

**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE L'AUBE**

**2 Rond Point Winston Churchill
SAINTE-SAVINE**



CDG10 ESTRATÉGIE
CONFIANCE
CONSEIL
PROXIMITÉ
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUBE

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITES
2021

SOMMAIRE

I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

- 1) *Composition de l'Institution*
 - A) *Composition du Conseil d'Administration au 1^{er} janvier 2021* p 4 et 5
 - B) *Composition du Bureau au 1^{er} janvier 2021* p 5
 - C) *Composition du Conseil d'Administration au 03 novembre 2021* p 6 et 7
 - D) *Composition du Bureau au 03 novembre 2021* p 8
- 2) *Activités de l'Institution* p 8 et 10

II ~ LES MOYENS

- 1) *Les moyens financiers* p 12
- 2) *Les moyens humains* p 13 et 14

III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

A - Les missions obligatoires et additionnelles

- 1) *Gestion des Ressources Humaines* p 16 à 18
- 2) *Organisation des Concours* p 19 et 20
- 3) *Bilan d'activités syndicales* p 21
- 4) *Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités affiliées* p 22
- 5) *Expertise et assistance spécifiques en matière du droit de la Fonction Publique Territoriale* p 22 et p 23
- 6) *Retraite* p 23
- 7) *Déontologie* p 24 et p 25
- 8) *Handicap* p 25 et 26
- 9) *Emploi* p 26 et 27
- 10) *Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)* p 27

B - Les missions conventionnées

- 1) *Contrat Groupe Assurance* p 28
- 2) *Convention Prévoyance* p 28
- 3) *Suppléance - Missions Temporaires* p 29 et 30
- 4) *Paies à façon* p 30
- 5) *Accompagnement temporaire dans la gestion administrative automatisée* p 31 et p 32
- 6) *Archives* p 32
- 7) *Hygiène et Sécurité au travail* p 32 à p 34
- 8) *Médecine Préventive* p 35 à p 36
- 9) *Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités non affiliées* p 38
- 10) *Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)* p 38 et p 39

C - Interrégion Est

p 40

IV ~ LES MARCHES PUBLICS

p 42

V ~ ANNEXE

p 44 à 47

I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

1) COMPOSITION DE L'INSTITUTION

A) Composition du Conseil d'Administration au 1^{er} JANVIER 2021

COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

TITULAIRES

Mr BLASCO Thierry
Maire de BREVIANDES

Mr ABEL Jean-Pierre
Maire de LES NOES-PRES-TROYES

Mr BALLAND Alain
Conseiller Municipal
de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mr BARONI Dominique
Maire de BAR-SUR-SEINE

Mme BEAUJEAN Dominique
Maire-Adjointe
de ROMILLY-SUR-SEINE

Mr BLASSON Christian
Maire de SAINT-LEGER-PRES-TROYES

Mr BORDE Philippe
Maire de BAR-SUR-AUBE

Mr BRUGGER Richard
Maire de CHAUCHIGNY

Mr DALLEMAGNE Philippe
Maire de SOULAINES-DHUYS

Mme DUCHENE Annie
Maire d'ESTISSAC

Mr DYON Patrick
Maire de ROUILLY-SACEY

Mme FINELLO Lydie
Maire de BREVONNES

Mme HOMEHR Claude
Maire-Adjointe
de CRENEY-PRES-TROYES

Mme LABILLE Carmen
Maire de MERY-SUR-SEINE

Mr LAGOGUEY Jean-Jacques
Maire de CHAUDREY

Mr MAGLOIRE Arnaud
Maire de SAINTE-SAVINE

Mr MAILIER Denis
Maire d'AVANT-LES-RAMERUPT

SUPPLEANTS

Mr REHN Yves
Maire de ROSIERES-PRES-TROYES

Mr VIART Jean-Michel
Maire de SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Mme LEDOUBLE Catherine
Maire de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mme QUARTIER Marion
Maire de MAROLLES-LES-BAILLY

Mr LAMY Michel
Maire de MAIZIERES-LA-GRANDE-PAROISSE

Mr RESLINSKI Jean-François
Maire d'ISLE-AUMONT

Mme CAILLET Laurence
Maire de BAYEL

Mr DE COCKBORNE Gilles
Maire de VILLENEUVE-AU-CHEMIN

Mr BRANLE Christian
Maire de LUSIGNY-SUR-BARSE

Mr LEPRINCE Didier
Maire de FONTVANNES

Mr HANDEL William
Maire de VAILLY

Mr ROBERT Jean-Claude
Maire de MAILLY-LE-CAMP

Mr SIBOIS Laurent
Maire de BRIENNE-LE-CHÂTEAU

Mme GAUDY Solange
Maire de LE CHENE

Mr BROQUET Roland
Maire d'AIX-VILLEMAUR-PALIS

Mme BETTINGER Sylviane
Maire-Adjointe
de LA CHAPELLE-SAINT-LUC

Mr STEINMANN Alain
Maire de VOUE

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS

Mr CAMUT Jean-Marie

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DE L'ORVIN ET DE L'ARDUSSON
Maire de MARCILLY-LE-HAYER

Mme LANTHIEZ Raphaële

Présidente de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU NOGENTAIS
Maire de Soligny-les-Etangs

Mr RESIDORI Jean-Philippe

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DES LACS DE CHAMPAGNE
Maire de Chalette-sur-Voire

Mr ADAM Loïc

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
SEINE ET AUBE
Maire-Adjoint dr Rilly-Sainte-Syre

Mr HUPFER Jean-Michel

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU CHAOURCOIS ET DU VAL D'ARMANCE
Maire de Lagesse

Mr JACQUINET Olivier

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
FORETS, LACS, TERRES EN CHAMPAGNE
Maire de Mesnil-Sellières

COLLÈGE SPÉCIFIQUE

des collectivités bénéficiant des missions précisées
au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Ville de Troyes

Mme HELIOT-COURONNE Isabelle

Maire-Adjointe de TROYES

Mr MANDELLI François

Conseiller Municipal de TROYES

Mme LE CORRE Marie

Maire-Adjointe de TROYES

Mr DUPATY Christian

Conseiller Municipal de TROYES

CMAS de la Ville de Troyes

Mme ZAJAC Anna

Conseillère Municipale de TROYES

Mr DAHDOUH Fadi

Maire-Adjoint de TROYES

Mme LEMELLE Flavienne

Maire-Adjointe de TROYES

Mme BOUDADI Rachida

Conseillère Municipale de TROYES

Conseil Départemental Aube

Mme BOEGLIN Danièle

Conseillère Départementale

Mr BONNEFOI Jérôme

Conseiller Départemental

Mr RICHARD Olivier

Conseiller Départemental

Mme KOUIDER Hana

Conseillère Départementale

B) Composition du Bureau au 1^{er} JANVIER 2021

- Monsieur Thierry BLASCO, Président
- Monsieur Philippe DALLEMAGNE, 1^{er} Vice-Président
- Madame Raphaële LANTHIEZ, 2^{ème} Vice-Présidente
- Monsieur Christian BLASSON, 3^{ème} Vice-Président
- Madame Annie DUCHENE, 4^{ème} Vice-Présidente
- Monsieur Patrick DYON, Membre du Bureau
- Monsieur Jean-Jacques LAGOGUEY, Membre du Bureau
- Monsieur Jean-Marie CAMUT, Membre du Bureau
- Monsieur François MANDELLI, Membre du Bureau
- Madame Danièle BOEGLIN, Membre du Bureau

C) Composition du Conseil d'Administration au 31 DECEMBRE 2021

COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Mr BLASCO Thierry Maire de BREVIANDES	
Mr ABEL Jean-Pierre Maire de LES NOES-PRES-TROYES	Mr VIART Jean-Michel Maire de SAINT-JULIEN-LES-VILLAS
Mr BALLAND Alain Conseiller Municipal de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS	Mme LEDOUBLE Catherine Maire de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS
Mr BARONI Dominique Maire de BAR-SUR-SEINE	Mme QUARTIER Marion Maire de MAROLLES-LES-BAILLY
Mr LAMY Michel Maire de MAIZIERES-LA-GRANDE-PAROISSE	
Mr BLASSON Christian Maire de SAINT-LEGER-PRES-TROYES	Mr RESLINSKI Jean-François Maire d'ISLE-AUMONT
Mr BORDE Philippe Maire de BAR-SUR-AUBE	Mme CAILLET Laurence Maire de BAYEL
Mr BRUGGER Richard Maire de CHAUCHIGNY	Mr DE COCKBORNE Gilles Maire de VILLENEUVE-AU-CHEMIN
Mr DALLEMAGNE Philippe Maire de SOULAINES-DHUYS	
Mme DUCHENE Annie Maire d'ESTISSAC	Mr LEPRINCE Didier Maire de FONTVANNES
Mr DYON Patrick Maire de ROUILLY-SACEY	Mr HANDEL William Maire de VAILLY
Mme FINELLO Lydie Maire de BREVONNES	Mr ROBERT Jean-Claude Maire de MAILLY-LE-CAMP
Mme HOMEHR Claude Maire-Adjointe de CRENEY-PRES-TROYES	Mr SIBOIS Laurent Maire de BRIENNE-LE-CHÂTEAU
Mme LABILLE Carmen Maire de MERY-SUR-SEINE	Mme GAUDY Solange Maire de LE CHENE
Mr LAGOGUEY Jean-Jacques Maire de CHAUDREY	Mr BROQUET Roland Maire d'AIX-VILLEMAUR-PALIS
Mr MAGLOIRE Arnaud Maire de SAINTE-SAVINE	Mme BETTINGER Sylviane Maire-Adjointe de LA CHAPELLE-SAINT-LUC
Mr MAILIER Denis Maire d'AVANT-LES-RAMERUPT	Mr STEINMANN Alain Maire de VOUE

