



L'an deux mille vingt-trois, le 30 mars, à 09 heures 30, se sont réunis, au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aube à Sainte-Savine, les membres du Conseil d'Administration, sous la présidence de Monsieur Thierry BLASCO, Président, dûment convoqués le 23 février 2023.

Nombre de Membres en exercice	26
Nombre de Membres présents	23
Nombre de pouvoirs	2
Nombre de suffrages exprimés	25
Votes Pour	25
Votes Contre	0
Abstention	0

**Présents(es) :**

Messieurs Thierry BLASCO, Alain BALLAND, Michel LAMY, Christian BLASSON, Richard BRUGGER, Philippe DALLEMAGNE, Madame Annie DUCHENE, Monsieur Patrick DYON, Mesdames Lydie FINELLO, Claude HOMEHR, Carmen LABILLE  
Messieurs Denis MAILIER, Jean-Marie CAMUT, Madame Raphaële LANTHIEZ, Messieurs Jean-Philippe RESIDORI, François MANDELLI, Mesdames Anna ZAJAC, Marie-Thérèse LEROY, Nelly DELELIGNE.

**Représentés(es) par leur suppléant(e) :**

Monsieur Jean-Pierre ABEL était représenté par Monsieur Jean-Michel VIART.  
Monsieur Philippe BORDE était représenté par Madame Laurence CAILLET.  
Monsieur Arnaud MAGLOIRE était représenté par Madame Sylviane BETTINGER.  
Monsieur Fadi DAHDOUH était représenté par Madame Rachida BOUDADI.

**Ayant donné pouvoir :**

Monsieur Dominique BARONI avait donné pouvoir à Monsieur Christian BLASSON.  
Madame Isabelle HELIOT-COURONNE avait donné pouvoir à Madame Annie DUCHENE.

**Absents(es) excusés(es) :**

Monsieur Jean-Jacques LAGOGUEY.

**Assistaient :**

Madame Claudine KOLUDZKI, Directrice du Centre de Gestion,  
Monsieur Jean-Yves AEGERTER, Directeur-Adjoint du Centre de Gestion,  
Monsieur Julien BROUSSE, Membre du Comité de Direction.

Madame Carole LEROY, Agent Comptable du Centre de Gestion, était absente excusée.

Le Président a fait constat que le quorum était respecté réglementairement (article 24 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié).

2023\_03\_13

**APPROBATION DU RAPPORT D'ACTIVITES 2022**

Le Rapport Annuel d'Activités (annexe n°2023\_07) au titre de l'année 2022, présenté par Monsieur Thierry BLASCO, Président, est **approuvé** par le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Pour extrait conforme,  
A Sainte-Savine, le 30 mars 2023

Le Président,



**Thierry BLASCO**

Le Président du CDG 10 certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire du présent acte à compter du 06 / 04 / 2023.



Le Président,

Thierry BLASCO

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

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



---

***RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITES***  
**2022**

---

*Délibération n°2023\_03\_13*

**ANNEXE n°2023\_07**

Accusé de réception en préfecture  
010-281000026-20230406-D2023\_03\_13-DE  
Date de télétransmission : 06/04/2023  
Date de réception préfecture : 06/04/2023

# SOMMAIRE

## I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

- 1) *Composition de l'Institution*
  - A) *Composition du Conseil d'Administration au 1<sup>er</sup> janvier 2022* p 4 et 5
  - B) *Composition du Bureau au 1<sup>er</sup> janvier 2022* p 6
- 2) *Activités de l'Institution* p 6 à 8

## II ~ LES MOYENS

- 1) *Les moyens financiers* p 10
- 2) *Les moyens humains* p 11 et 12

## III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

### A - Les missions obligatoires et additionnelles

- 1) *Gestion des Ressources Humaines* p 14 à 16
- 2) *Organisation des Concours* p 17 et 18
- 3) *Bilan d'activités syndicales* p 19
- 4) *Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités affiliées* p 20
- 5) *Expertise et assistance spécifiques en matière du droit de la Fonction Publique Territoriale* p 20 et p 21
- 6) *Retraite* p 21 et p 22
- 7) *Déontologie* p 22
- 8) *Handicap* p 23
- 9) *Emploi* p 23 et p 24
- 10) *Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)* p 24

### B - Les missions conventionnées

- 1) *Contrat Groupe Assurance* p 25
- 2) *Convention Prévoyance* p 25
- 3) *Suppléance - Missions Temporaires* p 25 à p 27
- 4) *Paies à façon* p 27
- 5) *Assistance logiciels aux Collectivités* p 27 à p 29
- 6) *Archives* p 29
- 7) *Hygiène et Sécurité au travail* p 29
- 8) *Médecine Préventive* p 30
- 9) *Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités non affiliées* p 30
- 10) *Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)* p 30 à p 32

### C - Interrégion Est p 32

### D – Tableaux récapitulatif des réunions d'information du CDG 10 p 32

## IV ~ LES MARCHES PUBLICS p 34

## V ~ ANNEXES

- 1) *Fiche repères du RSU 2021* p 36 à 42
- 2) *Déontologie : Rapport*

# I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

## 1) COMPOSITION DE L'INSTITUTION

### A) Composition du Conseil d'Administration au 1<sup>er</sup> JANVIER 2022

#### COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

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

---

**COLLÈGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES**

---

**Mr CAMUT Jean-Marie**  
Vice-Président  
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES  
DE L'ORVIN ET DE L'ARDUSSON  
Maire de MARCILLY-LE-HAYER

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

**Mme LANTHIEZ Raphaële**  
Présidente de la COMMUNAUTE DE  
COMMUNES DU NOGENTAIS  
Maire de Soligny-les-Etangs

**Mr HUPFER Jean-Michel**  
Président  
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES  
DU CHAOURCOIS ET DU VAL D'ARMANCE  
Maire de Lagesse

**Mr RESIDORI Jean-Philippe**  
Vice-Président  
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES  
DES LACS DE CHAMPAGNE  
Maire de Chalette-sur-Voivre

**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

**Mme LE CORRE Marie**  
Maire-Adjointe de TROYES

**Mr MANDELLI François**  
Conseiller Municipal de TROYES

**Mr DUPATY Christian**  
Conseiller Municipal de TROYES

**CMAS de la Ville de Troyes**

**Mme ZAJAC Anna**  
Conseillère Municipale de TROYES

**Mme LEMELLE Flavienne**  
Maire-Adjointe de TROYES

**Mr DAHDOUH Fadi**  
Maire-Adjoint de TROYES

**Mme BOUDADI Rachida**  
Conseillère Municipale de TROYES

**Conseil Départemental Aube**

**Mme LEROY Marie-Thérèse**  
Conseillère Départementale

**Mr RAGUIN Jacky**  
Conseiller Départemental

**Mme DELELIGNE Nelly**  
Conseillère Départementale

**Mme ZELTZ Anne-Marie**  
Conseillère Départementale

**Pour mémoire**

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.

