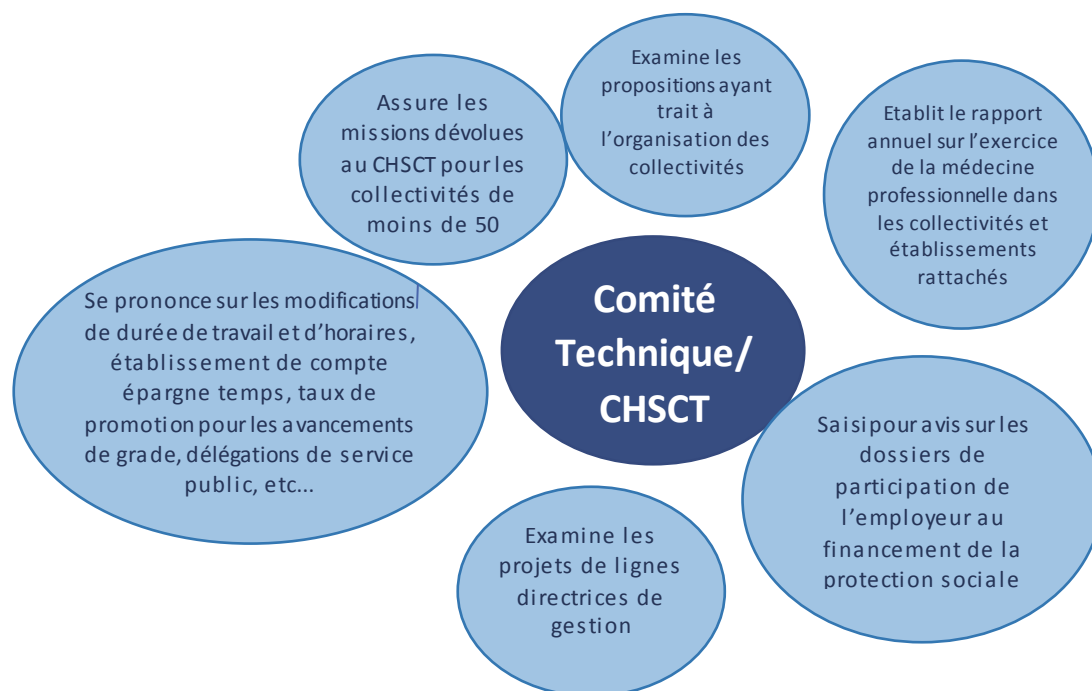
En formation CHSCT, le comité technique a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique.

Le Comité technique s'est réuni à 7 reprises en 2020 et a examiné 266 dossiers, avec une activité marquée par l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion et l'examen des dossiers afférents aux collectivités.

Outil de pilotage des ressources humaines, les lignes directrices de gestion devaient être élaborées pour le 31 décembre 2020. La crise sanitaire a ralenti la diffusion de l'information aux collectivités et établissements avec pour autant le maintien de l'obligation.

Ainsi, 109 dossiers ont pu être examinés en CT répartis sur 2 séances fin 2020.

En amont, le Comité technique avait émis un avis favorable aux LDG proposées par le Président pour la promotion interne, suite à une large concertation auprès des représentants des deux collèges.



L'action du CHSCT a été complètement repositionnée : d'une part la situation sanitaire a justifié un CHSCT extraordinaire en mai 2020 où l'action d'accompagnement du CDG durant la première phase de confinement a

été vivement soulignée par les participants. Le CHSCT a initié un travail collaboratif sur le télétravail qui a abouti en 2021 à l'élaboration d'un outil à destination des collectivités et établissements.

Par ailleurs, le Pôle Santé-Prévention est devenu un acteur prégnant dans la gestion et l'animation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec un travail désormais structuré et partenarial d'analyse et de production sur les dossiers. Cette instance s'est réunie à 6 reprises au cours de l'année 2021.

Ces réunions de CHSCT suscitent un travail de préparation et d'analyse en amont, sur les différents sujets prévus à l'ordre du jour de chaque séance.

Aussi, le Pôle Santé-Prévention a travaillé sur la création d'une procédure de gestion et de planification des réunions de CHSCT. Cette fiche procédurale prend ainsi en compte les réunions de préparation préalables entre l'équipe du Pôle Santé-Prévention et la Secrétaire du CHSCT et les réunions de restitution entre la responsable du Pôle Santé-Prévention, de la Vice-Présidente et du Président du CHSCT, et prend également en considération les délais imposés dans le règlement intérieur (date limite de transmission des dossiers, de présentation de l'ordre du jour, de transmission du compte rendu de la séance).

Le conseil et l'assistance en matière de retraite

En lien avec la Caisse des Dépôts et Consignations, qui collecte les fonds de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), le Centre de Gestion assure une mission de veille réglementaire pour le compte des collectivités affiliées, le contrôle des dossiers, rencontrent les agents individuellement et met en place de séances de formation adressées aux secrétaires de mairie et aux gestionnaires R.H.

En 2020, l'activité s'est répartie comme suit :

48 simulations de calcul

6 demandes d'avis préalable

79 demandes de pension

0 corrections d'anomalies

0 dossier de validation de service

1 dossier de rétablissement

23 dossiers de qualification de compte individuel de retraite

157 dossiers traités

Le service est assuré par un agent, 0.50 ETP avec l'appui du Service Gestion des Carrières.





Le soutien juridique aux collectivités

**recrutement en cours
suite au départ de
Valérie DEVILLIERS-
HUBERT**

• juriste

Le pôle juridique apporte son soutien juridique aux collectivités dans la gestion de leur personnel et assure une mission de conseil auprès d'elles, très fréquemment par téléphone et courriel, dans des domaines très variés qui nécessitent le plus souvent des recherches documentaires, l'envoi d'une documentation et une analyse juridique. Pour l'analyse des dossiers complexes, des rendez-vous sont pris avec mise en place de procédures et suivi, en transversalité avec les autres services.

Assistance juridique statutaire

- des réponses expertes sur l'ensemble des problématiques RH tels que les agents contractuels, le régime indemnitaire, le temps de travail, le compte épargne temps, les congés, le recrutement, le statut....
- Un accompagnement des élus et des agents en charge des dossiers dans l'analyse des situations et la recherche de solution en droit et en opportunité

Synthèse des questions d'actualité et les points réglementaires

- une synthèse mensuelle sur des questions d'actualité et de points réglementaires (textes réglementaires ou interprétatifs, jurisprudence, réponses ministérielles,...) sous la forme d'un Mensuel envoyé directement aux collectivités et mise en ligne sur le site du CDG
- une base documentaire comprenant des guides pratiques, des notes sur des thématiques spécifiques et d'actualité, ainsi que des modèles de documents mis à disposition sur le site du Centre de Gestion

L'activité du pôle juridique a été fortement impactée à partir de la mi-mars par la crise sanitaire, se concentrant essentiellement sur l'accompagnement des collectivités dans la gestion de la crise sanitaire par voie de mail quotidien et par la diffusion de supports et de notes d'information synthétisant l'ensemble des données pour le travail des élus, des directions générales et des agents en charge des ressources humaines.

