



# RAPPORT D'ACTIVITÉS ANNUEL

---

ANNÉE 2022

# SOMMAIRE

- 03.** Service d'archivage itinérant
- 09.** Service ressources humaines internes
- 11.** Service compétences et territoires
- 22.** Service contrats-groupes et développement
- 28.** Service qualité
- 33.** Service santé sécurité au travail
- 63.** Service carrières - Instances paritaires



# SERVICE D'ARCHIVAGE ITINÉRANT



Un agent titulaire à temps partiel (80%), Mme Goutanier-Lambert, et un agent contractuel à temps plein pour un accroissement temporaire de l'activité du service, M. Rémi Condamin, sur le grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

## GESTION DES ARCHIVES DU CENTRE DE GESTION

Le service a mis-à-jour son guide de procédure en lien avec le service qualité, a préparé les éliminations et versements pour l'année 2023, a recherché et préparé les actes du CDG pour leur reliure.

- Réalisation de 4 formations à l'archivage pour les services et d'une démonstration de la GED.
  - Soit 26 jours d'intervention pour le CDG. Si le service facturait ces journées au CDG, cela représenterait 6 240 €.

Poursuite des travaux engagés concernant la gestion des documents numériques : numérisation des dossiers de carrières.

Voici des statistiques par armoire, concernant la création de dossiers, l'ajout de documents et la consultation des documents :

	Armoires	Dossiers créés	Dossiers archivés	Documents importés	Documents numérisés	Pages Numérisées	Documents consultés	Consultations
2022	ADMIN_GENERALE	2	0	226	0	0	19	30
	ADMIN_GENERALE_MP	0	0	1	0	0	1	2
	BATIMENT_UXEGNEY	0	0	38	0	0	104	161
	COLLECTIVITES	6	0	2081	842	1667	1217	1592
	COMMUNICATION	0	0	0	0	0	7	7
	COMPTABILITE	1	0	0	0	0	12	12
	CONSEIL_ADMIN	1	0	114	0	0	122	146
	CONTRATS_GROUPES	1	0	0	0	0	25	28
	DEVIS							
	FLUX_DE_DOCUMENTS							
	FORMATIONS_REUNIONS_INFOS							
	INSTANCES_MEDICALES							
	INSTANCES_PARITAIRES							
	PAIE	23	0	9	0	0	10	10
SUIV_AGENTS	2805	0	16760	2961	48359	11577	22920	
<b>Totaux 2022</b>		<b>2839</b>	<b>0</b>	<b>19229</b>	<b>3803</b>	<b>50026</b>	<b>13094</b>	<b>24908</b>
<b>Totaux 2017-2022</b>		<b>28331</b>	<b>0</b>	<b>57464</b>	<b>33621</b>	<b>467311</b>	<b>74868</b>	<b>145451</b>

On entend par « intervention » l'établissement de diagnostics, les travaux de tri et d'archivage ainsi que les autres prestations réalisées dans les collectivités et groupements de collectivités (formation, organisation de l'archivage, conseils, rédaction des procès-verbaux d'archivage).

Les interventions se sont déroulées dans 32 communes et établissements publics.

Figure 1 : Tableau récapitulatif le nombre de diagnostics pour les communes et groupements de communes et les adhésions au service.

Collectivité	Adhésion au service (convention)	Année de l'état des lieux
<u>Le Tholy</u>	2022	2022
Plombière-les-Bains	2021	2022
Arches	2015, 2020	2022
Brouvelieures		2022
Bruyères	Attente retour convention	2022
Chantraine	2010	2022
Eloyes	2014, 2020	2022
La Forge	2018	2022
Les Thons		2022
Padoux		2022
Puzieux		2022
Saint-Michel-sur-Meurthe		2022
SDANC	2019, 2020	2022
Thaon-les-Vosges		2022
Ventron		2022
<u>Saint-Ouen-les-Parey</u>		2022
Gendreville	2022	2021
<u>Le Val d'Aïol</u>	2022	2021
	<b>3 en 2022</b>	<b>16 en 2022</b>

À ce jour, **68 collectivités (communes et établissements publics) adhèrent** au service d'archivage itinérant.

## PRESTATIONS RÉALISÉES

291.5 jours cumulés d'intervention au cours de l'année 2022 (diagnostics et prestations en collectivités et groupements de collectivités).

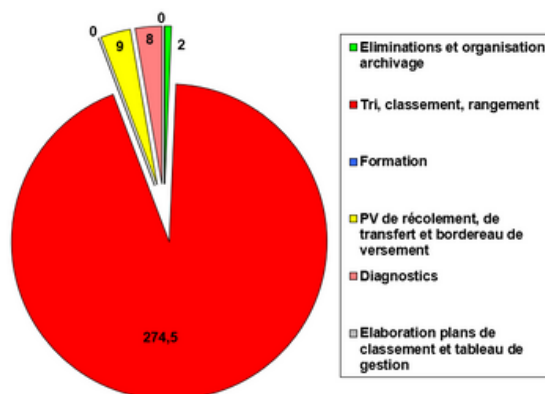


Figure 2 : diagramme représentant le nombre de jours d'intervention par prestation.

Figure 3 : tableau récapitulatif par collectivité les prestations réalisées et les volumes d'archives triés et éliminés.

Collectivité	Estimation nb de jours pour une intervention complète	Volumes (ml)					Nombre de jours pour :				
		Arrière à traiter	Triés et classés	Classés archives définitives	Classés éliminables dans les 10 ans	Éliminés	Classement, rangement et rédaction du rapport	Éliminations et organisation de l'archivage	Formation	Rédaction procès-verbal de récolement	Rédaction bordereaux versement ou transfert
Ambacourt	21,5	29,99	4,42	1,31	0,67	2,44	7				
Attigneville	28	43,15	1,9	0,8	0,95	0,15	1				
CAE	181,5	255,57	86,25	26,88	19,79	39,48	83				3
Ferdrup	57,5	75,48	7,66	1,52	1,7	4,44	11,5				
Gendreville	20,5	22,28	13,2	4,16	0,87	8,17	10				
Granges-Autmonzey (Granges)	79	108,54	8,73	2,2	2,3	4,23	10				
Granges-Autmonzey (Aumontzey)	44	57,1	28,18	12,1	0,9	15,18	18				
Jeanménil	84	97,18	37,76	10,34	7,68	19,74	21				
Le Val d'Ajol	59	35,25	43,92	11,53	6,9	25,49	22	2			
Le Tholy	7		0	0	0	0	0			5	
Plombière-les-Bains	70,5	59,69	12,84	2,75	0,28	9,81	15				
Pompière	25,5	33,53	5,67	3,03	1,3	1,34	9				
Pouxieux	84,5	116,6	13,25	4,78	1,07	7,4	14				
SIVOM vallée de la Roche Harchechamp	10	4	0,8	0,15	0,5	0,15	1				
SDEV	99,5	222,57	12,2	8,7	2,75	0,75	15				
Vège-les-Bains (La) (Bains-les-Bains)	72,5	93,79	41,22	17,82	10,5	12,9	19				
Vège-les-Bains (La) (Hautmougey)	27	26,72	5,78	2,8	0,6	2,36	7			1	
Vrécourt	34,5	41,33	15,9	5,81	1,38	8,71	11				
<b>18</b>			<b>339,66</b>	<b>116,78</b>	<b>60,14</b>	<b>162,74</b>	<b>274,5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

## A. ÉLIMINATIONS

Les éliminations réalisées dans les collectivités représentent un volume total de 162.74 ml (environ 6.5 tonnes).

Ces éliminations sont effectuées dans toutes les interventions car elles permettent de libérer de la place et de faciliter le travail de classement.

## B. PROCÈS-VERBAL DE RÉCOLEMENT ET DE TRANSFERT DES ARCHIVES, BORDEREAU DE VERSEMENT

L'article 4 de l'arrêté interministériel du 31 décembre 1926 portant règlement des archives des communes, modifié – toujours en vigueur – prescrit l'établissement d'un procès-verbal de décharge et de prise en charge des archives de la commune, auquel est annexé un récolement sommaire ou détaillé des archives (recensement des archives par salle, par rayonnages et étagères). Ce procès-verbal de récolement des archives est établi obligatoirement après chaque élection municipale et doit être signé du maire sortant et du nouveau maire.

De plus, avec la fusion de groupements de collectivités, entraînant la disparition d'anciennes entités pour créer de nouvelles structures, l'archiviste réalise la rédaction de procès-verbaux de transfert d'archives entre communautés de communes.

Certains organismes publics ou collectivités ont l'obligation de transférer leurs archives historiques aux services départementaux d'archives, dans ce cas un bordereau de versement est rédigé.

Les archivistes ont rédigé 36 documents : procès-verbaux de récolement et bordereaux de versement.

L'organisation de l'archivage consiste à définir où et comment sont rangées les archives en attribuant notamment un numéro à chaque rayonnage et à chaque tablette qui compose un rayonnage et en choisissant de séparer les archives définitives (historiques) des archives éliminables dans les années à venir. Cette organisation permet de faciliter les recherches de documents et les éliminations futures.

Les archivistes mettent aussi en place un plan de classement des archives, un tableau de gestion des documents et des procédures pour organiser l'archivage et la communication des archives.

Cette prestation est réalisée systématiquement dans les collectivités.

Les collectivités ont la possibilité de demander à avoir un plan de classement et un tableau de gestion des archives propres à leur structure.

**D. TRI, CLASSEMENT ET PRÉPARATION DU DÉPÔT DES ARCHIVES CENTENAIRES**

Le tri et le classement consistent à séparer les archives historiques des archives éliminables et de ranger les archives par domaine d'activité et par dossier en respectant un cadre de classement. Les archives antérieures à 1983 sont classées et cotées selon le cadre de classement de 1926 pour les archives communales et les archives postérieures à 1983 sont classées en continu et cotées en W, selon la circulaire AD 83-1 du 8 mars 1983. Instruction sur le traitement des archives communales.

Les archivistes ont trié au cours de l'année 2022, 339.66 ml de documents, soit 13 tonnes (en comptant les éliminations). 274.5 jours ont été consacrés au tri et classement d'archives (sans compter les jours destinés aux éliminations de masse).

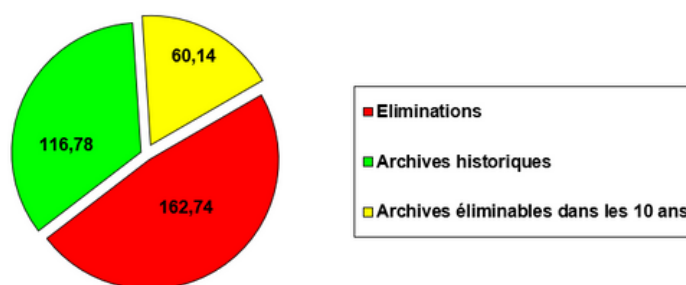


Figure 4 : diagramme représentant le volume d'archives triées en mètres linéaires.

**E. FORMATION DES AGENTS ET DES ÉLUS**

La formation s'effectue sur une demi-journée à une journée. Elle est divisée en une partie théorique : rappel de la réglementation, explication des procédures d'archivage et de l'utilisation des outils proposés ; une partie pratique : identification des dossiers, cotation des boîtes, entrée des données dans l'instrument de recherche.

67 955 euros pour les interventions.

Le planning de 2023 est complet.



# SERVICE RESSOURCES HUMAINES INTERNES



<b>EFFECTIFS CENTRE DE GESTION (hors MAD) au 31/12/2022</b>	
Hommes	27
Femmes	48
Catégorie A	18
Catégorie B	28
Catégorie C	29
Stagiaires	0
Titulaires	29
CDD/MT	38
CDI	4
Apprentis	4
Contrats aidés	0
Vacataire	2
<i>TAUX TURN OVER, calcul : ((27*+32**)/2) /79***</i>	37,34 %
<b>ABSENCES (hors MAD)</b>	
Nbre jours absence calendaires pôle DIRECTION	
Nbre jours absence calendaires pôle AGE	376
Nbre jours absence calendaires pôle CGD	262
Nbre jours absence calendaires pôle CIP	29
Nbre jours absence calendaires pôle PET	573
Nbre jours absence calendaires pôle SST	154
Nbre jours absence calendaires pôle SSU	599
Nbre jours absence MO	1 021
Nbre jours absence PATHO	20
Nbre jours absence MAT	141
Nbre jours absence ASA	8
Nbre jours absence CLM	310
Nbre jours absence Dispo d'office	277
Nbre jours absence isolement COVID	111
Nbre jours absence AT	43
Nbre jours absence CLD	46
Nbre jours absence congé paternité	16
Nbre jours toute absence confondue stagiaires/titulaires	1 238
Nbre jours toute absence confondue CDD/MT	435
Nbre jours toute absence confondue CDI	8
Nbre jours toute absence confondue APPRENTIS	24
Nbre jours toute absence confondue CONTRATS AIDES	288
<i>TAUX ABSENTEISME, calcul : voir fichier Excel</i>	7,59 %
<b>PAIE</b>	
Nbre paie agents du CDGFPT	1 041
Nbre paie agents MAD	2 086
<i>MOYENNE</i>	260 paies / mois
<b>ACTES</b>	
Nbre actes entrées/sorties (contrats, mutation, radiation...)	16
Nbre actes RIFSEEP	371
Nbre actes absences	157
Nbre actes carrière (av. échelon, grade, reclassement, ...)	107
Nbre contrats / avenants	74
<i>MOYENNE</i>	60 actes / mois

## INDICATEURS COMPTABILITÉ

<b>DEPENSES</b>	
Nbre mandats	1936
Dépenses de fonctionnement (hors amortissements)	6 592 283,86 €
Dépenses d'investissement (hors projet immobilier)	177 685,79 €
Dépenses projet immobilier	415 321,70 €
<b>RECETTES</b>	
Nbre titres	4361
Cotisations obligatoires	1 132 393,28 €
Cotisations additionnelles	1 349 480,07 €
Prestations de service (hors refacturation MAD)	852 781,44 €
<i>RAPPORT COTI/PRESTA</i>	74,43 % de cotisations perçues par rapport aux prestations de service, dont cotisation assurance
<b>RESULTATS (avec op. ordre)</b>	
Section fonctionnement dépenses	6 665 173,34 €
Section fonctionnement recettes	6 665 292,45 €
Section investissement dépenses	909 002,59 €
Section investissement recettes	3 500 089,82 €

# SERVICE COMPÉTENCES & TERRITOIRES



COMPÉTENCES & TERRITOIRES

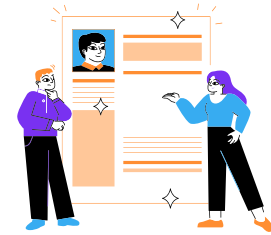
Agence d'emploi territorial Vosges 88

1, rue de l'Abbé Haustète · 88190 GOLBEY  
03 54 04 60 25 · [competences-et-territoires@cdg88.fr](mailto:competences-et-territoires@cdg88.fr)

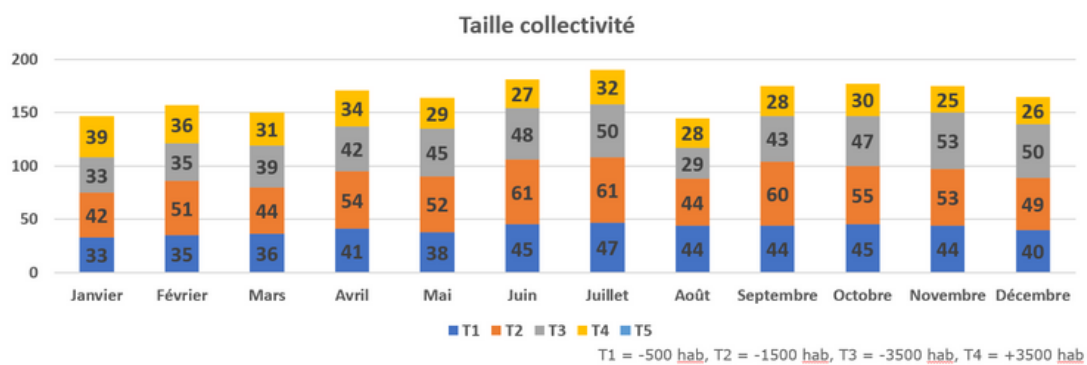


**Centre de Gestion  
des Vosges**

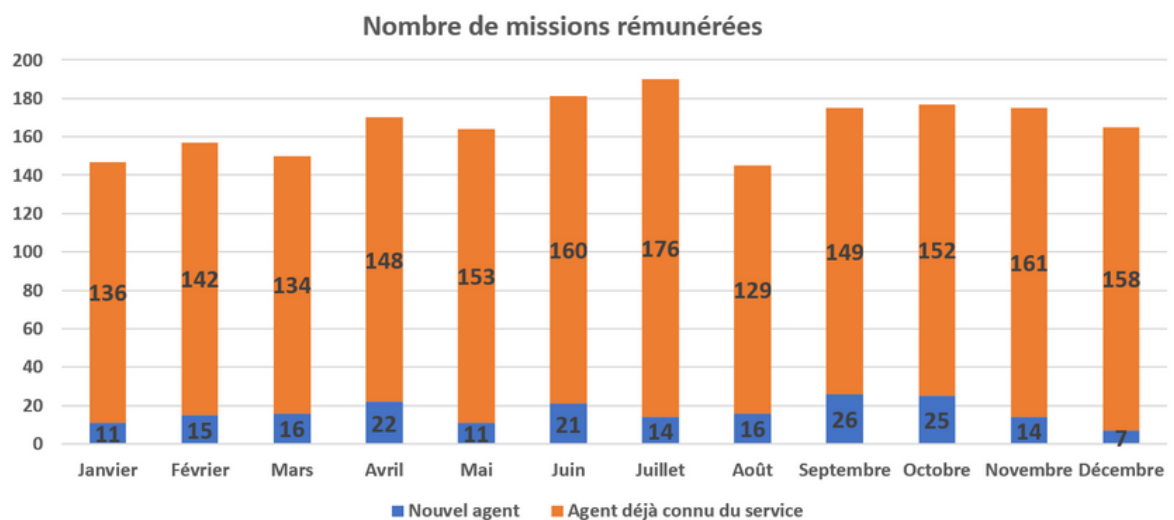
- Composé d'un responsable de service : David LAMBOLEZ
- Une assistante RH : Mélanie CASTRO
- Une assistante RH apprentie : Valérie MARTINS (arrivée en septembre 2021)

LES COLLECTIVITES  
UTILISATRICES

- 138 collectivités utilisatrices en 2022 (+29% par rapport à 2021)
- Typologie de collectivité par mois et par nombre de missions

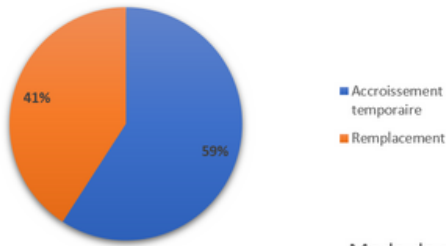
LES MISSIONS RÉALISÉES EN  
2022

- 303 agents mis à disposition (+ 32% par rapport à 2021)
- 825 missions (+29% par rapport à 2021)