## B) Composition du Bureau au 01 JANVIER 2022

- Monsieur Thierry BLASCO, Président
- Monsieur Philippe DALLEMAGNE, 1<sup>er</sup> Vice-Président
- Madame Raphaële LANTHIEZ, 2<sup>ème</sup> Vice-Présidente
- Monsieur Christian BLASSON, 3<sup>ème</sup> Vice-Président
- Madame Annie DUCHENE, 4<sup>ème</sup> 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 2022, le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois et les rapports suivants ont été présentés :

### • 28 janvier 2022

- Présentation Décisions du Président
- Reprise anticipée des résultats 2021
- Vote du budget primitif 2022
  - ↳ Autorisation donnée au Président pour signer tout document et convention relative au partenariat avec YSchools en matière de communication
  - ↳ Autorisation données au Président de mettre en place un partenariat avec YSchools dans le cadre de la formation de secrétaires de mairie et agents administratifs polyvalents
- Adoption du tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2022
- Adoption du protocole de télétravail
- Débat sur la protection sociale complémentaire
- Partenariat CDG/SDIS de l'Aube – Appui technique et humain pour concours SPP
- Information situation sur la Mission RGPD

### • 24 mars 2022

- Compte Administratif 2021
- Approbation du Compte de Gestion 2021
- Rapport d'Activités 2021
- Présentation du projet de clôture et construction de garages
- Détermination du nombre de sièges de représentants au Comité Social Territorial
- Contrat groupe assurance statutaire : Intégration des nouveautés réglementaires
- Informations diverses :
  - ❖ Travaux salle Maurice Sommer : retours de Troyes Aube Habitat
  - ❖ Missions à venir dispositif de signalement / médiation : Etat des lieux

- ❖ Partenariat Y-Schools / CDG10
  - Communication
  - Promotion de l'alternance
  - Dispositif de formation
- ❖ Service RGPD
- ❖ Site internet CDG10
- ❖ Dispositif de signalement
- ❖ Médiation préalable obligatoire

- **16 juin 2022**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 24 mars 2022
- Information des décisions du Président
- Décision Modificative n° 2022\_01 (Ajustement de comptes)
- Création d'emploi permanent : Chargé(e) de Communication
- Modification des conditions financières du Service de paies à façon
- Renouvellement des conventions du service Prévention des Risques Professionnels pour la période 2023-2026
- Concours
  - ❖ Programme 2023
  - ❖ Adoption des coûts sujets 2022
- Médiation Préalable Obligatoire
- Création de la Formation Spécialisée au sein du Comité Social Territorial
- Règlement du temps de travail et des congés
- Dispositif de formation des secrétaires de mairie / agents polyvalents des collectivités
- Opérations élections professionnelles scrutin du 8 décembre 2022
- Informations diverses (informations orales)
- Contrat groupe assurance statutaire : évolution de la sinistralité
- Travaux salle Maurice Sommer
- Renouvellement de la convention médecine préventive avec le service de la MSA

- **21 octobre 2022**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 16 juin 2022
- Décision Modificative n° 2022\_02
- Modification du tableau des emplois (Créations au 1<sup>er</sup> janvier 2023)
- Changement de nomenclature comptable au 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Renouvellement de conventions et adoption des conditions financières des missions conventionnées - Exercice 2023
- Coûts Concours 2021
- Contrat groupe assurance « Risques statutaires » 2020/2023 – Ajustement des conditions financières pour 2023
- Contrat groupe assurance « Risques statutaires » - Autorisation de la mise en œuvre de la procédure en 2023
- Dispositif de signalement – Déploiement au 1<sup>er</sup> janvier 2023
- Convention communication CDG 08-10-51-52-55

- Informations diverses (orales) :

- ❖ Non renouvellement de la Convention médecine MSA en 2023
- ❖ Résolutions de l'Assemblée générale de la FNCDG
- ❖ Evolution de l'Interrégion Est
- ❖ Déploiement du site internet [www.cdg10.fr](http://www.cdg10.fr)

- **29 novembre 2022**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 21 octobre 2022
- Débat d'orientation budgétaire 2023
- Vote des taux de cotisation 2023
- Vote du taux de contribution 2023
- Mise à jour de l'inventaire pour passage à la M57
- Règlement Budgétaire et Financier M57
- Modification des conditions de maintien du régime indemnitaire en cas de maladie
- Modification des garanties du Contrat d'assurance statutaire – Agents CNRACL
- Mise en œuvre de la médiation (MPO/MIJ/MIP) au profit des collectivités aubois
- Membres des représentants des collectivités CAP / CCP / CST

## II ~ LES MOYENS

## 1) LES MOYENS FINANCIERS

### SITUATION FINANCIERE 2022

Taux de cotisation globale : 1,55 %

Recettes perçues :

*Cotisation obligatoire : 0,80 %*

↳ Compte 7061 : 761.932,07 €

*Cotisation additionnelle : 0,75 %*

↳ Compte 7062 : 714.311,28 €

Recettes perçues – Services conventionnés :

*Autres conventions et remboursements*

↳ Compte 70638 : 881.651,28 €

*Mise à disposition de personnels*

↳ Compte 70842 : 288.760,20 €

<b>Résultat d'entrée de l'exercice au 01/01/2021</b>	1 066 845,24 €
<b>Part affectée à l'investissement : Exercice 2021 (Prélèvement sur l'excédent de fonctionnement)</b>	- €
<b>Résultat de l'exercice</b>	- 18 036,15 €
<b>Résultat comptable de clôture Exercice 2021</b>	1 048 809,09 €
<b>Restes à Réaliser</b>	- 131 000,00 €
<b>Résultat net de clôture au 31/12/2021</b>	917 809,09 €

## 2) LES MOYENS HUMAINS – TABLEAU DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2022

... ..