Au mois de mai, la mutation de la juriste a conduit le Pôle Carrières et la Direction à assurer l'intérim de cette mission jusqu'à la fin de l'année 2020 de manière opérationnelle en privilégiant un traitement des dossiers par voie téléphonique.



En vertu de l'article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, « tout fonctionnaire 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 articles 25 à 28 ». Monsieur GARBAR, Doyen honoraire de la Faculté de droit, d'Économie et des Sciences Sociales, a ainsi été nommé référent déontologue pour l'Indre (il intervient également dans le 37 et le 41).

La saisine du référent déontologue est possible pour les agents de l'administration, fonctionnaires (titulaires et stagiaires), ainsi qu'aux contractuels de droit public comme de droit privé.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 prévoit également la possibilité pour l'employeur de saisir le référent déontologue en cas de doute sérieux sur une possibilité de cumul d'emploi ou de mobilité public/privé lorsque la déontologie est questionnée.

Le référent déontologue est compétent uniquement pour statuer sur les obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983, à l'exclusion de toute question concernant les droits ou la carrière de l'agent.

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020, le référent-déontologue n'a été saisi qu'une seule fois par un employeur sur la double question de l'exercice d'une activité privée par un fonctionnaire titulaire de catégorie C cessant temporairement ses fonctions et d'un potentiel conflit d'intérêts lié à cet exercice. (Pour mémoire, 6 saisines antérieurement).

Suivant notre référent déontologue, « Pour expliquer cette « année blanche », qui laisse un peu perplexe, l'on peut sans doute écarter l'hypothèse optimiste selon laquelle la déontologie serait désormais parfaitement maîtrisée par tous les personnels qui n'auraient plus besoin de conseils, connaissant parfaitement leurs obligations et les principes déontologiques qui les régissent : trop d'exemples de méconnaissance de celles et de ceux-ci sur les réseaux sociaux par exemple, notamment en ce qui concerne la discrétion professionnelle et l'obligation de réserve, inclinent en effet à plus de prudence.

Il n'est pas impossible que certains agents exercent toutes sortes d'activités privées par exemple sans savoir qu'il faut souvent demander une autorisation ou faire une déclaration à leur employeur public.

C'est plus probablement la pandémie qui est la cause principale de ce silence des agents, bien que l'on ne puisse pas vraiment savoir pourquoi l'Indre est plus particulièrement touchée.

D'une part en effet, les agents étant le plus souvent intéressés par l'exercice d'activités privées, ils ne souhaitent peut-être pas en 2020 en entreprendre de nouvelles en cumul, s'ils avaient déjà du mal à exercer leurs fonctions administratives en raison des contraintes imposées par la situation sanitaire (confinements, couvre-feux, recours au télétravail etc. ...), et ils n'avaient peut-être pas non plus envie de se lancer dans une aventure en cessant temporairement ou définitivement leurs fonctions pour rejoindre le secteur privé, compte-tenu des incertitudes de la situation économique et de l'emploi. »

Notre référent déontologue en conclut que « dès lors que l'action de diffusion de la culture déontologique s'est tarie, l'intérêt suscité par l'information donnée au lendemain de l'application des premiers textes sur la déontologie (2016-2017) sur la déontologie et les compétences du référent-déontologue, s'est progressivement estompé : beaucoup de travail de sensibilisation reste donc à faire. »



Aline THOMAS-De Sa
 • Responsable du pôle

Marie José BIDAULT
 • assistante
 • secrétariat de la DGS

Le pôle emploi-concours assure également l'accueil du Centre de Gestion.

L'organisation des concours et examens

Le concours est la voie statutaire d'accès à la fonction publique territoriale ; il garantit l'impartialité et la neutralité du choix des fonctionnaires devant occuper des emplois publics. Depuis le 1er janvier 2010, les Centres de Gestion organisent l'ensemble des concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale (sauf les concours des catégories A+, c'est-à-dire de hauts fonctionnaires, qui sont organisés à l'échelle nationale par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale).

L'organisation des concours ou examens représente une part importante de l'activité du Centre de Gestion ; elle demande la mise en place de procédures rigoureuses concernant les étapes de l'organisation du concours ou de l'examen professionnel. Les délais courent sur une période pouvant aller de 4 à 6 mois. Pour l'organisation des jurys, la collaboration d'intervenants venant d'horizons divers est requise : élus, fonctionnaires, enseignants...

On distingue les concours, pour lesquels un nombre de postes est défini en amont, des examens professionnels réservés aux agents déjà titulaires de la fonction publique pour lesquels sont lauréats les candidats qui obtiennent une note supérieure à la moyenne.

Dans le cadre de la mutualisation régionale, les Centres de Gestion conventionnent systématiquement avec le Centre organisateur pour les postes dont les affiliés font connaître le besoin pour les concours et examens professionnels organisés.

Il peut également y avoir convention entre Centres de Gestion de façon interrégionale. La proximité géographique conduit les Centres de Gestion de la région Centre Val de Loire à passer convention de façon privilégiée avec les Centres de Gestion d'Ile de France, de façon triennale. Une convention régit les modalités de remboursement entre Centres de Gestion.

En 2020, le service a été renforcé par un mi-temps qui prend notamment en charge les missions de secrétariat de la direction et des moyens généraux

Concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion de l'Indre en 2020

Concours d'Adjoint Technique principal 2 ^{ème} classe, spécialité « Espaces naturels – Espaces verts »			
- Admissibilité -			
Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Présence en %	Absentéisme en %
69	55	79.7 %	20.3 %
- Admission -			

35	31	88.6 %	11.4 %
----	----	--------	--------

Concours d'Auxiliaire de Puériculture principal 2 ^{ème} classe - Admission - (unique épreuve)			
Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Présence en %	Absentéisme en %
375	215	57.3 %	42.7 %
Examen professionnel de Rédacteur principal 2 ^{ème} classe (Promotion Interne) - Admissibilité -			
Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Présence en %	Absentéisme en %
233	189	81.1 %	18.9 %
- Admission -			
140	133	95 %	5 %

A l'échelle de la convention passée entre les deux régions Ile de France et Centre Val de Loire, le Centre de Gestion de l'Indre a bénéficié en 2020 des concours et examens professionnels détaillés dans le tableau ci-dessous. Chaque ligne détaille les sessions organisées ; en colonne de droite ressortent le nombre de postes pour lesquels le Centre de Gestion de l'Indre a passé convention.