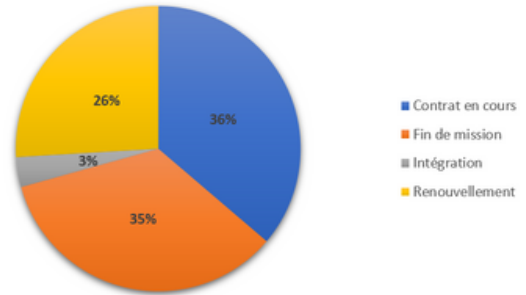


## LES MOTIFS ET LES MODES DE RECRUTEMENT... ET LES ISSUES DE CONTRATS

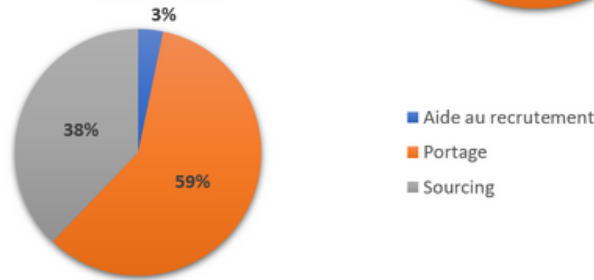
Motif de recrutement 2022



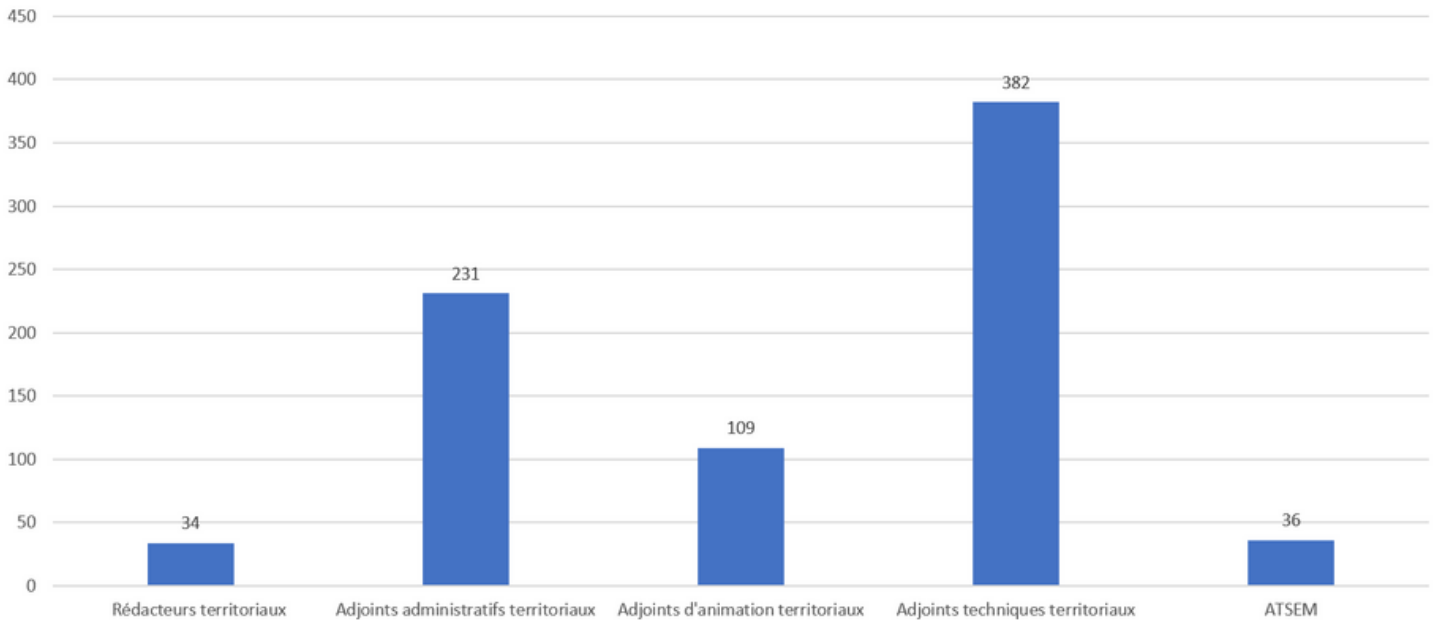
Issue du contrat 2022

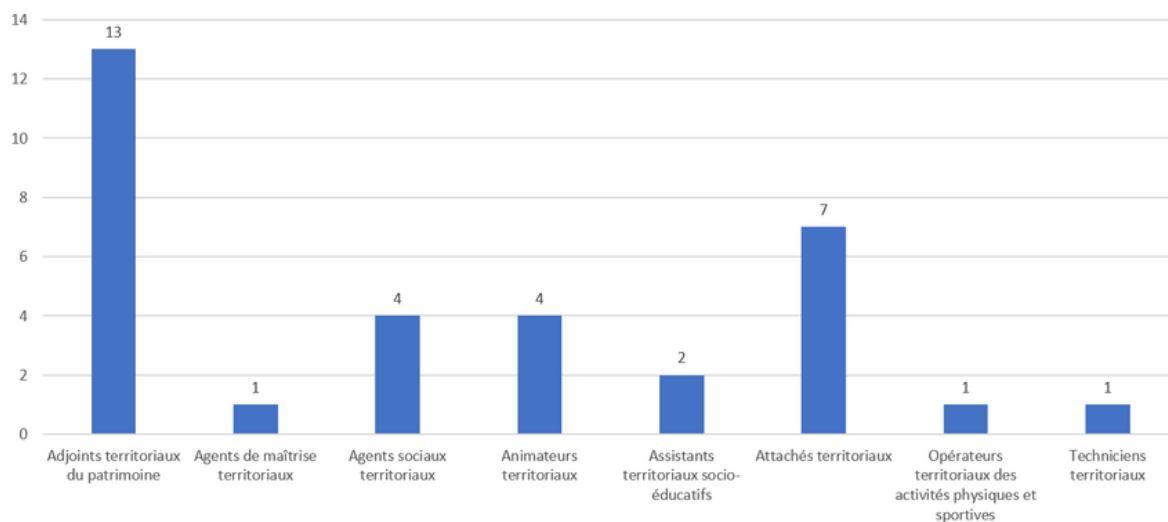
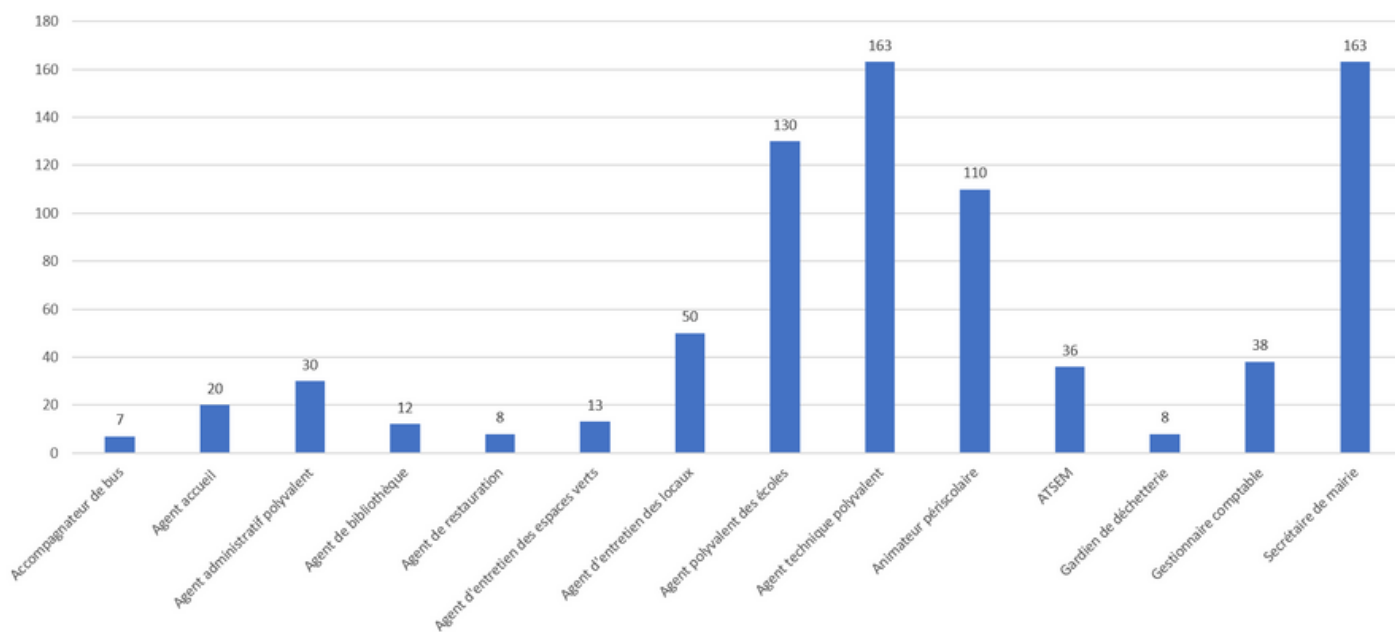


Mode de recrutement 2022

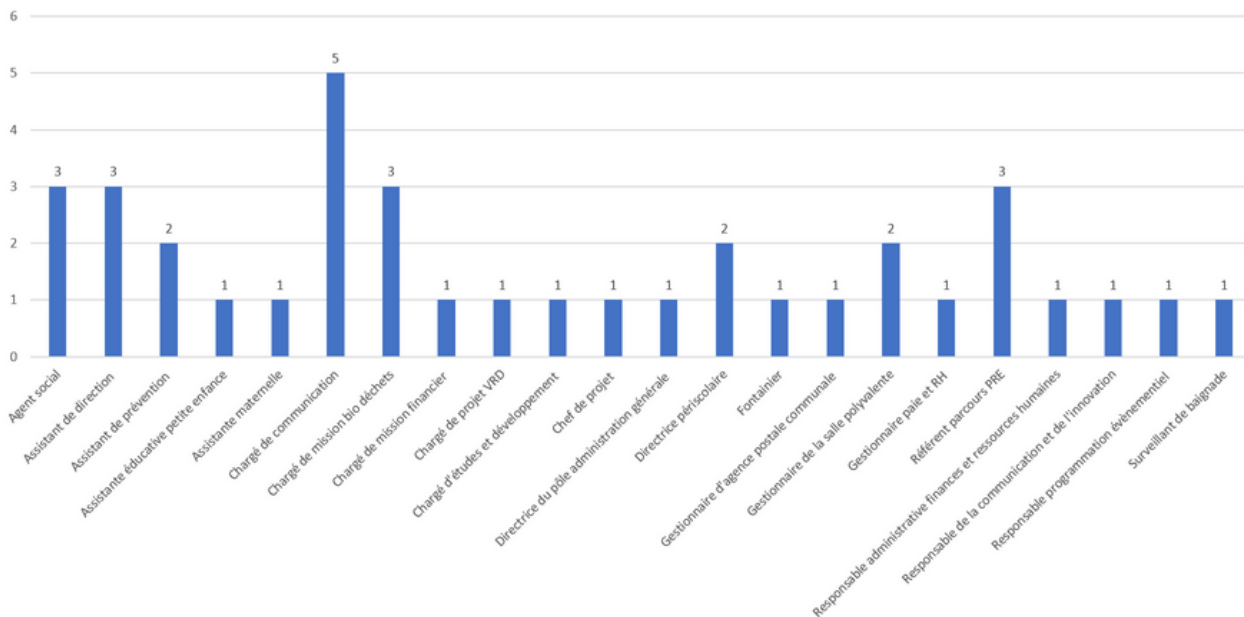


## CADRES D'EMPLOI LES PLUS REPRÉSENTÉS



EMPLOIS LES PLUS  
REPRÉSENTÉS

## EMPLOIS LES MOINS REPRÉSENTÉS



## LE SERVICE RECRUTEMENT ET FORMATION

Composé de :

- Une responsable de service : Juliette LANG
- Une chargée de recrutement et formation : Pauline FRESSE



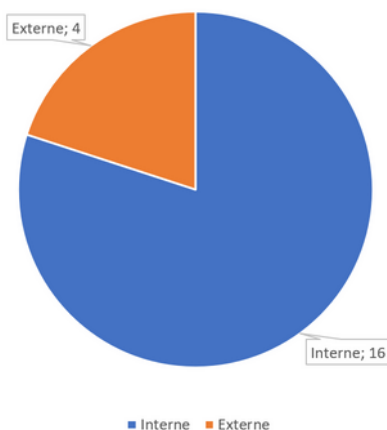
Les missions obligatoires :

- La gestion de la bourse de l'emploi
- Une chargée de recrutement et formation : Pauline FRESSE

Les missions facultatives :

- La prise en charge de tout ou partie de la RH d'un client
- L'aide au recrutement en interne et en externe
- L'accompagnement sur le plan de formation

## L'AIDE AU RECRUTEMENT :



- 2 sessions de formation avec un effectif de 2 à 10 agents formés + 1 session d'accompagnement par visioconférence
- 500 mails traités pour demandes diverses (législation, utilisation de l'outils..)
- Environ 200
- appels reçus pour la campagne d'entretiens professionnels lancée début novembre

## BOURSE DE L'EMPLOI

- 1022 offres d'emploi validées
- 2590 opérations de recrutement gérées
- Environ 100 appels de collectivités pour questions diverses liées à l'utilisation de l'outil et/ou questionnement sur le cadre réglementaire d'un recrutement
- 350 mails gérés sur l'année



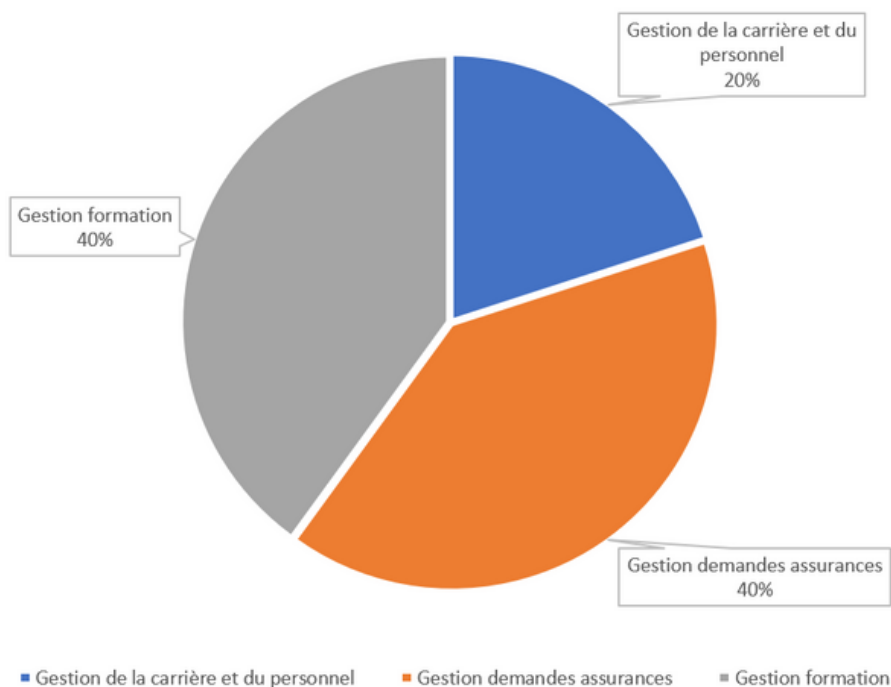
## FORMATION CDG88

- 419 dossiers de formation gérés sur 2022 pour les agents du CDG88

## EXTERNALISATION RH :

- 3 collectivités accompagnées en 2022 soit 45h50 de travail pour le service

Répartition des interventions en externalisation





- Créer et développer une marque employeur CDG88 en collaboration avec le service communication
- Créer une boîte à outils pour les managers du CDG88 et les collectivités sur les thématiques des entretiens professionnels et des fiches de poste
- Poursuivre le développement des prestations pour nos collectivités

## LE SERVICE MOBILITÉ

- Composé d'une conseillère en évolution professionnelle : Aurélie Vitry

Nombre d'entretiens mobilité	50
Nombre de bilans professionnels	2
Nombre de PPR	16*
Nombre d'immersion professionnelle	13
Nombre d'accompagnement FMPE	0
Nombre d'accompagnement reclassement (hors PPR)	0

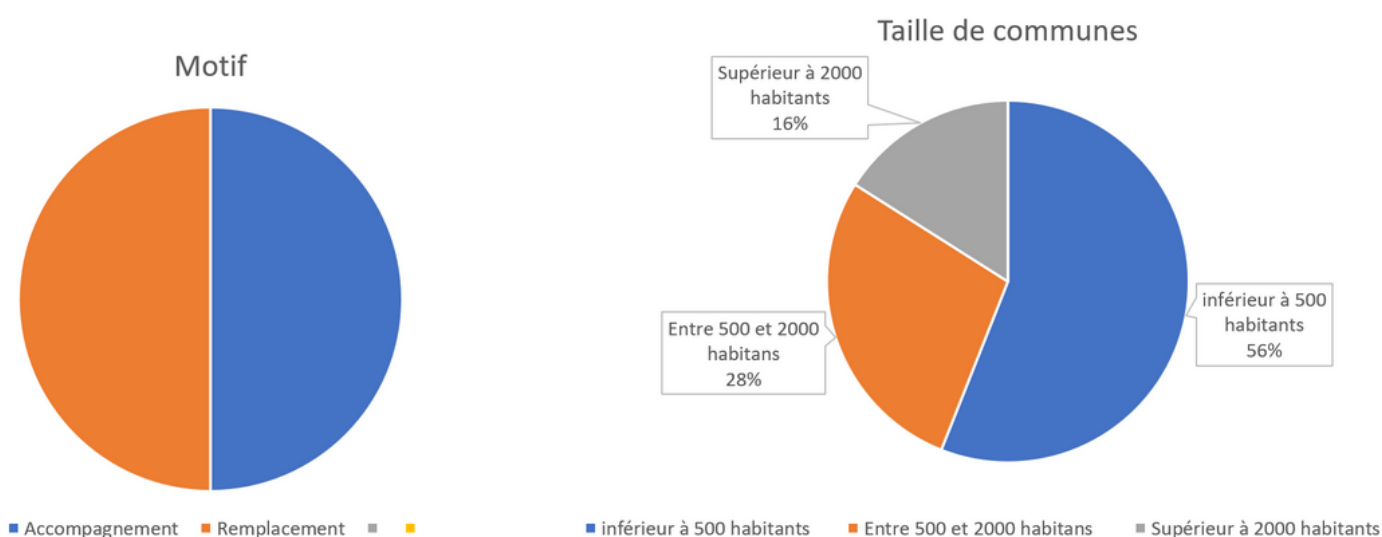
\* 4 PPR initiées en 2021 et prolongées sur 2022 et 12 nouvelles PPR

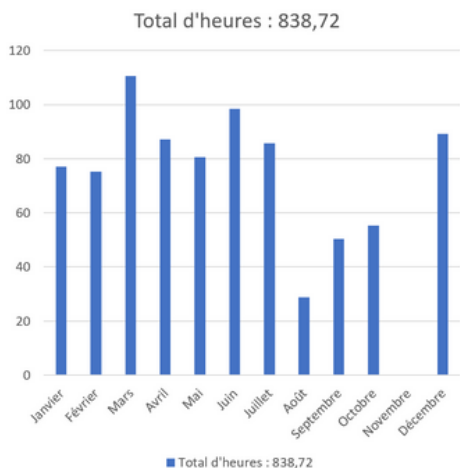
## LE SERVICE ACCOMPAGNEMENT DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Composé de deux chargées de mission :

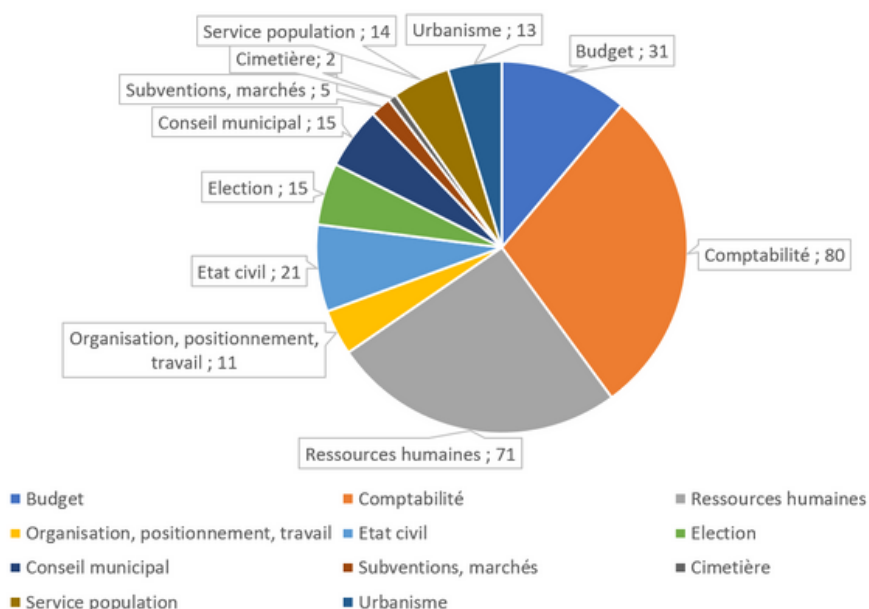
- Léa GÉRARDIN
- Catherine RAMELLA (arrivée fin novembre 2022)

## NOMBRE D'INTERVENTION





**NOMBRE DE JOUR PAR THÉMATIQUES POUR TOUTES LES INTERVENTIONS**



**NOMBRE DE JOUR D'INTERVENTION PAR MOIS**

MOIS	NOMBRE D'INTERVENTION	NOMBRE DE COLLECTIVITES CONCERNEES
JANVIER	12	8
FEVRIER	12	7
MARS	20	10
AVRIL	14	10
MAI	13	5
JUIN	16	6
JUILLET	13	5
AOÛT	5	3
SEPTEMBRE	9	5
OCTOBRE	11	6
NOVEMBRE	0	0
DECEMBRE	13	6

Suivi de la formation en apprentissage BAC PRO AGO au Lycée Viviani :

- Bilan le 1er juillet 2022

Mise en place de 2 sessions de formation sur l'année 2022 :

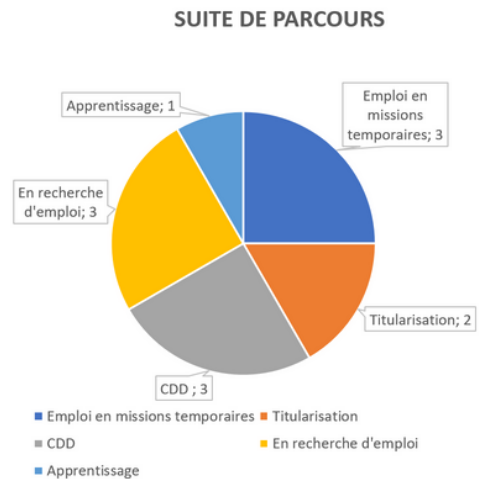
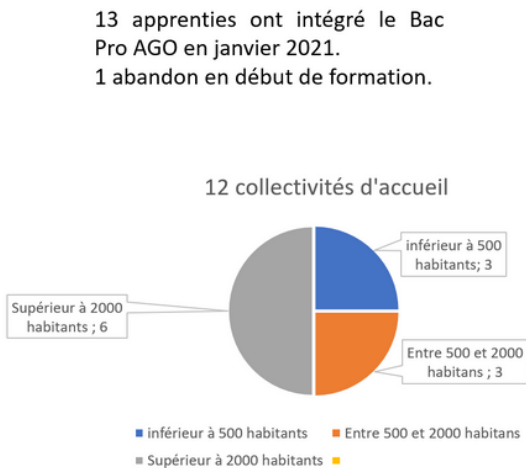
- Session 1 : du 03/10/2022 au 13/01/2023
- Session 2 : du 19/12/2022 au 31/03/2023

Formations financées par le Pôle emploi pour la rémunération des stagiaires et par le CNFPT pour les coûts pédagogiques.

Sourcing et suivi réalisé par le CDG88.

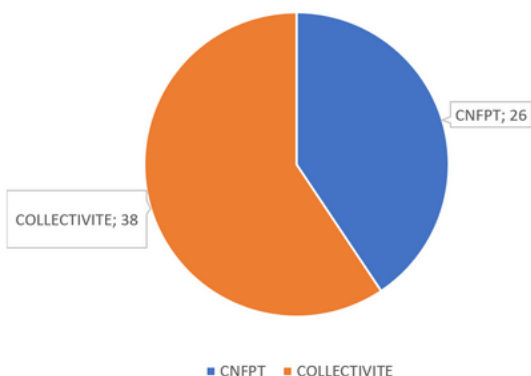
**BILAN DE LA FORMATION SECRÉTAIRE DE MAIRIE**

13 apprenties ont intégré le Bac Pro AGO en janvier 2021.  
1 abandon en début de formation.