EMPLOI	Date création	CADRES D'EMPLOIS	CAT	CREES	EMPLOIS PERMANENTS		POLE	STATUT	GRADE OCCUPE
					POURVUS	FILIERE ADMINISTRATIVE			
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
Directeur Général Adjoint	01/01/2003	Attachés	A	1	1	Direction	Emp. Fonctio Titulaire	TC	DGAS 20000 - 40000 Emploi Fonctionnel Attaché
Assistante de Direction	01/03/1990	Rédacteurs	B	1	1	Direction	Titulaire	TC	Rédacteur
Conseillers - Experts statutaires	16/10/2019	Rédacteurs	B	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur Ppal 1ère classe (détach. Etat)
	01/01/2022	Rédacteurs/Attachés	B	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur Ppal 1ère classe (détach. Etat)
Assistant Référent Déontologue/juriste	01/02/1988	Attachés	A	1	vacant	Statut/RH	Titulaire	TC	
	13/08/1985	Attachés	A	1	vacant	Statut/RH	Titulaire	TC	
01/01/2022	Rédacteurs	B	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC		
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	Rédacteurs / Adjoints Administratifs	B	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur Principal 2ème classe
	01/09/2017	Administratifs	C	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint Administratif ppal 1ère classe
	01/01/1994	Adjoints Administratifs	C	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistante Commissions Médicales	27/06/2013	Adjoints Administratifs	C	2	vacant	Statut/RH	Titulaire	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
	24/11/2014	Rédacteurs	B	1	1	Statut/RH	Titulaire	TC	Rédacteur
Chargée de Communication	01/04/2012	Adjoints Administratifs	C	1	1	Adm Gale	CDD	TC	Adjoint Administratif
Assistante gestion suppléance		Adjoints Administratifs	C	1	1	Emploi	Titulaire	TC	Adjoint Administratif
Assistants gestion services conventionnés		Adjoints Administratifs	C	8		Info coll / Info coll	CDI	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion assistance collectivités	01/11/1988	Adjoints Administratifs	C	1	1	Info coll	CDI	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion assistance collectivités	01/06/1990	Adjoints Administratifs	C	1	1	Info coll	CDD	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion assistance collectivités	16/10/2019	Adjoints Administratifs	C	1	1	Info coll	CDD	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion paies à façon	01/02/2018	Adjoints Administratifs	C	1	vacant	Paies	Titulaire	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion paies à façon		Adjoints Administratifs	C	1	1	Paies	CDD	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion paies à façon		Adjoints Administratifs	C	1	1	Paies	CDD	TC	Adjoint Administratif ppal 2ème classe
Assistant gestion paies à façon		Adjoints Administratifs	C	1	1	RGPD	Titulaire	TC	Adjoint Administratif ppal 1ère classe
Assistant administratif RGPD		Adjoints Administratifs	C	1	1	Médecine	CDI	TC	Adjoint Administratif ppal 1ère classe
Assistant Sec médecine prévention	01/10/2016	Adjoints Administratifs	C	1	1	H/S	CDD	TC	Adjoint Administratif
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 création	CADRES D'EMPLOIS	CAT	CREES	POURVUS	POLE	STATUT	GRADE OCCUPE		
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>										
Responsable Hygiène/Sécurité/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	TC	Agent de maîtrise	
Délégué Protection des Données	01/01/2022	Ingénieurs	A	1	1	H/S	CDI	TC	Agent de maîtrise	
Assistant informatique RGPD	01/01/2022	Techniciens	C	1	1	RGPD	CDD	TC	Ingénieur principal	
Agent d'entretien	01/07/2006	Adjointes Techniques	C	1	1	RGPD	CDD	TC	Technicien ppal 1ère classe	
Archiviste	01/05/2012	Assistant de conservation patrimoine/ bibliothèque	B	1	1	Adm Gale	Titulaire	TC	Adjoint Technique ppal 2ème classe	
Assist. Gestion archives	01/09/2013	Adjointes du patrimoine	C	1	1	Archives	Titulaire	TC	Assist. conservation patrimoine ppal 1ère cl.	
Médecin de prévention	01/10/2016	Médecin	A	1	1	Archives	CDD	TC	Adjoint du patrimoine	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>										
<b>TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS AU 31 Décembre 2022</b>										
			A	1	1	Médecine	CDI	TC	Médecin Hors classe	
				44	37					

AGENTS PRIS EN CHARGE - FMPE										
EMPLOI	PRISE EN CHARGE	CADRES D'EMPLOIS	CAT	POLE	STATUT	Tps TRAV.	GRADE OCCUPE			
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Secrétaire de Mairie	01/01/2022	Adjointes administratifs	C	1	1	FMPE	Titulaire	28 h	Adjoint Administratif principal 2ème cl.	
<b>FILIERE SOCIALE</b>										
ATSEM	08/07/2017	ATSEM	C	1	1	FMPE	Titulaire	8 h	Atsem principal 1ère cl.	
<b>TOTAL DES FMPE AU 31 Décembre 2022</b>										
										2

EMPLOIS NON PERMANENTS										
EMPLOI	Date création	CADRES D'EMPLOIS	CAT	CREES	POURVUS	POLE	STATUT	Tps TRAV.	GRADE OCCUPE	
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>										
Agent Administratif Polyvalent		Adjointes Administratifs	C	1	1	Statut/RH	CDD	TC	Remplacement Agent Indisponibles au CDG	
Agent Administratif Polyvalent		Adjointes Administratifs	C	1	1	Finances	CDD	TC	Remplacement Agent Indisponibles au CDG	
Agents Administratifs Polyvalent / Secrétaires de mairie					16	Agents mis à disposition dans le cadre de l'article 25 auprès de collectivités et établissements publics aubois				
<b>TOTAL AGENTS SUPPLEANCE au 31 Décembre 2022</b>										
										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 2022

En 2022, les Commissions Consultatives Paritaires placées auprès du Centre de Gestion de la FPT de l'Aube se sont réunies **QUATRE fois**.

Les réunions se sont déroulées, lors du 1<sup>er</sup> semestre par une mesure écrite dématérialisée simplifiée compte tenu des restrictions sanitaires et, en présentiel lors du 2<sup>ème</sup> semestre de l'année, selon les dates suivantes :

- Catégorie A : 14/09/2022
- Catégorie B : 28/04/2022
- Catégorie C : 28/04/2022 - 14/09/2022

Lors de ces réunions, ils ont examiné **4 dossiers** qui se répartissent comme suit :

- 1 Licenciement pour insuffisance professionnelle
- 3 Licenciements pour inaptitude physique définitive.



## ENREGISTREMENT DES VACANCES ET OFFRES D'EMPLOI

Catégorie	Nombre de créations d'emplois	Créations annulées	Nombre de vacances d'emplois	Vacances annulées	Nombre de nouvelles offres	Offres sur emploi permanent	Offres sur missions temporaires
A	85	2	157	5	207	189	18
B	101	4	211	10	205	185	20
C	248	3	778	21	518	435	83
<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>9</b>	<b>1146</b>	<b>36</b>	<b>930</b>	<b>809</b>	<b>121</b>



## 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 **NEUF fois** en 2022 :

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

- 07/01/2022
- 24/02/2022
- 24/03/2022
- 28/04/2022
- 19/05/2022
- 23/06/2022
- 22/09/2022
- 20/10/2022
- 25/11/2022

Lors de ces réunions, ils ont examiné **267 dossiers** qui se répartissent comme suit :

### COMITE TECHNIQUE :

- Organisations des services et du temps de travail : 74  
*Dont CET, temps partiel, télétravail, règlement intérieur, règlement et protocole du temps de travail...*
- Suppressions d'emplois (dont modification du temps de travail) : 79
- Mise à jour du protocole sur le temps de travail (1607heures) : 20
- Participation à la protection sociale : 14
- Critères d'attribution du régime indemnitaire : 35  
*(RIFSEEP, et Prime COVID)*
- Lignes directrices de gestion : 30

### CHSCT

- accidents de service : 10
- démarches prévention et conditions accueil apprentis : 5
- Plan de continuité d'activité (PCA) et Plan de reprise d'activité (PRA) : 0

\*\*

### CONSEIL DE DISCIPLINE

Le **Conseil de Discipline** a été saisi **7 fois** pour le compte de collectivités affiliées en 2021 :

- Agents titulaires : 6 dossiers
  - ↳ 5 dossiers concernant un agent de catégorie C
  - ↳ 1 dossier concernant un agent de catégorie B
- Agents contractuels : 1 dossier

En 2022, dans le cadre de la réglementation, aucun local n'a été mis à disposition pour les collectivités non affiliées.