Concours et examens professionnels conventionnés avec les Centres de l'Inter-Région

Organisateur	Concours Examens professionnels (EP)	Nombre de postes
Centre de Gestion du Cher	Examen professionnel de rédacteur principal 2 ^{ème} classe (Avancement de grade)	-
	Examen professionnel d'Adjoint Technique principal 2 ^{ème} classe, spécialités « bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers » et « Environnement, Hygiène »	-
	Examen professionnel d'Adjoint d'animation principal 2 ^{ème} classe	-
Centre de Gestion de l'Eure-et-Loir	Concours d'Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe, spécialité « Restauration », options « Restauration collective » et « Cuisinier »	2
	Examen professionnel d'Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe, spécialité « Restauration », options « Restauration collective » et « Cuisinier »	-
	Examen professionnel de Rédacteur principal 1 ^{ère} classe (Avancement de grade)	-
Centre de Gestion de l'Indre-et-Loire	Examen professionnel d'Animateur principal 1 ^{ère} classe (Avancement de grade)	-
	Examen professionnel d'Adjoint du patrimoine principal 2 ^{ème} classe	-
	Concours d'Adjoint Technique principal 2 ^{ème} classe, spécialité « Environnement-Hygiène »	3

Centre de Gestion du Loir-et-Cher	Concours d'Éducateur de Jeunes Enfants	1
	Examen professionnel d'Agent Social principal 2 ^{ème} classe (Avancement de grade)	
Centre de Gestion du Loiret	Examen professionnel d'Animateur principal 2 ^{ème} classe (Promotion interne et Avancement de grade)	-
	Concours d'Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	5
	Concours d'Infirmier en soins généraux de classe normale	1
Centre de Gestion de la Seine-et-Marne	Concours d'Auxiliaire de Soins, spécialité « Aide-soignant »	1
	Concours de Bibliothécaire, spécialités « Bibliothèque » et « Documentation »	1
Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne	Concours de Gardien-Brigadier de police municipale	1
	Concours de Technicien	1
	Concours de Technicien principal 2 ^{ème} classe	1
Total général		17 places de concours par voie de convention

La Bourse de l'emploi et le conseil en recrutement

Le Centre de Gestion enregistre les **créations et les vacances d'emplois** pour l'ensemble des collectivités et établissements, affiliés ou non, du département de l'Indre.

Il en assure la publication et la diffusion afin de faciliter soit le recrutement, soit la mobilité des agents de la Fonction Publique Territoriale. Cette publicité concerne toute personne souhaitant intégrer la fonction publique territoriale (des salariés du secteur privé recherchant une reconversion dans le secteur public, des demandeurs d'emplois) mais également des agents actuellement en poste et souhaitant intégrer une nouvelle structure publique locale via une mutation.

Les collectivités saisissent les déclarations de créations et de vacances d'emploi sur le site Emploi Territorial via leur espace employeur. Cet outil permet la publicité des offres d'emploi sur les sites www.emploi-territorial.fr et www.cdg36.fr, ainsi que sur le site inter-fonctions publiques :

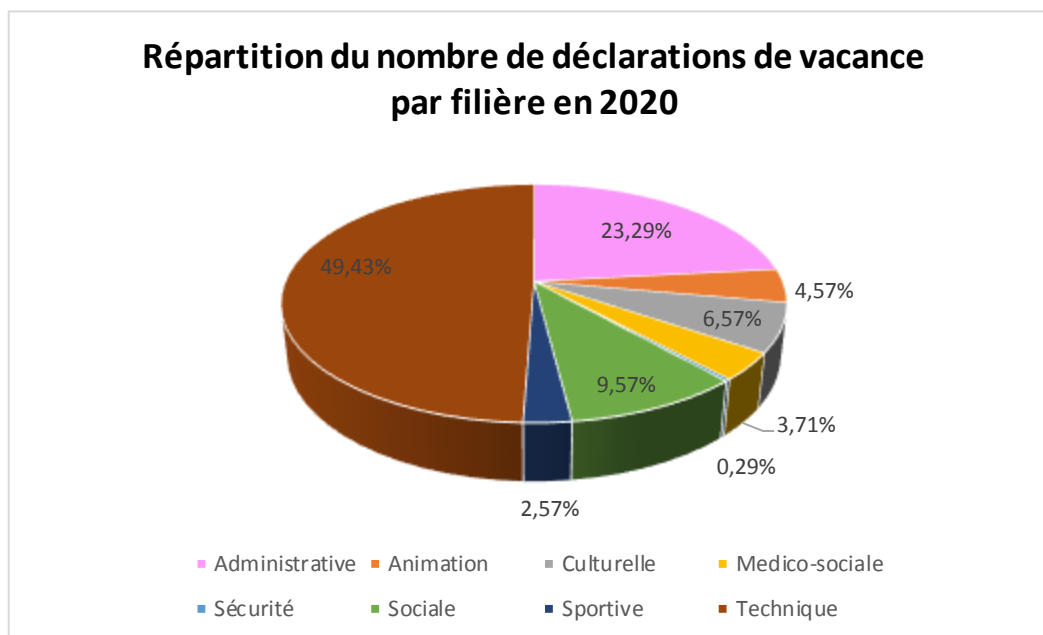
<https://place-emploi-public.gouv.fr/>

Le pôle emploi assure l'accompagnement et le conseil auprès des collectivités qui souhaitent créer un poste, afin que la procédure soit réalisée dans le respect de la réglementation.

Le Centre de Gestion publie les déclarations de vacances et créations d'emplois

Globalement, le nombre de déclarations est croissant chaque année, ce qui peut être analysé comme un signe de renouvellement des effectifs (départs à la retraite croissants) et de rotation croissant (recours aux contractuels). Cependant, compte tenu de la crise sanitaire, l'année 2020 a été une année particulière et a ainsi connu une diminution du nombre de déclarations de vacance effectuées par les collectivités.

- ✓ 798 en 2017
- ✓ 926 en 2018
- ✓ 1028 en 2019
- ✓ 700 en 2020



Sur demande de leur part, les collectivités et établissements bénéficient d'une aide afin d'examiner les montés statutaires du recrutement, élaborer le profil de poste, convenir de la participation du Centre de Gestion à la sélection des candidats et/ou aux entretiens de recrutement.