**ORGANISATION DE LA FORMATION SECRÉTAIRE DE MAIRIE**

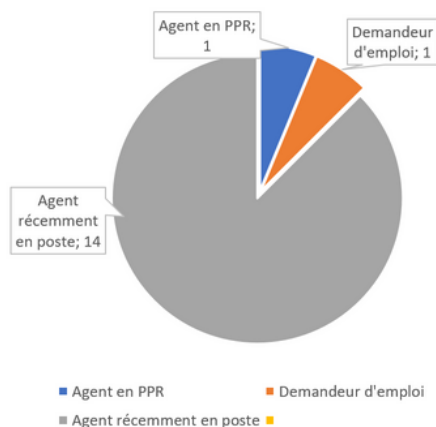
Répartition CNFPT / Collectivités d'accueil



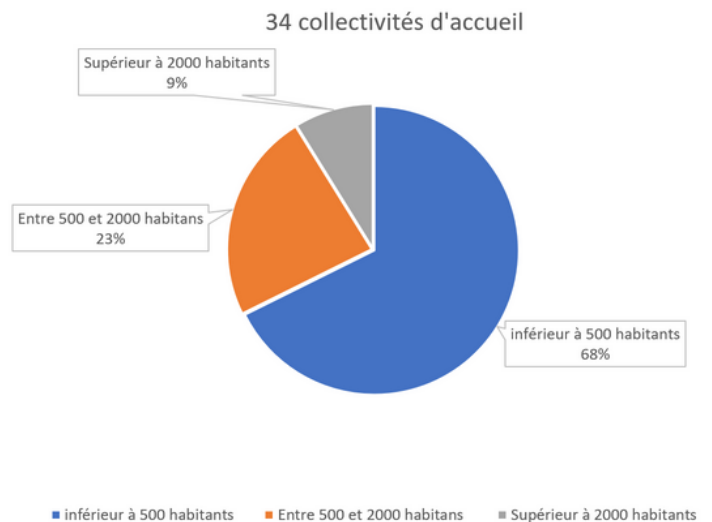
Connaissance de l'environnement territorial
Les élections et la liste électorale
Accueil du public
Trucs et astuces en bureautique
Les fondamentaux de la comptabilité et l'exécution budgétaire
Rôle et place d'une secrétaire de mairie
Sensibilisation à l'hygiène et à la sécurité au travail
Les fondamentaux de l'état civil
Sensibilisation au droit de l'urbanisme
Rencontres avec les institutions
Sensibilisation à la fiscalité locale
Fonctionnement et suivi du conseil municipal
Les pouvoirs de police du maire
L'organisation des cimetières
Sensibilisation au statut de la FPT
Les fondamentaux de la paie et de la rémunération

- 5 demi-journées de réunions d'informations collectives avec 198 participants.
- 125 personnes ont postulé à la formation à la suite des réunions
- 104 ont passé les tests de présélection dématérialisés complets
- 31 personnes reçues en entretien individuel
- 16 personnes sélectionnées et 4 personnes sur liste d'attente pour la session de décembre

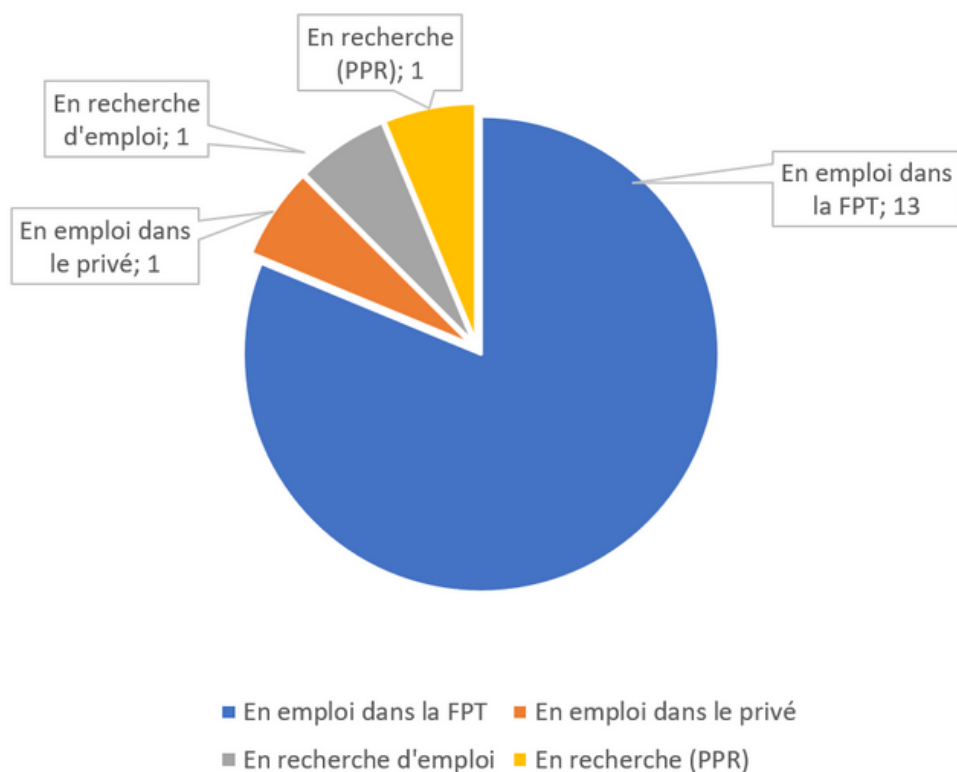
### Composition du groupe



### Taille des communes d'accueil

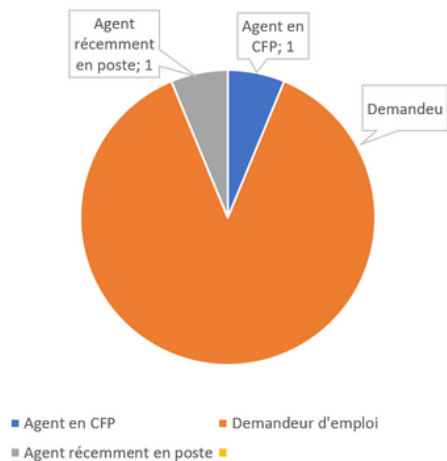


## Situation à la sortie de formation

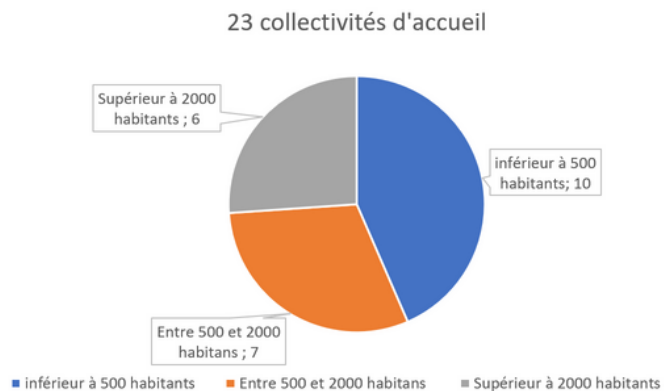


- 2 réunions d'informations collectives en visio avec 110 participants.
- 58 personnes ont postulé à la formation à la suite des réunions
- 57 ont passé les tests de présélection dématérialisés complets
- 30 personnes reçues en entretien individuel
- 16 personnes sélectionnées

Composition du groupe



Taille des communes d'accueil



- La mise en place des Rencontres de l'apprentissage le 18 mars 2022
- La participation au Match pour l'emploi 5 mai 2022
- L'organisation d'une réunion Tables rondes avec les PET le 23/06/2022
- La mise en place de 3 Rencontres des secrétaires de mairie :
  - À Lerrain - 10 mai 2022
  - À St Maurice sur Moselle - 13 septembre 2022
  - À Hadol - 15 décembre 2022

# SERVICE CONTRATS-GROUPES ET DÉVELOPPEMENT



ASSURANCE PRÉVOYANCE

ASSURANCE STATUTAIRE

# ASSURANCE

ASSURANCE MUTUELLE  
SANTÉ

ASSURANCE SOCIALE

# 06

## PERSONNES



ASSURANCE STATUTAIRE

3,2 postes : 2 agents en CMO sur plusieurs mois (recrutement d'un agent à TC temporaire sur 9 mois).

PSC

1,5 postes : 1 agent en CMO sur plusieurs mois (répartition des tâches sur 2 personnes en surcroît ponctuellement à raison de 50%)

ACTION SOCIALE

0,6 poste



- Contrat-groupe 2013-2016
- Contrat-groupe 2017-2020
- Contrat-groupe 2021-2024

SUIVI DES CONTRATS				
	2013-2016	2017-2020	2021-2024	
			2021	2022
Nombre de collectivités	332	372	380	394
Nombre de contrats	531	609	620	647
Nombre d'agents	2 793	6 738	6 264	6 366
Nombre de dossiers indemnisés			5 669	7 971 (+40,6%)
Montant cotisations versées au CDG88 par les collectivités (gestion)		256 943 €	350 197 €	Facturation en cours Estimation à 395 000 €
Montant cotisations versées à l'assureur par les collectivités		Données non disponibles	3 677 950 €	3 739 330 € (provisionnel)

## GESTION ET SERVICES ANNEXES

	Contrôles Médicaux (contre-visites / expertises médicales)						Programmes accompagnement psychologique individuel						Recours contre tiers					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de Dossiers	19	22	52	34	31	32	1	8	7	6	7	6	0	2	4	12	11	7

## ACTIONS REALISEES AUPRES DES COLLECTIVITES

Gazettes semestrielles : à destination de toutes les collectivités (adhérentes ou non)	- Gazette n°1 parue en juin 2021. - Gazette n°2 parue en janvier 2022. - Gazette n°3 parue en août 2022. - Gazette n°4 à paraître en mars 2023.
Prospection téléphonique : collectivités de moins de 30 agents CNRACL - Non Adhérentes -	. 14 adhésions
Marché complémentaire : collectivités de plus de 30 agents CNRACL - Non Adhérentes -	. 9 collectivités concernées mais seulement 3 ont mandaté le CDG pour lancer la consultation : → aucune adhésion : documents statistiques non retournés / consultations individuelles lancées en parallèle.
Augmentation des taux annoncée par l'assureur CNP à compter du 01-01-2023	. Négociations avec l'assureur sur 5 mois : 394 collectivités impactées → 18 grosses collectivités, fortement impactées, ont été rencontrées individuellement afin de les conseiller au plus près.



- En collaboration avec le Cabinet RISK PARTENAIRES et le Pôle Santé : Réunions de 2h30 en collectivité ou au CDG pour le Petit Marché

	<b>Collectivités Sup Seuil (au moins 30 agents CNRACL)</b>	<b>Collectivités Petit Marché (moins de 30 agents CNRACL)</b>
<b>2017</b> (à partir de Novembre)	11	10
<b>2018</b>	16	33
<b>2019</b>	23	11
<b>2020</b> (contexte COVID)	9	1
<b>2021</b> (contexte COVID)	21	0
<b>2022</b>	20	8
<b>TOTAL</b> (sur 5 ans)	<b>100</b>	<b>63</b>

Contrats-groupe 2020-2025

**ASSURANCE "PRÉVOYANCE-MUTUELLE  
SANTÉ"**

<b>PREVOYANCE INTERIALE/GRAS SAVOYE 2014-2019</b>		<b>PREVOYANCE TERRITORIA/GRAS SAVOYE 2020-2025</b>					
Au 31-12-2019		Au 31-12-2020		Au 31-12-2021		Au 31-12-2022	
Collectivités adhérentes	Agents adhérents	Collectivités adhérentes	Collectivités adhérentes	Collectivités adhérentes	Agents adhérents	Collectivités adhérentes	Agents adhérents
277	2 020	338	2 580	347	2 732	362	3 366
<b>Recettes cotisations annuelles : TOTAL</b> - des collectivités adhérentes - <u>commission</u> assureur = Néant (refus de verser une commission pour la gestion)		Au 31/12/2020 <b>18 650 €</b>		Au 31/12/2021 <b>19 150€</b>		Au 31/12/2022 <b>20 900€</b>	

<b>MUTUELLE SANTE INTERIALE-GRAS SAVOYE 2016-2019</b>		<b>MUTUELLE SANTE MNT 2020-2025</b>					
Au 31-12-2019		Au 31-12-2020		Au 31-12-2021		Au 31-12-2022	
Collectivités adhérentes	Agents adhérents	Collectivités adhérentes	Agents adhérents	Collectivités adhérentes	Agents adhérents	Collectivités adhérentes	Agents adhérents
139	662	252	826	257	878	266	1090
		Recettes cotisations annuelles Au 31-12-2020		Recettes cotisations annuelles Au 31-12-2021		Recettes cotisations annuelles Au 31-12-2022	
<b>TOTAL</b> - des collectivités adhérentes - <u>commission</u> assureur = 5 % des cotisations		<b>47 828 €</b> 15 250 € 32 578 €		<b>51 471€</b> 15 450 € 36 021 €		<b>56 059€</b> 17 150€ 38 909€	

<b>ACTIONS REALISEES EN PSC AUPRES DES COLLECTIVITES</b>		
<b>Gazettes semestrielles à destination des collectivités et agents adhérents</b>	<b>2 revues annuelles par assurance</b>	- Gazettes n°4 parues en décembre 2021. - Gazettes n°5 parues en juin et août 2022. - Gazettes n°6 à paraître en janvier et février 2023.
<b>Nombre de réunions de présentation aux élus en 2022</b>	<b>4</b>	GERARDMER, LA CHAPELLE-AUX-BOIS, CHANTRAINE et LES FORGES
<b>Nombre de permanences auprès des agents en 2022</b>	<b>10</b>	NEUFCHATEAU, GRANGES-AUTMONTZEY, RAMONCHAMP, COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION de SAINT-DIE-DES-VOSGES, 2 x SICOVAD, DOGNEVILLE, LES FORGES et COMMUNAUTE DE COMMUNES DES BALLONS DES HAUTES VOSGES à FRESSE-SUR-MOSELLE
<b>Nouvelles collectivités adhérentes en PREVOYANCE au 01/01/23</b>	<b>11</b>	LES FORGES, MADONNE-ET-LAMEREY, MORTAGNE, ROUVRES-EN-XAINTOIS, SICOVAD, VAUDONCOURT, CHAMP-LE-DUC, URVILLE, CCAS de THAON-LES-VOSGES et HOUECOURT
<b>Nouvelles collectivités adhérentes en MUTUELLE SANTE au 01/01/23</b>	<b>7</b>	MAISON DE RETRAITE VAGNEY, LES FORGES, MORTAGNE, ROUVRES-EN-XAINTOIS, URVILLE, CCAS de THAON-LES-VOSGES et LA CHAPELLE-AUX-BOIS.

## ACTION SOCIALE

### Mise en place du contrat-cadre "2023-2026" au bénéfice des collectivités vosgiennes :

- Un lot Prestations d'Action Sociales avec PLURELYA
- Un lot de Titres Restaurant avec SWILE

#### De mars à octobre 2022 : Recherches et sondages

- Recherches des bases juridiques de l'Action Sociale, des missions des CDG et étude de ces bases avec un Avocat
  - Échanges avec d'autres CDG.
- Entretiens avec 6 prestataires privés et associations
  - Sondages auprès des collectivités vosgiennes (et traitement des données de réponses)
- Recherches et réalisation de plusieurs devis pour trouver un Assistant Maître d'Ouvrage
  - Réalisation du cahier des charges
  - Envoi des lettres d'intention de participation à la consultation à l'ensemble des collectivités vosgiennes

#### D'octobre à décembre 2022 :

- Appel d'offre en collaboration avec l'AMO et conclusion du contrat-cadre
  - Rédaction et publication des documents de marché
  - Suivi de l'appel d'offre
- Négociation avec les candidats
  - Attribution du marché
- Envoi du flyer récapitulatif de présentation du contrat-cadre
- Organisation des réunions de présentation de janvier 2023
  - Rédaction du texte pour le
  - Panorama de janvier 2023



### ACTIONS REALISEES AUPRES DES COLLECTIVITES

Sondage Surveymonkey envoyé aux collectivités en mai 2022	149 répondants dont 42 réponses partielles donc 107 réponses complètes
Lettres d'intention de participation à la consultation	327 collectivités nous ont retourné le document complété.
Courriers annonçant le lancement du contrat-cadre avec le flyer de présentation	Envoi à 712 collectivités vosgiennes

## GESTION DU CONTRAT D'ACTION SOCIALE PLURELYA AU BÉNÉFICE DES AGENTS DU CDG88 :

### De mars à décembre 2022:

- Rédaction de l'Inside spécifique PLURELYA (qui n'a pas été publié)
- Questionnaire à destination des agents du CDG88 (qui n'a pas été publié)
- Réalisation de plusieurs procédures d'utilisation
- Suivi des facturations et relances du service comptabilité
- Communication interne : mails, mattermost pour les prestations (comme indiqué dans le tableau ci-dessous)
- Assistance à l'utilisation pour les collègues et gestion des réclamations pour certains dossiers de collègues
- Suivi du taux d'utilisation avec une net amélioration entre le 31/12/2021 et le 31/12/2022

Dates	Communication envoyée	Rapport Prestations utilisées/Cotisations versées	Evolution
31/12/2021	/	46,39%	/
11/04/2022	/	5,63%	/
02/06/2022	Procédure de commande tickets cinéma le 02/06	9,35%	+ 3,72% (par rapport au 11/04/22)
16/09/2022	Rappel allocation rentrée scolaire le 08/09 + chèques sport et culture le 14/09	29,57%	+ 20,22%
12/10/2022	Rappel dates limites de commandes Noël et autres le 10/10 + rappel général lors du séminaire global le 20/10	35,16%	+ 5,59%
10/11/2022	/	51,92%	+ 16,76%
31/12/2022	/	66,21%	+ 14,29% <b>(+19,82% par rapport au 31/12/2021)</b>

# SERVICE QUALITÉ



## MANUEL QUALITÉ :

- Mise à jour et enrichissement
- Mise à disposition sur l'Intranet Qualité



## ANALYSE STRATÉGIQUE

Rédaction d'un guide de travail et des documents associés

Mise à disposition sur l'Intranet Qualité

Analyses SWOT réalisées par tous les responsables de pôle et service et PESTEL réalisée par FS

Organisation d'un COPIL Qualité dédié à l'analyse stratégique : 3 enjeux majeurs identifiés pour 2022

- Innovation (Conception de nouvelles prestations & Ouverture sur de nouvelles perspectives en matière de clientèle)
- Le Système de Management de la Qualité (Amélioration de l'intégration des principes de la norme, organisation de la transversalité)
- La communication interne (Amélioration de la circulation des informations avec création d'un outil de remontée des réclamations et dysfonctionnements, état des lieux des outils de communication, création et diffusion d'une charte des usages)

Mise à jour du plan d'action début 2023

## AUDITS INTERNES

Rédaction d'un guide travail et des grilles d'audit associées

Appel à candidature d'Auditeurs Internes Volontaires

Sensibilisation des 10 auditeurs internes volontaires

Mise à disposition des documents utiles sur l'Intranet Qualité

Les Audits internes se sont déroulés du 27/01/2022 au 08/03/22

Audit des exigences contenues dans les chapitres 4 : Contexte, 9 : Évaluation des performances et 10 : Amélioration (= 3 chapitres d'exigences audités sur les 7 que compte la norme)

8 actions décidées (7/8 réalisées fin 2022)

## MESURE ET TRAITEMENT DE LA SATISFACTION DES EXIGENCES DES PARTIES INTÉRESSÉES PERTINENTES :

PIP ciblées = Agents du CDG88 / Agents MAD en MT au sein des coll. / « destinataires des prestations » et participants aux réunions (présentiel / distanciel) / Les secrétaires, DG et élus des collectivités

Rédaction d'un guide de travail

Mise à disposition sur l'intranet Qualité

Rédaction des questionnaires de satisfaction associés

Utilisation de Survey Monkey

445 questionnaires traités entre le 01/06 et le 31/12/2022



Rédaction d'un guide de travail

Mise à disposition sur l'Intranet qualité

Mise en place d'une fiche d'amélioration (sur Survey Monkey) pour propositions d'amélioration et signalement des dysfonctionnements utilisées à 43 reprises entre le 11/02 et le 31/12/2022

- 7 réclamations clients (dont 2 via le site du cdg+)
- 26 dysfonctionnements internes
- 10 propositions d'amélioration

**AUDIT EXTERNE BUREAU VERITAS :**

Les 10 & 11 mars 2022.

Une non - conformité mineure relevée relative à l'implication des encadrants et agents.

**INSTAURATION D'UN COPIL QUALITÉ/MOIS (EN MOYENNE)**

Réalisation effective et régulière depuis le 14 mars 2022

9 COPIL Qualité en 2022

**SÉLECTION, ÉVALUATION ET SUIVI DES PRESTATAIRES EXTERNES :**

Mise en place en mai 2022

Pas de procédure mais un outil sous forme de tableur : cotation du respect de nos exigences

**SENSIBILISATION DE TOUS LES AGENTS À LA DÉMARCHE QUALITÉ :**

Support de présentation de la démarche qualité :

- Son Intérêt et ses objectifs,
- Les approches et les exigences du référentiel,
- Les impacts sur l'organisation du CDG88,
- Le rôle de chacun,
- Les niveaux d'implication possibles.

Présence obligatoire

Avec un appel aux volontaires pour occuper un rôle de pilote ou copilote de processus (16 personnes volontaires) ou d'auditeur interne (pool de 15 auditeurs internes volontaires)

8 sessions en présentiel réalisées et 55 personnes formées entre le 24 mai et le 1er juillet 2022.

1 session de sensibilisation organisée tous les 3 mois pour les « retardataires » et les nouveaux arrivants : une session de formation pour 3 nouveaux arrivants en novembre 2022.

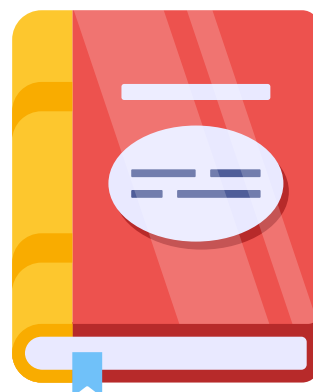
Support de présentation au pilotage de processus :

- Les 8 principes du management de la qualité
- L'approche processus et ses bénéfices
- Les exigences de la norme relatives aux processus
- Présentation des nouveaux processus
- Les étapes de consolidation (Planning ISO)
- Les outils de pilotage

15 pilotes et copilotes (tous sauf Cyrielle, copilote du processus « Communiquer & Promouvoir ») formés sur 4 sessions de formation entre le 26/09 et le 27/10/2022.

## LIVRET D'ACCUEIL DU CDG88

Ajout d'une introduction informative sur notre SMQ dans le livret d'accueil destinés aux nouveaux arrivants (été 2022)



## NOUVEL INTRANET QUALITÉ

Mis en place par Guillaume M depuis septembre 2022

## REVUE DE PROCESSUS ET NOUVELLE CARTOGRAPHIE

Initiée le 25 avril 2022  
Redéfinition des processus : 9 groupes de travail rassemblant 54 agents pour concevoir les 9 fiches processus  
Effective depuis 2022



## Avant

## Après



### PLANNING ISO

Défini et communiqué (affichage sur les 3 sites fin 2022)

### QUALIOPi

Réunion de lancement le 08 mars 2022 avec YGC, AH, AM, FS, et MD

Sondage (en mars 2022) auprès des agents du CDG88 pour :

- Remonter les besoins en formation évoqués par les clients ou suggérés par les agents : 34 idées de formations possibles
- Connaître les agents potentiellement intéressés pour devenir formateurs : 25 agents volontaires

Demande d'une formation de formateurs auprès du CNFPT pour 25 formateurs potentiels (en mai 2022)

Devis Bureau Veritas du 3 mai 2022 d'un montant de 2 665 € HT pour un cycle de 3 ans de certification sur les 3 volets (OF, BC & VAE)

Etude du référentiel

Benchmarking (autres CDG certifiés (29 & 60), autres OF & Marie Siegler)

Conception & Développement du dispositif avec Aurélie M.

Rédaction du Manuel Qualiopi, de procédures, de documents contractuels, de supports, d'enregistrements (toujours en cours).

Choix de la formation PRAP (convention signée fin janvier 2023 avec la commune de Sanchev par Rémi M.) pour inscription en tant qu'OF auprès de la

DREETS (dossier déposé le 01/02/2023, en attente de validation).