## 2) ORGANISATION DES CONCOURS

ANNEE 2022

### CONCOURS et EXAMENS ORGANISES

Filière	Concours et Examens	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre de candidats admis	Coût par candidats présents
ADMINISTRATIVE	CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF	251	180	43	139,71 €
ANIMATION	EXAMEN D'ADJOINT D'ANIMATION	24	22	19	141,35 €
TECHNIQUE	EXAMEN D'ADJOINT TECHNIQUE	83	74	57	242,11 €

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 2022

CONCOURS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
CONCOURS	C.D.G	POSTES
Attaché	CDG 54	28
Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe	CDG 54	26
Technicien	CDG 54	23
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	CDG 51	10
Assistant socio-éducatif	CDG 51 et 57	06
Infirmier en soins généraux	CDG 51	01
Educateur de jeunes enfants	CDG 57	09
Attaché de conservation du patrimoine	Organisation nationale	02
Assistant d'enseignement artistique	Organisation nationale	03
Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Organisation nationale	07
Educateur des APS	CDG 68	07
EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG)	CDG 54	
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG)	CDG 57	
Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI)	CDG 57	
Ingénieur (PI)	CDG 67	
Animateur principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG)	CDG 21	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI)	CDG 55	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG)	CDG 55	

### 3) BILAN D'ACTIVITES SYNDICALES

En 2022, 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 2022, 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	747,72	20 200,57 €
C.G.T.	1 644	648,10	12 547,48 €
F.O.	3 120	2 690,00	85 886,31 €
U.N.S.A.	480	258,50	5 097,44 €
<b>TOTAUX</b>	<b>11 280</b>	<b>4 344,32</b>	<b>60 794,46 €</b>

#### Autorisations d'Absence :

En 2022, 2 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	0	0,00 €
C.G.T.	777	364,00	12 080,07 €
F.O.	790	408,00	14 215,67 €
U.N.S.A.	0	0	0,00 €
<b>TOTAUX</b>	<b>2 746</b>	<b>772,00</b>	<b>26 295,74 €</b>

#### 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<sup>er</sup> février 2013, le secrétariat des commissions médicales (comité médicale et commission de réforme) pour le compte des collectivités qui lui sont affiliées.

En 2022, **234** dossiers ont été traités pour le conseil médical restreint et 15 pour le conseil médical plénier.

##### Conseils médicaux restreints

Dates des conseils médicaux restreints	Nombre de dossiers traités
27.01.22	23
24.02.22	29
24.03.22	31
12.04.22	3
02.06.22	21
09.06.22	13
21.06.22	2
07.07.22	18
20.09.22	37
18.10.22	20
25.10.22	1
15.11.22	17
22.11.22	3
13.12.22	16
<b>TOTAL</b>	<b>234</b>

##### Conseils médicaux pléniers

Dates des conseils médicaux pléniers	Nombre de dossiers traités
03.02.22	5
31.05.22	3
30.06.22	2
15.09.22	3
01.12.22	5
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>

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

Le statut de la fonction publique territoriale est complexe, en constante évolution et de plus en plus lié d'une part à l'ensemble du corpus normatif communautaire et national (code général des collectivités territoriales, code civil, code du travail, code de la commande publique etc.) et d'autres part aux nombreux textes législatives, réglementaires ou jurisprudentiels.

Aussi, si l'expertise purement statutaire a été maintenue et renforcée, nombre d'interrogations nécessitent une vision générale du Droit. A ce titre, le Centre de Gestion a souhaité s'adapter à cette évolution et a décidé de confier la direction du Pôle dédié à l'expertise statutaire par un juriste à

vocation généraliste afin d'apporter des réponses exhaustives et pragmatiques aux problématiques rencontrées par les collectivités toujours en lien avec les ressources humaines.

Ainsi, dans le cadre de ses missions obligatoires, le Centre de Gestion répond prioritairement aux questions relatives aux dispositions du Code Général de la Fonction Publique (gestion de carrières, droits et obligations, rémunération etc.) et propose à cette fin des notes ou des modèles documents répondant à chaque sollicitation.

En complément, des analyses spécifiques assorties de propositions peuvent être sollicitées sur des cas très particuliers et particulièrement complexes. Pour autant le Centre de Gestion ne conserve qu'un rôle de conseil et d'information et ne saurait en aucun cas de substituer à des avocats ou des organisations syndicales.

## **6) RETRAITE**

---

### **INFORMATION : Renseignements d'ordre général**

Communications téléphoniques (estimation) ..... 500

### **CONTROLE : Renseignements liés au contrôle des dossiers**

Communications téléphoniques (estimation) ..... 250

#### **Pour l'année 2022**

⇒ **95** dossiers ont été **contrôlés** par le Centre de Gestion de l'Aube

- **75** dossiers de liquidation normale
- **12** dossiers de liquidation pour invalidité
- **2** dossiers d'avis préalable
- **3** dossiers de pension de réversion
- **1** dossier de validation de services
- **1** dossier de régularisation de services
- **1** dossier de rétablissement au Régime Général et à l'Ircantec

⇒ Dont **6** dossiers **réalisés en totalité** par le Centre de Gestion de l'Aube

⇒ **73** agents ont été reçus en rendez-vous concernant la retraite (dont **11** rendez-vous 'invalidité' menés conjointement avec le service du secrétariat du conseil médical)

⇒ Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2021** la Commune de **Saint Julien Les Villas** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :

⇒ Soit **7** dossiers **réalisés en totalité**

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

⇒ Depuis le **1<sup>er</sup> septembre 2020** la Commune de **Sainte-Savine** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :

⇒ Soit **16** dossiers **réalisés en totalité**

- 9 mises à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour envoi de Relevé Individuel de Situation (RIS) ;
- 4 simulations de calcul pour envoi d'Estimation Indicative Globale (EIG) ;
- 1 dossier de liquidation normale ;
- 2 dossiers de liquidation pour invalidité. }

⇒ Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2017** la Commune de **Sainte Germain** nous a confié le volet 'droit à l'information' retraite via le service suppléance :

- 3 mises à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour envoi de Relevé Individuel de Situation (RIS) ;
- 1 simulation de calcul pour envoi d'Estimation Indicative Globale (EIG).

⇒ **2** ateliers :

- Formation du service RH de Saint André les Vergers sur les applications de la plateforme Pep's (le 8 février 2022) avec **4** participants ;
- Présentation de la réglementation retraite et du droit à pension CNARCL (le 16 mars 2022) aux agents concernés de la commune de Sainte-Savine avec **17** participants.

## **7) DEONTOLOGIE**

---

Le nombre de saisine au titre de la déontologie a drastiquement baissé puisque seulement 9 ont officiellement été recensés en 2022, contre 28 en 2021. Cette baisse est en trompe-l'œil- puisque les cas de saisine du référent déontologue ont été rappelés au regard des dispositions en vigueur. Ainsi, 26 sollicitations transmises au titre de la déontologie ont été traités au titre de l'expertise statutaire. Les requérants ont alors été vers le Pôle Expertise statutaire qui a répondu à chacune des demandes.

Les demandes relevant réellement de la déontologie concernent :

- Des cumuls d'emplois avec les éventuelles risques de conflit d'intérêt (5)
- Des reprises de gestion d'un patrimoine familial (3)
- Des questions relatives à des productions d'œuvre de l'esprit au sens du Code de la propriété intellectuelle (1)

Les avis sont anonymisés et déposés sur un site de partage entre le CDG08, 10, 51 et 52

L'assistant déontologue a également contribué à la rédaction de fiches-repères et à l'organisation d'une conférence sur la laïcité organisée le 2 décembre 2022.

Un atelier a été consacré à l'articulation entre les différents dispositifs relatifs à la déontologie, la laïcité, le lanceur d'alerte et désormais le signalement. A cette occasion, il a été rappelé le rôle du référent déontologue.

A noter que l'année 2022 a été marquée par une réorganisation complète du collège des référents-déontologue, et la redéfinition du rôle des assistants déontologues dans les réponses de premier niveau apportées

## 8) HANDICAP

Nombre de collectivités et établissements ayant bénéficié du service :

16

### MAINTIEN DANS L'EMPLOI RECONTRES AVEC LA PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

Nombre :

10

## 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 2022, 13 agents ont suivi un Accompagnement Personnalisé pour l'Elaboration du Projet Professionnel.