L'accompagnement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Il existe trois situations de prise en charge par les Centres de Gestion de fonctionnaires privés d'emploi :

- Suite à la suppression d'emploi (avec impossibilité de reclassement en interne)
- A la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel
- En raison d'une absence de vacance d'emploi correspondant au grade de l'agent lors de sa demande de réintégration suite à une fin de détachement de longue durée (>6 mois), d'une disponibilité d'office ou de droit pour raisons familiales (>6 mois)

Après une année en surnombre dans sa collectivité, l'agent est pris en charge par le Centre de Gestion pour les catégories A, B et C (sauf A+). Le Centre de Gestion accompagne l'agent dans sa démarche de retour à l'emploi et s'assure de sa recherche effective de poste. Un projet professionnel doit être élaboré.

L'agent perçoit une rémunération dégressive ; la législation a évolué, se durcissant au fil du temps, jusqu'à la loi du 6 août 2019 qui prévoit que la rémunération cesse au bout de 10 ans, avec perte de 10% par an.

La collectivité dans laquelle l'agent occupait l'emploi verse une contribution dégressive au CDG :

- 1,5 fois le montant des traitements bruts augmentés des cotisations sociales les deux premières années,
- 1 fois ce montant la troisième année,
- $\frac{3}{4}$ de ce montant au-delà

Les 2 agents (originaires de collectivités non affiliées) qui étaient à la charge du Centre de Gestion ont fait l'objet d'un licenciement fin mars 2020, parvenus en fin de droit.



La formation professionnalisante aux fonctions de secrétaire de mairie

Préparée en alternance, initiée par le Centre de Gestion, dispensée par le GRETA et financée par la Région, cette formation professionnalisante a pour objectif de répondre au plus près des besoins des collectivités de bénéficier de personnels formés à ces fonctions qui conjuguent polyvalence et expertise.

Ainsi, les stagiaires sont rapidement opérationnels et disponibles pour assurer des missions à l'issue de la formation. Aussi, les compétences et l'expérience acquises leur permettent d'accéder rapidement à des emplois durables.



Cette **formation qualifiante** a fait l'objet d'une convention de partenariat entre le Centre de Gestion et le GRETA Berry.

Ce dispositif qui repose sur l'alternance n'est possible que grâce à la volonté des Maires et Présidents d'Etablissements publics qui accueillent des stagiaires au sein de leurs collectivités. Cet accueil est sans participation financière de la collectivité et sans obligation d'embauche à l'issue de la formation.

En 2020, la formation a été entamée en octobre, en décalage par rapport aux années antérieures pour tenir compte du contexte électoral.

Une quinzaine de stagiaires ont été recrutés par un jury composé de représentants du Centre de Gestion, du GRETA, de Pôle Emploi et Cap Emploi. La formation se déploiera jusqu'en mai 2021.



Le Service de renfort et remplacement

Aurélie DORADOUX

Audrey M'BANI

Secrétaires titulaires

Aurélie BUONOMO

Remplaçante

L'objectif de ce service est de permettre aux collectivités de pallier à l'absence pour maladie ou congé maternité de l'agent assurant les fonctions de secrétaire de mairie. Les petites collectivités sont prioritaires. Ce service peut, également, apporter un soutien temporaire lorsqu'une collectivité doit faire face à un surcroît de travail ou pour permettre un accompagnement à la prise de fonction d'un(e) secrétaire de mairie.

En cas de surcharge du service et d'indisponibilité des secrétaires itinérants, le Centre de Gestion propose des agents contractuels en fonction des possibilités. Le Centre de Gestion peut alors assurer la gestion administrative (contrat, paie, déclarations) du personnel recruté contractuellement pour ce remplacement si la collectivité le souhaite.

Le tarif journalier 2020 du service a été fixé à **200€** par délibération du Conseil d'administration.

En 2020, le service a assuré **235 jours de remplacement**, avec uniquement 1 agent présente à temps complet sur l'année (contre 2 ETP en 2019). En effet, l'une des secrétaires itinérantes, placée en arrêt maladie depuis novembre 2019 puis en congé maternité, n'a repris son poste qu'en novembre 2020 à temps partiel à 80%. Pour pallier l'absence de cet agent rendant impossible la satisfaction de toutes les demandes, une secrétaire itinérante contractuelle a pu être recrutée en août 2020. Elle a commencé ses missions au mois de septembre après un mois en immersion à la mairie de Déols.

35 collectivités ont bénéficié de cette prestation au cours de l'année 2020. On a pu constater qu'au-delà des remplacements ponctuels, certaines collectivités se servent de cette prestation comme appoint systématique, ce qui donnera lieu à ajustement en 2021.



L'archivage itinérant

2020 a vu naître la mission d'aide à l'archivage, attendue par les collectivités désireuses de mettre de l'ordre dans leurs archives mais démunies face aux aspects techniques de la tâche à accomplir.

Créé à l'automne 2019, le poste a peiné à être pourvu. L'accompagnement de Madame la Directrice des Archives Départementales fût précieux dans l'analyse technique des candidatures, et Emmanuelle BONNAFOUX a rejoint l'équipe du Centre de Gestion au 1^{er} avril 2020.

Après des débuts timides entre la crise sanitaire et le renouvellement des élus municipaux, la mission était définitivement lancée à la mi-juillet. Ce nouveau service a permis d'assurer 70 jours d'intervention en 2020 au profit de 4 collectivités.

Le Centre de Gestion a mis à profit la période pour restructurer ses propres archives « papier » et a également bénéficié d'une refonte de son arborescence bureautique, inaugurant ainsi le tout premier *cleaning day* effectué dans l'Indre avec la collaboration des Archives départementales.

Grâce à une subvention spéciale mise en place par le Département et un échelonnement des paiements de la prestation proposé par le Centre de gestion, la mission d'aide à l'archivage, a le vent en poupe avec un planning complet sur la fin 2020 avec des perspectives identiques en 2021.

Ce succès s'explique aussi par le profil des collectivités de l'Indre dont l'arriéré parfois important en matière d'archivage incite celles-ci à solliciter l'archiviste du Centre de Gestion sur des interventions longues, 31 jours en moyenne et jusqu'à 120 jours pour une seule commune. C'est la raison pour laquelle le Centre de gestion propose aujourd'hui un tarif longue durée de 212.50 euros par jour à partir de la neuvième semaine d'intervention, une réduction de 15% par rapport au tarif de base qui s'élève à 250 euros par jour.