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS

Mr CAMUT Jean-Marie

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DE L'ORVIN ET DE L'ARDUSSON
Maire de MARCILLY-LE-HAYER

Mme LANTHIEZ Raphaële

Présidente de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU NOGENTAIS
Maire de Soligny-les-Etangs

Mr RESIDORI Jean-Philippe

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DES LACS DE CHAMPAGNE
Maire de Chalette-sur-Voire

Mr ADAM Loïc

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
SEINE ET AUBE
Maire-Adjoint dr Rilly-Sainte-Syre

Mr HUPFER Jean-Michel

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU CHAOURCOIS ET DU VAL D'ARMANCE
Maire de Lagesse

Mr JACQUINET Olivier

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
FORETS, LACS, TERRES EN CHAMPAGNE
Maire de Mesnil-Sellières

COLLÈGE SPÉCIFIQUE

des collectivités bénéficiant des missions précisées
au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Ville de Troyes

Mme HELIOT-COURONNE Isabelle

Maire-Adjointe de TROYES

Mr MANDELLI François

Conseiller Municipal de TROYES

Mme LE CORRE Marie

Maire-Adjointe de TROYES

Mr DUPATY Christian

Conseiller Municipal de TROYES

CMAS de la Ville de Troyes

Mme ZAJAC Anna

Conseillère Municipale de TROYES

Mr DAHDOUH Fadi

Maire-Adjoint de TROYES

Mme LEMELLE Flavienne

Maire-Adjointe de TROYES

Mme BOUDADI Rachida

Conseillère Municipale de TROYES

Conseil Départemental Aube

Mme LEROY Marie-Thérèse

Conseillère Départementale

Mme DELELIGNE Nelly

Conseillère Départementale

Mr RAGUIN Jacky

Conseiller Départemental

Mme ZELTZ Anne-Marie

Conseillère Départementale

M. Yves REHN décédé le 10/08/2021 (Était le suppléant de M. Thierry BLASCO).

Démission de Mme Dominique BEAUJEAN acceptée par le Préfet le 12/03/2021. M. LAMY passe titulaire le 14/04/2021.

M. Christian BRANLE a démissionné de toutes ses fonctions en septembre 2021. (Était le suppléant de M. Philippe DALLEMAGNE).

Mesdames Danièle BOEGLIN et Hana KOUIDER et Messieurs Olivier RICHARD et Jérôme BONNEFOI ont été remplacés suite aux élections départementales de juin 2021. Nouveaux administrateurs désignés par délibération du Conseil Départemental le 19/07/2021.

D) Composition du Bureau au 31 DECEMBRE 2021

- **Monsieur Thierry BLASCO**, Président
- **Monsieur Philippe DALLEMAGNE**, 1^{er} Vice-Président
- **Madame Raphaële LANTHIEZ**, 2^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Christian BLASSON**, 3^{ème} Vice-Président
- **Madame Annie DUCHENE**, 4^{ème} Vice-Présidente

- **Monsieur Patrick DYON**, Membre du Bureau
- **Monsieur Jean-Jacques LAGOGUEY**, Membre du Bureau
- **Monsieur Jean-Marie CAMUT**, Membre du Bureau
- **Monsieur François MANDELLI**, Membre du Bureau
- **Madame Marie-Thérèse LEROY**, Membre du Bureau

2) ACTIVITES DE L'INSTITUTION

En 2021, le **Conseil d'Administration** s'est réuni **5 fois** et les rapports suivants ont été présentés :

• **22 janvier 2022**

- Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 25 novembre 2021
- Vote du Budget Primitif 2021
- Organisation des concours et examens – Programmation 1^{er} semestre 2021 : Désignation des représentants du collège des Elus.
- Projection du service "Assistance logiciels aux collectivités"
- Modification du collège des représentants des collectivités dans les CAP
- Convention de partenariat entre le CDG10 les CDG 08/51/52/55 relative à la communication
- *Information* : Convention de stage "Formation d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales"

• **14 avril 2022**

- *Information* : Démission de Mme Dominique BEAUJAN – Monsieur Michel LAMY devient membre titulaire
- Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 22 janvier 2021
- Vote du Compte Administratif 2021
- Approbation du Compte de Gestion de l'agent comptable 2021
- Affectation des résultats de l'exercice 2021
- Approbation du Rapport d'activités 2021
- Décision modificative n°2021_01
- Convention de mise à disposition partielle d'un agent CDG1 0 auprès de TCM
- Convention de partenariat entre le CDG67 et la délégation régionale Grand Est du CNFPT

- Convention au Service "Assistance logiciels aux collectivités"
- Etude sur la mise en place d'un service RGPD
- *Information* : Point sur l'abandon du site collectivites-aube.fr par le Conseil départemental de l'Aube
- *Information* : Ordonnance relative à la Protection Sociale Complémentaire dans la fonction publique

- **22 juin 2021**

- *Information* : Décisions prises par le Président
- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 14 avril 2021
- Décision Modificative n° 2021-02
- Communication - Perspectives à venir
- Adoption des coûts sujets "Concours d'Adjoint d'Animation Principal de 2^{ème} Classe 2021"
- Proposition du Programme Concours et Examens professionnels 2022
- Contrat Groupe Assurance : Modification réglementaire
- RGPD : Etat des lieux – Orientations
- Partenariat CDG/Défense Mobilité
- Communication : Changement de logo
- *Information* : Contentieux Pont Ste Marie / CDG67-CDG10
- *Information* : Bilan de l'Assemblée Générale du service Assistance logiciels aux collectivités
- *Information* : Clôture de la formation d'agent administratif polyvalent

- **15 septembre 2021**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 22 juin 2021
- Mise à jour du Conseil d'Administration
- Election d'un membre du Bureau
- Service de suppléance – missions temporaires : ouverture à l'ensemble des filières
- Dispositif de signalement : Orientations humaines et financières
- Communication : Evolution du logo du CDG10
- *Information* : RGPD - Continuité du service au 1^{er} janvier 2022
- *Information* : contentieux Pont Sainte Marie / CDG10
- *Information* : Etat des lieux sur la Mission Communication du CDG10

- **30 novembre 2021**

- *Information* : Décision prise par le Président n
- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 15 septembre 2021
- Décision Modificative n°2021-03
- Orientations budgétaires – Exercice 2022
- Détermination des taux de cotisation – Exercice 2022
- Détermination du taux de contribution – Exercice 2022
- Modification du fonctionnement des régies d'avances et de recettes
- Adoption des conditions financières des missions conventionnées pour l'exercice 2022 et modification des conventions
- Adoption des coûts lauréats concours 2020
- Présentation du Rapport Social Unique 2020
- Présentation du rapport annuel du Référent Déontologue
- Schéma Interrégional de Coopération
- *Information* : Promotion Interne 2020 – Motion du Conseil d'Administration

• II ~ LES MOYENS

1) LES MOYENS FINANCIERS

SITUATION FINANCIERE 2021

Taux de cotisation globale : 1,55 %

Recettes perçues :

Cotisation obligatoire : 0,80 %

↳ Compte 7061 : 724.278,80 €

Cotisation additionnelle : 0,75 %

↳ Compte 7062 : 679.011,40 €

Recettes perçues – Services conventionnés :

Autres conventions et remboursements

↳ Compte 70638 : 495.391,22 €

Mise à disposition de personnels

↳ Compte 70842 : 434.376,98 €

Résultat d'entrée de l'exercice au 01/01/2021	1 086 128,29 €
Part affectée à l'investissement : Exercice 2021 <i>(Prélèvement sur l'excédent de fonctionnement)</i>	- €
Résultat de l'exercice	- 19 283,05 €
Résultat comptable de clôture Exercice 2021	1 066 845,24 €
Restes à Réaliser	- €
Résultat net de clôture au 31/12/2021	1 066 845,24 €

2) LES MOYENS HUMAINS – TABLEAU DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2021