\*  
\*\*

### RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021 REALISE EN 2022

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU), se substituant au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de votre collectivité ou de votre établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Le RSU se réalise sur l'application web de saisie « Données sociales »

## **Participation**

- 264 collectivités affiliées ayant au moins un agent ont transmis leur RSU
- **51% des collectivités affiliées ont transmis leur RSU.**
- **3 collectivités non affiliées ont transmis leur RSU.**

## **Effectifs recensés pour les collectivités affiliées**

1434 agents ont été recensés dans ces collectivités dont :

- 807 fonctionnaires,
- 447 contractuels permanents
- 180 contractuels sur emploi non permanent

*Synthèse du rapport social unique 2021 en annexe (pages 41 à 47).*

## **10) FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)**

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

- 1 ATSEM Principal de 2<sup>ème</sup> classe – Temps de travail : 28H00 hebdomadaires – Prise en charge depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017.
- 1 adjoint administratif Principal de 2<sup>ème</sup> classe – Temps de travail : 8H00 hebdomadaires – Prise en charge depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022. A compter du 08/04/2022, l'agent a été mise à disposition dans une collectivité pour la totalité de son temps de travail.

## B - LES MISSIONS CONVENTIONNEES

### 1) CONTRAT GROUPE ASSURANCE

#### Exercice 2022 :

Nombre de collectivités adhérentes	⇒	173
Nombre de contrats signés	⇒	283
Nombre d'agents couverts	⇒	2 415 dont 1 720 CNRACL et 695 IRCANTEC

#### Dont

- Contrats CNRACL - Petit Marché (Collectivités employant jusqu'à 30 agents CNRACL)  
Nombre de collectivités adhérentes ⇒ 134  
Nombre d'agents couverts ⇒ 704 agents CNRACL
- Contrats CNRACL Collectivités supérieures au seuil (31 agents CNRACL et plus)  
Nombre de collectivités adhérentes ⇒ 14  
Nombre d'agents couverts ⇒ 1 016 agents CNRACL
- Contrats IRCANTEC  
Nombre de collectivités adhérentes ⇒ 135  
Nombre d'agents couverts ⇒ 695 agents 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
- 62 collectivités adhérentes au 01.01.2023

### 3) SUPPLEANCE – MISSIONS TEMPORAIRES

Nombre de conventions en cours au 31/12/2022 : 158  
Nombre de conventions arrivant à terme au 31/12/2022 : 14

#### 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)

Au 31/12/2022 : 96 (Dont 18 non pourvues, 19,8 % des demandes)

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

→ Soit une baisse entre 2021 et 2022 des demandes de : 20 % , cette baisse s'est effectuée en 2022 sur les demandes d'interventions liées au service Retraite.

**Nombre de collectivités ayant bénéficié du service : 37**

**Nombre d'agents mis à disposition : 31** dont 17 agents intervenant pour la première fois dans le cadre du service

**Nombre d'agents mis à disposition**  
(interventions des agents permanents du CDG10 comprises) :

MOIS	2019	2020	2021	2022
JANVIER	7	10	14	20
FEVRIER	6	11	13	19
MARS	7	12	11	22
AVRIL	6	10	13	21
MAI	6	12	12	21
JUIN	5	16	22	13
JUILLET	7	14	21	18
AOUT	8	11	17	20
SEPTEMBRE	10	14	16	19
OCTOBRE	10	19	15	25
NOVEMBRE	9	19	17	23
DECEMBRE	9	15	17	23

On peut constater à l'aide de ces chiffres que malgré la baisse des demandes « initiales » notamment liée à une baisse des demandes d'interventions retraite via le service de suppléance sur l'année 2022, que le nombre d'agents travaillant pour la suppléance est en constante augmentation.

Facturation

	2021	2022	Comparatif 2021-2022
TEMPS COMPLET (> ou = au mi-temps) Incluant les frais de gestion de 12%	191 636,99 €	157 941,19 €	- 33 694,80 €
FORFAIT	78 769,95 €	130 765,21 €	+ 51 995,26 €
TOTAUX	270 406,94 €	288 706,40 €	+ 18 299,46 €
MONTANT DES FRAIS DE GESTION	10 756,16 €	11 743,84 €	+ 987,68 €

## Nature des activités

<b>Filière administrative</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Accueil – gestion administrative – Secrétariat de Mairie	38	70	<b>60</b>
Assistante RH	0	1	<b>1</b>
Retraite – Expertise médicale	10	29	<b>14</b>
Comptabilité/paie	24	4	<b>3</b>
Direction	1	1	<b>0</b>
Urbanisme	0	0	<b>0</b>
Autres (conseiller formation, Atsem, agent d’animation)	5	1	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>106</b>	<b>78</b>

Filière technique	2020	2021	2022
	0	3	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Filière médico-sociale	2020	2021	2022
	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### **4) PAIES A FACON**

Nombre de collectivités adhérentes : 32

<b>Activité du service</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Nombre de bulletins de paie réalisés par an	2677	7030	6717	6291	8124
Nombre moyen de bulletins de paie établis par mois	223	586	560	524	677

### **5) ASSISTANCE LOGICIELS AUX COLLECTIVITES**

Suite au congé maladie et congé maternité d’un agent, puis la nécessité de remplacer un agent en congé maladie du service paies à façon, le service a fonctionné à effectif réduit sur l’ensemble de l’année 2022.

Nombre de conventions : **115** (pour un total de **125** collectivités)

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

	2022	2021	Progression
Janvier	651	239	172%
Février	392	170	131%
Mars	339	214	58%
Avril	308	246	25%
Mai	230	155	48%
Juin	191	197	-3%
Juillet	148	160	-8%
Août	204	127	61%
Septembre	231	280	-18%
Octobre	259	317	-18%
Novembre	241	294	-18%
Décembre	329	353	-7%
<b>TOTAL</b>	<b>3523</b>	<b>2752</b>	<b>Activité : + 28% en 2022</b>

### Nombre de formations dispensées aux collectivités bénéficiaires

- **93** formations (à distance ou sur site) ;
- **2** ateliers de formation groupé sur le Budget Horizon Web
- **4** formations individuelles sur la déclaration DADSU
- **1** réunion d'information en partenariat avec la DDFIP à destination des collectivités Auboises sur la nomenclature M57
- **1** atelier de formation sur le pack Joker M57
- **17** accompagnements à la nomenclature M57

### Réalisation des paies ponctuelles

- **11** demandes d'intervention pour 1 collectivité :
  - Représentant la réalisation de 89 bulletins de paie + **11** Déclarations Sociales Nominatives

### Réinstallation de logiciels

- **5** demandes d'intervention

### Formations suivies par les agents

Formations JVS-Mairistem :

- Pack Joker M57
- Parascol
- Bureautcloud
- Procédures de fin d'année
- Module Compte Épargne Temps
- Séminaire Partenaires

Formation CNFPT :

- "le passage à la m57 pour les communes de moins de 3500 habitants"

## 6) SERVICE ARCHIVES

En 2022, 37 collectivités et établissements publics disposent d'une convention pour les prestations d'archivage du CDG. 4 d'entre eux ont adhéré au service durant l'année.

9 diagnostics et 14 devis ont été réalisés et envoyés aux collectivités.