# SERVICE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



## Composition du service de médecine professionnelle et préventive

### Corps médical



1 responsable du pôle Santé et Sécurité au Travail



4 médecins du travail



3 infirmières de santé au travail

### Corps administratif



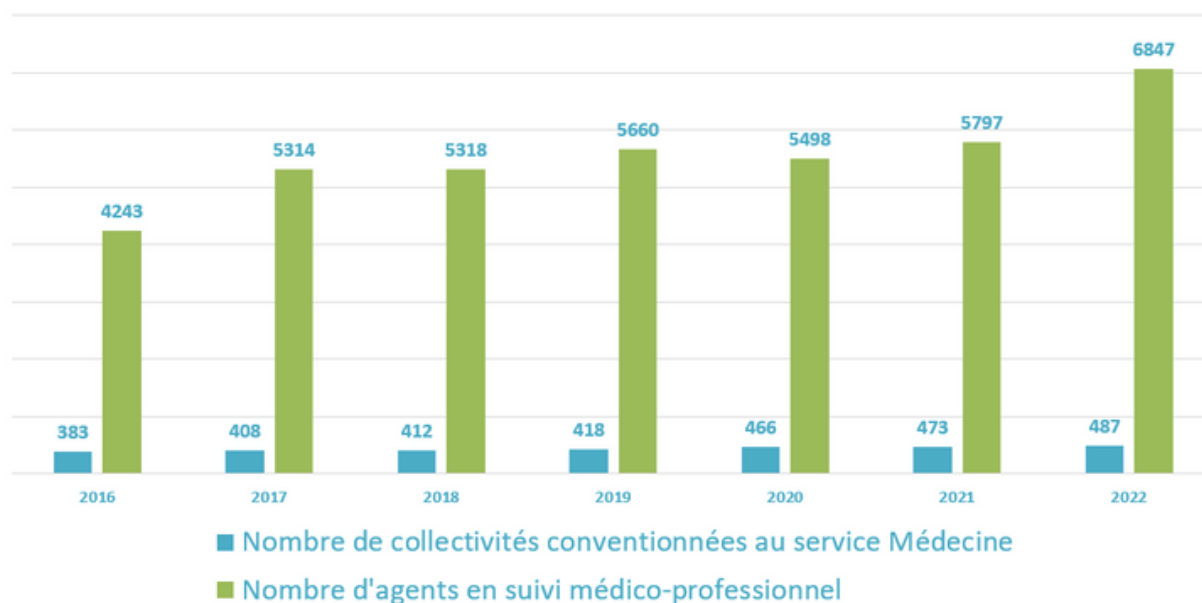
1 responsable opérationnelle des secrétariats médicaux



2 gestionnaires des secrétariats médicaux

## LES EFFECTIFS

EVOLUTION DES EFFECTIFS EN SUIVI MEDICO-PROFESSIONNELLE  
2016 - 2022



2021 :

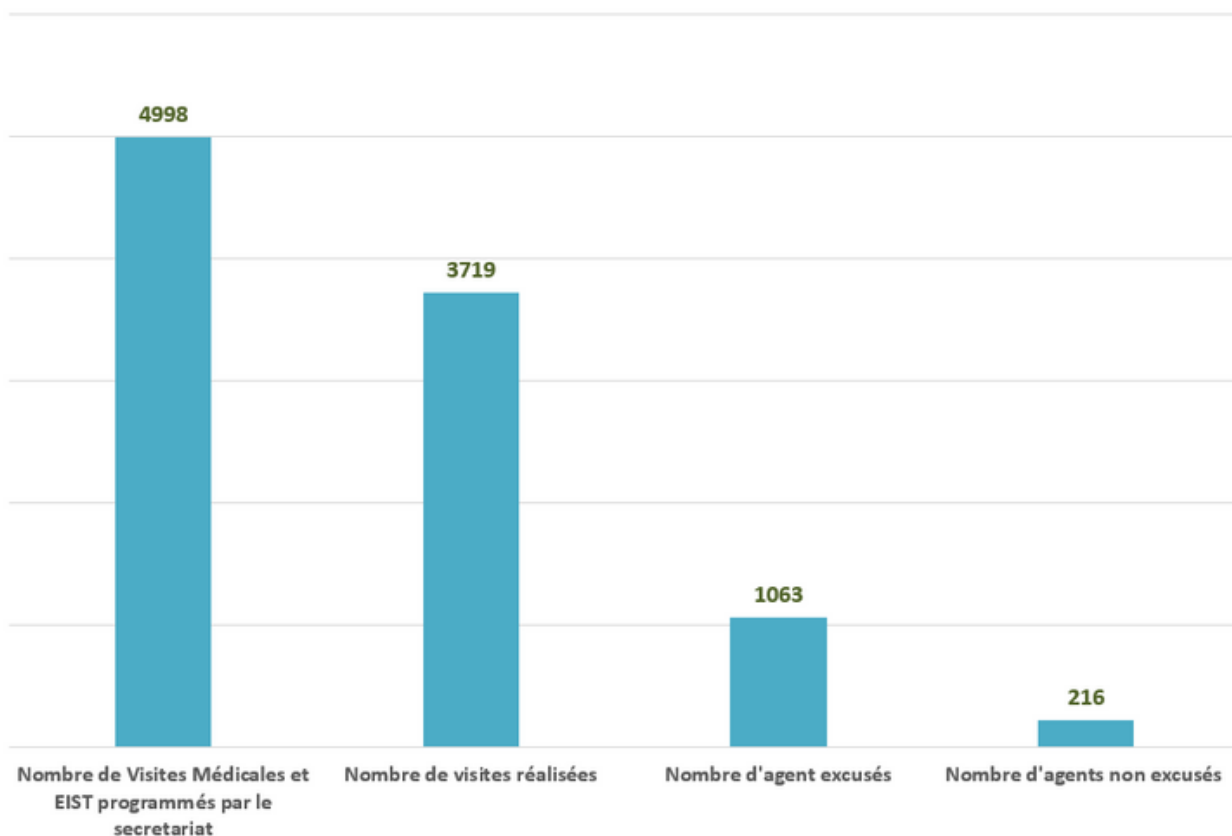
Adhésion de deux établissements hors FPT (MDR Charmes + ESAL)

98 agents

2022 :

Adhésion de 2 établissements hors FPT (ARS, DDT) + Adhésion CNFPT

186 agents



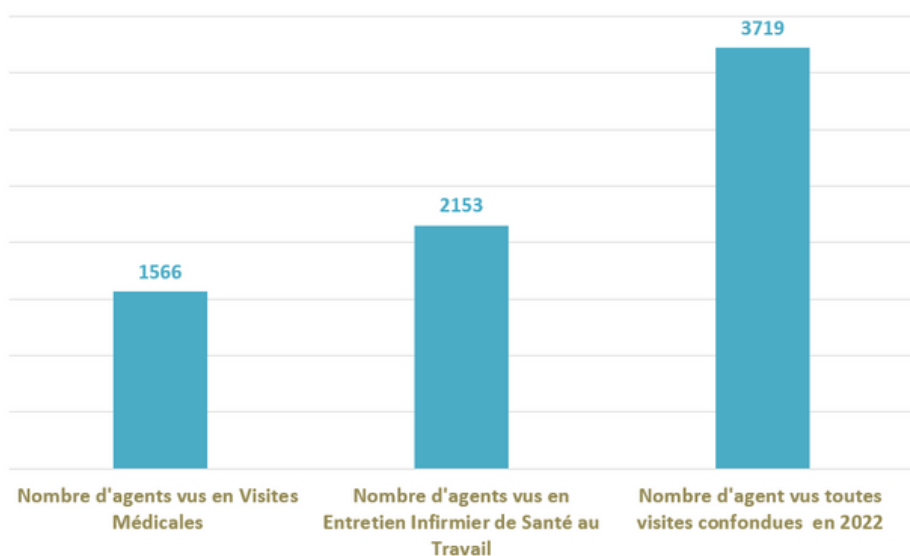
4998 convocations ont été adressées par le secrétariat

1063 agents se sont excusés de leur absence, ces visites ont donc dû être reprogrammées

216 agents ne se sont pas présentés, ces visites ont été facturées aux collectivités

## LE SUIVI MÉDICO-PROFESSIONNEL EN 2022

Suivi médico-professionnel 2022



Effectif médecins :

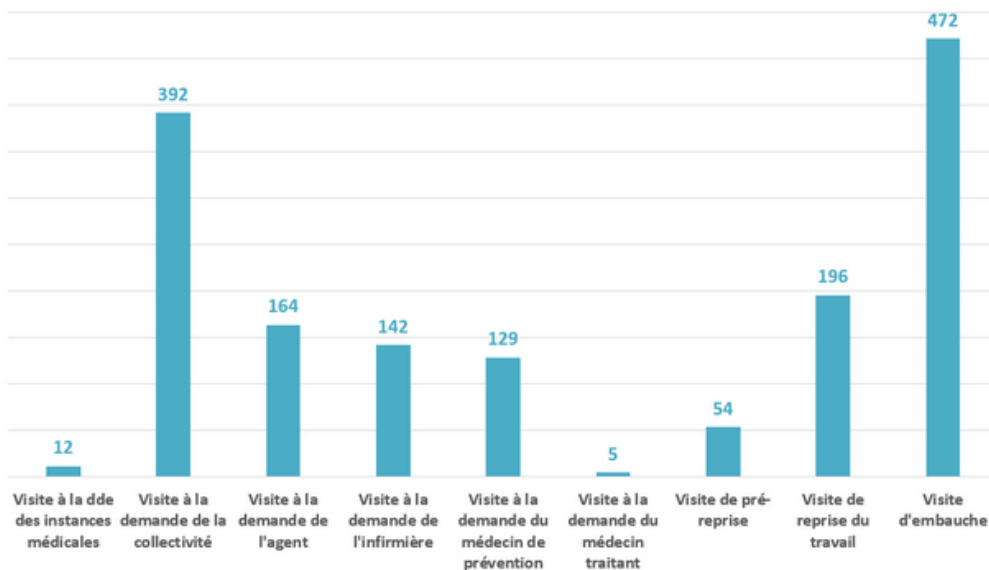
- 2 médecins 2j par semaine
- 1 médecin 1j par semaine
- 1 médecin 1j par semaine depuis mai 2022

Effectif infirmières :

- 1 infirmière à temps
- 1 infirmière à mi-temps de janvier à juin 2022
- 1 infirmière à temps complet depuis juin 2022



## LA REPARTITION DU SUIVI MEDICO-PROFESSIONNEL PAR TYPE DE VISITES

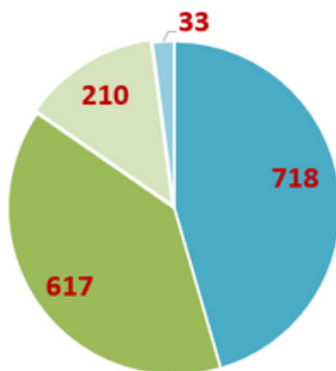


Total de 1566 VM

472 visites d'embauche

1094 visites spécifiques

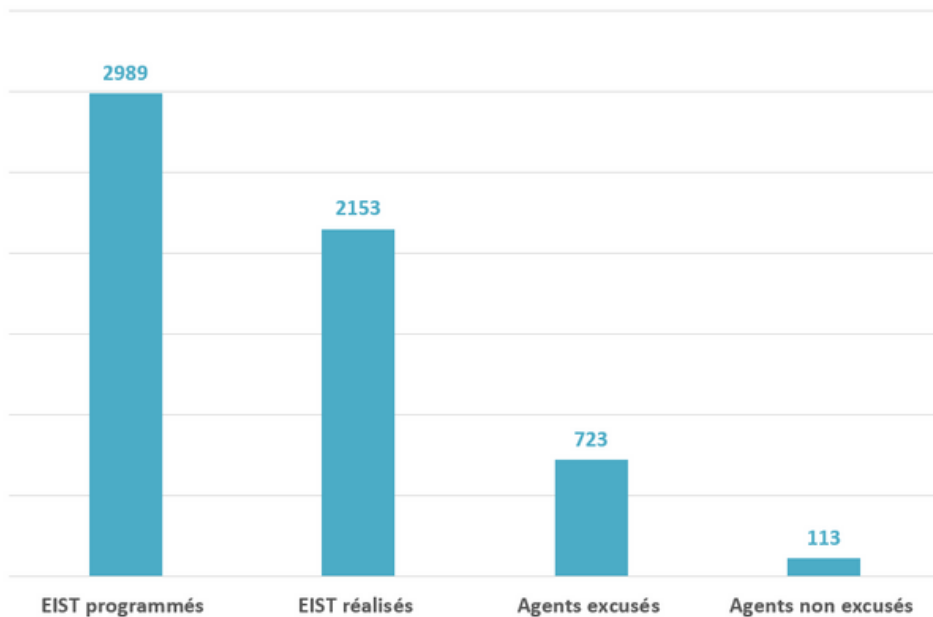
## LA REPARTITION DU SUIVI MEDICO-PROFESSIONNEL PAR TYPE DE VISITES



- Poste de travail compatible avec l'état de santé
- Poste de travail compatible avec l'état de santé sous réserve des restrictions
- Poste de travail provisoirement incompatible avec l'état de santé
- Poste de travail définitivement incompatible avec l'état de santé

1578 avis rendus par les médecins

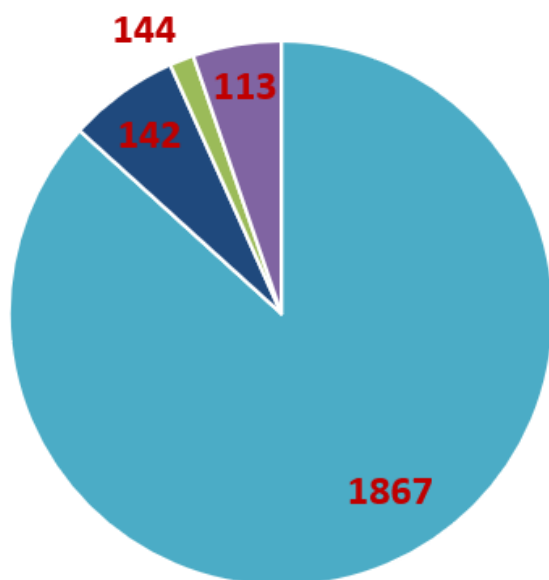
Supérieur au nombre de visites réalisées : un avis peut-être révisé suite à des réceptions d'examens ou CR médicaux (pas d'obligation de revoir systématiquement l'agent en visite)


**LES ENTRETIENS INFIRMIER DE SANTÉ AU TRAVAIL  
EN 2022**


2989 convocations ont été adressées par le secrétariat

723 agents se sont excusés de leur absence, ces visites ont donc dû être reprogrammées

113 agents ne se sont pas présentés, ces visites ont été facturées aux collectivités

**RÉPARTITION PAR CONCLUSIONS INFIRMIÈRES**


2153 avis rendus par nos infirmières

142 agents ont bénéficié d'un rendez-vous auprès du médecin suite à l'entretien infirmier

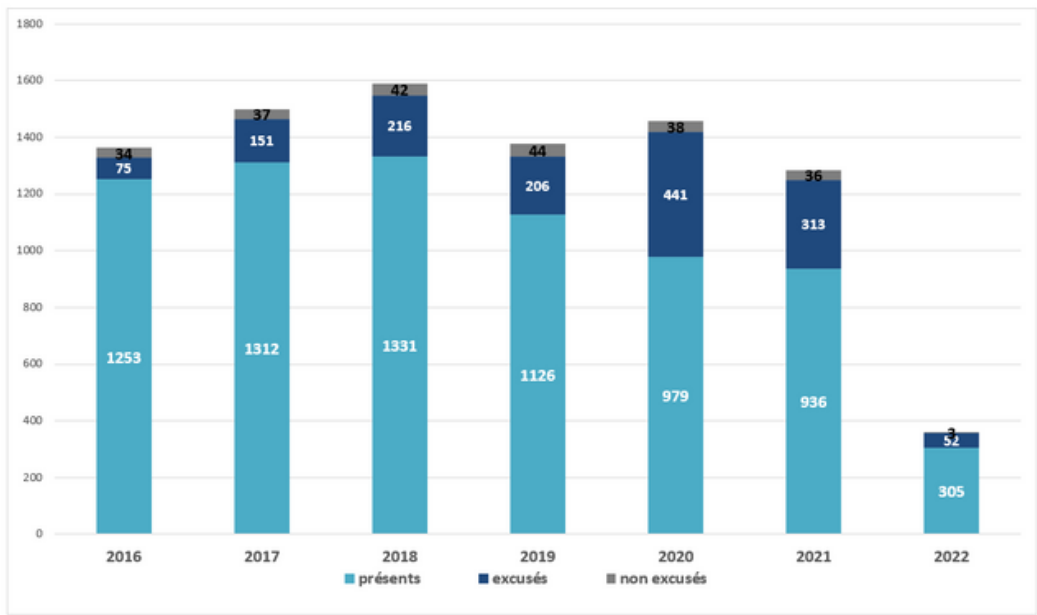
144 agents doivent être revus avant la période des deux ans

Le nombre de conclusion « pas d'avis donné » correspond aux agents non excusés

- Poursuite des visites à un rythme normal
- Demande d'avis médical
- Poursuite des visites à un rythme différent
- Pas d'avis donné



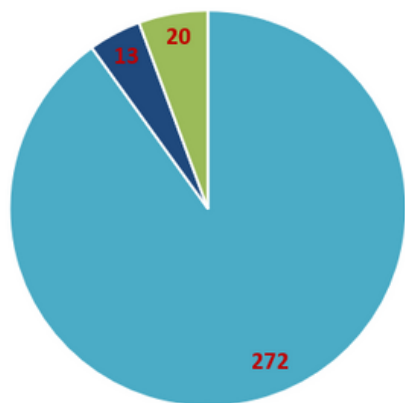
**CONVOICATIONS ET PRÉSENTÉISME AUX EIST**



305 agent vus par Annick de janvier à juin 2022

Travail à mi-temps sur cette période

**RÉPARTITION PAR AVIS**



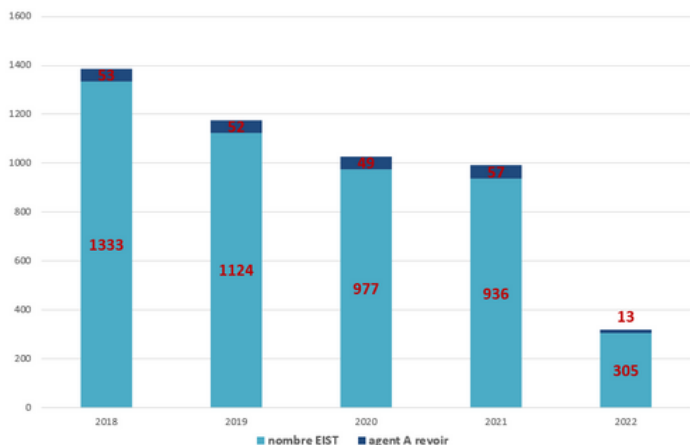
305 avis rendus par Annick

13 agents ont bénéficié d'une seconde visite auprès du médecin

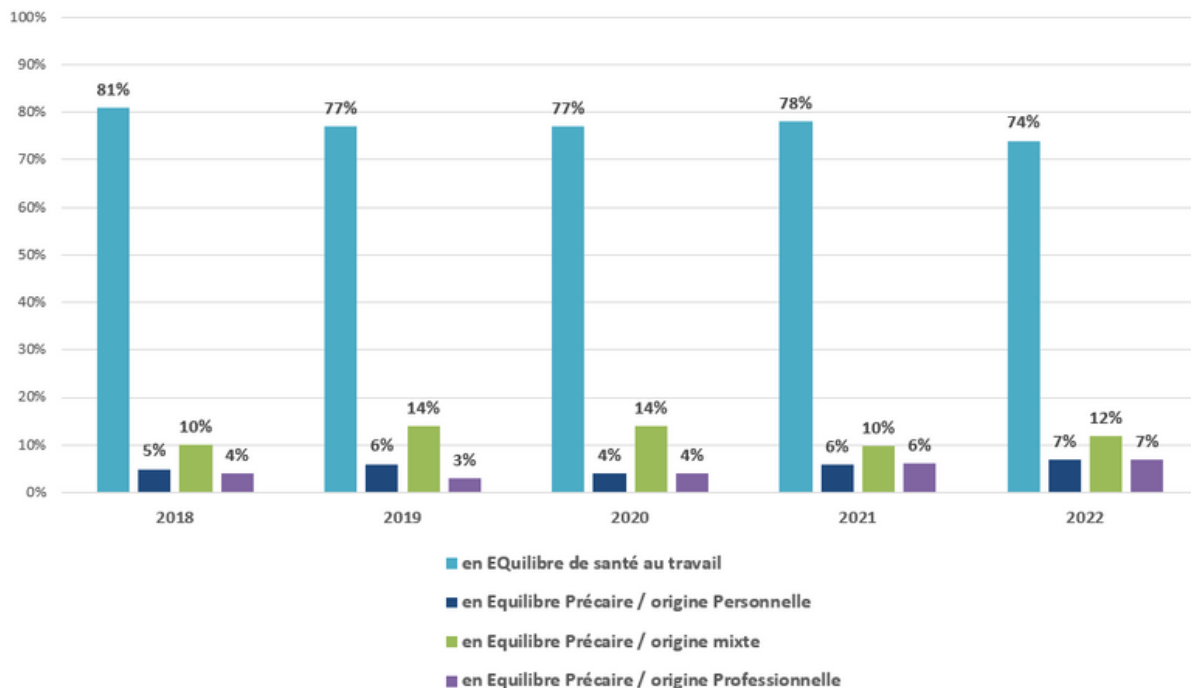
20 agents doivent être revus avant la période des deux ans

- poursuite des visites à un rythme normal
- demande d'avis médical
- poursuite des visites à un rythme différent

**ÉVOLUTION SUR 5 ANS DU NOMBRE D'AGENTS À REVOIR PAR LE MÉDECIN À L'ISSUE D'UN EIST**

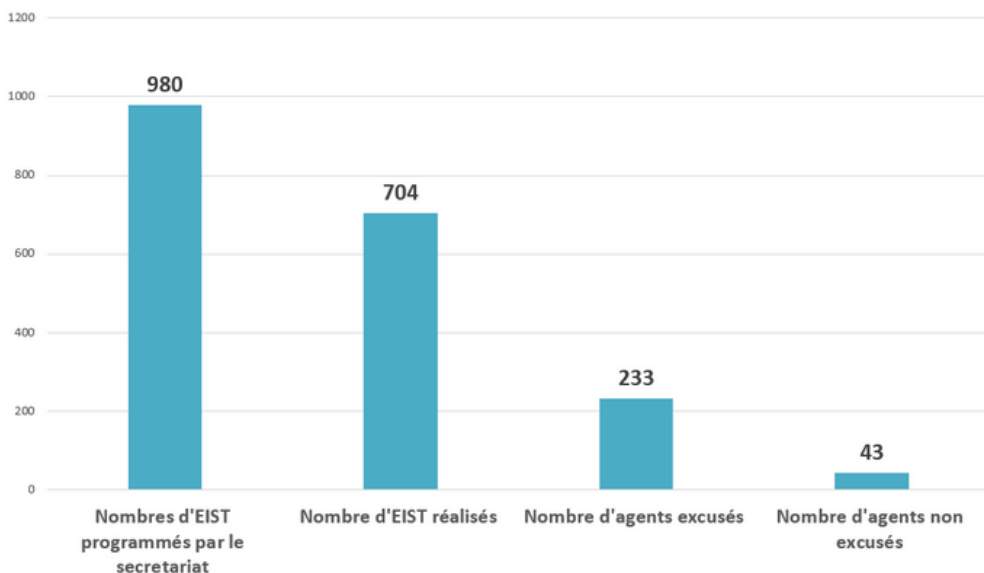


En 2022, 4% des agents vus ont bénéficié d'une visite auprès du médecin suite à un EIST.