La santé au travail



La médecine professionnelle

- ✓ Il ressort de l'article 108-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, que la médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail notamment :
 - En surveillant les conditions d'hygiène du travail
 - Les risques de contagion
 - L'état de santé des agents
 - ✓ La surveillance médicale du personnel territorial s'exerce dans le cadre des examens médicaux effectués initialement (à l'embauche), périodiquement (tous les deux ans, au minimum) ou à la demande (du médecin de prévention, de l'autorité territoriale ou de l'agent)
 - ✓ Ce suivi tout au long de la carrière de l'agent permet de s'assurer de la continuité de la compatibilité entre les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent et son état de santé et, le cas échéant, de proposer des aménagements du poste de travail
 - ✓ Aussi, l'action sur le milieu de travail fait partie intégrante de la mission du médecin de prévention qui peut effectuer des visites sur le lieu de travail et proposer des pistes d'aménagement
- ⇒ A noter que la santé au travail fait actuellement l'objet d'une réforme destinée à faire évoluer les périodicités de suivi médical des agents, qui serait substantiellement similaire au suivi réalisé dans le secteur privé.

Le Centre de Gestion a passé convention avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) Berry Touraine qui fédère 163 collectivités, soit total d'environ 1 068 agents (au 1^{er} janvier 2020).

L'Association Interprofessionnelle pour le Service Médecine du Travail (AISMT 36) intervient quant à elle auprès d'environ 134 collectivités, ce qui représente 1 300 agents. À noter qu'un travail de collaboration est entrepris avec les services de l'AISMT 36, depuis le dernier trimestre 2020, dans le but notamment d'aboutir à la rédaction d'une charte de partenariat.

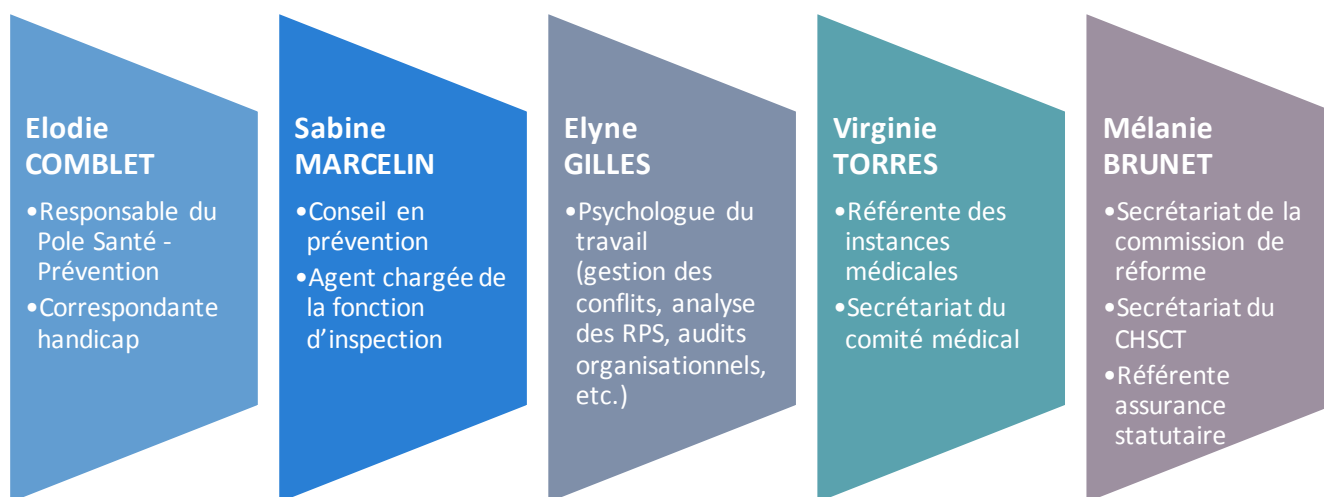
La création du Pôle Santé-Prévention

Fin 2019, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a défini une réorientation des missions en matière de prévention et sécurité, les élargissant de façon plus conséquente à la santé au travail et au handicap. Les interventions du Centre de Gestion en matière de prévention des risques professionnelles devaient également être renforcées sur le terrain par l'affectation de nouveaux moyens humains afin d'être opérationnelles. La création du pôle Santé Prévention est effective au 1^{er} avril 2020.

L'année 2020 a ainsi été marquée par l'arrivée en janvier de Madame Sabine MARCELIN, en remplacement de Monsieur Pascal GLOMOT, puis par l'intégration de Madame Mélanie BRUNET en mars et enfin, le recrutement de Madame Elodie COMBLET à la mi-juin.

Ainsi, suite à la restructuration des services et le recrutement de ces nouvelles collaboratrices, la nouvelle équipe du pôle Santé-Prévention du Centre de Gestion de l'Indre conseille et accompagne désormais les collectivités territoriales sur diverses thématiques relatives à l'hygiène, la santé, la sécurité, aux conditions de travail, au handicap et à la prévention des risques professionnels, et les accompagne également dans la mise en conformité par rapport à la réglementation.

L'équipe, composée de 4,5 agents ETP, est constituée de la façon suivante :



L'accompagnement des collectivités face à la crise sanitaire

L'année 2020 a été fortement marquée par la survenue de la crise sanitaire liée à la Covid-19. L'activité du Pôle Santé-Prévention s'est principalement centrée sur l'accompagnement des collectivités et établissements publics

face à cette situation de crise, à travers notamment la création et la diffusion de supports de communication, ainsi que le suivi et le conseil à distances des collectivités en difficultés.

L'ensemble de la communication mise en place par le Centre de Gestion face à la pandémie, a d'une certaine façon, permis aux collectivités d'identifier le Pôle Santé-Prévention et ses nouvelles interlocutrices. L'enjeu désormais est de ne pas résumer l'activité du pôle à ce suivi spécifique, mais de déployer l'ensemble de nos missions et d'en faire une communication adaptée, tant auprès des collectivités que de nos partenaires sur le territoire.

La Prévention, l'Hygiène et la Sécurité au travail



Dans le cadre de la mise en place de ses missions facultatives, en conseil en prévention, hygiène et sécurité, le Centre de Gestion accompagne les collectivités volontaires dans leur mise en conformité par rapport à la réglementation, à travers notamment :

⇒ **Une aide à l'élaboration et la mise à jour de leur Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) :**

Il est à noter que malgré un lancement de cette démarche en date de novembre 2011 et l'obligation réglementaire régie le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, seulement un tiers des collectivités du département sont dotées d'un Document Unique. C'est la raison pour laquelle le Centre de Gestion a effectué d'abord une large enquête auprès des collectivités et établissements affiliés permettant de recueillir leurs besoins en matière de santé au travail et prévention des risques, et a ensuite entrepris une campagne de communication sur le second semestre 2020 afin de faire la promotion de l'accompagnement proposé par le Pôle Santé-Prévention.