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 31 Décembre 2021

EMPLOI	DATE CREATION	CADRES D'EMPLOIS	EMPLOIS PERMANENTS				AGENT	POLE	STATUT	Tps TRAV.	GRADE OCCUPE
			CAT	CREES	POURVUS	AGENT					
Directrice Générale des Services	01/07/1986	Attachés	A	1	1		Direction	Emp. Fonctio Titulaire	TC	DGS 20 000-40 000 Emploi Fonctionnel Attaché Hors classe	
			FILIERE ADMINISTRATIVE								
Directeur Général Adjoint	01/01/2003	Attachés	A	1	1	Détaché	Direction	Emp. Fonctio Titulaire	TC	DGAS 20000 - 40000 Emploi Fonctionnel Attaché	
			FILIERE ADMINISTRATIVE								
Assistante de Direction	01/03/1990	Rédacteurs	B	1	1		Direction	Titulaire	TC	Rédacteur	
			FILIERE ADMINISTRATIVE								
Conseillers - Experts statutaires	13/08/1985 01/02/1988 16/10/2019 01/01/2020	Attachés Attachés Rédacteurs Rédacteurs/Attachés	A	2	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Attaché Principal (*)	
			A	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Attaché Principal (**)	
			B	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur Ppal 1ère classe (détach. Etat)	
			FILIERE ADMINISTRATIVE				1	vacant	Statut/RH		TC
Assistant Référent Déontologue/juriste Responsable de pôle statut carrière	01/01/2018	Attachés	A	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Attaché Principal	
Resp. Recrutement- Emploi, Formation	01/11/1989	Rédacteurs	B	1	1		Emploi	Titulaire	TC	Rédacteur Principal 1ère classe	
Assistant gestion concours		Adjoints Administratifs	C	1	1		Emploi	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif	
Gestionnaire retraite	01/03/1990	Rédacteurs	B	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur	
Responsable Carrières	01/01/2019	Rédacteurs	B	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur	
Gestionnaires Carrières	15/10/2019 01/09/2017 01/01/1994	Rédacteurs / Adjoints Administratifs	B	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur Principal 2ème classe	
			C	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 1ère classe	
			C	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
Assistante Commissions Médicales	27/06/2013 24/11/2014	Adjoints Administratifs	C	2	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
			C	1	1		Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
Gestionnaire service suppléance	01/04/2012	Adjoints Administratifs	C	1	1		Emploi	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif	
			FILIERE ADMINISTRATIVE								
Assistants gestion services conventionnés Assistant gestion assistance collectivité Assistant gestion assistance collectivité Assistant gestion assistance collectivité Assistant gestion paies à façon Assistant gestion paies à façon Assistant gestion paies à façon Agent suppléance CDG	01/11/1988 01/06/1990 16/10/2019 01/02/2018	Adjoints Administratifs	C	8	1		Info coll /	CDI	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
			C	1	1		Info coll	CDI	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
			C	1	1		Info coll	CDD	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
			C	1	1		Paies	CDD	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
			C	1	1		Paies	CDD	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
			C	1	1		Supplé.	CDD	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
Secrétaire médical (médecine préventive)	01/10/2016	Adjoints Administratifs	C	1	1		Médecine	CDD	TC	Adjoint-Administratif ppal 1ère classe	
			FILIERE ADMINISTRATIVE								
Correspond Handicap	24/11/2014	Adjoints Administratifs	C	1	1		H/S	CDD	TC	Adjoint-Administratif	
Gestionnaire Paies / Finances	01/03/2014	Adjoints Administratifs	C	1	1		Adm Gale	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 2ème classe	
Agent support informatique	15/02/2006	Adjoints Administratifs	C	1	1		Adm Gale	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 1ère classe	
Gestionnaire Ressources Humaines	01/07/2019	Adjoints Administratifs	C	1	1		Adm Gale	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif ppal 1ère classe	
Agent d'accueil	00/00/1986	Adjoints Administratifs	C	1	1		Adm Gale	Titulaire	TC	Adjoint-Administratif	

EMPLOIS PERMANENTS (suite)										
EMPLOI	DATE CREATION	CADRES D'EMPLOIS	CAT	CREES	POURVUS	AGENT	POLE	STATUT	Tps TRAV.	GRADE OCCUPE
FILIERE TECHNIQUE										
Responsable Hygiene/Securite/Santé Handicap au Travail / ACFI	01/04/2001	Techniciens	B	1	1		H/S	Titulaire	TC	Technicien ppal 1ère classe
Assistant de prévention	01/01/2018 07/02/2008	Agents de maîtrise	C	2	1		H/S	Titulaire CDI	TC TC	Agent de maîtrise Agent de maîtrise
Agent d'entretien	01/07/2006	Adjoints Techniques	C	1	1		Adm Gale	Titulaire	TC	Adjoint Technique ppal 2ème classe
FILIERE CULTURELLE										
Archiviste	01/05/2012	Assistant de conservation patrimoine/ bibliothèque	B	1	1		Archives	Titulaire	TC	Assist. conservation patrimoine ppal 1ère cl.
Assist. Gestion archives	01/09/2013	Adjoints du patrimoine	C	1	1		Archives	CDD	TC	Adjoint du patrimoine
FILIERE MEDICO-SOCIALE										
Médecin de prévention	01/10/2016	Médecin	A	1	1		Médecine	CDD	TC	Médecin Hors classe
TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS AU 31 decembre 2021				38	35					
AGENTS PRIS EN CHARGE - FMPE										
EMPLOI	PRISE EN CHARGE	CADRES D'EMPLOIS	CAT	AGENT	POLE	STATUT	Tps TRAV.	GRADE OCCUPE		
FILIERE ADMINISTRATIVE										
FILIERE SOCIALE										
ATSEM	08/07/2017	ATSEM	C	1	1		FMPE	Titulaire	8 h	Atsem principal 1ère cl.
TOTAL DES FMPE AU 31 decembre 2021				1	1					
EMPLOIS NON PERMANENTS										
EMPLOI	DATE CREATION	CADRES D'EMPLOIS	CAT	CREES	POURVUS	AGENT	POLE	STATUT	Tps TRAV.	GRADE OCCUPE
FILIERE ADMINISTRATIVE										
Conseiller Formation		Attaché	A	1			Suppléance	CDD	TC	
Secrétaire de Mairie		Attaché	A	1			Suppléance	CDD	12H	
Secrétaire de Mairie		Attaché	A	1			Suppléance	CDD	TC	
Secrétaire de Mairie		Rédacteur	B	1			Suppléance	CDD	15H	
Secrétaire de Mairie		Rédacteur	B	1			Suppléance	CDD	28H	
Adjoint Administratif	Article 25 de la loi	Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	TC	Agents mis à disposition temporairement des collectivités suite à adhésion au service conventionné de suppléance-missions temporaire sur délibération des assemblées délibérantes
Secrétaire de Mairie	N° 84-53 du	Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	3H	
Secrétaire de Mairie	26/01/1984	Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	3H	
Secrétaire de Mairie		Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	9H	
Secrétaire de Mairie		Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	16H	
Secrétaire de Mairie		Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	3H	
Secrétaire de Mairie		Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	15H	
Secrétaire de Mairie		Adjoint Administratif	C	1			Suppléance	CDD	9H	
TOTAL AGENTS SUPPLEANCE AU 31 decembre 2021				13	13					

III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

A - LES MISSIONS OBLIGATOIRES

Le CDG 10 gère **5 110 agents** dont :

3 233 titulaires

157 stagiaires

1 581 agents de droit public dont 440 agents en CDI

139 agents de droit privé

Ils sont répartis dans **526 collectivités** :

430 communes (affiliation obligatoire)

96 établissements publics dont 13 affiliés volontairement :

Syndicat Mixte à Vocation Scolaire Aulnay-Jasseines-Beurey - Syndicat Mixte de Regroupement des Ecoles de Beurey - Syndicat Mixte de Regroupement Pédagogique de St Thibault-Les Bordes Aumont - Syndicat Mixte de la Bresse Œillet - Syndicat Mixte de l'Arlette - SDDEA - Syndicat Mixte d'Assainissement et d'Irrigation de la vallée de la Vanne et de ses affluents - Syndicat Mixte DEPART - PETR Seine en Plaine Champenoise - SMEDMTO - SDEDA - PNRFO - SDIS

1) GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 2021

* Catégorie A ⇨ 0

* Catégorie B ⇨ 0

* Catégorie C ⇨ 1 (09/03)

Lors de cette unique réunion de catégorie C, 2 dossiers ont été traités. Il s'agissait d'un dossier de licenciement en fin de stage et d'un dossier de prorogation de stage.