## ZOOM SUR LES ENTRETIENS DE JUIN À DÉCEMBRE 2022 RÉALISÉS PAR JENNIFER COLNOT

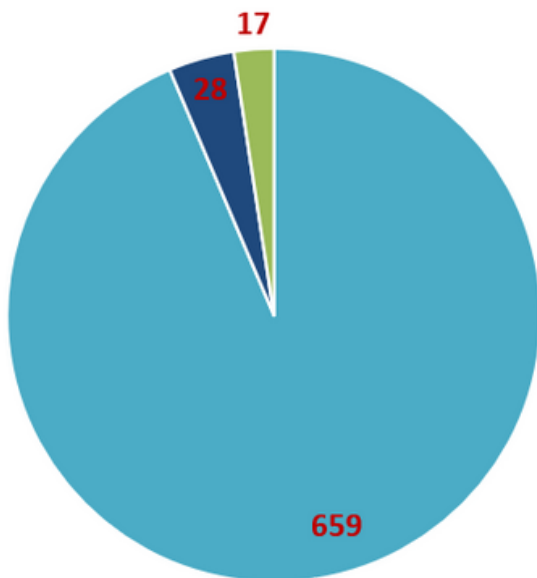
### CONVOICATIONS ET PRÉSENTÉISME AUX EIST



28% des EIST programmés n'ont pas été réalisés dû à l'absence des agents

Sur l'ensemble des agents absents (excusés + non excusés), 19% n'ont pas prévenu de leur absence

Ces absences ont fait l'objet d'une facturation aux collectivités concernées



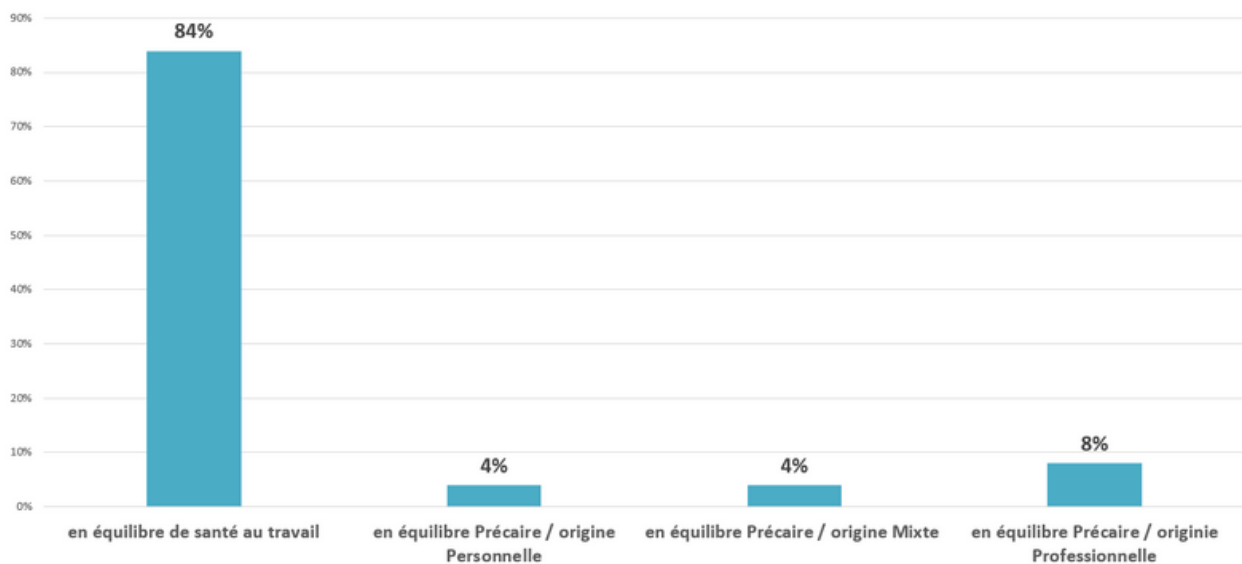
- poursuite des visites à un rythme normal
- demande d'avis médical
- poursuite des visites à un rythme différent

704 avis rendus par Annick

28 agents ont bénéficié d'une seconde visite auprès du médecin

17 agents doivent être revus avant la période des deux ans

## RÉPARTITION DES AVIS EN TERME D'ÉQUILIBRE DE SANTÉ





La charge financière du suivi médico-professionnel est égale à 0,5% de la masse salariale  
Les fonctionnaires, stagiaires, contractuels de droits public sont inclus dans cette masse salariale

Les agents contractuels de droits privé ainsi que les agents non excusés font l'objet d'une facturation à l'acte :

Visites Médicales : 90€ pour les affiliées et 100€ pour les non affiliées

EIST : 50€ pour les affiliées et 60€ pour les non affiliées

Année 2022	Recette visites « agents non excusés »	Recette visites "non titulaire de droit privé"	TOTAL
<b>TOTAL POUR VM</b>	8 190 €	6 670 €	<b>14 860 €</b>
<b>TOTAL POUR EIST</b>	5 170 €	2 950 €	<b>8 120 €</b>
<b>TOTAL pour 2022</b>	<b>13 360 €</b>	<b>9 620 €</b>	<b>22 980 €</b>

**BILAN**

Le recours à la téléconsultation a été poursuivi en 2022 pour les visites médico-professionnelles (62 visites en téléconsultation sur les 3719 réalisées soit moins de 4%)

Les entretiens infirmiers de santé au travail se sont déroulés exclusivement en présentiel

4 réunions du service de médecine professionnelle et préventive ont eu lieu (sur des journées entières), ces réunions permettent de :

- Échanger et améliorer nos pratiques et notre fonctionnement
- Réaliser des échanges de pratiques en évoquant des cas concrets rencontrés
- S'informer et se former sur des sujets précis et textes réglementaires :
  - le temps partiel thérapeutique
  - le CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service)
  - le Conseil Médical Unique (nouveau fonctionnement et nouvelles modalités de saisine)
  - le décret médecine professionnelle et préventive du 13 avril 2022
  - la cellule mobilité et le rôle du conseiller en évolution professionnelle
  - la création d'une cellule maintien dans l'emploi

- Pérenniser le service de médecine professionnelle et préventive
  - Recrutement d'une infirmière de santé au travail
  - Recrutement de médecins de préventions : organisation d'une soirée à destination des médecins généralistes, hospitaliers, du travail du département des Vosges

- Conventionner avec l'ensemble des collectivités territoriales vosgiennes

Travail en collaboration avec le référent territorial

170 collectivités non conventionnées médecine au 1er janvier 2023

- Elargir notre offre de service et accueillir d'autres établissements de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique Hospitalière
- Diffuser notre expertise et nos connaissances aux collectivités en travaillant avec le service communication du CDG
  - Réalisation d'une communication récurrente via newsletter ou magazine

## INSTANCES MÉDICALES

### Composition du service de médecine professionnelle et préventive

#### Corps médical



1 médecin coordinateur



1 responsable du pôle  
Santé et Sécurité au  
Travail

#### Corps administratif



1 responsable opérationnelle des  
secrétariats médicaux



1 gestionnaire  
des secrétariats médicaux

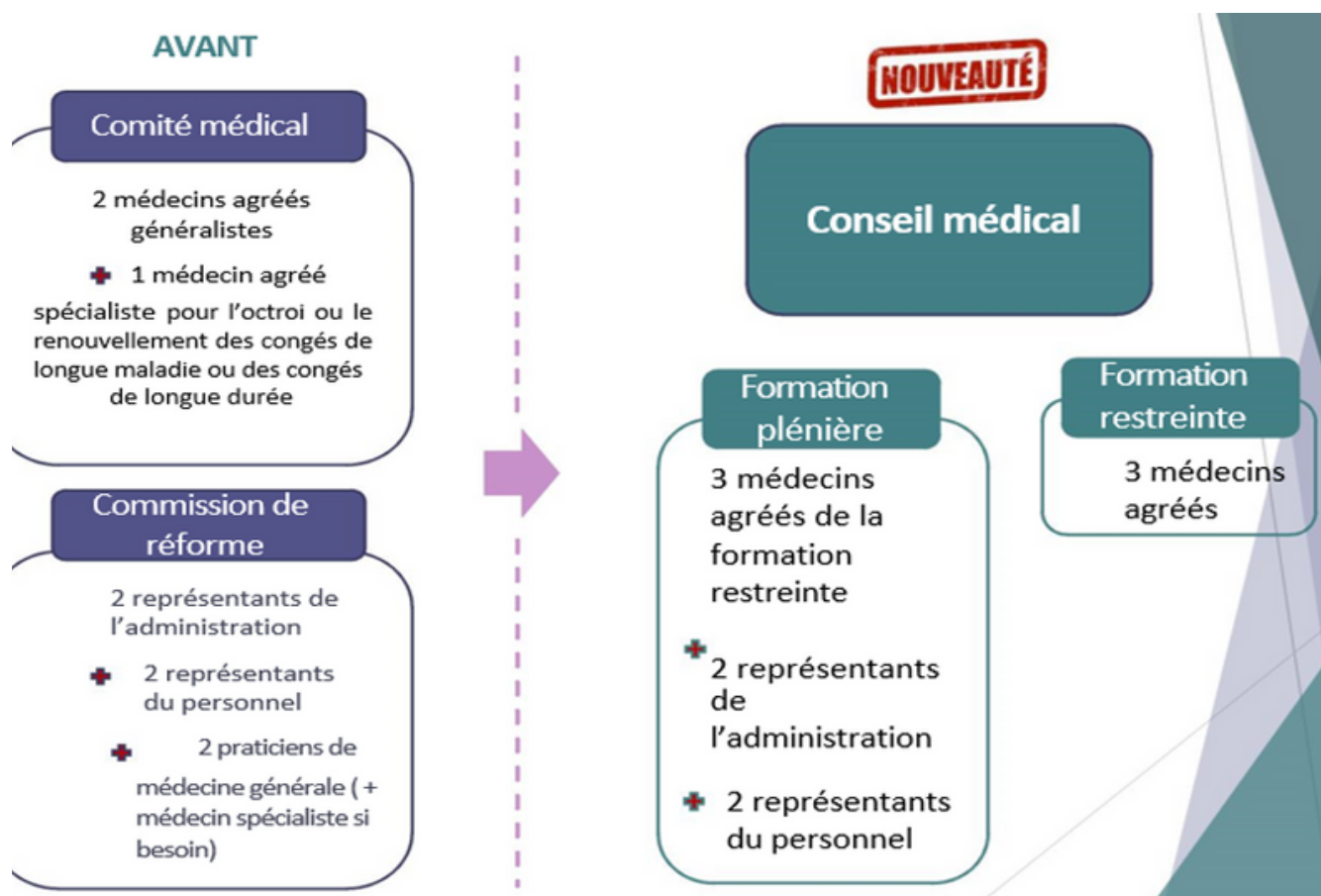
Entrée en vigueur du Décret du 11 mars 2022 relatifs au conseil médical dans la fonction publique territoriale

- Application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique
- Application de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020

Création d'une instance UNIQUE

- Fusion du comité médical et de la commission de réforme => CONSEIL MEDICAL
- Une dénomination - Deux formations
- Modifications de diverses mesures liées aux congés pour raison de santé des fonctionnaires
- Suppressions de certains cas de saisines

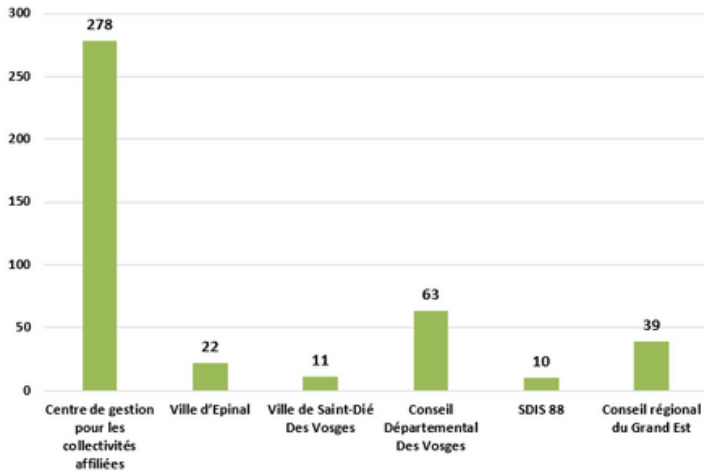
## LA NOUVELLE COMPOSITION





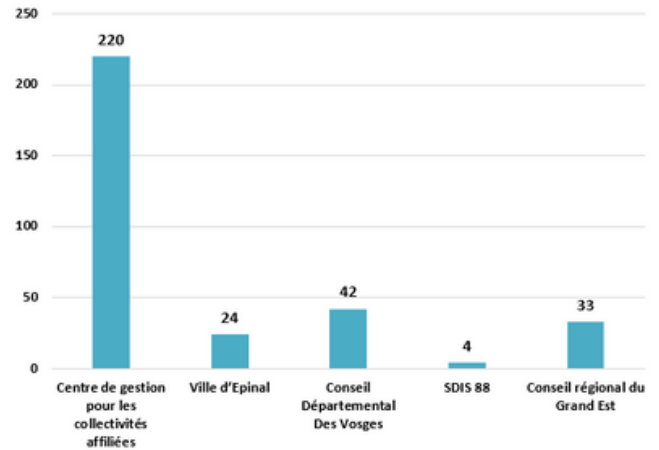
**COMPARATIF COMITÉ MÉDICAL - 2021/2022**

2021



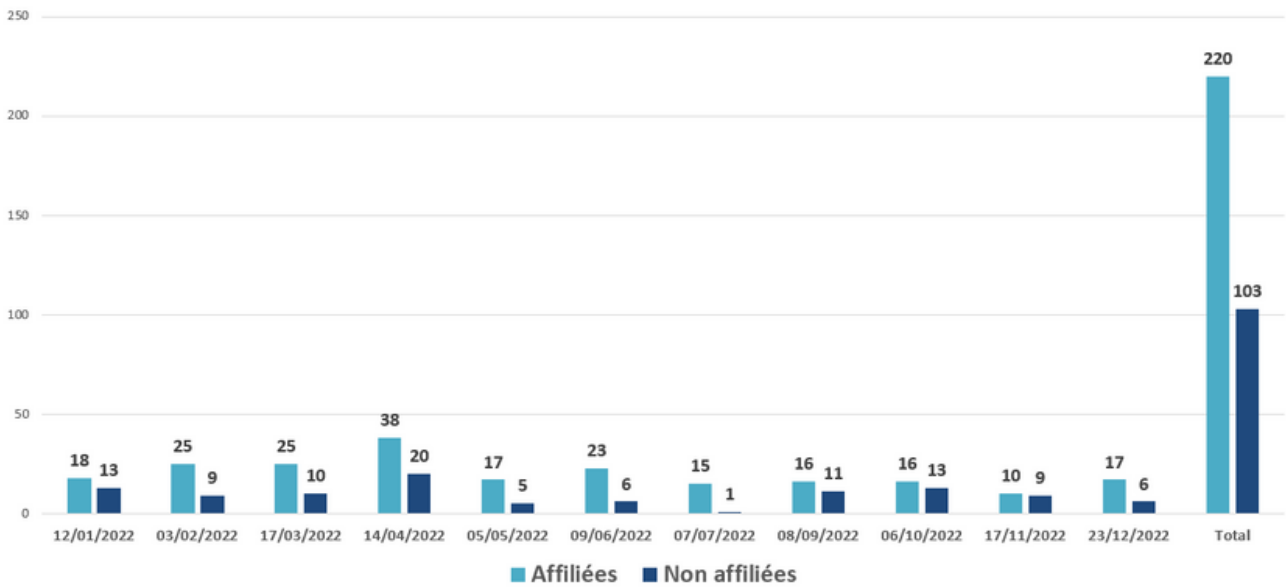
TOTAL → 423 dossiers

2022

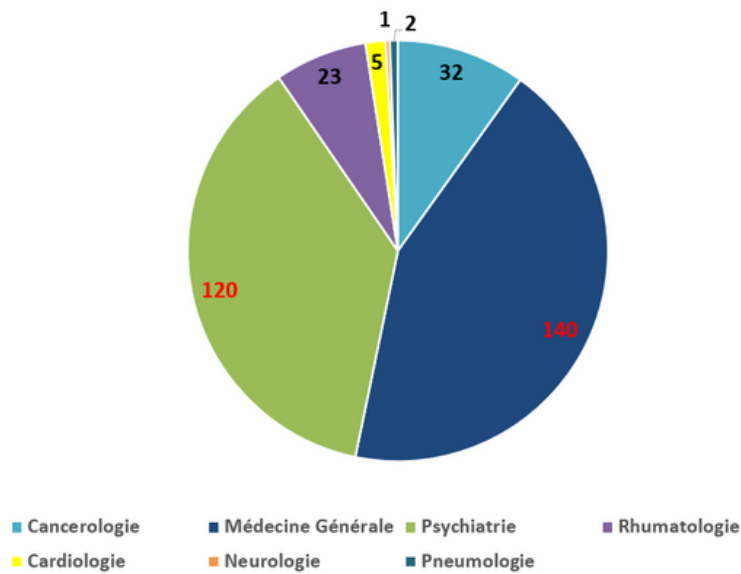


TOTAL → 323 dossiers

**RÉPARTITION DES DOSSIERS PAR SÉANCE**



## RÉPARTITION PAR SPÉCIALITÉ



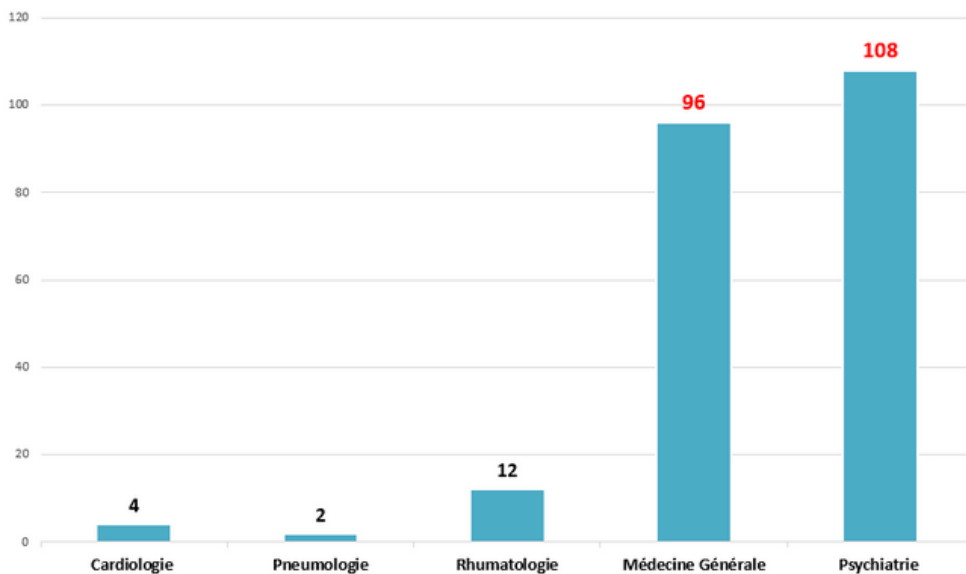
La spécialité médecine générale comprend :

- Médecine générale
- Cancérologie
- Neurologie
- ORL

...

La psychiatrie représente 37% des dossiers

## NOMBRE D'EXPERTISES DEMANDÉES

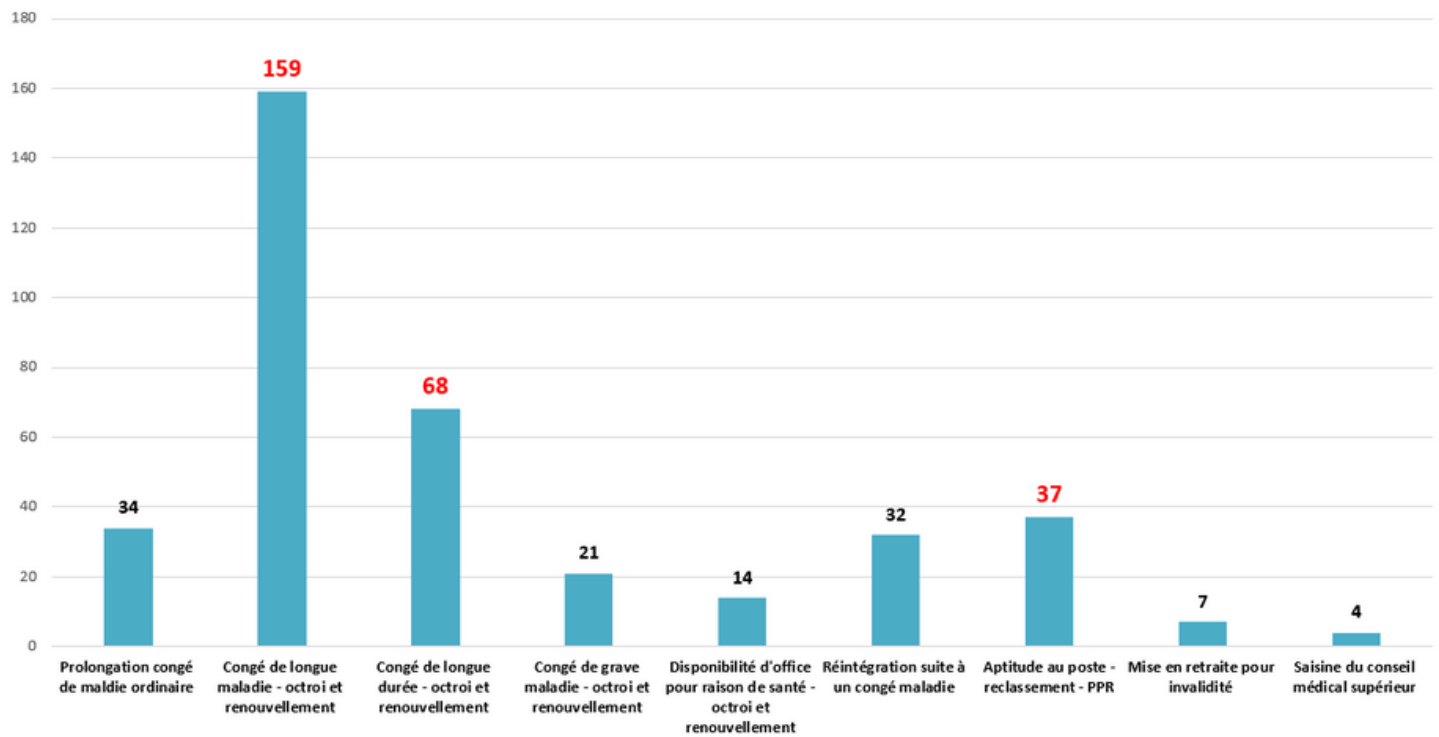


Sur 323 dossiers instruits

- 222 dossiers ont nécessité une expertise médicale
- Soit 69%

Le recours à une expertise médicale provient généralement du fait que le dossier de saisine contient peu d'éléments médicaux de l'agent