En 2020, 5 conventions d'intervention ont été signées et 2 d'entre elles ont été facturées sur cette même période. *Ces données doivent être interprétées avec recul puisque nos interventions sur site ont été fortement freinées du fait du contexte sanitaire et des périodes de confinement.*

⇒ **Une prestation d'inspection réglementaire :**

Le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, rend obligatoire la nomination d'un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) pour toutes les collectivités et établissements publics. Cet acteur a notamment pour missions de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité, de proposer à l'autorité territoriale toutes mesures visant à améliorer la prévention des risques professionnels, de réaliser des audits dans les services et de participer aux enquêtes.

Malgré son caractère obligatoire, cette démarche n'est pas une priorité des autorités territoriales. Aussi, le Centre de Gestion n'avait pas affecté de moyen humain suffisant pour déployer cette démarche au-delà d'un agent qui assurait également d'autres missions et bénéficiait d'une retraite partielle en 2019. Ainsi, le recrutement en janvier 2020 d'un nouvel agent à temps plein sur ces mêmes missions nous permet d'envisager le déploiement de ces prestations et d'optimiser ainsi les services proposés sur le territoire.

Notre nouvelle Agent Chargée de la Fonction d'Inspection (ACFI) a pu bénéficier d'une période d'adaptation et de formation en interne sur quelques mois, permettant ainsi de faciliter sa prise de fonction. Afin de permettre la validation de ses compétences et de son titre d'ACFI, elle a également suivi une formation obligatoire de 16 jours qui s'est finalisée en décembre 2020.

En 2020, l'agent a notamment accompli ses missions au sein des 3 collectivités ayant passé convention avec nos services (SDIS, Conseil Départemental et Commune de Déols) :

- 2 inspections ont ainsi pu être réalisées en janvier 2020
- 6 participations à des réunions de CHSCT ont également eu lieu

⇒ Un accompagnement des assistants et conseillers en prévention :

Le Pôle Santé-Prévention a entrepris de créer sur le second semestre 2020 un réseau départemental des assistants et conseillers de prévention.

L'objectif est de pouvoir coordonner et accompagner ces acteurs de proximité que sont les assistants de prévention, afin de faciliter les échanges de pratiques et permettre une montée en compétences de chacun. Outre son caractère obligatoire (de par l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, qui fait obligation à l'autorité territoriale de désigner des assistants de prévention), ces acteurs de terrain contribuent à la prévention des risques professionnels et à la réduction / prévention des dangers liés aux différentes activités, diminuant ainsi les risques potentiels d'accidents et de maladies liées au travail.

Dans ce cadre, une première rencontre sous forme de forum a été organisée en octobre 2020. Celle-ci était ouverte à la fois aux agents concernés, ainsi qu'aux élus souhaitant bénéficier d'informations quant à cette obligation.

72 participants sont venus à cette première rencontre, permettant ainsi de créer dans un premier temps un répertoire des acteurs déjà nommés (ou en attente de nomination et/ou formation) et d'identifier dans un second temps les besoins concrets des agents et élus. De nouveaux regroupements centrés sur des thématiques plus pratiques seront programmés sur 2021.

Dans la poursuite de cette manifestation et afin de favoriser la nomination d'assistants de prévention au sein des collectivités et établissements publics, un travail de partenariat a été mené avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) dans le but de proposer aux agents concernés la réalisation de la formation initiale sur le site de Châteauroux en 2021 – cette formation étant nécessaire dans le cadre de leur nomination.

La psychologie du travail

Le Centre de Gestion de l'Indre a passé convention avec le Centre de Gestion du Cher en septembre 2019 et pour une durée de trois ans, afin d'organiser la mise à disposition d'un psychologue du travail à mi-temps. Ce projet s'est pleinement inscrit dans le renouvellement du positionnement du Centre de Gestion en matière de prévention et santé au travail.



L'année 2020 a permis de valider l'hypothèse initiale du besoin des collectivités et établissements de recourir à un psychologue du travail dans le cadre de l'obligation de réaliser le diagnostic des risques psychosociaux, mais aussi pour accompagner le changement professionnel (repositionnement, changement d'organisation, mutualisation, etc.) et résoudre des situations de conflits et/ou souffrance au travail.

Le service de psychologie du travail ainsi proposé, a pour objectif d'améliorer l'efficacité des collectivités territoriales d'un point de vue organisationnel tout en protégeant l'intégrité physique, psychologique et morale de chaque individu.

Il s'inscrit dans une démarche de qualité de vie au travail, dont l'objectif principal est l'amélioration des conditions de travail en s'assurant de la préservation de la santé mentale et physique des agents et évitant ainsi l'absentéisme.

Au cours de cette année, la psychologue du travail s'est employée à promouvoir ses missions sur le territoire de l'Indre à travers l'élaboration d'une plaquette de présentation du service de psychologie du travail et des missions qui en découlent, ou encore la mise en ligne d'une page de communication dédiée sur le site internet du Centre de Gestion.

Outre cela, l'activité en psychologie du travail sur 2020 se traduit de la façon suivante :