Le service est intervenu dans 17 collectivités, ce qui représente 2156.3 heures de mission, auxquelles se rajoutent 70 heures d'archivage au CDG.

Au total, le service a pris en charge près de 680 ml d'archives :

- 295.12 mètres linéaires (ml) ont été proposés à l'élimination
- 248.83 ml ont été classés
- 124.38 ml d'archives intermédiaires ont été récolés
- 10.54 ml ont été déposés (archives communales ou intercommunales) ou versés (archives de l'Etat présentes en mairie) aux Archives départementales.

## 7) HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL

### MISSION CONSEIL ET ASSISTANCE EN HYGIENE ET SECURITE AU TRAVAIL :

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	223

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions sur site :	66

### MISSION ASSISTANT/CONSEILLER DE PREVENTION :

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	164

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions :	136

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

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	105

INTERVENTIONS SUR SITE	
Nombre d'interventions :	1

## 8) MEDECINE PREVENTIVE

### MEDECINE PREVENTIVE DU CDG 10 :

BÉNÉFICIAIRES	
Adhérents :	63
SURVEILLANCE MÉDICALE	
Visites médicales réalisées :	1234

### MEDECINE PREVENTIVE CONVENTIONNEE AVEC LA MSA :

BÉNÉFICIAIRES	
Adhérents :	192
SURVEILLANCE MÉDICALE	
Visites médicales réalisées :	353

## 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 2022, **147** dossiers ont été traités pour le Conseil Médical Restreint et **9** dossiers pour le Conseil Médical Plénier.

### Conseils Médicaux restreints - 2022

Dates des Conseils Médicaux Restreints et nombre de dossiers traités												
	18.01	15.02	15.03	12.04	02.06	21.06	07.07	27.09	25.10	22.11	20.12	Total
Ville de Troyes	6	10	13	2	11	4	7	7	10	5	7	82
Conseil Départemental	3	10	12	3	8	5	6	6	4	4	4	65

### Conseils médicaux pléniers - 2022

Dates des Conseils Médicaux Pléniers et nombre de dossiers traités						
	01.02	03.02	31.03	05.04	29.09	Total
Ville de Troyes	1	0	0	1	0	2
Conseil Départemental	1	1	2	2	1	7

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

A compter de **01/2022**, le CDG 10 a mis en place un **service RGPD interne** destiné à répondre aux besoins de mise en conformité du centre sur la base de la désignation d'un **DPO interne personne physique**.

Ce service permet également de proposer aux organismes publics de l'Aube qui le souhaitent une mise à disposition de compétences RGPD sous la forme d'une adhésion à « **Mission RGPD** » afin de disposer d'un DPO externe personne morale.

Ainsi qu'une mutualisation étendue aux Centres de Gestion limitrophes (CDG 51 et CDG 52) pour leurs besoins internes de conformité (via **convention de mutualisation**) afin de disposer d'un DPO mutualisé personne morale.

Cette mutualisation prévoit également un appui sous forme de « **coordination et expertise** » auprès des Centres de Gestion limitrophes (CDG 51 et CDG 52) dans le cadre de l'ouverture d'un service analogue « **Mission RGPD** » auprès de leurs propres organismes adhérents. Les Centres de Gestion limitrophes étant alors positionnés en tant que DPO externe personne morale de leurs adhérents.

#### **La clé de répartition théorique du service étant (sur la base 1 ETP) :**

CDG 10 : 0,2

CDG 51 : 0,2

CDG 52 : 0,2

Adhérents CDG 10 : 0,4

#### **Le périmètre de « Mission RGPD » comprend 8 axes de service :**

**Axe 1 :** Facilitation d'adhésion et de démarrage (sous la forme d'un parcours, de kit et de tuto)

**Axe 2 :** Activité de support (RGPD et logiciel DLD)

**Axe 3 :** Perfectionnement sous forme de notes et de focus thématiques multi-formats (présentiel, webinaire, tutovidéos)

**Axe 4 :** Aide à conformité sous forme de procédures types, modèles, canevas

**Axe 5 :** Aide aux saisines (exercice de droit) et gestion des incidents (violation de données, contrôle CNIL)

**Axe 6 :** Communauté RGPD (constitution et animation)

**Axe 7 :** Contrôle - bilan - aide à analyse de risque

**Axe 8 :** Sécurisation (sensibilisation cybersécurité, aide à gouvernance sécurité)

Ainsi que la fourniture des comptes du logiciel de gestion de la conformité Data Legal Drive (DLD) aux adhérents, la pré-alimentation de ces comptes en traitements types, l'accompagnement à la prise en main du logiciel et le support.

A noter que les axes 6, 7, 8 ne sont envisagés qu'à compter de 2023.

#### **Les ressources humaines du service :**

Le service est composé de 3 personnes :

- Une référente RGPD Administrative & Métiers
- Un référent RGPD Informatique & Cyber
- Un DPO (changement de DPO en 09/2022)

#### **Les chiffres à fin 2022 :**

- **375** adhérents
- **562** comptes Data Legal Drive (DLD)
- **160** sollicitations du support
- **4** sujets traités en présentiel sur **23 dates** avec **324 participants**

- **Livrables : 3 kits** (de démarrage, de sensibilisation, de conformité site web), **1 procédure** d'exercice de droit, **5 notes** RGPD, **2 modèles**, **19 tutovidéos** (prise en main DLD, sensibilisation RGPD, focus sur les durées de conservation)
- **6 aides** à saisine d'exercice de droit et **2 aides** suite à violation de données

#### Les livrables :

Les ressources sont mises à la disposition des adhérents directement dans DLD dans un espace dédié nommé « Espace CDG10 » et composé de 6 rubriques : Kit de démarrage / Support / Perfectionnement / Aide à conformité / Sécurisation / Guides essentiels.

## 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 2022 par notre Département.

## D – TABLEAU RECAPITULATIF DES REUNIONS D'INFORMATION DU CDG 10

Des réunions d'information appelées "Vendredis du CDG" sont organisées au siège du CDG 10 ou délocalisées. Ces réunions sont à destination des Elus et des agents. Lors de ces séances sont abordés tous les thèmes en lien avec nos missions.

Mois	Thèmes	Nombre de réunions
Janvier 2022	Protection sociale complémentaire	4
Janvier 2022	RGPD	4
Février 2022	Concours et examens : Recensement des besoins	4
Mars 2022	Modalités de mise en œuvre du CPF – Mission APEPP - Apprentissag/Alternance	3
Mars/Avril 2022	Gestion de l'indisponibilité physique/ Congés et conseil médical	3
Mai 2022	Procédure pour la saisine du conseil de discipline/ Déroulement d'une séance de conseil de discipline	2
Juin 2022	Accueil de jeunes de moins de 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle	2
Septembre 2022	Les contractuels	2
Octobre 2022	Cumul d'emploi/Médiation Obligatoire Préalable/Dispositif de signalement	1
Novembre 2022	Promotion interne/Avancements/Evaluations	1

## **IV ~ LES MARCHES PUBLICS**

Le Centre de Gestion a procédé en 2022 à la consultation suivante par demande de devis compte tenu du montant estimé du marché :

Marché de travaux – MAPA n°202201

Objet du marché : Aménagement de bureaux dans un espace existant

Le marché est constitué de 5 lots :

LOT 01 - MENUISERIES INTERIEURES BOIS

Attributaire : Entreprise Concept Réno Déco (10450 BREVIANDES)

Signé le : 24/11/2022

Montant : 14 400 € T.T.C.