	C.A.P. "A"	C.A.P. "B"	C.A.P. "C"
<i>Avancements de grade</i>	les avancements de grades ne sont plus de la compétence des CAP depuis le 01/01/2021		
<i>Dossiers traités</i>			2
<i>Informations</i>			0
<i>Promotion interne</i>	la PI n'est plus de la compétence des CAP depuis le 01/01/2021		

RECAPITULATIF	C.A.P. "A"	C.A.P. "B"	C.A.P. "C"
<i>Avancements de grade</i>			
<i>Cas particuliers</i>			2
<i>Information</i>			0
<i>Promotion interne</i>			

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES 2021

En 2021, aucune commission consultative paritaire ne s'est réunie.

*
**

ENREGISTREMENT DES VACANCES ET OFFRES D'EMPLOI

Catégorie	Nombre de déclarations de vacances et de créations	Nombre total des nouvelles offres publiées
A	146	124
B	184	224
C	606	321
TOTAL	936	669

*
**

COMITE TECHNIQUE et COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion, qui assure également les fonctions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, s'est réuni **DIX fois** en 2021 :

Les dix réunions se sont déroulées en présentiel, avec visioconférence pour ceux qui le souhaitent aux dates suivantes :

- 28/01/2021
- 18/02/2021
- 18/03/2021
- 29/04/2021
- 20/05/2021
- 24/06/2021
- 09/09/2021
- 21/10/2021
- 18/11/2021
- 16/12/2021

Lors de ces réunions, ils ont examiné **485 dossiers** qui se répartissent comme suit :

COMITE TECHNIQUE :

• Organisations des services et du temps de travail : <i>Dont CET, temps partiel, télétravail, règlement intérieur ...</i>	15
• Suppressions d'emplois (dont modification du temps de travail) :	105
• Mise à jour du protocole sur le temps de travail (1607heures)	20
• Participation à la protection sociale :	29
• Critères d'attribution du régime indemnitaire : <i>(RIFSEEP, et Prime COVID)</i>	30
• Lignes directrices de gestion :	216
• Organisation des services (temps partiel, CET, télétravail, règlements intérieurs et du temps de travail... :	40

CHSCT

♣ accidents de service :	24
♣ démarches prévention et conditions accueil apprentis :	4
♣ Plan de continuité d'activité (PCA) et Plan de reprise d'activité (PRA) :	2

**

CONSEIL DE DISCIPLINE

Le **Conseil de Discipline** a été saisi **1 fois** pour le compte de collectivités affiliées en 2021 :

- Agents titulaires : 1 dossier
- Agents contractuels : Néant

Dans le cadre de la réglementation, des locaux ont été mis à disposition, **TROIS FOIS**, pour les collectivités non affiliées :

- Conseil Départemental : 10/06/2021 – 17/06/2021 et 17/12/2021.

2) ORGANISATION DES CONCOURS

ANNEE 2021

CONCOURS et EXAMENS ORGANISES

Filière	Concours et Examens	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre de candidats admis	Coût par candidats présents
ADMINISTRATIVE	EXAMEN D'ADJOINT ADMINISTRATIF	108	96	70	138,51 €
ANIMATION	CONCOURS D'ADJOINT D'ANIMATION	63	50	31	135,11 €
TECHNIQUE	EXAMEN D'AGENT DE MAITRISE	123	111	47	123,09 €
TECHNIQUE	CONCOURS D'AGENT DE MAITRISE	179	143	32	137,44 €
SANITAIRE ET SOCIALE	CONCOURS D'ATSEM	740	584	38	62,08 €

Par ailleurs, le Centre de Gestion de l'Aube a confié à d'autres Centres de Gestion, comme la loi le lui autorise, l'organisation des concours et examens professionnels suivants :

CONVENTIONS 2021

CONCOURS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
CONCOURS	C.D.G	POSTES
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	CDG 54	17
Rédacteur	CDG 51	30
Ingénieur	CDG 67	09
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe des EE	CDG 67	01
Médecin	CDG 51	02
Infirmier en soins généraux	CDG 51	01
Puéricultrice	CDG 21	02
Conseiller socio-éducatif	CDG 55	03
Technicien paramédical	CDG 25	02
Agent social principal de 2 ^{ème} classe	CDG 55	01
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe	CDG 08	10
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	CDG 21	05
Animateur	CDG 21	07
Assistant de conservation du P&B	CDG 90	05
EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
Attaché principal	CDG 57	
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (AG)	CDG 54	
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (PI)	CDG 54	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	CDG 51	
Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe (AG)	CDG 68	
Educateur des APS principal de 1 ^{ère} classe (AG)	CDG 68	

3) BILAN D'ACTIVITES SYNDICALES

En 2021, 14 collectivités et établissements publics ont demandé le remboursement d'heures de Décharges d'Activité de Service (DAS) et/ou d'Autorisations d'Absence (AA).

Récapitulatifs des demandes de remboursement par type d'absence et par syndicat:

Décharges d'activité de service :

En 2021, 14 collectivités et établissements ont demandé le remboursement de DAS.

SYNDICATS	QUOTA ANNUEL D'HEURES	NOMBRE D'HEURES REMBOURSEES	MONTANT REMBOURSE AUX COLLECTIVITES
C.F.D.T.	6 036	1 181,82	25 696,89 €
C.G.T.	1 644	350,00	6 539,48 €
F.O.	3 120	881,00	28 043,36 €
U.N.S.A.	480	28,00	514,73 €
TOTAUX	11 280	2 440,82	60 794,46 €

Autorisations d'Absence :

En 2021, 4 collectivités ont demandé le remboursement d'AA.

(Pour mémoire : seules les collectivités rattachées au comité technique du centre de gestion bénéficient du remboursement de ces heures.)

SYNDICATS	QUOTA ANNUEL D'HEURES	NOMBRE D'HEURES REMBOURSEES	MONTANT REMBOURSE AUX COLLECTIVITES
C.F.D.T.	1 179	179,00	3 792,11 €
C.G.T.	777	336,00	6 269,50 €
F.O.	790	449,00	13 791,97 €
U.N.S.A.	0	0	0,00 €
TOTAUX	2 746	964,00	23 853,58 €

Subventions :

En application du protocole syndical, une subvention de 4 000,00 € est versée par organisation syndicale représentative.

4) **SECRETARIAT DES COMMISSIONS MEDICALES DES COLLECTIVITES AFFILIEES**

Le Centre de Gestion de l'Aube assure, depuis le 1^{er} février 2013, le secrétariat des commissions médicales (comité médicale et commission de réforme) pour le compte des collectivités qui lui sont affiliées.

En 2021, **317** dossiers ont été traités pour le comité médical et **54** pour la commission de réforme.

Comité médical

Dates des comités médicaux	Nombre de dossiers traités
14.01.2021	20
11.02.2021	21
18.03.2021	38
15.04.2021	26
20.05.2021	32
17.06.2021	26
01.07.2021	20
16.09.2021	49
14.10.2021	25
18.11.2021	35
16.12.2021	25
TOTAL	317

Commission de Réforme

Dates des commissions de réformes	Nombre de dossiers traités
12.01.2021	3
28.01.2021	9
25.03.2021	8
27.05.2021	8
24.06.2021	9
29.06.2021	1
30.09.2021	10
25.11.2021	4
30.11.2021	1
09.12.2021	1
TOTAL	54

5) **EXPERTISE ET ASSISTANCE SPECIFIQUES EN MATIERE DU DROIT DE LA F.P.T.**

Dans le cadre du droit de la Fonction Publique Territoriale et notamment pour la gestion des carrières, la création de postes, etc., les collectivités ont pris l'habitude de nous interroger spécifiquement pour les cas particuliers qu'elles peuvent avoir dans ce domaine.

Les conseils statutaires apportés par notre service de Gestion des Ressources Humaines n'interviennent plus dans le cadre de la mission obligatoire mais dans celui d'une mission facultative spécifique aux cas particuliers examinés relevant d'une expertise.

La mission facultative qui s'exerce alors vient très souvent à la suite d'une demande de renseignements pour une mission obligatoire qui relève du CDG.

6) RETRAITE

Nombre

INFORMATION : *Renseignements d'ordre général*

Communications téléphoniques (estimation) **500**

CONTROLE : *Renseignements liés au contrôle des dossiers*

Communications téléphoniques (estimation) **250**

Pour l'année 2021

⇒ **116** dossiers ont été **contrôlés** par le Centre de Gestion de l'Aube

- **80** dossiers de liquidation normale
- **30** dossiers de liquidation pour invalidité
- **3** dossiers d'avis préalable
- **3** dossiers de pension de réversion

⇒ Dont **26** dossiers **réalisés en totalité** par le Centre de Gestion de l'Aube

⇒ **32** dossiers "Affiliation" (non rémunérés par la caisse des dépôts) ont été saisis et traités.

⇒ **65** agents ont été reçus en rendez-vous concernant la retraite et/ou la validation des services de non titulaire.