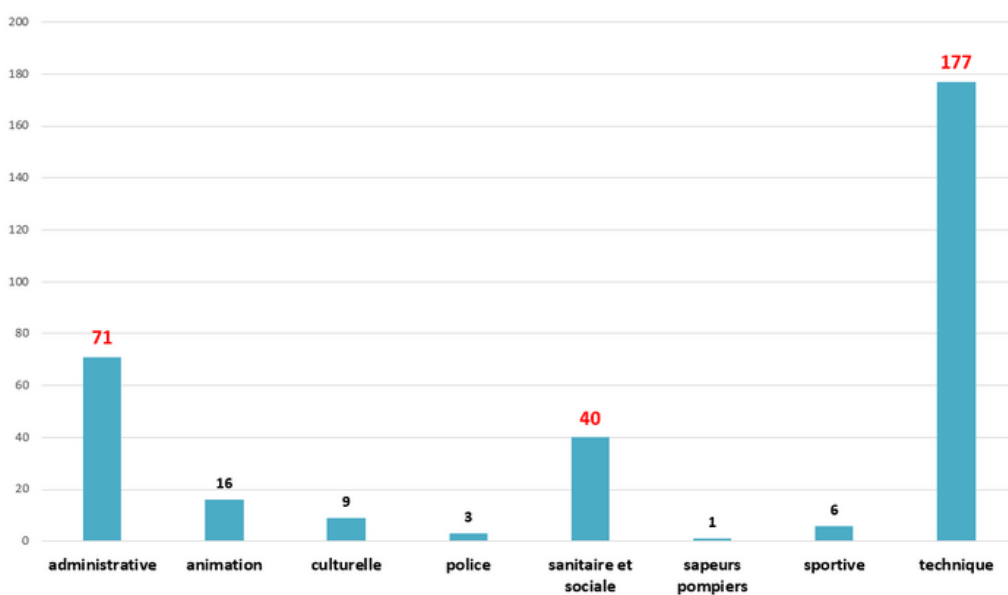
## RÉPARTITION PAR MOTIFS



376 motifs sélectionnés

1 dossier peut contenir plusieurs motifs de saisine

## RÉPARTITION PAR FILIÈRE

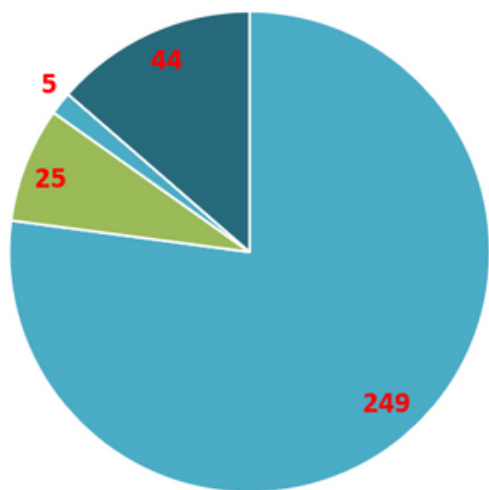


55% des dossiers concernent des agents technique

22% des dossiers concernent des agents administratifs

12% des dossiers concernent des agents de la filière sanitaire et sociale

**RÉPARTITION PAR AVIS**



L'avis « autre » est rendu lors de saisine portant sur le motif l'aptitude ou l'inaptitude / reclassement ou lorsque ce motif est jumelé avec un autre motif

■ Favorable ■ Défavorable ■ Sursis à statuer ■ Autre

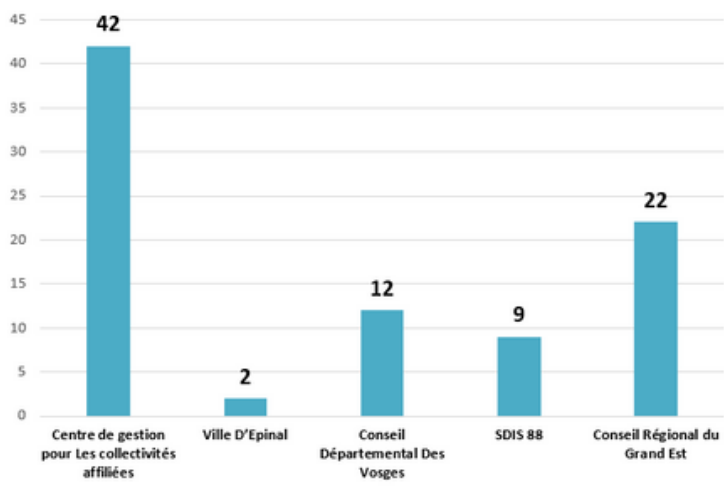
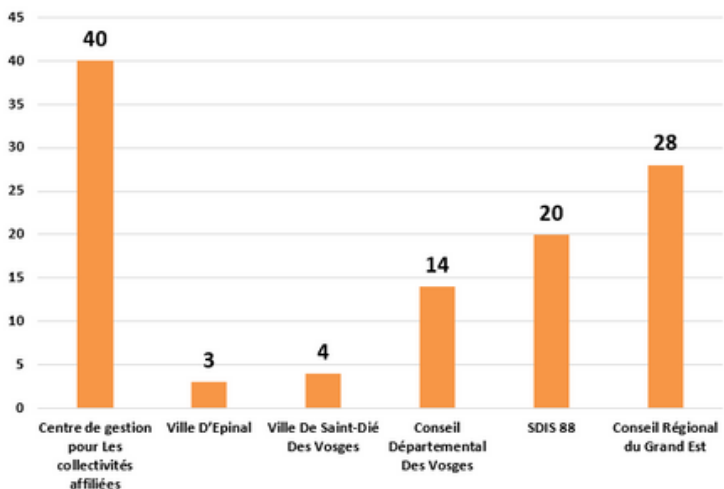


**ZOOM SUR LE CONSEIL MÉDICAL FORMATION PLÉNIÈRE (EX COMMISSION DE RÉFORME)**

**COMPARATIF - 2021/2022**

**2021**

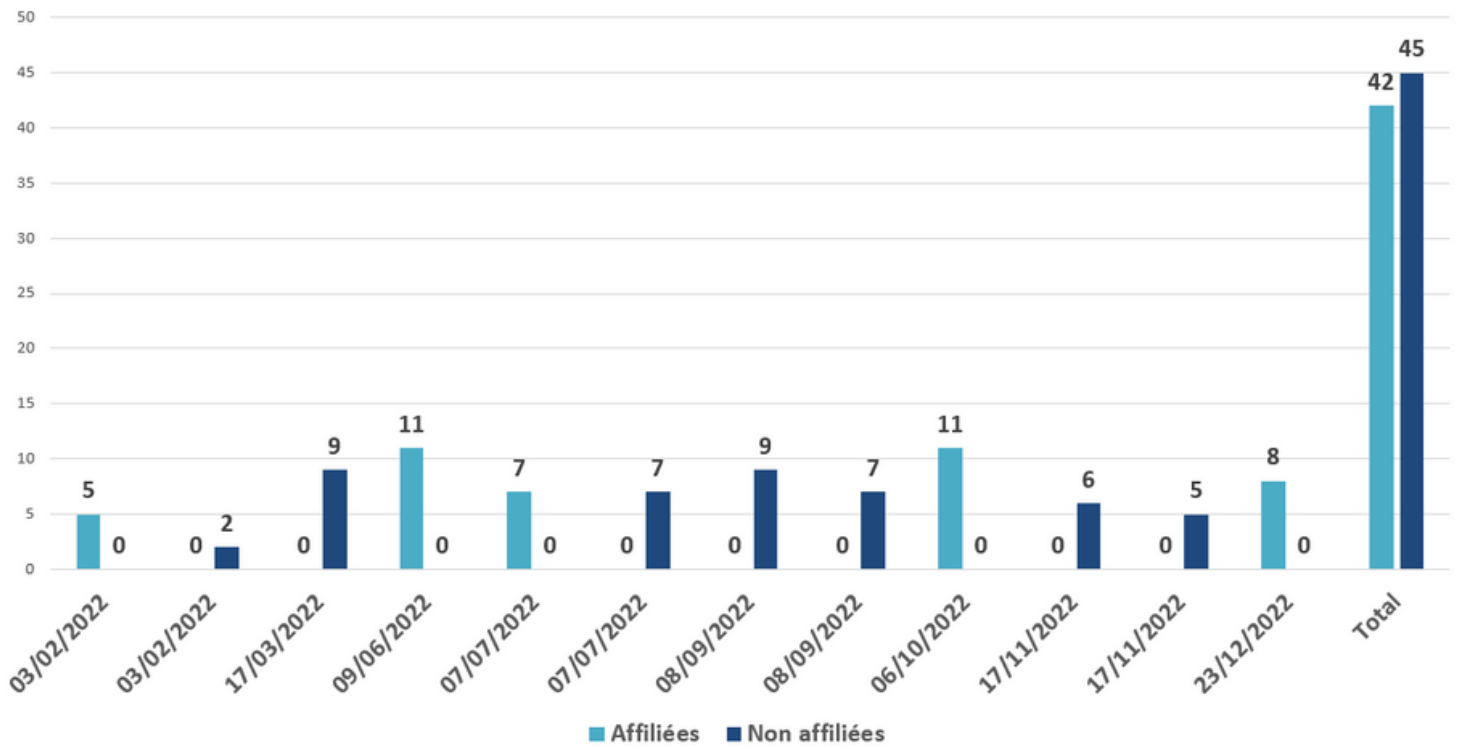
**2022**



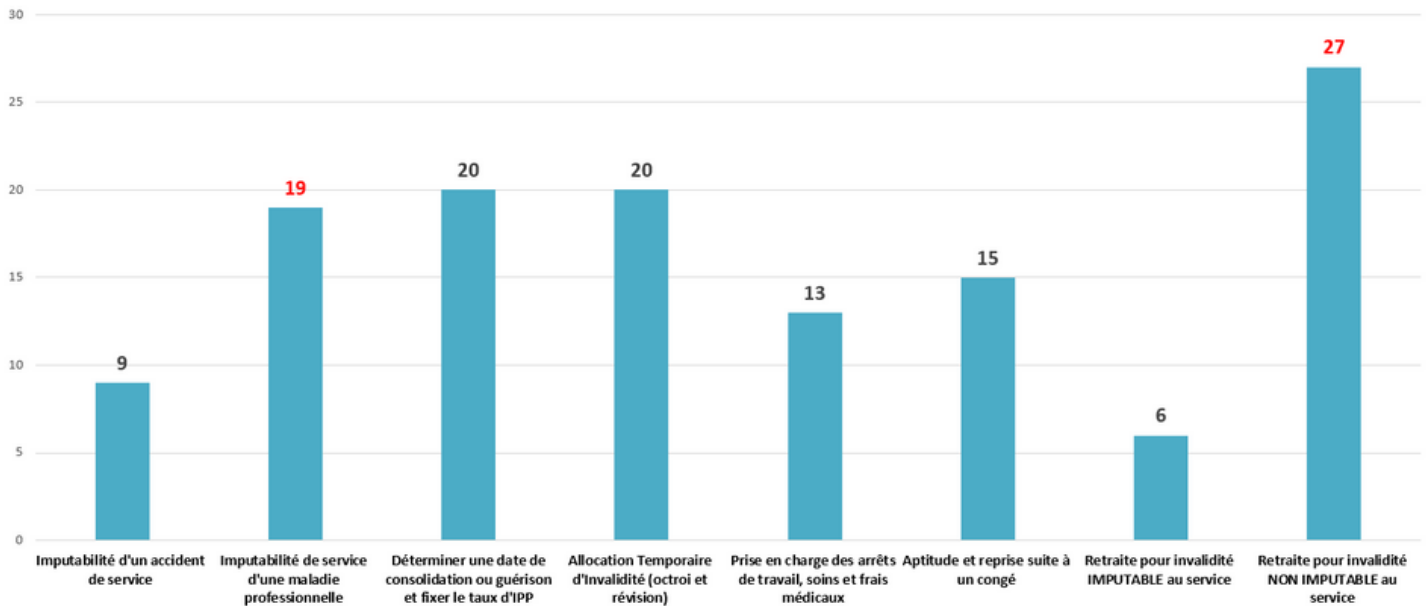
**TOTAL → 109 dossiers**

**TOTAL → 87 dossiers**

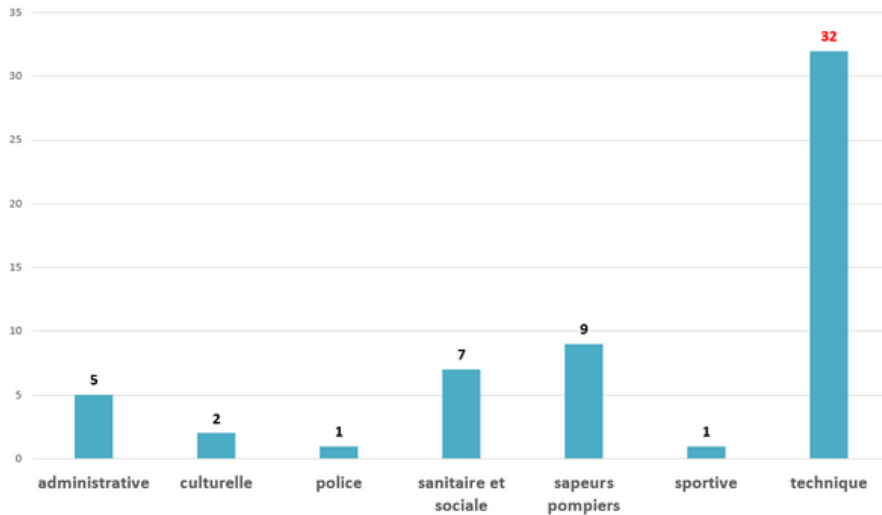
## RÉPARTITION DES DOSSIERS PAR SÉANCE



## RÉPARTITION PAR MOTIFS



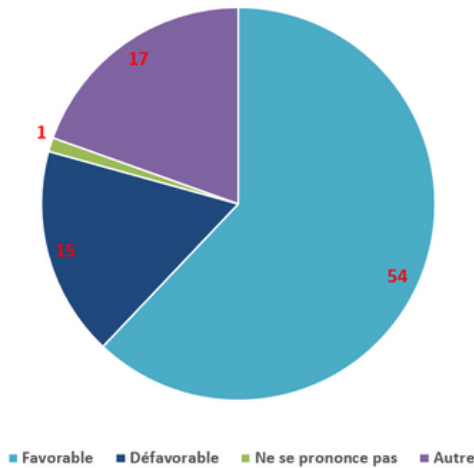




Sur les 87 dossiers vus en séance :

- 32 dossiers concernent des agents technique
- Soit 37%

## RÉPARTITION PAR AVIS



« ne se prononce pas » = sursis à statuer

« autre » concerne les avis rendu suite aux motifs : Aptitude ou inaptitude à l'issue du congé (après présentation d'un certificat final ou de reprise et Aménagement des conditions de travail)

## BILAN FINANCIER

	Coût conseil médical Base	Coût conseil médical plénière Base
<b>Coût du secrétariat administratif</b>		
	550	300
Nombre de dossiers /année 2022	323	87
Coût total du secrétariat administratif (1)	38751,35 €	38751,35 €
<b>Coût du secrétariat médical</b>		
Coût du médecin secrétaire (vacations séance)		
Coût du médecin secrétaire (pré-instruction)		
Coût total du secrétariat médical	5159,19 €	7738,78 €
<b>Coût des réunions</b>		
Coût consultation généraliste agréé	25	25
Coût de la vacation horaire d'un médecin généraliste ou spécialiste (hors médecin secrétaire)	100	100
Coût des médecins membres	8040 €	5360 €
Indemnités du Président	0	0
Indemnités du Vice-Président	0	0
Frais de déplacement Président ou vice-Président	0	0
<b>Coût total des réunions</b>	5 360 €	8 040 €
<b>Charges de structure</b>		
Coût de structure (10% du montant total des coûts précités)	4 927,05 €	5 453,01 €
<b>COÛT TOTAL</b>	<b>54 197,59 €</b>	<b>59 983,14 €</b>
<b>COÛT MOYEN PAR DOSSIER</b>	<b>167,79 €</b>	<b>689,46 €</b>

## Bilan financier - Conseil médical formation restreinte



Collectivité	Nb de dossiers	coût total
Centre de gestion pour les collectivités affiliées	220	36913,80
Ville d'Epinal	24	4026,96
Conseil Départemental Des Vosges	42	7047,18
SDIS 88	4	671,16
Conseil régional du Grand Est	33	5537,07
<b>TOTAL</b>	<b>323</b>	<b>5419617 €</b>

## Bilan financier - Conseil médical formation plénière



Collectivité	Nb de dossiers	coût total
Centre de gestion pour Les collectivités affiliées	42	28957,32
Ville D'Epinal	2	1378,92
Conseil Départemental Des Vosges	12	8273,52
SDIS 88	9	6205,14
Conseil Régional du Grand Est	22	15168,12
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>59983,02 €</b>

### BILAN FINANCIER GLOBAL

Les instances médicales font partie des missions obligatoires du CDG88

Le coût pour les collectivités affiliées fait partie de la cotisation 0,8 % de la masse salariale

En 2022, la collectivité de Saint Dié est devenue affiliée à titre obligatoire au CDG, elle ne figure plus dans les collectivités non affiliées



- 2021 à coût moyen par dossier 114,51€ pour la formation restreinte et 447,62€ pour la formation plénière
- 2022 à coût moyen par dossier 167,79€ pour la formation restreinte et 689,46€ pour la formation plénière
  - à soit + 53,28€ pour la restreinte et 241,84€ pour la plénière

### COMPARATIF 2021-2022

coll non affiliées	coût total CM+CDR
EPINAL	3862,08
ST DIE	3050,09
CD88	13480,81
SDIS	10097,50
CRGE	16999,25
<b>TOTAL</b>	<b>47489,73</b>

coll non affiliées	coût total restreinte + plénière
EPINAL	5405,88 €
CD88	15320,70 €
SDIS	6876,30 €
CRGE	20705,19 €
<b>TOTAL</b>	<b>48308,07 €</b>

**+ 818,34 € en 2022**

## Bilan 2022

Baisse du nombre de dossiers inscrits en séance suite au décret du 11 mars 2022 :

- Suppression de la saisine obligatoire du conseil médical pour certains motifs :
  - Prolongation d'un congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs d'arrêts de travail
  - Renouvellement d'un congé de longue maladie ou longue durée (passage en séance uniquement pour l'octroi, le passage à demi-traitement et à la fin des droits à congés)
  - Déterminer une date de consolidation ou de guérison et fixer le taux d'IPP (Incapacité Permanente Partielle)
  - Retraite pour invalidité procédure simplifiée
- Annulation de 3 séances du conseil médical formation plénière (ex commission de réforme) suite à la nouvelle composition de cette formation et dans l'attente de la validation du décret par le Préfet

## Bilan 2022

- Augmentation des rencontres collectivités et renforcement de notre accompagnement : 9 rendez-vous collectivités en 2022 : Essegney, Senones, Rozerotte, Bertrimoutier, Vaxoncourt, CCBHV, la Bresse, St Dié, SICOVAD
- Participation à 7 Copil Absentéisme de l'assurance statutaire : CCBHV, La Bresse, Vittel, Remiremont, Val d'Ajol, Raon l'Etape, St Dié
- Evolution de la partie communication : participation aux visio 1h pour tout savoir, création de fiches pratiques à destination des collectivités
- Création de modèles de documents, courriers, de certificats médicaux, de modèles d'arrêtés à destination des collectivités, médecins traitant et agréés du département
- Modification du logiciel AGIRHE à dématérialisation quasi complète des saisines du conseil médical, CDG88 moteur dans les demandes d'évolution du logiciel
- Collaboration avec le service communication du CDG : mise à jour du site CDGPLUS à réorganisation des pages et des contenus

## Projets 2022

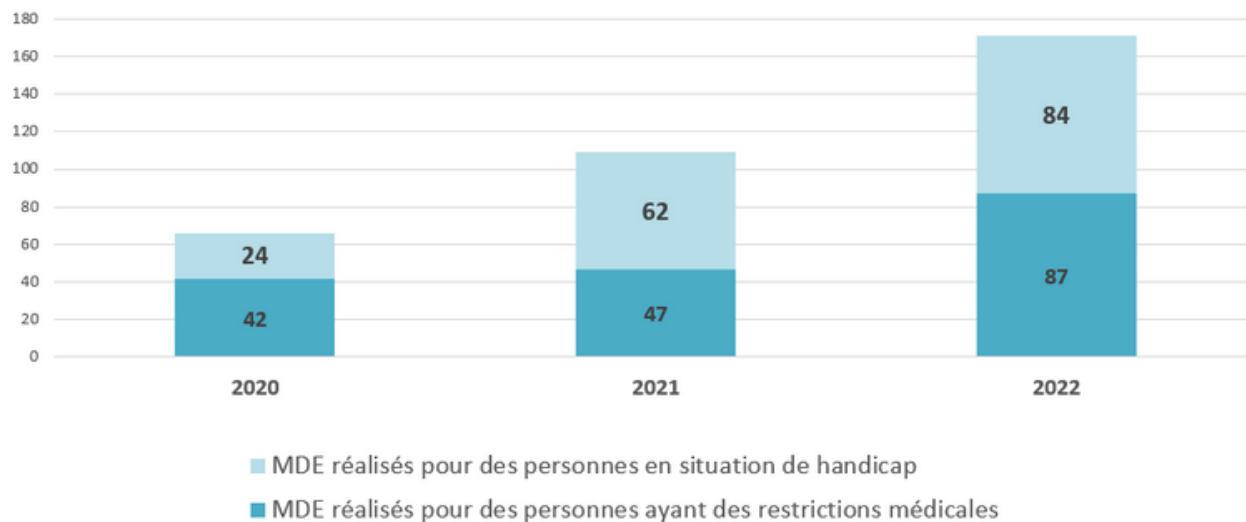
Poursuite de l'accompagnement personnalisé des collectivités

Poursuite du travail côté communication : création de fiches statutaires à destination des collectivités

- Création d'un service de médecine de contrôle des arrêts maladie
- Création d'un service de médecine agréé



**NOMBRE DE MDE RÉALISÉS PAR LES ERGONOMES**

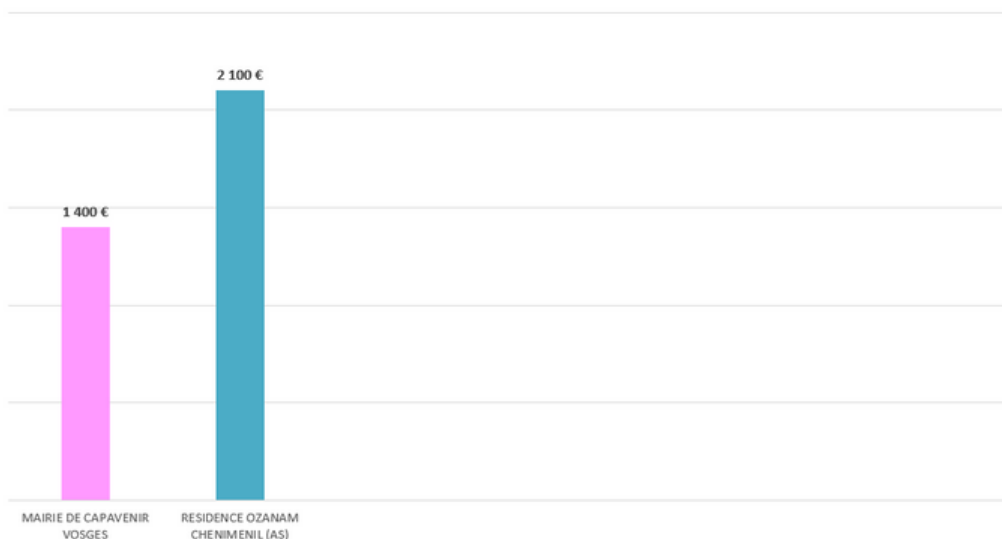


**En parallèle, 19 apprentis et leurs collectivités ont été accompagnés durant toute l'année**

**Démarches de prévention des risques physiques**



**Interventions ergonomiques facturées en 2021**  
**Total = 3500€ pour 10 jours d'intervention**



# 243 702,20 €

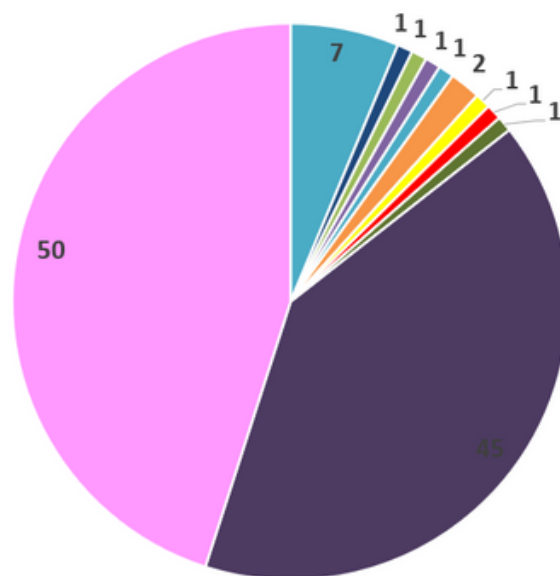
94 712.12 EUROS POUR LE MDE — 148 990.08 EUROS POUR L'APPRENTISSAGE



Rappel : En 2021 par les ergonomes pour les collectivités affiliées dans le cadre du maintien dans l'emploi