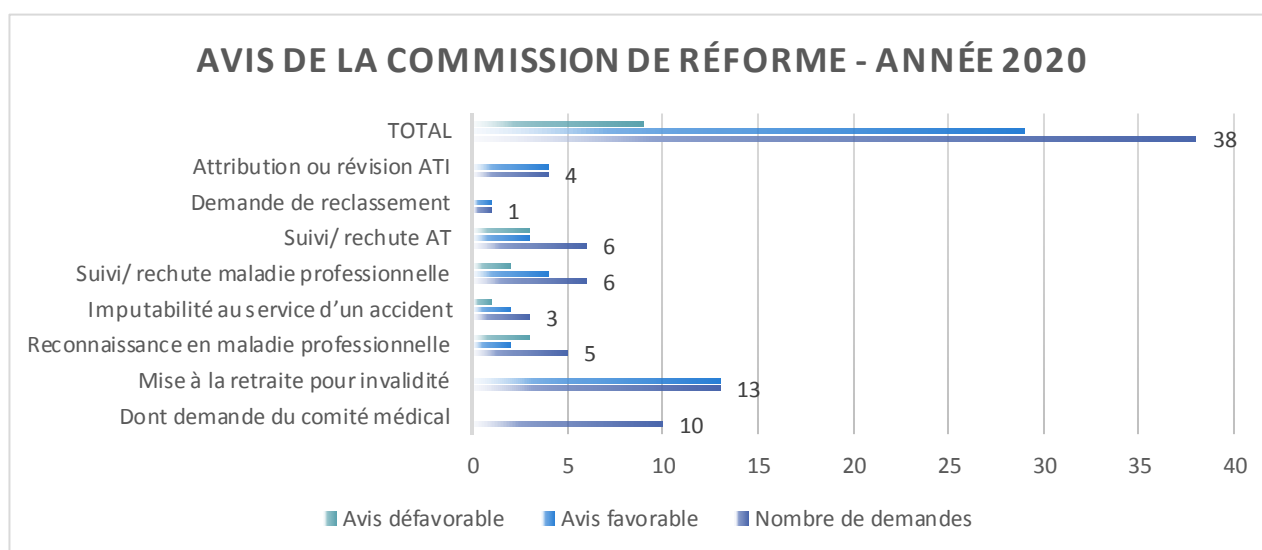
- Participations aux instances paritaires CT / CHSCT et intervention au sein d'une collectivité dans le cadre d'une délégation CHSCT

- Accompagnement des collectivités pendant la première période de confinement : maintien des appels téléphoniques, production d'un support de communication intitulé « la lettre des confinés » (fiches pratiques sur différents thèmes en lien avec la situation sanitaire) mis en ligne sur le site du Centre de Gestion
- Mise en place et coanimation d'une démarche collective ayant pour objectif la création d'outils pratiques à destination des collectivités sur la thématique du télétravail : participation au premier groupe de travail organisé sur le dernier trimestre 2020 et programmation des démarches à venir sur 2021
- Création de fiches pratiques à destination des collectivités
- Poursuite du déploiement des missions du service de psychologie du travail auprès des collectivités ayant signées une convention sur 2019 et 2020. L'ensemble des interventions qui se sont déroulées sur l'année 2020 a concerné l'accompagnement d'agents en souffrance au travail (accompagnements individuels, collectifs ou médiation). Le recours à un psychologue est un service qui permet ainsi également de prévenir et traiter des difficultés et éviter ainsi un potentiel absentéisme ou une motivation défailante.

La Commission de réforme

Conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 4 août 2004, le Centre de Gestion assure depuis le 1^{er} septembre 2012 le secrétariat de la commission de réforme pour les collectivités et établissements publics affiliés, ainsi que pour les établissements de la Région Centre Val de Loire implantés dans le département de l'Indre.

Les réunions ont lieu toutes les 6 semaines.



Les demandes auprès de la Commission de Réforme concernent principalement :

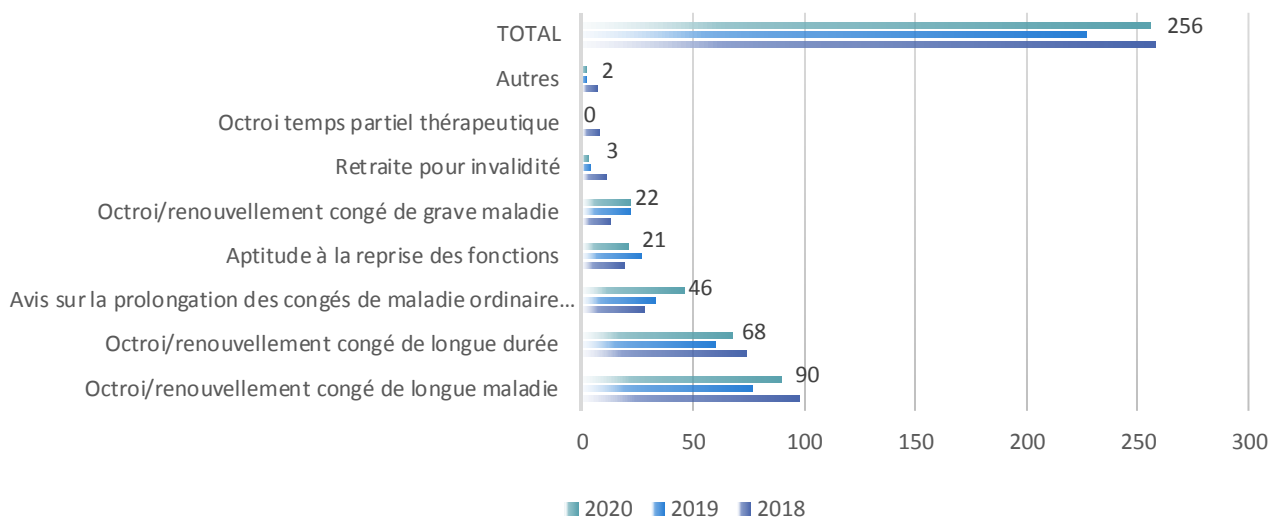
- La mise en retraite pour invalidité (13 demandes sur un total de 38)
- Le suivi des dossiers de maladies professionnelles ou accidents de travail (12 demandes sur 38)

Il faut observer une baisse significative et progressive du nombre de sollicitations auprès de la commission de réforme depuis plusieurs années, passant de 61 avis émis en 2018, à 51 en 2019 et enfin 38 en 2020, du fait notamment de l'imputabilité de maladie ou accident qui peut être reconnue par l'autorité territoriale.

Le Comité médical

Le Centre de Gestion assure depuis le 1^{er} juin 2013 le secrétariat du Comité médical départemental pour les agents publics territoriaux des collectivités et établissements publics affiliés, ainsi que pour les agents des établissements de la Région Centre Val de Loire implantés dans le département de l'Indre.

AVIS DU COMITÉ MÉDICAL - ANNÉE 2020



La majorité des avis émis par le comité médical concerne le renouvellement ou l'octroi de congés maladie (Congé de Longue Maladie - CLM, de Longue Durée – CLD, ou Ordinaire - CMO).

En ce qui concerne les 21 avis posés sur l'aptitude à la reprise, ces derniers comprennent :

- 10 avis de reprise à temps partiel thérapeutique
- 5 avis défavorables pour inaptitude avec pour finalité une retraite pour invalidité ou un licenciement pour inaptitude physique
- 2 reclassements



Le Comité Médical a sollicité 81 expertises médicales nécessaires à l'étude des dossiers.