⇒ Depuis le **1^{er} septembre 2020** la Commune de **Sainte Savine** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :

⇒ Soit **30** dossiers **réalisés en totalité**

- **16** mises à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour envoi de Relevé Individuel de Situation (RIS) ;
- **6** simulations de calcul pour envoi d'Estimation Indicative Globale (EIG) ;
- **6** dossiers de liquidation normale ;
- **2** dossiers de liquidation pour invalidité. } *Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus*

⇒ **5** ateliers sur les thèmes :

- Invalidité (les 26 oct. et 16 nov. 2021) avec **25** participants
- Préparation du départ en retraite (les 22, 29 nov. et 02 déc. 2021) avec **47** participants
 - Soit un total de **72 participants**

7) DEONTOLOGIE

L'assistant du référent déontologue a réceptionné **28 demandes d'avis, avec une augmentation du nombre saisine sur le cumul d'emploi** expliqué par les efforts de communication sur les obligations normatives en la matière :

Principe de neutralité et secret professionnel	1
Cumul d'activités-activités non soumises à autorisation	4
Cumul d'activités-activités soumises à déclaration	4
Cumul d'activités-activités soumises à autorisation	10
Cumul d'activités-crétion ou reprendre une entreprise	6
Cumul d'activités et prises illégale d'intérêts	1
Exercice d'activités privées par des agents publics ayant cessé leurs fonctions	2

Le délai moyen reste de 8 jours entre la réception de la demande et la transmission de l'avis du référent déontologue à l'agent. Ce délai inclus lorsque c'est possible et utile, un échange téléphonique afin de vérifier si la question relève du conseil statutaire ou bien de la déontologie. Beaucoup de demandes sont traitées directement au niveau du conseil statutaire, la saisine du référent déontologue étant circonscrite à sa stricte nécessité.

L'ensemble des avis émis par le référent déontologue sont anonymisés puis publiés sur l'espace en ligne avec accès réservé qui est partagé entre les CDG 08, 10, 51 et 52. Ces avis constituent une base de données précieuse et efficiente pour les assistants référent déontologue dans le dessein d'éclairer chaque demandeur sur les questions de premier niveau. Un tableau de suivi a été également mis en place pour disposer d'indicateurs permettant de mieux appréhender l'évolution de la mission tant en terme du nombre de saisines que sur la typologie des questions posées.

L'année 2021 a été marquée par :

Sur le plan technique :

- L'arrivée d'un nouvel assistant déontologue au 1^{er} avril 2021.
- l'actualisation des formulaires de saisine,
- l'actualisation de l'onglet déontologie sur le site du CDG10 à destination du public (procédure de saisine, formulaire de saisine...),

Sur le plan de la communication

- Une campagne d'information générale des communes du Département sur les missions du Centre de Gestion dont la mission déontologie à l'occasion de 6 réunions délocalisées
- La mise en place d'ateliers hebdomadaires, dont la déontologie sera une thématique forte
- Une réflexion sur une campagne de communication mise en œuvre au cours du 1^{er} semestre 2022 avec des supports adaptés.

Le 18 septembre 2021 a eu lieu la réunion annuelle des référents et assistants déontologues de l'Interrégion Est. Les points suivants ont été abordés au cours de cette réunion qui s'est déroulée en visioconférence compte tenu de la situation sanitaire :

- Présentation des rapports d'activité (2019-2021),
- Premier bilan de la saisine des référents déontologues par les employeurs territoriaux à la suite de la réforme des contrôles déontologiques,
- Réflexion sur l'influence de l'article 50 de la loi n°2019-828 du 06/08/2019 sur l'exercice des missions des CDG,
- Réflexion sur l'élaboration d'une Charte des valeurs de l'agent public,
- Questions diverses.

8) HANDICAP

Nombre de collectivités et établissements ayant bénéficié du service :	7
---	----------

Chiffres clés

INFORMATION ET SENSIBILISATION	
Entretiens individuels de sensibilisation au handicap et la RQTH	10
Publication d'actualités sur le site www.collectivites-aube.fr	2
Réunion de présentation du service	16
Rencontre avec les partenaires locaux (CAP EMPLOI)	6

ACCOMPAGNEMENT EN MATIERE DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION (ACTION ASSUREE PAR CAP EMPLOI 10 EN COLLABORATION AVEC LE CDG 10)	
Nombre de recrutements :	28
↳ dont Contrats à Durée Déterminée (CDD) :	12
↳ dont Contrats à Durée Indéterminée (CDI) :	1
↳ dont Contrats à donnant vocation à titularisation :	2
↳ dont Contrats PEC :	13
Réunions de travail pour le projet de formation « agent administratif polyvalent »	8
Recrutement d'apprenti	0

RECLASSEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
Etudes de poste	9
Accompagnement à la demande d'aide ou demande d'aide au FIPHFP pour le compte des collectivités	7
Réunions de suivi des dossiers avec la cellule « Maintien dans l'emploi »	3

THEME	ORGANISME	DURÉE
Rencontre des référents handicap de Champagne	HANDIPACTE Grand	3h
Présentation GA du FIPHFP du nouveau service PLATEFORME de demandes d'aides PEP'S 2	FIPHFP	1h30
L'offre de services des CAP Emploi	FIPHFP	1h30
L'accessibilité numérique	FIPHFP	1h30
Les voies de recrutement des TH	FIPHFP	1h30
Webinaire HandiPacte dédié aux nouveautés FIPHFP 2022 et à la professionnalisation des conseillers	HANDIPACTE Grand Est	1h30

9) EMPLOI

MISSION D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE

Dans le cadre de la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (article 23 – II – 18° de la loi n°84-53 ⇒ *article L.452-38 12° du code général de la fonction publique*), deux agents du Centre de Gestion sont formés aux fonctions de conseiller en évolution professionnelle.

La mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (APEPP), a débuté à titre expérimental en janvier 2020.

A ce titre, le conseiller en évolution professionnelle accompagne les agents des collectivités affiliées dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Ce processus implique, si l'agent est prêt à s'engager et à s'y investir, la réalisation de maximum sept rencontres d'1H30 à 2H00 après un entretien préalable.

Cet accompagnement donne lieu à la signature d'une convention à laquelle est annexée la charte de déontologie du conseil en évolution professionnelle et à la rédaction d'un document de synthèse et d'une synthèse globale remise à l'agent en fin d'accompagnement.

En 2021, 16 agents ont suivi un Accompagnement Personnalisé pour l'Elaboration du Projet Professionnel.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020 REALISE EN 2021

En 2021, le Rapport d'Etat sur la Collectivité (REC), communément appelé bilan social, a été remplacé par le **Rapport Social Unique**. Il sera élaboré chaque année.

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'article 2 de ce décret dispose que « *les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion* ».

Au-delà de l'obligation légale et de son examen en Comité Social Territorial (fusion du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), le rapport social unique est une base qualitative pour l'élaboration des **Lignes Directrices de Gestion** de la collectivité.

Pour le Rapport Social Unique 2020, réalisé en 2021, il n'y a pas eu de changement d'indicateurs.

Participation

- 431 collectivités auboises de moins de 50 agents recensées dans le département relèvent du CT selon la liste de collectivités transmises par la DGCL.
- **73.30 %** de ces collectivités ont réalisé le rapport sur l'état de la collectivité, soit 316 collectivités. (au niveau national, le taux de retour des rapports sociaux est de 69%).

Effectifs recensés

- 60% des effectifs recensés sont des Fonctionnaires
- 30% des effectifs recensés sont Agents contractuels sur emploi permanent
- 10% des effectifs recensés sont Agents contractuels sur emploi non permanent recensés

Synthèse des rapports sociaux uniques 2020 en annexe (pages 44 à 47).

10) FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (FMPE)

FMPE de Catégorie C – Prise en charge par le CDG 10

- 1 ATSEM Principal de 2^{ème} classe – Temps de travail : 28H00 hebdomadaires – Prise en charge depuis le 1^{er} juillet 2017.
- 1 ATSEM Principal de 2^{ème} classe – Temps de travail : 30H00 hebdomadaires – Prise en charge depuis le 1^{er} septembre 2019. Elle a été mise à disposition dans une collectivité pour la totalité de son temps de travail et a été recrutée à compter du 1^{er} septembre 2021.

B - LES MISSIONS CONVENTIONNEES

1) CONTRAT GROUPE ASSURANCE

Exercice 2021 :

Nombre de collectivités adhérentes ⇨ 174
Nombre de contrats signés ⇨ 184
Nombre d'agents couverts ⇨ 2499

Dont

- **Petit Marché (collectivités ayant moins de 31 agents CNRACL)**
Nombre de collectivités adhérentes ⇨ 160
Nombre de contrats signés ⇨ 266
Nombre d'agents couverts ⇨ 1398 dont 736 agents CNRACL et 662 Ircantec
- **Collectivités supérieures au seuil (collectivités ayant 31 agents CNRACL et plus)**
Nombre de collectivités adhérentes ⇨ 14
Nombre de contrats signés ⇨ 18
Nombre d'agents couverts ⇨ 1101 dont 1056 agents CNRACL et 45 Ircantec

NB : Chaque collectivité peut avoir à son choix 1 ou 2 contrats d'assurances "Personnel". La garantie des risques des agents titulaires (CNRACL) et celle des agents non titulaires (IRCANTEC) font l'objet de contrats différents.