LOT 02 - PLATRERIE-ISOLATION-FAUX PLAFOND

Attributaire : Entreprise PLATRERIE SAVINIENNE (10150 PONT STE MARIE)

Signé le : 24/11/2022

Montant : 19 664,40 € T.T.C.

LOT 03 - ELECTRICITE

Attributaire : Entreprise Aubelec (Saint Julien les Villas - 10432 ROSIERES CEDEX)

Signé le : 24/11/2022

Montant : 9 600 € T.T.C.

LOT 04 - PEINTURE / REVETEMENT DE SOL

Attributaire : Entreprise MD Sols et peinture (10180 SAINT LYE)

Signé le : 24/11/2022

Montant : 11 485,44 € T.T.C.

LOT 05 - CHAUFFAGE / RAFRAICHISSEMENT / VENTILATION

Attributaire : Entreprise Masson (10150 PONT SAINTE MARIE)

Signé le : 24/11/2022

Montant : 14 400 € T.T.C.

Les autres achats d'un montant de moins de 40.000 € H.T. ont été faits par demande de devis ou auprès de l'UGAP, principalement :

- Travaux de peintures,
- Remplacement des portes de garage,
- Réécriture du site Internet [www.cdg10.fr](http://www.cdg10.fr),
- Changement de véhicules,
- Acquisition d'un logiciel de Gestion Electronique de Documents (GED),
- Achat de matériels informatiques, mobiliers et fournitures diverses.

# V ~ ANNEXES



# FICHE REPÈRES DU RSU 2021

## Comité Social Territorial du CDG 10

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2021. 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.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr).

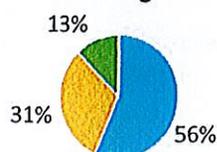
**TAUX DE RETOUR**

**51%**

> 264 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 523 recensées  
 > 1 434 agents recensés dans ces collectivités dont 807 fonctionnaires, 447 contractuels permanents et 180 contractuels sur emploi non permanent

### Effectifs

56% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires  
 ■ Contractuels permanents  
 ■ Contractuels non permanents

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	1	35	4
Contractuels permanents	1	15	2
Contractuels non permanents	1	16	3

Précisions emplois non permanents

- ⇒ 18,9 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 35,6 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

34,23 % des contractuels permanents en CDI

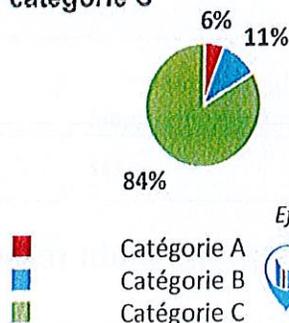
### Caractéristiques des agents permanents

48% d'agents relevant de la filière technique

Nbre moyen par coll concernée

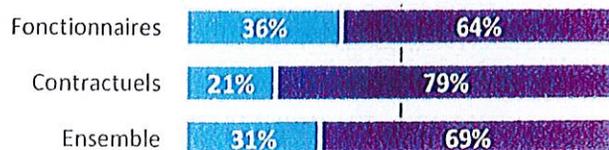
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen par coll concernée
Administrative	37,2%	26,0%	33,2%	1,9
Technique	45,7%	51,2%	47,7%	2,6
Culturelle	2,4%	8,9%	4,7%	3,0
Sportive	0,2%	0,0%	0,2%	2,0
Sociale	6,8%	4,9%	6,1%	1,9
Médico-sociale	0,2%	0,2%	0,2%	1,0
Police municipale	1,1%	0,0%	0,7%	1,8
Animation	6,3%	8,7%	7,2%	2,4
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>

84% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 69%

■ Hommes  
 ■ Femmes

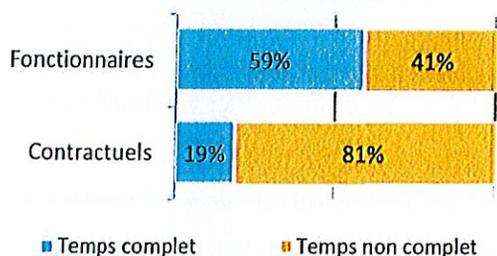


Le cadre d'emplois des Adjoints techniques rassemble 43% des agents

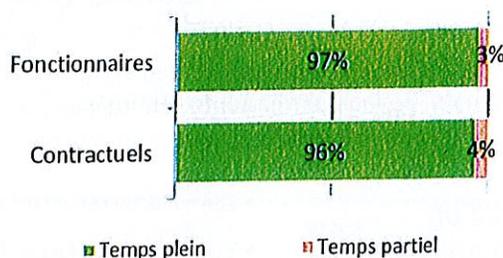
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Adjoints administratifs	23%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	7%
ASEM	5%

## Temps de travail des agents permanents

- 59% des fonctionnaires à temps complet contre 19% des contractuels



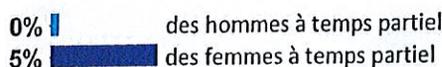
- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	33%	Technique	86%
Technique	33%	Animation	77%
		Sociale	73%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 48 ans

### Âge moyen\* des agents permanents

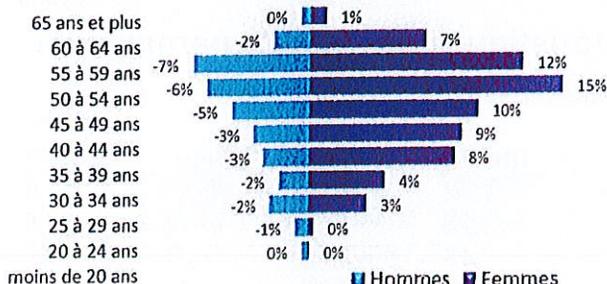
Fonctionnaires	48,71
Contractuels permanents	46,55
Ensemble des permanents	47,96

### Âge moyen\* des agents non permanent

Contractuels non permanents	43,12
-----------------------------	-------



### 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, 6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 3 fonctionnaires
- > 1 contractuel permanent
- > 1 contractuel non permanent

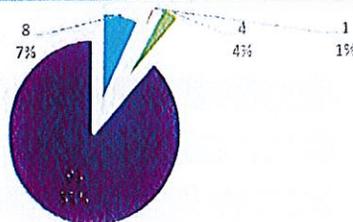
### ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,6 ETPR
Catégorie B	1,2 ETPR
Catégorie C	2,9 ETPR

## Positions particulières

8,2% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

- En 2021, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 12,4%

Fonctionnaire	Contractuel permanent
5,8%	24,4%

### Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020	Effectif physique au 31/12/2021
4,8 agents	4,8 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

### Variation des effectifs\* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↘	-4,3%
<b>Ensemble</b>	<b>↘</b>	<b>-3,0%</b>

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	37%
Départ à la retraite	17%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	17%
Démission	14%
Mutation (changement de collectivité)	8%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	46%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Voie de mutation	6%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	4%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

## Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 2 Ruptures conventionnelles actées en 2021

1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle  
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	7 agents sur 10
Avancements d'échelon	2 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

1,12% des agents concernés

## Sanctions disciplinaires

- 2 sanctions disciplinaires prononcées en 2021 parmi les 264 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	1	1
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

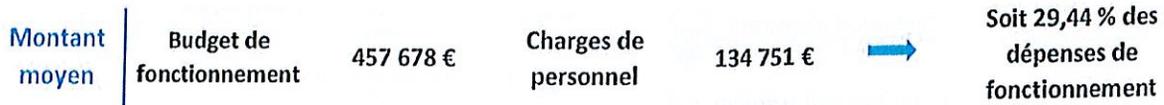
- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2021)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	75%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