Il a rencontré des difficultés dans la gestion et l'organisation de son travail puisque la liste des médecins agréés du département est arrivée à son terme le 11 juin 2020 et n'a été actualisée qu'en fin d'année 2020. Cette actualisation était incomplète et a nécessité de nouvelles mises à jour à la demande du Centre de Gestion et celles des autres instances similaires présentes sur le département pour obtenir une liste comportant un nombre suffisant de médecins.

Le maintien dans l'emploi et la politique handicap : un nouveau service 2020

Jusqu'en 2020, le champ du handicap, qui relève de la mission du Centre de Gestion, n'était pas pris en compte au-delà de quelques demandes rares, sans proactivité.

Toutefois, le Centre de Gestion a décidé de déployer des actions en matière de gestion des situations d'agents en difficultés sur leurs postes de travail, d'inaptitude et de politique handicap. L'objectif est en effet de promouvoir une dynamique de réflexion sur le maintien dans l'emploi des agents territoriaux au sein des collectivités, que ce soit grâce à des aménagements de poste, des formations et/ou des reclassements ; mais aussi d'insertion de travailleurs handicapés.

Une convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a ainsi été signée en décembre 2020 pour une durée de 3 ans. Madame COMBLET, responsable du Pôle Santé-Prévention recrutée en juin 2020, est en charge de cette convention et des interventions en ce sens, puisqu'elle occupe également les fonctions de correspondante handicap.



Dans le cadre de ce partenariat pour lequel le Centre de Gestion est financé à hauteur de 151 700 euros (pour les trois années) et propose aux collectivités territoriales une action globale à travers :

- ⇒ L'accompagnement à la recherche de solutions adaptées dans le cadre du maintien dans l'emploi des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés en poste ou en arrêt (études de poste de travail, identification des solutions de maintien dans l'emploi, aides techniques, humaines et/ou organisationnelles, en fonction de chaque type de pathologies ou handicaps) et de financements, notamment auprès du FIPHFP
- ⇒ L'accompagnement des agents en difficulté à l'élaboration de nouveaux projets professionnels, notamment dans le cadre de la Période Préparatoire au Reclassement (bilans professionnels, formations, reconversion...) avec l'appui de partenaires compétents (Maison Départementale des Personnes Handicapées, CNFPT, Cap Emploi, etc.)
- ⇒ La promotion de l'alternance et du recrutement de Travailleurs Handicapés
- ⇒ L'accompagnement à la Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés et à la saisie des demandes de financement auprès du FIPHFP

Ce travail d'accompagnement des collectivités sur le champ du maintien dans l'emploi d'agents en difficultés et d'insertion de travailleurs handicapés sera réalisé grâce à une collaboration entre les différents services du Pôle Santé-Prévention (Commission de Réforme, Comité Médical, Assurance statutaire, Prévention, Handicap, CHSCT), du Pôle Carrières / Retraite (statut et carrières, CNRACL), du Pôle Concours / Emploi (bourse de l'emploi, concours, etc.) et en partenariat avec les services de santé au travail du département (AISMT 36 et MSA Berry Touraine) et autres partenaires adaptés (partenariat en cours de construction).

Ces prestations sont proposées aux collectivités affiliées sans facturation, puisqu'elles entrent dans le cadre de notre convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Depuis le lancement de ce nouveau service, et suite à la communication qui a été effectuée auprès des collectivités, établissements publics affiliés et des services de santé au travail, une vingtaine de sollicitations nécessitant une intervention ont été répertoriées sur le dernier trimestre 2020. La moitié d'entre elles correspondant à des situations de maintien dans l'emploi (étude de poste de travail, aménagement technique et/ou organisationnel).

Le travail de communication entamée en 2020 et les partenariats en cours de création sont à poursuivre et à développer en 2021, afin de déployer pleinement ce nouveau service et les missions inhérentes à celui-ci.



L'assurance des risques statutaires

Ce service optionnel permet aux affiliés d'adhérer à un contrat d'assurance négocié par le Centre de Gestion à l'échelle du département, pour leur compte, afin de les garantir contre les conséquences financières découlant de la protection sociale statutaire : accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, maternité, décès, etc.

Le contrat d'assurance groupe présente plusieurs avantages :

- Mutualisation du risque : cela évite à l'assuré isolé de risquer la rupture de son contrat du fait d'une sinistralité trop forte
- Négociation du taux
- Prestation sur mesure pour les collectivités de + de 30 agents.

A l'issue d'une consultation menée par le Centre de Gestion, un contrat groupe d'assurance statutaire a été renouvelé au 1^{er} janvier 2021 et attribué au groupement Groupama/Siaci Saint Honoré

- 4,86 % pour les agents du régime spécial (CNRACL)
- 1,05 % pour les agents du régime général, titulaires et non titulaires
- Dans les deux cas, une franchise ferme de 10 jours est appliquée pour la maladie.

Les collectivités adhérentes représentent environ 1/3 des collectivités de l'Indre.

Le Centre de Gestion a assuré l'ensemble de la procédure de consultation dans le cadre du Code de la Commande Publique, avec le soutien technique et juridique d'un assistant à maîtrise d'ouvrage et accompagne par la suite les adhérents au contrat dans la gestion de leurs sinistres.

200 collectivités ont participé à la consultation.



Le devenir de la mission de prévention

Les perspectives pour l'année 2021 sont désormais de poursuivre l'accompagnement des collectivités et établissements publics dans le cadre de la gestion de la pandémie (mise à jour régulière de la FAQ, soutien et disponibilité afin de répondre aux interrogations, etc.), mais aussi de promouvoir et déployer les nouvelles missions.

En effet, certains services du pôle ont été rendus visibles pendant cette période de crise sanitaire. Ainsi, l'enjeu à venir est de pérenniser l'accompagnement.

Les supports de communication doivent être développés, ainsi qu'un réseau partenarial de proximité afin de faire connaître ces missions et permettre ainsi une large diffusion de ces informations, par divers canaux.

Le développement des actions permettant aux collectivités de répondre à leurs obligations réglementaires doit également se concrétiser sur deux champs par la mise en œuvre de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) pour les agents inaptes physiquement (instauré par le décret du 5 mars 2019) et la gestion des signalements des violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes (liés au décret du 13 mars 2020).

Le pôle prévention doit également se préparer aux évolutions à venir quant au remplacement de la commission de réforme et du comité médical par le conseil médical, prévu à partir du 1^{er} janvier 2022 en application de l'ordonnance n°2020-1447 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ; mais aussi à la mise en place du Comité Social Territorial pour 2022, instance qui vient fusionner les Comités Techniques et les CHSCT.