2) CONVENTION PREVOYANCE

- **152 collectivités** ont mandatés le CDG pour la mise en concurrence
 - **61 collectivités** adhérentes au 01.01.2022
 - **5 réunions menées par le CDG et les membres de TERRITORIA**
 - **1 réunion** de présentation de la convention aux services RH de **la Chapelle Saint Luc**:
 - *13 janvier 2021*
 - **4 réunions** de présentation aux services RH et aux agents :
 - *21 septembre après-midi à Bar sur Seine* *12 participants*
 - *23 septembre matin à la Communauté de Communes de la Région de Bar sur Aube* *12 participants*
 - *30 septembre après-midi à Pont Ste Marie* *14 participants*
- Total** **38 participants**

3) SUPPLEANCE – MISSIONS TEMPORAIRES

Nombre de conventions en cours au 31/12/2021 : 140

Nombre de conventions arrivant à terme au 31/12/2021 : 28

Demandes d'intervention

Au 10/12/2020 : 78 (Dont 3 non pourvues, 3,8% des demandes)

Au 31/12/2021 : 121 (Dont 12 non pourvues, 9,9% des demandes)

→ Soit une augmentation entre 2020 et 2021 des demandes de : 55%

Nombre de collectivités ayant bénéficié du service : 46

Nombre d'agents mis à disposition : 29 dont 15 agents intervenant pour la première fois dans le cadre du service

Nombre d'agents mis à disposition mois par mois (interventions Sabrina, Aurélie, Ophélie comprises) :

MOIS	2019	2020	2021
JANVIER	7	10	14
FEVRIER	6	11	13
MARS	7	12	11
AVRIL	6	10	13
MAI	6	12	12
JUIN	5	16	22
JUILLET	7	14	21
AOUT	8	11	17
SEPTEMBRE	10	14	16
OCTOBRE	10	19	15
NOVEMBRE	9	19	17
DECEMBRE	9	15	17

Facturation

	2019	2020		2021	Comparatif 2020-2021
TEMPS COMPLET	98 123,56	122 682,56	+ 24 559 €	148 384,59 €	+ 25702,03 €
TEMPS NON COMPLET (> ou = au mi-temps)	35 414,59	49 449,16	+ 14 034,57 €	43252,40 €	- 6196,76 €
FORFAIT	27 554,38	50 971,77	+ 23 417,39 €	78 769,95 €	+ 27798,18 €
TOTAUX	161 092,52	223 103,49	+ 34 226 ,58 €	270 406,94 €	+ 47303,45 €
MONTANT DES FRAIS DE GESTION	7537,41	8572,60	+ 1035,19	10 756,16 €	+ 2183,56€

Nature des activités

Filière administrative	2020	2021
Accueil – gestion administrative – Secrétariat de Mairie	38	70
Assistante RH	0	1
Retraite – Expertise médicale	10	29
Comptabilité/paie	24	4
Direction	1	1
Urbanisme	0	0
Autres (conseiller formation, Atsem, agent d'animation)	5	1
TOTAL	78	106

Filière technique	2020	2021
	0	3
TOTAL	0	3

Filière médico-sociale	2020	2021
	0	0
TOTAL	0	0

4) PAIES A FACON

Nombre de collectivités adhérentes : 32

Activité du service	2018	2019	2020	2021
Nombre de bulletins de paie réalisés par an	2677	7030	6717	6291
Nombre moyen de bulletins de paie établis par mois	223	586	560	524

5) ACCOMPAGNEMENT TEMPORAIRE DANS LA GESTION ADMINISTRATIVE AUTOMATISEE

Nombre de conventions : 114 (pour un total de 124 collectivités)

Nombre de sollicitations (assistance par téléphone ou par mail) :

	2021	2020	Progression par rapport à 2021
Janvier	239	-143	-37%
Février	170	-45	-21%
Mars	214	67	46%
Avril	246	51	26%
Mai	155	27	21%
Juin	197	-96	-33%
Juillet	160	-23	-13%
Août	127	-4	-3%
Septembre	280	160	133%
Octobre	317	43	16%
Novembre	294	-24	-8%
Décembre	353	134	61%
TOTAL	2752	147	Activité : + 6% en 2021

Nombre de formations dispensées aux collectivités bénéficiaires

- 94 formations (à distance ou sur site) **Augmentation de 147 % par rapport à 2020** ;
- 18 ateliers d'accompagnement à la norme DSN de fin août à début novembre au CDG, en webinaire et en présentiel, soit 82 collectivités participantes
- 11 formations individuelles sur la déclaration DADSU
- 3 Webinaires de présentation de la gamme de logiciels Cloud et des nouvelles normes M57/CFU/DSN

Réalisation des paies ponctuelles (mise en place en juillet 2021)

- 7 demandes d'intervention par 2 collectivités :
 - Représentant la réalisation de 50 bulletins de paie

Formations suivies par les agents

- Modules GRH
- Procédures de migration
- Déclarations sociales nominatives
- Elections
- Gestion des salles
- Etat civil
- Convocation des élus
- Citopia
- Gestion des remboursements

- PES Retour
 - Gestion des marchés
 - Gestion du personnel
 - Maquette M57 et outil de transposition
 - Déclarations DSN
 - Parascol
 - Comptabilité Web
 - Cimetière Améthyste
- Formation CNFPT :
 - « La Nomenclature comptable M57 »

6) SERVICE ARCHIVES

Suite au départ d'un agent, le service a fonctionné à demi-effectif durant 2 mois.

En 2021, **38** collectivités et établissements publics disposent d'une convention pour les prestations d'archivage du CDG. 18% d'entre eux (7 collectivités) ont adhéré au service durant l'année.

11 diagnostics et 17 devis ont été réalisés et envoyés aux collectivités.

Le service est intervenu dans **14 collectivités**, ce qui représente **2027 heures de mission**.

Au total, le service a pris en charge près de 740 ml d'archives :

- **332.62 mètres linéaires (ml)** ont été proposés à l'élimination

- **200,87 ml** ont été classés

- **184,96 ml** d'archives intermédiaires ont été récolés

- **18 ml** ont été déposés (archives communales ou intercommunales) ou versés (archives de l'Etat présentes en mairie) aux Archives départementales.

Enfin, le service a organisé **8 sessions de sensibilisation** à l'archivage dans 6 collectivités.

7) HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

MISSION CONSEIL ET ASSISTANCE EN HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents	212

Chiffres clés

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions sur site	41

DÉTAIL DES INTERVENTIONS	
Accompagnement aux démarches de prévention	9
Etude de poste de travail	6
Participation au CT/CHSCT	10
Présentation du service et des conventions proposées	15
Animation de sessions de sensibilisation à la prévention :	1
↳ durée totale des sessions	3h00
↳ nombre d'agents concernés	6
↳ nombre d'adhérents bénéficiaires	4
Autres interventions (groupe de travail ACFI, participation au projet de formation d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales, correction de copies au bénéfice du service concours et examens du CDG 10, réunions de suivi avec Cap emploi, réunions de territoires, co-animation d'un webinaire sur l'intervention d'entreprises extérieures avec Sofaxis, mise en place et animation des ateliers du CDG 10 sur le mois de novembre, participation à la réunion de la commission SSQVT de la FNCDG, veille technique et règlementaire sur la Covid-19...).	36

Formations

THEME	ORGANISME	DURÉE
Séminaire My Data Management	SOFAXIS	3 h
Le CITIS : congé pour invalidité temporaire imputable au service	SOFAXIS	3 h
Webinaire : les Risques Psycho Sociaux (RPS)	FNP de la CNRACL	1 h
Webinaire Faire intervenir une entreprise extérieure, ça ne s'improvise pas !	SOFAXIS	1 h

MISSION ASSISTANT/CONSEILLER DE PREVENTION

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents	163

Chiffres clés

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions	125

DÉTAIL DES INTERVENTIONS	
Entretien préalable avec mise en place de registres	17
Visite de locaux	21
Elaboration du Document Unique	37
Mise à jour du Document Unique	41
Présentation du Document Unique à l'organe délibérant	16
Aide à la mise en place des PCA / PRA	2
Autres interventions (étude de poste, évaluation RPS, mesures de bruit...)	5

Formations :

THEME	ORGANISME	DURÉE
L'acquisition des compétences du formateur ou de la formatrice d'assistantes et d'assistants de prévention.	CNFPT	4 jours
La formation continue obligatoire des conseillères et conseillers de prévention - 1ère année.	CNFPT	4 jours

MISSION AGENT CHARGE DE LA FONCTION D'INSPECTION (ACFI)

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents	99 (dont 5 collectivités non affiliées)

Chiffres clés

INTERVENTIONS SUR SITE	
Nombre d'interventions	3
Durée d'interventions	22h

AUTRES INTERVENTIONS	
Groupe de travail des ACFI - Projet avec la Région Grand Est	5
Groupe de travail GIP - Développement de l'applicatif Inspection « IOTA »	6

① 2 agents sont formés pour assurer cette mission.