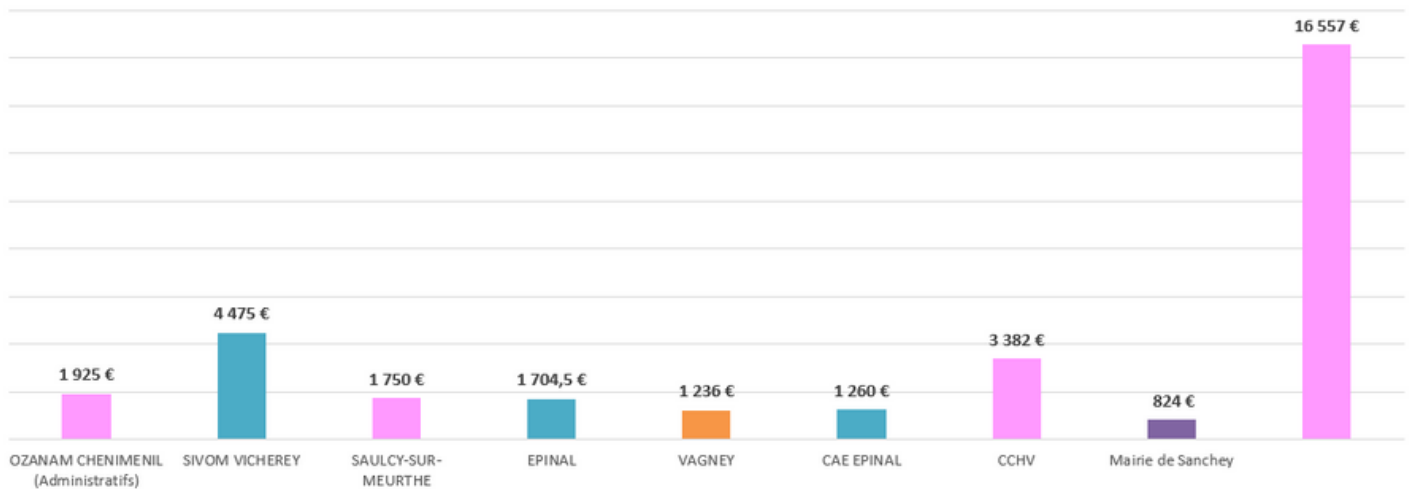
- 301 578,68€ dont :
  - 59 957,12 € pour le MDE
  - 241 621,26 € pour l'apprentissage

Répartition des aides financières sollicitées auprès du FIPHFP  
(Année 2022)



- Prothèses auditives
- Déficit visuel
- Orthèse
- Formation PPR
- Tutorat
- Prime d'insertion (CUI - CAE)
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- Bilan de compétences
- Frais et surcoûts liés aux actions de formation
- Aides apprentisages

**Total = 16 557€ pour 47 jours d'intervention**



RAPPEL : Interventions ergonomiques facturées en 2021 => 3500€ pour 10 jours d'intervention

## POINTS MARQUANTS ET PERSPECTIVES

Forte évolution de l'activité de maintien dans l'emploi:

- Nombre d'interventions: +56%,
- Nombre d'aides saisies: +26%.
- Montant d'aides MDE hors apprentissage: + 58%



En 2023, l'activité du maintien dans l'emploi devrait se poursuivre sur la même dynamique !

Beaucoup d'agents en restrictions médicales d'aptitudes sont éligibles à la RQTH et orientés vers CAP EMPLOI 88 pour faire la demande de reconnaissance

➤ Baisse des montants liés à l'apprentissage, - 41 %, qui s'explique par la fin de la session de formation des secrétaires de mairie en juillet 2022 et la prise en charge à 100% des frais de formation par le CNFPT

- A noter, les ergonomes rencontrent régulièrement des collectivités qui ont des apprentis RQTH sans solliciter les aides. Cela malgré une communication importante du CDG88

## POINTS MARQUANTS

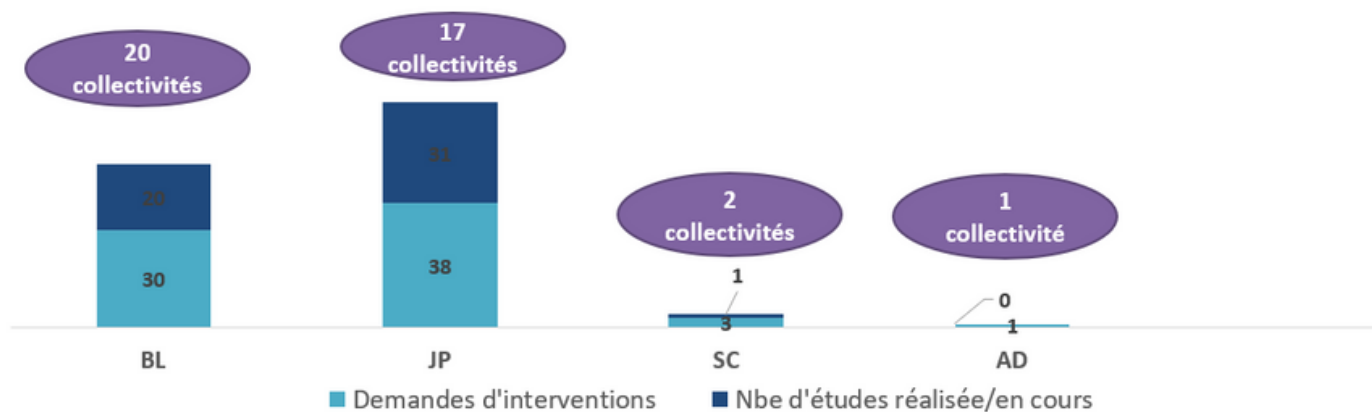
- Beaucoup de demandes de devis des collectivités ... beaucoup restées sans suite après des relances
- L'utilisation des aides du Fonds National de Prévention est en cours d'expérimentation pour accompagner financièrement les collectivités
- Le CDG88 expérimente lui-même une démarche de prévention du risque informatique avec une demande de subvention au FNP
- Une évolution vers la formation PRAP avec l'obtention de l'agrément par Rémi MOREL, déjà beaucoup de demande suite au colloque SST --> Nécessité de l'agrément organisme de formation pour vendre l'appellation « PRAP »
- Trois interventions à double compétences Psychologue et Ergonome en 2023 dont deux interventions de type RPS toujours en cours en 2023

- Renouvellement de la convention FIPHFP
- 160 MDE soit environ 320 jours de travail (moyenne de 2 jours par MDE) répartis sur toute l'année
- 8 apprentis à suivre sur toute l'année
- 130 jours d'intervention déjà actés en 2023 sous réserve d'obtention du FNP pour puiseurs d'entre-elles
- Déploiement d'une offre de formation SST
- 1 colloque SST

## SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI BILAN DES PSYCHOLOGUES

### NON PAYANT POUR LA COLLECTIVITÉ

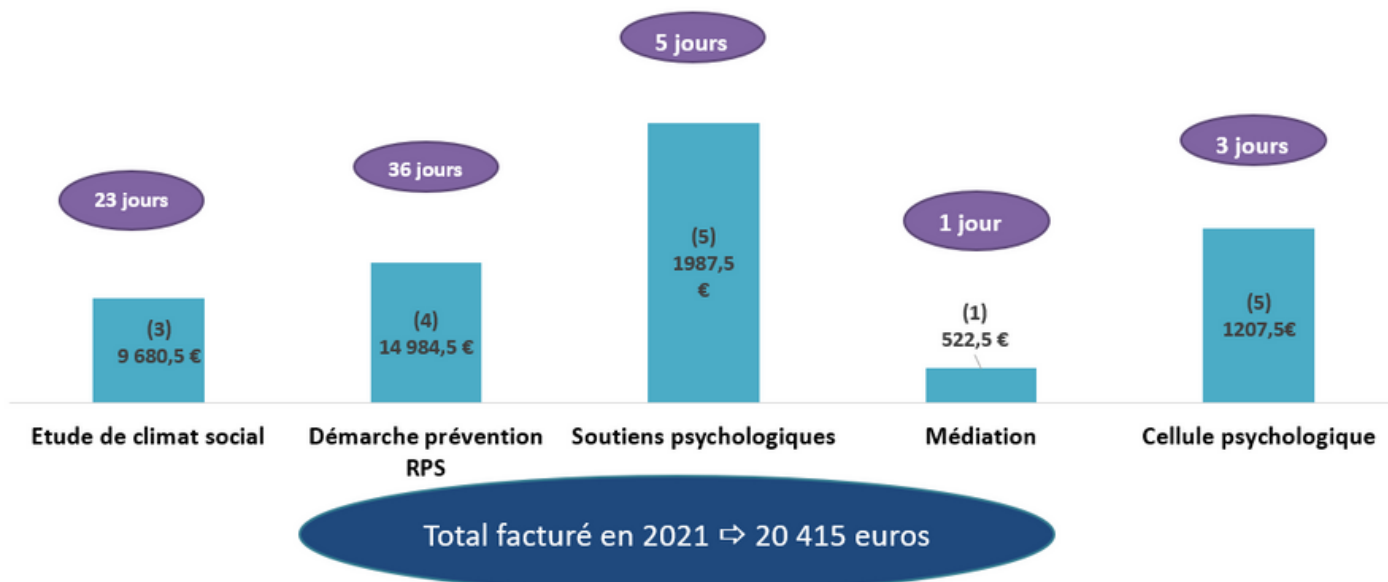
Nombre total de MDE réalisés en 2022 ⇨ 53



+ 3 agents vus en second entretien  
+ Sur les 53 MDE ⇨ 3 RQTH

## Types de prestations payantes pour l'année 2022 \_ psychologue du travail

**Total: 28 382,5 euros facturés ⇨ 68 jours d'intervention**



## PERSPECTIVES 2023

Finalisation des interventions suivantes : CCHV (pour le printemps 2023), BMI (pour l'été 2023), Saint-Dié des Vosges (finalisé en janvier 2023)

- Montant total à percevoir => 8 232,5 euros.

Projection d'étude de climat social pour la commune de Bruyères:

- Montant total à percevoir => 9 124,5 euros (si la proposition est acceptée et avec constitution d'un dossier FNP).

Intervention groupe de parole destiné aux ATSEM pour la commune de Raon-L'Étape:

- Montant total à percevoir => 462 euros (proposition en cours d'élaboration= prévue pour le 1er semestre 2022)

Étude de climat social SI de la Petite Sibérie

- Montant total à percevoir => 1 155 euros (intervention prévue le 9 février 2023). Le montage d'un dossier FNP ne sera pas possible car la collectivité ne dispose pas de DU.

Diagnostic RPS dans le cadre de la mise à jour du DUERP : concernerait Saint-Dié-Des-Vosges : ville, la Com d'agglomération et CCAS (en cours de discussion).



Déploiement de l'analyse des pratiques professionnelles :

- Aurélia suivra la formation d'une durée de 6 jours du 27/03 au 13/06 à Paris.
- L'animation des groupes d'analyse des pratiques est un exercice professionnel de plus en plus demandé aux psychologues. La formation a pour but d'enseigner aux psychologues comment adapter les contraintes de l'analyse des pratiques professionnelles à leurs missions et fonctions professionnelles.
- Cette prestation répond d'une part à plusieurs demandes de collectivités, et d'autre part à une obligation réglementaire qui indique que: « Le gestionnaire de tout établissement d'accueil de jeunes enfants mentionné à l'article R. 2324-17 organise des temps d'analyse de pratiques professionnelles pour les membres de l'équipe de l'établissement chargés de l'encadrement des enfants ».

---

**NOUVELLES PRESTATIONS A DEVELOPPER  
EN 2023**

- Proposer des interventions type groupes de paroles destinées aux ATSEM (rebondir sur des sollicitations de collectivité suite au colloque), dans le cadre d'actions de prévention d'usure psychologique et physique.
- Proposer des interventions type « groupes de paroles » destinées aux ATSEM (rebondir sur des sollicitations de collectivité suite au colloque), dans le cadre d'actions de prévention d'usure psychologique et physique.
- Proposer des ateliers thématiques, comme la sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux, adaptés à différents types de métiers/secteurs : petite enfance, services techniques, etc...
- Travailler en lien avec PHS pour intervenir sur la mise à jour de la partie RPS du DU : voir pour une communication auprès des collectivités, et un mode d'intervention (questionnaires, etc...)
- Développer la communication pour les dossiers FNP.

Facturation 2022



Facturation 2018 à 2022



**SERVICE PHS 2022**

Newsletter : 10

- Traitement des AT/MP : 339 déclarations (contre 160 déclarations en 2016)

Aucune analyse d'AT pour des collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire -> plus « l'imposer » aux collectivités adhérentes plutôt que de le proposer (sauf si ACP actif dans la collectivité)

- Au 31/12/2022, le service PHS a réalisé ou dispose des conventions signées pour la réalisation des DU pour 3 946 agents du département des Vosges.
- Soit 53% des agents vosgiens couverts par un DU
- Facturation 2022 : 72 654,15 €, pour 34 DU restitués

**POUR 2023 : MISSIONS DOCUMENT UNIQUES**

Action 1 : relance des collectivités pour lesquelles une convention a déjà été établie (en 2020/2021), sans retour de la part de la collectivité -> 11 collectivités

Action 2 : s'appuyer sur la disponibilité du fonds de soutien pour la réalisation du Document unique aux collectivités adhérentes au contrat d'assurance statutaire

A fin 2022, sur les 396 adhérentes au contrat, 143 disposent d'un DU

Soit **253 collectivités potentielles**

- Proposition d'un sondage globale DU et AT aux collectivités affiliées
- Envoi d'un courrier de relance aux maires des collectivités sans Document Unique

Action 3 : Proposition d'une offre de mise à jour DU + EvRPS

**BILAN 2022 : MISSIONS ACFI**

Région Grand Est : Signature d'un avenant pour renouvellement de la convention sur 3 ans

Conseil Départemental : 3e année de conventionnement -> inspections terrain, renouvellement de la convention en 2023

Collectivités vosgiennes : 25 conventions signées

Facturation 2022 : 12 920,00€

Sur 27 collectivités ayant signées une convention, 16 adhèrent aux assurances

Action 1 : planification des conventions déjà établies - soit 63 jours travaillés + Région Grand Est : planification des inspections - 6 jours travaillés

Action 2 : relance des collectivités pour lesquelles une convention a déjà été établie, sans retour de la part de la collectivité -> 11 collectivités

Action 3 : s'appuyer sur la disponibilité du fonds de soutien pour les conventions ACFI aux collectivités adhérentes au contrat d'assurance statutaire

- Proposition d'un sondage globale DU et AT + ACFI aux collectivités adhérentes
- Envoi d'un courrier de relance aux maires des collectivités sans Document Unique et/ou sans convention ACFI
- Relance ciblée auprès des collectivités avec ACP (valorisation possible de l'inspection dans le travail des ACP)



## BILAN 2022 : MISSIONS PCS DICRIM

Au 31/12/2022, le service PHS a engagé une démarche pour la commune de Docelles, Corcieux et Gerbamont.

Report de la formation de Pauline Claudel à 2023 (report à l'initiative de l'organisme de formation)

Animation d'1 réunion, 4 thèmes



**DDRM des Vosges**  
**Mis à jours en décembre 2021**

- Action 1 : sur la base du sondage de 2021, retour auprès des collectivités ayant répondu :
- celles disposant d'un PCS DICRIM : les contacter pour les interroger sur l'intégration du risque sanitaire + m à j du DDRM
  - celles méconnaissant leur risques N&T (6 collectivités) : leur adresser un mail « personnalisé » en leur indiquant leur(s) risque(s)
  - aux autres : un mail de rappel sur l'obligation d'établir un PCS/DICRIM et leur utilité en cas de gestion de crise (dont crise sanitaire, sécheresse, ...)

Action 2 : Rencontre avec les services de la Préfecture pour obtenir des informations sur les démarches engagées à leur niveau ( + obtention de la liste des collectivités dotées d'un PCS DICRIM si possible) - rdv le 24/01/23

Action 3 : Formation de Pauline CLAUDEL du 4 au 6 avril 2023

Action 4 : Réunion des ACP de mars : information des agents de cette prestation auprès du service PHS

Action 5 : 1 réunion, 4 thèmes (à renouveler si possible une fois sur 2023 car les retours avaient été positifs sur celles organisées en 2022).

Action 6 : Mailing à l'attention des maires sur les événements 2022 (sécheresse, feux de forêts, et COVID dans les Vosges), pour les sensibiliser à la gestion de crise -> 1er trimestre 2023

**BILAN 2022 : RÉSEAU DES ACP**

- Animation du réseau, avec l'envoi d'une newsletter PHS mensuelle
- Organisation d'un colloque annuel SST et de 3 réunions d'information (1/2 journée)
- Refacturation aux assurances en 2022 : 4 300,00€

Pour 2023, mêmes objectifs.

Calendrier des réunions 2023 établi.

**En 2022, en moyenne 49 ACP ont participé aux réunions**

## F3SCT

- Reprise de la gestion globale des réunions de la F3SCT - 5 réunions planifiées sur 2023

## FORMATIONS

- Obtention de l'agrément pour les formations CST/F3SCT
- Une date par mois visio Livret d'accueil et une tous les deux mois pour AGIRHE (maxi 10 pers)
- Offre de formations PHS : SST? Extincteur? Évacuation incendie/ACP/Arbre des causes/Gestion des AT/EPI/risque chimique

## SUBVENTION FNP

- Après la finalisation de la subvention FNP pour le travail sur écran, souhait de déposer un nouveau de subventionnement -> échéance mi 2023

## APPLICATION LIVRET D'ACCUEIL

- Phase de test fin 2022, avec le CDG68 et le 70.
- Déploiement au niveau national pour 2023.
- Réseau ACFI - ANDCDG + webinaire Préventica

## Le pôle Santé Sécurité au Travail : un équilibre assuré par 4 engrenages spécifiques

- Service PHS
- Service MDE
- Service MP
- Service IM



# SERVICE CARRIÈRES - INSTANCES PARITAIRES



**COMPOSITION:**

- Sandie FELLMANN : Gestionnaire carrières,
- Séverine GODENIR : Gestionnaire carrières,

Renfort à 50% de Caroline LISCHKA du 11 mai au 06 novembre 2022.

Arrivée de Brigitte NICIC en contrat d'apprentissage Assistante RH à compter du 1er septembre 2022.

Le déroulement de carrière correspond aux différentes étapes, régies par le statut de la Fonction Publique Territoriale, que le fonctionnaire franchira au fur et à mesure de son évolution professionnelle.

Il débute par le recrutement du stagiaire, la titularisation, en passant par les avancements d'échelon, de grade, l'obtention d'un concours, la promotion interne, le cas échéant par des changements de positions statutaires (temps de travail, mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental...). Le déroulement de carrière prend fin lors du départ du fonctionnaire.

Le service Gestion des Carrières suit les carrières des fonctionnaires titulaires - stagiaires mais également des agents contractuels de droit public et contractuels de droit privé des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion.

Il réalise une veille et une analyse juridique statutaire pour les collectivités territoriales. Il apporte les conseils statutaires.

Le service Gestion des Carrières du Centre de Gestion génère automatiquement, certains arrêtés nécessaires au suivi des dossiers individuels des agents, tels que :

- Préparation de **294 arrêtés de titularisation** accompagnés d'une note d'information en cas de prolongation de stage suite à congés maladie - accident du travail - congé de maternité - congé parental - temps partiel ; en cas de prorogation de stage ou sur la procédure de saisine de la CAP en cas de refus de titularisation,
- Arrêtés relatifs au reclassement du 1er janvier 2022 :
  - Nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C = **3 911 arrêtés**,
  - Création des nouveaux cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux et des aides-soignants territoriaux = **146 arrêtés**,
  - Modifications statutaires à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale et à certains cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale = **24 arrêtés**.
- Arrêtés d'avancement d'échelon à durée unique avec reliquat d'ancienneté sur l'année 2022 = **2 387 arrêtés**.
- Arrêtés relatifs aux modifications statutaires aux cadres d'emplois de la catégorie B à compter du 1er septembre 2022 = **266 arrêtés**.
- Rédaction des arrêtés d'avancement de grade des catégories C pour l'année 2022 et des catégories B à compter du 1er septembre 2022 = **290 arrêtés**.



A la demande des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion et dans le cadre de situations administratives particulières :

- Mise en positions particulières des agents (disponibilité, congé parental, etc.) ;
- Temps partiel discrétionnaire ou de droit ;
- Gestion des situations administratives individuelles selon les situations ci-dessous ;
  - Recrutements spécifiques (mutation, inter-communal...)
  - Avancements de grade
  - Promotion interne
  - Disponibilités
  - Réintégration suite à disponibilité
  - Détachements
  - Détachements sur un emploi fonctionnel
  - Mises à disposition
  - Dispositifs de reconversion des militaires ou anciens militaires
  - Prorogations de stage
  - Refus de titularisation
  - Licenciement en cours de stage
  - Demandes d'intégration
  - Licenciement suite à inaptitude physique
  - Changement d'affectation
  - Rupture conventionnelle

TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2022 :



- Au 1er janvier 2022 : reclassement de certaines catégories hiérarchiques :
  - Décret n°2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle,
  - Décret n°2021-1819 du 24 décembre 2021 modifiant divers décrets fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale,
  - Décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale,
  - Décret n° 2021-1880 du 28 décembre 2021 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale,
  - Décret n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale,
  - Décret n° 2021-1886 du 29 décembre 2021 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux cadres d'emplois en voie d'extinction des catégories A et B de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale.

- Au 1er janvier 2022 : création de 2 nouveaux cadres d'emplois :
  - Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux,
  - Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux,
  - Décret n° 2021-1885 du 29 décembre 2021 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux aides-soignants et aux auxiliaires de puériculture de la fonction publique territoriale.
- Au 1er janvier 2022 : affiliation de la ville de Saint-Dié-Des-Vosges au CDG.
- Au 1er mars 2022 : application du code général de la fonction publique :
  - Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,
  - Mise à jour des arrêtés et contrats.
- Au 2 mars 2022 : Revalorisation de la NBI attribuée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants :
  - Décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants.
- Au 1er mai 2022 : le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique est augmenté. Le minimum de traitement est fixé à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382.
  - Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique.
- Au 1er juillet 2022, revalorisation du point d'indice :
  - Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.
- Au 15 août 2022 : application du décret n° 2022-1153 du 12 août 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.
- Préparation et réalisation des élections des représentants du personnel aux Commissions Administratives Paritaires (CAP), Commissions Consultatives Paritaires (CCP) et au Comité Social Territorial (CST) qui se sont déroulées par voie électronique du 1er au 8 décembre 2022 :
  - Vérification des effectifs AGIRHE au 1er janvier 2022,
  - Recensement des référents élections auprès des collectivités,
  - Sécurisation des données sur AGIRHE pour la connexion à la plate-forme de vote,
  - Vérification des listes électorales par les collectivités et par le CDG,
  - Mise à jour des listes électorales,
  - Assistance auprès de collectivités.