## Budget et rémunérations

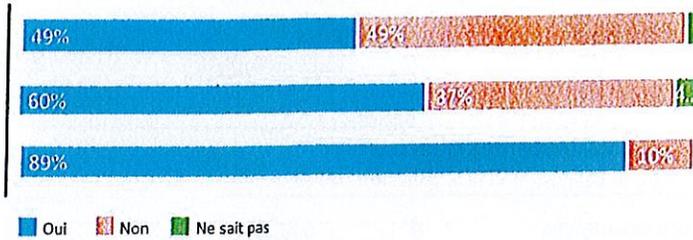


Les charges de personnel représentent 29,44 % des dépenses de fonctionnement



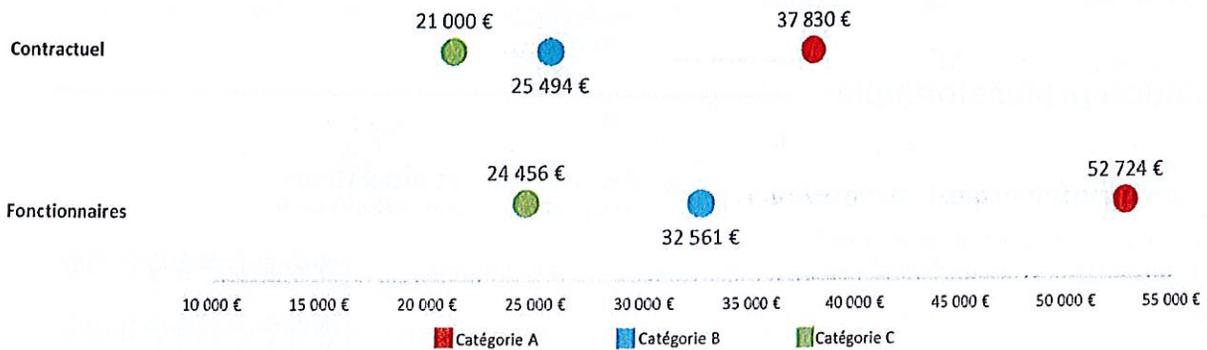
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



52% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération médiane par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

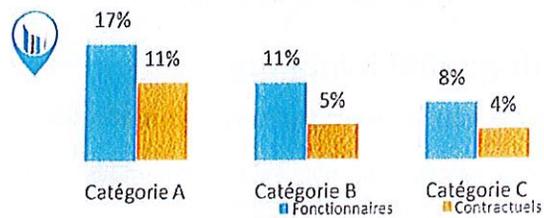


La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 8,8 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

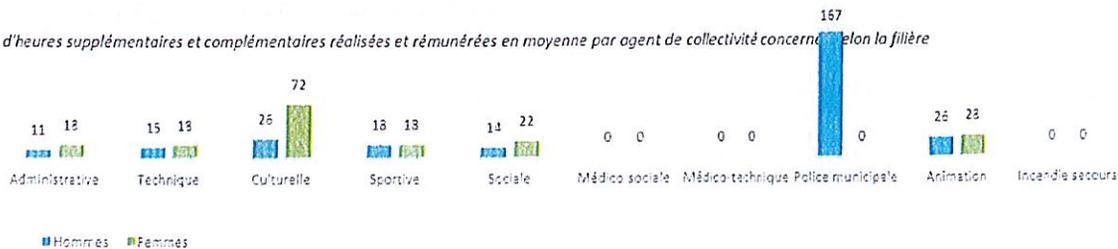
Fonctionnaires	9,63%
Contractuels sur emplois permanents	5,63%
<b>Ensemble</b>	<b>8,80%</b>

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



En moyenne, 137 heures supplémentaires/complémentaires pour les 52% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



47% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

## Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,67%	1,68%	2,32%	0,69%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	4,00%	1,91%	3,26%	0,69%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,21%	2,16%	3,48%	0,98%

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

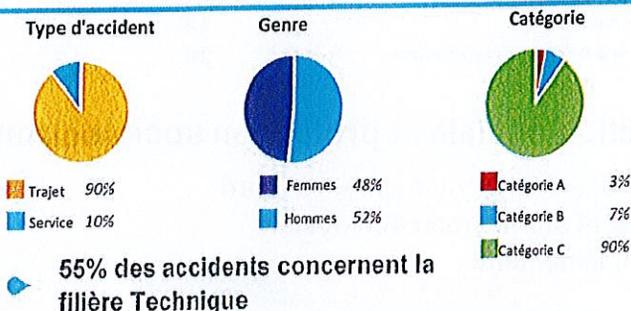
> 19,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

## Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

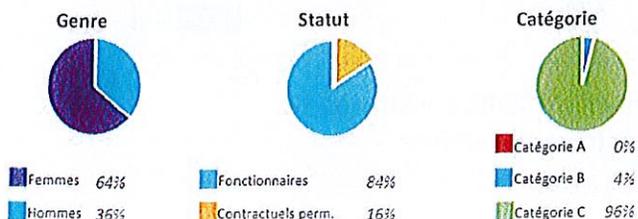
> En moyenne, 46 jours d'absence consécutifs par accident du travail



## Handicap

8% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,0%



Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées...	4 046 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	7 887 €

## Prévention et risques professionnels

9 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 1 276 €

Coût par jour de formation : 141 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

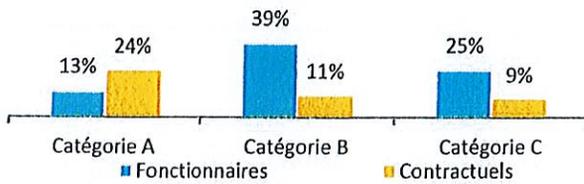
2,4% des femmes  
2,3% des hommes

## Formation Agents présents au 31 décembre

En 2021, 20% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

19% des femmes et 24% des hommes

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

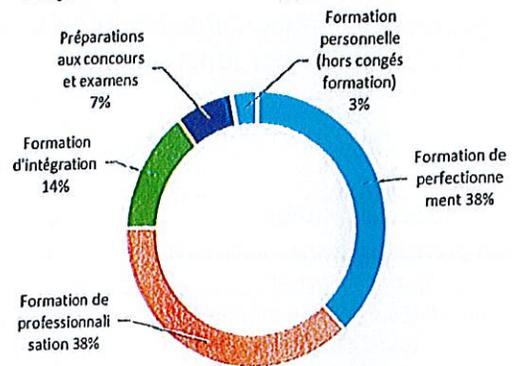


Le budget médian consacré à la formation est de 1 127 €

### Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	58%
Autres organismes	32%
Coût de la formation des apprentis	5%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%

## Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent



### Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	71%
Autres organismes	26%
CNFPT au-delà	3%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

19% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 23,1% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant médian annuel par bénéficiaire	297 €	32 €

■ Non réponse ■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



## Relations sociales

% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



0,8% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

### Les principales négociations

Conditions et organisation du travail  
Temps de travail, qualité de vie au travail  
Déroulement des carrières et promotion

### Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail  
Conditions et organisation du travail  
Mise en place du télétravail

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + 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 31/12/2021

- + 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 31/12/2020

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

*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 »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> 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 2021. 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 le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2023

Version 1