8) MEDECINE PREVENTIVE

MEDECINE PREVENTIVE DU CDG 10

BÉNÉFICIAIRES	
Adhérents :	63
Effectif d'agents suivis :	2607

Chiffres clés

SURVEILLANCE MÉDICALE	
Visites médicales réalisées :	1391
↳ dont visites médicales périodiques	523
↳ dont visites médicales hors périodiques	868
Absences non excusées	2
EXAMENS COMPLÉMENTAIRES	
Biométrie :	1391
Audiométrie :	729
Spirométrie :	0 (COVID)
Examens complémentaires prescrits (bilans biologiques, bilans psychologiques, radiographies pulmonaires, consultations spécialistes...) :	90

ACTIONS SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL (TIERS TEMPS)	
Interventions sur site :	22
↳ durée d'intervention sur site	55h
Réunions avec les services RH ; entretien avec les DGS ; participation aux comités médicaux ; commissions de réforme ; CHSCT ; rencontres du réseau des médecins de prévention...	50
↳ durée des réunions :	110h

Lieux de consultation (autre que le CDG 10)

LIEU	BÉNÉFICIAIRES	JOURNÉES DE CONSULTATION REALISÉES
BAR SUR AUBE (COSEC)	Mairie de BAR SUR AUBE CCAS de BAR SUR AUBE CC de la Région de BAR SUR AUBE	6
BAYEL (EHPAD Les Glycines)	CCAS de BAYEL - Aides ménagères CCAS de BAYEL - Maison de retraite Mairie de BAYEL	3
FONTAINE LES GRES (EHPAD Ste Marthe)	CIAS de MARCILLY LE HAYER / FONTAINE LES GRES	2
MARCILLY LE HAYER (EHPAD Les Tilleuls)	CIAS de MARCILLY LE HAYER / FONTAINE LES GRES	2
MUSSY SUR SEINE (Maison médicale)	CCAS de MUSSY - Aides à domicile CCAS de MUSSY - Maison de retraite Mairie de MUSSY SUR SEINE	3

Formations suivies

THÈME	ORGANISME	LIEU	DURÉE
Symptômes prolongés de la COVID-19 quel diagnostic et prise en charge pour l'adulte ?	Haute Autorité de Santé	Webinaire	2h30
Les septentrionales	Institut de Santé Travail des Hauts de France	Webinaire	16h
Visio consultation	AXESS	Webinaire	1h
La médecine du travail et la médecine de prévention	HandiPacte Grand Est / FIPHFP	Webinaire	1h
Le CITIS : congé pour invalidité temporaire imputable au service	SOFAXIS	CDG 10	3h
Troubles du spectre de l'Autisme	Université de Genève	MOOC	20h
Dépistage et prise en charge simplifiée de l'hépatite C	VIDAL CAMPUS	E FORMATION	2h
Changer de métier, évoluer, progresser : parlons accompagnement personnalisé dans nos organisations !	WEKA	Webinaire	2h

Information au repérage/diagnostic simple des Troubles du Spectre Autistique	ARS/CRA Champagne Ardennes	Webinaire	3h
Bilan Psychologique Formation des Intervenants de première ligne	ARS/CRA Champagne Ardennes	Webinaire	3h
Troubles neuro développementaux	VIDAL LIVE	Webinaire	1h

Evolutions 2021

- Maintien de réunions régulières entre le service de Médecine Préventive et les référents des collectivités (Direction, DGS ou RH) pour faire le point et aider à l'orientation des dossiers. Ces réunions se déroulent sur site ou au CDG ou par visio conférence. Huit collectivités sont actuellement concernées par ces suivis réguliers. Ces réunions concernent les grosses collectivités et/ou celles qui ont le plus de problèmes de santé avec leurs effectifs. Les personnes du réseau pouvant être associés à ces réunions peuvent être le personnel RH, l'assistante sociale, CAP EMPLOI, la Correspondante Handicap, la Responsable Statut, la Responsable des Instances Médicales...

- Mise à jour des visites périodiques, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et du cas de chaque agent utilisation du logiciel de visio consultation crypté. Informations régulières sur les risques et la prévention en fonction des postes, sur les mises à jour des vaccinations recommandées et orientation des problèmes de santé si besoin.

- Poursuite des visites de terrain visant à améliorer la connaissance des interlocuteurs, postes et du milieu de travail.

*
**

MEDECINE PREVENTIVE CONVENTIONNEE AVEC LA MSA

BÉNÉFICIAIRES	
Adhérents :	164

Chiffres clés

SURVEILLANCE MÉDICALE	
Visites médicales réalisées	302
EXAMENS COMPLÉMENTAIRES	
Examens complémentaires prescrits (bilans biologiques, bilans psychologiques, radiographies pulmonaires, consultations spécialistes...)	3

9) SECRETARIAT DES COMMISSIONS MEDICALES DES COLLECTIVITES NON AFFILIEES

Le CDG 10, dans le cadre du conventionnement prévu au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, prend en charge l'instruction des dossiers des Comités Médicaux et de la Commission de Réforme pour le compte des collectivités non affiliées : **Ville de Troyes et Conseil Départemental de l'Aube.**

En 2021, **222** dossiers ont été traités pour le Comité Médical et **28** dossiers pour la Commission de Réforme.

Comité Médical

Dates des Comités Médicaux et nombre de dossiers traités												
	19.01	16.02	13.03	20.04	18.05	22.06	01.07	21.09	19.10	23.11	14.12	Total
Ville de Troyes	11	7	11	8	9	15	2	10	10	11	7	101
Conseil Départemental	6	15	7	14	9	21	2	19	7	8	13	121

Commission de Réforme

Dates des Commissions de Réforme et nombre de dossiers traités										
	12.01.21	26.01	30.03	27.05	01.06	29.06	28.09	30.11	07.12	Total
Ville de Troyes	1	1	1	0	4	1	3	1	0	12
Conseil Départemental	1	1	3	2	0	1	0	0	8	16

Le CDG 10, dans le cadre du conventionnement prévu au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, prend en charge l'instruction des dossiers des comités médicaux et de la commission de réforme pour le compte du **Conseil Régional Grand Est** concernant ses agents effectuent leur service sur le département de l'Aube.

30 dossiers ont été traités pour le comité médical et **13** dossiers pour la commission de réforme.

10) REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

Depuis avril 2018, le CDG 10 propose aux Collectivités territoriales et aux Etablissements publics aubois une mission RGPD en conventionnement avec le CDG 54.

Cette mission a pour objectif d'accompagner les adhérents dans leurs démarches de mise en conformité avec les dispositions du Règlement général relatif à la protection des données entrées en vigueur le 25 mai 2018.

L'objet de la convention porte notamment sur :

- la mise à disposition d'un Délégué à la protection des données (DPO) ;
- l'envoi d'un questionnaire permettant la réalisation du registre des traitements ;
- l'accompagnement à la mise en conformité au moyen de formulaires/documents types, d'un espace RGPD d'échanges en ligne, ... ;
- l'organisation de réunions d'information ;
- ...

En 2021, **319 collectivités territoriales et établissements publics** auboises ont adhéré à cette mission. Le CDG 54 a toutefois résilié une partie des conventions pour les collectivités n'ayant ni versé leur cotisation ni engagé la démarche de répondre au questionnaire mis à disposition pour renseigner le registre des traitements.

Si après 3 ans de conventions, environ 70 % des collectivités adhérentes ont réalisé leur registre de traitement grâce à l'outil mis à leur disposition, il s'avère que beaucoup ont émis le souhait d'un service de proximité proposant une démarche proactive de mise en conformité.

Les conventions avec le CDG 54 arrivant à échéance au 31 décembre 2021, une étude approfondie a été réalisée pour proposer un service porté par le CDG 10 répondant à cette attente. Cela s'est concrétisé par la proposition d'un service mutualisé à l'échelle départementale, auquel s'est associé Troyes Champagne Métropole, pour l'ensemble des collectivités auboises et de leurs établissements publics. Un projet de convention leur a été adressée dans le courant du dernier trimestre 2021 et le recrutement d'une équipe de 3 personnes disposant de compétences spécialisées dans ce domaine a été engagé.

Au 31 décembre 2021, plus de 200 collectivités et établissements publics ont conventionné ou ont manifesté leur intention d'adhérer à ce nouveau service effectif au 1^{er} janvier 2022.

C – INTERREGION EST

Réunions :

- 6 réunions des Présidents
- 10 réunions des Directeurs

FMPE de Catégorie A – Prise en charge par le CDG coordonnateur :

- Aucun agent de Catégorie A en situation de FMPE n'est pris en charge au 31 décembre 2021 par notre Département.

IV ~ LES MARCHES PUBLICS

Le Centre de Gestion n'a pas passé de consultation de plus de 40.000,00 € H.T. en 2021.

Les achats, compte tenu de leur faible importance, se sont faits par demande de devis ou auprès de l'UGAP :

- Travaux de peintures et de remplacement des revêtements de sols,
- Remplacement d'un véhicule,
- Remplacement des portes de garage,
- Installation d'une borne IRVE sur le parking,
- Renouvellement du contrat de location entretien de la machine à affranchir,
- Achat de matériel informatique, mobilier et fournitures diverses.

V ~ ANNEXE



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

CT CGD10 RSU 2020

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

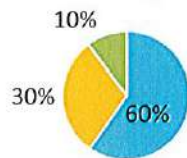
TAUX DE RETOUR

73,30%

> 316 communes ont transmis leur RSU sur 431 recensées sur le territoire

Effectifs

- 60% des agents sont fonctionnaires



Type	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	36	3
Contractuels permanents	0	12	2
Contractuels non permanents	0	13	1



- Précisions emplois non permanents

- ⇒ 19 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 32 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

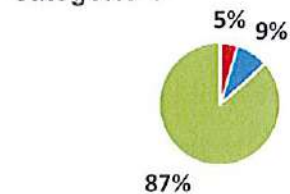
- 39 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

- 48% d'agents relevant de la filière technique

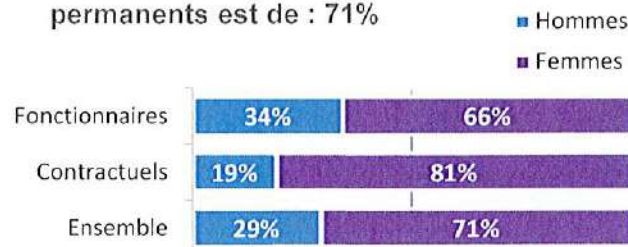
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	37%	25%	33%	2
Technique	45%	53%	48%	2
Culturelle	2%	4%	3%	0
Sportive	0%	0%	0%	0
Médico-sociale	8%	7%	8%	0
Police	1%	0%	1%	0
Incendie	0%	0%	0%	0
Animation	7%	10%	8%	0
Total	100%	100%	100%	5

- 87% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	0
Catégorie B	0
Catégorie C	4

- Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

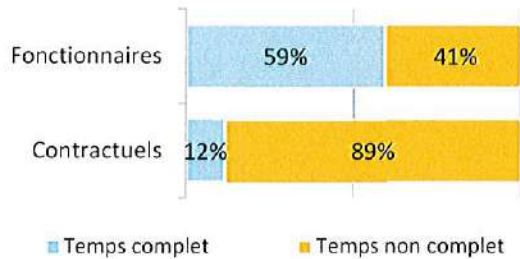


- Le cadre d'emplois des Adjoints techniques représente 44%

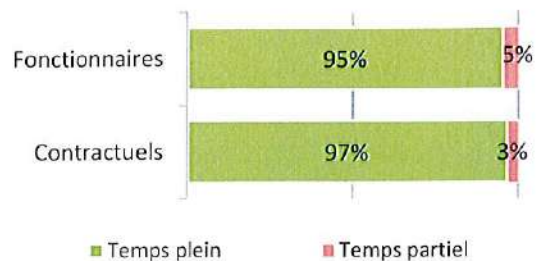
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	44%
Adjoints administratifs	23%
Adjoints d'animation	8%
Rédacteurs	6%
ATSEM	6%

Temps de travail des agents permanents

- 59% des fonctionnaires à temps complet contre 12% des contractuels



- 5% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	57%	84%
Administrative	49%	78%
Médico-sociale	46%	89%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

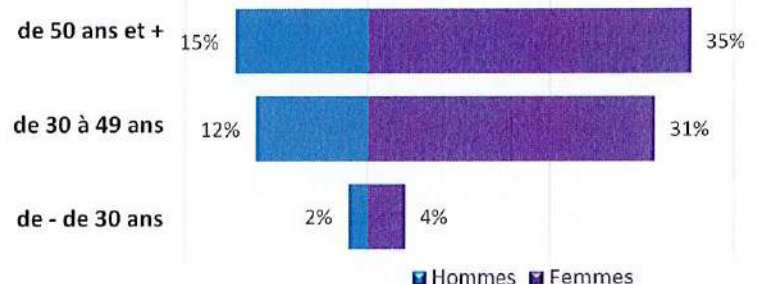
- En moyenne, les agents des CT CGD10 RSU 2020 ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,51
Contractuels permanents	47,69
Ensemble des permanents	48,24

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	44,55



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 17 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 16 fonctionnaires
> 1 contractuels permanents
> 0 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	0 ETPR
Catégorie B	0 ETPR
Catégorie C	17 ETPR

- 31 790 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

- > Moins de un agent détaché au sein de la collectivité
- > Moins de un agent détaché dans une autre structure
- > Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 0 départ en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
5 agents	5 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	→	0,0%
Contractuels	↗	9,3%
Ensemble	↗	2,9%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	43%
Départ à la retraite	31%
Démission	16%
Mutation	6%
Mise en disponibilité	1%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	52%
Remplacements (contractuels)	24%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct	7%
Intégration directe	6%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2020} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019})$

Évolution professionnelle

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,3 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,1 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,4 % des femmes

- Un avancement d'échelon par collectivité

- Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 2,5 % femmes et 2,7 % hommes

dont 2,6 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 320 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	50%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	50%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 15,77 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	1 891 336 €	Charges de personnel*	298 282 €	→	Soit 15,77 % des dépenses de fonctionnement
-----------------------	--------------------------	-------------	-----------------------	-----------	---	---

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :	83 240 €
Primes et indemnités versées :	8 144 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	975 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	689 €
Supplément familial de traitement :	589 €
Indemnité de résidence :	32 €

Rémunérations annuelles brutes :	3 170 €
---	----------------

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	51 523 €	23 900 €	31 578 €	21 083 €	986 €	20 204 €
Technique	55 823 €	s	36 325 €	20 369 €	24 034 €	16 349 €
Culturelle		s	35 235 €	23 004 €	21 913 €	22 066 €
Sportive			28 260 €	s		
Médico-sociale	41 721 €	s	s		23 752 €	19 913 €
Police			s		32 719 €	
Incendie						
Animation			30 997 €	s	24 502 €	16 386 €
Toutes filières	51 497 €	30 689 €	31 972 €	22 190 €	3 266 €	17 738 €

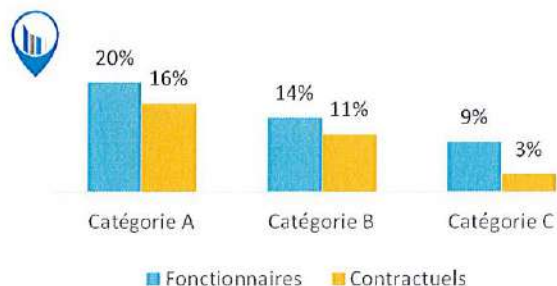
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 9,78 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	10,88%
Contractuels sur emplois permanents	5,01%
Ensemble	9,78%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



⇒ 53% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 177 heures en moyenne

- 0% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

41% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- En moyenne, 15,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 7,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,34%	1,61%	2,10%	0,68%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,17%	2,12%	3,49%	0,68%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,36%	2,23%	3,65%	0,73%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- > 21,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 2 accident* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 1,1 accident du travail pour 100 agents

- > En moyenne, 59 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

1,3 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 77 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 92 % sont en catégorie C*
- ⇒ 393 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

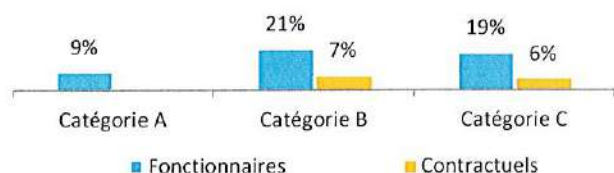
Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION
Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne
- FORMATION
0,1 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)
Coût moyen des formations : 22 €
Coût par jour de formation : 245 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION
19% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 14,1% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



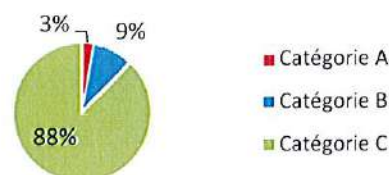
- 789 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	82 %
Autres organismes	17 %
Frais de déplacement	1 %

- 2 jours de formation suivis par les agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,4 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	74%
Autres organismes	26%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	55 502 €	58 817 €
Montant moyen par bénéficiaire	210 €	109 €

- L'action sociale des collectivités

10% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

8% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

5% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

13% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

1% de collectivités concernées par des jours de grève

- Commissions Administratives Paritaires

- Comité Technique Local

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2021

Version 3