- Mise à jour mensuelle des actes sur le logiciel AGIRHE,
- Participation aux réunions « 1 heure pour tout savoir » en visio-conférence en fonction de l'actualité,
- Participation aux tables rondes du 27 septembre au 4 octobre 2022 : Actualités Carrières/Elections Professionnelles 2022/Contractuels

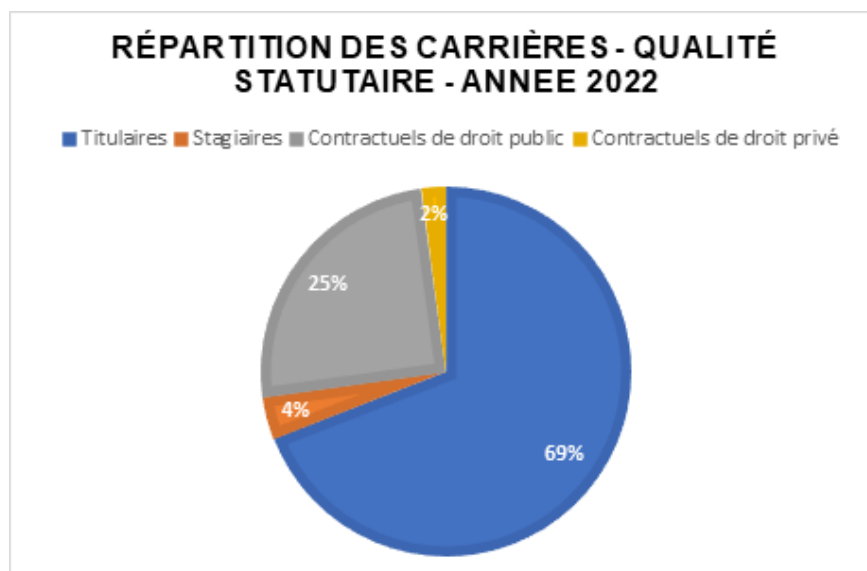
#### Prestations :

- Accompagnement des collectivités sur le calcul des indemnités :
  - 6 calculs de reprises des services antérieurs,
  - 3 calculs d'indemnité de licenciement dont 2 audits avec un accompagnement complet.
  - 9 calculs d'indemnité de rupture conventionnelle.
- « Calcul des Allocations de Retour à l'Emploi » mise en place depuis le 18 octobre 2019 en collaboration avec le Centre de Gestion de La Marne (51) :

Types de prestations	Nombre de dossiers en 2022
Instruction et simulation du droit initial à indemnisation	13
Suivi mensuel des droits aux allocations chômage	68
Etude du cumul de l'allocation chômage avec reprise d'activités réduites	62
Etude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC	18
Simulation des droits suite à rupture conventionnelle	10

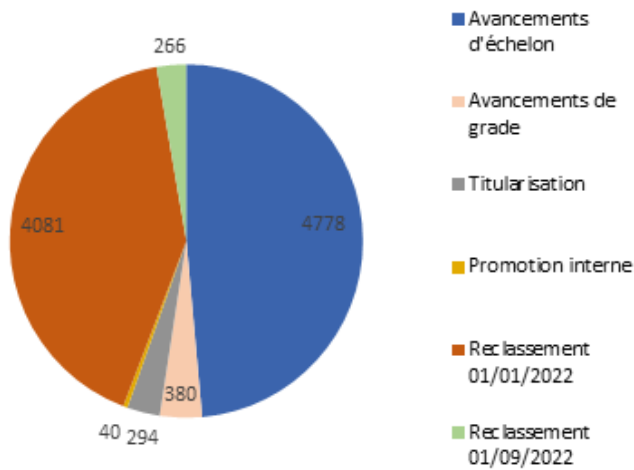
### QUELQUES CHIFFRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

- Titulaires : 5 526 agents dont 297 fonctionnaires stagiaires,
- Contractuels de droit public : 2 004 agents,
- Contractuels de droit privé : 170 agents.

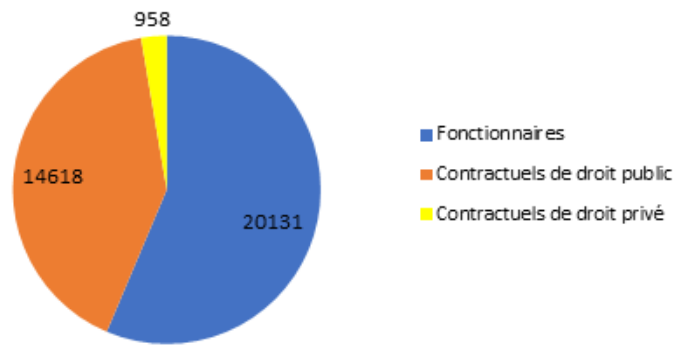


QUELQUES CHIFFRES AU TITRE DE L'ANNÉE 2022

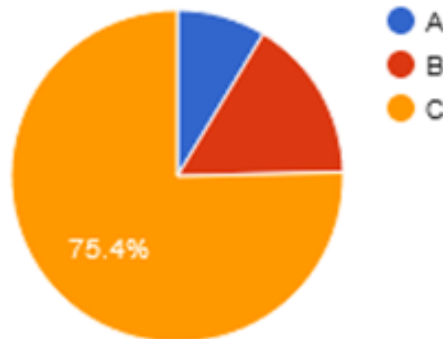
Actes générés en 2022



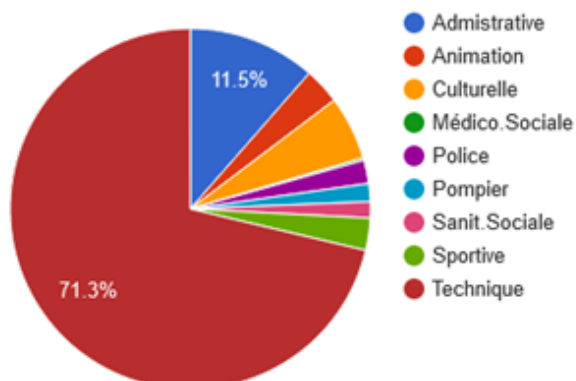
Nombre d'arrêtés générés par statut en 2022



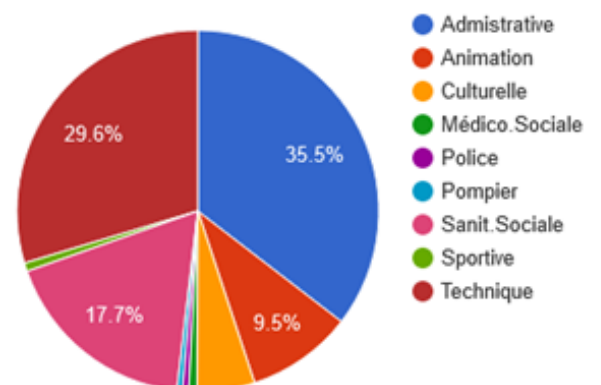
Catégories - Total



Carrières de fonctionnaires : Hommes



Carrières de fonctionnaires : Femmes



## COMPOSITION :

- Brigitte VALDENNAIRE : Responsable du Pôle Carrière Instances Paritaires
- Emilie KARM : Responsable du Service Carrières et Instances paritaires

Il coordonne la consultation des Instances Paritaires qui siègent au Centre de Gestion :

- C.A.P. (Commissions Administratives Paritaires)
- Conseils de discipline (émanation des C.A.P.)
- C.T. (Comité Technique) + CT/ C.H.S.C.T. (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) en collaboration avec le service Hygiène et Sécurité
- C.C.P. (Commissions Consultatives Paritaires)

Temps forts de l'année 2022 :


 2022

- Télétravail lié à la COVID-19
- Déroulement des réunions des Instances en forme hybride (présentiel/visioconférence/conférence téléphonique)
- Réunions d'information (1h pour tout savoir) en visioconférence (janvier/ février/ mai /septembre/ novembre 2022)
- Déploiement de l'application LDG
- Campagne AVG sous le logiciel AGIRHE (notice + vérification)
- Campagne Promotion Interne sous le logiciel AGIRHE



## COMMISSIONS ADMINISTRATIVES

Les trois commissions administratives paritaires, une par catégorie A, B et C, comprennent, en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés ainsi que des représentants des fonctionnaires.

- Catégorie A : 5 + 5 = 10 membres
- Catégorie B : 5 + 5 = 10 membres
- Catégorie C : 8 + 8 = 16 membres

**COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES**

Elles émettent des avis simples relatifs à la carrière des fonctionnaires territoriaux et siègent également en tant que conseil de discipline (voir paragraphe ci-dessous).

Au cours de l'année 2022, la C.A.P. de catégorie C s'est réunie à 4 reprises :

- 27/01/2022
- 28/04/2022
- 28/06/2022
- 29/09/2022

**L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DES CAP**

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022, le code général de la Fonction Publique se substitue notamment aux lois 84-53 et 83-634

Désormais il convient de se référer à l'article L 263-3 du CGFP qui précise les compétences de la CAP :

« Dans la fonction publique territoriale, les commissions administratives paritaires examinent les décisions individuelles mentionnées aux articles L. 327 1, L. 514 5, L. 521 1, L. 533 1, L. 551 1, L.55 3 2 et L. 612 5 ».

Les CAP sont obligatoirement consultés, à l'initiative de l'administration, sur les projets de décision individuelle suivants concernant les fonctionnaires relevant de la commission :

- Refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire
- Licenciement après 3 refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité
- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Licenciement suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé
- Décision refusant un congé pour formation syndicale
- Décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social
- Décision de renouvellement ou de non renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé
- Refus pour la 2<sup>ème</sup> fois d'une demande de formation d'intégration et de professionnalisation ou de formation de perfectionnement ou de préparation à un concours ou de formation personnelle ou d'apprentissage de la langue française
- Les CAP sont consultés, en formation disciplinaire, sur les projets de sanction disciplinaire des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupes à l'égard des fonctionnaires.

## L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DES CAP

Les principaux thèmes abordés par les CAP sont les suivants :

Dossiers examinés	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Refus de titularisation	-	-	5
Refus d'un congé pour formation syndical			2
Reclassement des fonctionnaires devenus inaptes	-	-	
Licenciement pour inaptitude physique	-	-	
Demandes de révision de compte rendu EP	-	1	3
TOTAL		1	10

Les C.A.P. ont traité sur l'ensemble de l'année 2022 : 10 dossiers

## AVANCEMENTS DE GRADE 2022

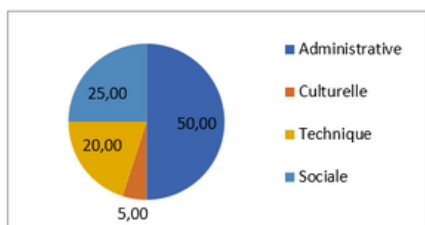
Sont récapitulés ci-dessous sous forme de graphiques et tableaux :

1. Le nombre des propositions d'avancement de grade par catégorie
2. La répartition des avancements de grade par catégorie / filières ( en % )

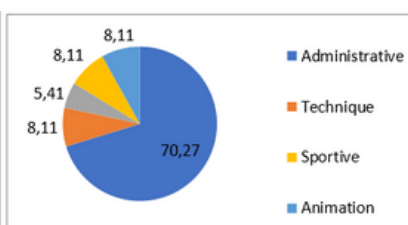
## NOMBRE DE PROPOSITIONS D'AVANCEMENT DE GRADE EXAMINEES EN 2022

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
20	40	283

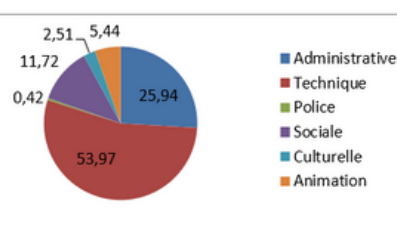
AVANCEMENTS DE GRADE / FILIERE (en %) CAT A  
DE GRADE PAR FILIERE ( en % ) CAT C



AVANCEMENTS DE GRADE/FILIERE en %) CAT B



AVANCEMENTS



## PROMOTION INTERNE 2022

Sont récapitulés ci-dessous sous forme de graphiques et tableaux :

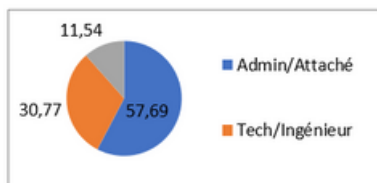
1. Le nombre des propositions de promotion interne par catégorie
2. La répartition des dossiers promotion interne par catégorie /filière/grade ( en % )

## NOMBRE DE PROPOSITIONS DE PROMOTION INTERNE EXAMINEES EN 2020

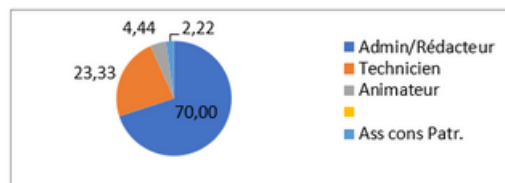
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
37	90	25

## REPARTITION PAR CATEGORIE – FILIERE - GRADE (en %) :

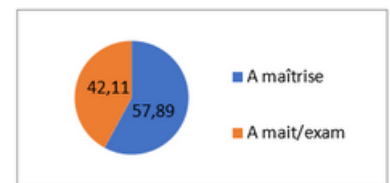
CATEGORIE A



CATEGORIE B



CATEGORIE C



## COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Les trois commissions consultatives paritaires, une par catégorie A, B et C, comprennent, en nombre égal, des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés ainsi que des représentants des contractuels.

- catégorie A : 4 + 4 = 8 membres
- catégorie B : 4 + 4 = 8 membres
- catégorie C : 7 + 7 = 14 membres

Elles connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Au cours de l'année 2022, les C.C.P. se sont réunies à 2 reprises :

- 11/08/2022 (CCP C)
- 27/10/2022 (CCP C)



## CONSEILS DE DISCIPLINE

Le conseil de discipline est une émanation de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire composée de représentants des collectivités territoriales et de représentants du personnel.

Il est présidé par un juge administratif et saisi par l'autorité territoriale pour donner son avis sur les fautes commises par les fonctionnaires titulaires, stagiaires, et contractuel ainsi que sur l'insuffisance professionnelle lorsqu'elle donne lieu à licenciement (fonctionnaires titulaires uniquement). Seuls les agents des collectivités affiliées sont concernés par cette instance.

Le conseil de discipline s'est réuni 6 fois en 2022 : 5 dossiers en catégorie C (3 dossiers en CAP C et 2 dossiers en CCP C) + 1 dossier en catégorie A (CAP A) :

AVIS FORMULÉS PAR LE CONSEIL DE DISCIPLINE :

Dates	Sanctions du 1 <sup>er</sup> groupe	Sanctions du 2 <sup>ème</sup> groupe	Sanctions du 3 <sup>ème</sup> groupe	Sanctions du 4 <sup>ème</sup> groupe
06/05 CAP C	Avertissement			Révocation
06/05 CCP C	Absence de quorum			
30/06 CCP C		Exclusion temporaire des fonctions d'une durée d'un mois		
29/09 CAP C			Exclusion temporaire de fonction de 2 mois assortie d'un sursis partiel d'un mois	
24/11 CAP A				Révocation
24/11 CAP C		Exclusion temporaire des fonctions d'une durée de 15 jours avec sursis		

De nombreux renseignements téléphoniques sont donnés aux collectivités notamment sur les sanctions disciplinaires du 1er groupe : procédure, conditions de forme, droits de la défense, modèles d'arrêtés...

**COMITÉS TECHNIQUES**

Le Comité Technique s'est réuni à 12 reprises en 2022, soit :

18/01/2022 + 03/02/2022 (EXTRA) + 15/03/2022 + 05/04/2022 (EXTRA) + 19/05/2022 + 09/06/2022 (EXTRA) + 05/07/2022 + 11/08/2022 (EXTRA) + 20/09/2022 + 10/10/2022 (EXTRA) + 22/11/2022 + 02/12/2022 (EXTRA)

Les compétences impliquant un avis du comité technique sont présentées selon la classification de l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 :

- I. Organisation et fonctionnement des services,
- II. Évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels,
- III. Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences,
- IV. Grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,
- V. Formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle,
- VI. Sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Les C.T. sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale en a décidé l'attribution ainsi que sur l'action sociale. (Décret n°85-603 du 10 juin 1985 -art. 36 / loi n°84-53 du 26 janvier 1984 - art. 33-1)

Le C.T est consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

En dessous du seuil de 50 agents, il n'est pas prévu la création d'un CHSCT propre. Les missions du CHSCT sont alors exercées par le Comité Technique du Centre de gestion dont relèvent les collectivités et établissements, employant moins de 50 agents ainsi que pour le personnel du Centre de gestion même si celui-ci atteint ou dépasse le seuil de 50 agents. Il n'y a pas création de CHSCT au niveau du Centre de gestion. C'est le Comité Technique qui en exerce les missions ce qui signifie que les deux instances siègent dans la même composition.

Les principaux dossiers abordés par le CT en 2022 sont récapitulés ci-dessous :

### Réunion du 18/01/2022

Thème abordé	Nombre de dossiers vus en C.T.	Nombre de dossiers vus en C.T./CHSCT
Accidents de service		20
Accueil d'un apprenti		
Aménagement du temps de travail	3	
Annualisation du temps de travail		
Assistant de prévention désignation		1
Astreintes	1	
Autorisations Spéciales d'Absence		
Autres raisons	1	
Charte Informatique		
Compte Epargne Temps	2	
CPF	1	
Création d'un service commun/mutualisation		
Cycles de travail /ARTT		
Délégation service public		
Document unique de prévention des risques		10
Journée de solidarité		
Lignes Directrices de Gestion	27	
Mise à disposition de services		
Mise en place d'un logiciel de pointage		
Modifications durées hebdomadaires	12	
Organisation des services		
Plan de continuité d'activité		
Plan égalité femmes/hommes		
Plan Formation		
Prestation d'action sociale		
Protection sociale complémentaire	1	
Ratios AVG	1	
Régime indemnitaire/critères d'attribution	17	
Règlement de formation		
Règlement intérieur		1
Réorganisation Organigramme	1	
Suppression de postes	3	
Télétravail	1	
Temps partiel		
Transfert de personnel et de compétences	1	
Visite de locaux		
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>32</b>

## Réunion du 15/03/2022

Thème abordé	Nombre de dossiers vus en C.T.	Nombre de dossiers vus en C.T./CHSCT
Accidents de service		32
Accueil d'un apprenti		
Aménagement du temps de travail		
Annualisation du temps de travail	9	
Assistant de prévention désignation		1
Astreintes		
Autorisations Spéciales d'Absence	1	
Charte Informatique		
Compte Epargne Temps	1	
Création d'un service commun/mutualisation		
Cycles de travail /ARTT		
Délégation service public		
Document unique de prévention des risques		3
Journée de solidarité		
Forfait mobilités durables	1	
Lignes Directrices de Gestion	26	
Mise à disposition de services		
Mise en place d'un logiciel de pointage		
Modifications durées hebdomadaires	9	
Organisation des services		
Plan de continuité d'activité		
Plan égalité femmes/hommes		
Plan Formation	3	
Prestation d'action sociale		
Protection sociale complémentaire	1	
Ratios AVG		
Régime indemnitaire/critères d'attribution	9	
Règlement de formation		
Règlement intérieur		1
Réorganisation Organigramme	1	
Suppression de postes	1	
Télétravail	5	
Temps partiel	1	
Transfert de personnel et de compétences		
Visite de locaux		
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>37</b>

## Réunion du 19/05/2022

Thème abordé	Nombre de dossiers vus en C.T.	Nombre de dossiers vus en C.T./CHSCT
Accidents de service		21
Accueil d'un apprenti		
Aménagement du temps de travail	7	
Annualisation du temps de travail	4	
Assistant de prévention désignation		2
Astreintes		
Autorisations Spéciales d'Absence	1	
Charte Informatique		
Compte Epargne Temps	2	
CPF	1	
Création d'un service commun/mutualisation		
Cycles de travail /ARTT		
Délégation service public		
Document unique de prévention des risques		16
Journée de solidarité	1	
Lignes Directrices de Gestion	58	
Mise à disposition de services		
Mise en place d'un logiciel de pointage		
Modifications durées hebdomadaires	8	
Organisation des services		
Plan de continuité d'activité		
Plan égalité femmes/hommes	1	
Plan Formation		
Prestation d'action sociale		
Protection sociale complémentaire	1	
Ratios AVG	10	
Régime indemnitaire/critères d'attribution	4	
Règlement de formation		
Règlement intérieur		1
Réorganisation Organigramme		
Suppression de postes	5	
Télétravail		
Temps partiel	2	
Transfert de personnel et de compétences		
Visite de locaux		
<b>TOTAL</b>	<b>105</b>	<b>17</b>

## Réunion du 05/07/2022

Thème abordé	Nombre de dossiers vus en C.T.	Nombre de dossiers vus en C.T./CHSCT
Accidents de service		18
Accueil d'un apprenti	4	
Aménagement du temps de travail		
Annualisation du temps de travail	1	
Assistant de prévention désignation		2
Astreintes	1	
Autorisations Spéciales d'Absence	4	
Charte Informatique		
Compte Epargne Temps	2	
CPF		
Création d'un service commun/mutualisation		
Cycles de travail /ARTT		
Délégation service public		
Document unique de prévention des risques		4
Journée de solidarité		
Lignes Directrices de Gestion	15	
Mise à disposition de services		
Mise en place d'un logiciel de pointage		
Modifications durées hebdomadaires	4	
Organisation des services		
Plan de continuité d'activité		
Plan égalité femmes/hommes		
Plan Formation	1	
Prestation d'action sociale	1	
Protection sociale complémentaire	1	
Ratios AVG	11	
Régime indemnitaire/critères d'attribution	5	
Règlement de formation		
Règlement intérieur		2
Réorganisation Organigramme		
Suppression de postes	25	
Télétravail	1	
Temps partiel		
Transfert de personnel et de compétences		
Visite de locaux		
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>6</b>

## Réunion du 20/09/2022

Thème abordé	Nombre de dossiers vus en C.T.	Nombre de dossiers vus en C.T./CHSCT
Accidents de service		22
Accueil d'un apprenti	9	
Aménagement du temps de travail	1	
Annualisation du temps de travail	14	
Assistant de prévention désignation		
Astreintes	4	
Autorisations Spéciales d'Absence		
Charte Informatique		
Compte Epargne Temps		
CPF	1	
Création d'un service commun/mutualisation		
Cycles de travail /ARTT		
Délégation service public		
Document unique de prévention des risques		6
Journée de solidarité		
Lignes Directrices de Gestion	26	
Mise à disposition de services		
Mise en place d'un logiciel de pointage		
Modifications durées hebdomadaires	23	
Organisation des services		
Plan de continuité d'activité		
Plan égalité femmes/hommes		
Plan Formation	1	
Prestation d'action sociale		
Protection sociale complémentaire	5	
Ratios AVG	3	
Régime indemnitaire/critères d'attribution	5	
Règlement de formation	1	
Règlement intérieur		3
Réorganisation Organigramme	1	
Suppression de postes	10	
Télétravail		
Temps partiel		
Transfert de personnel et de compétences		
Visite de locaux		
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>9</b>

## Réunion du 22/11/2022

Thème abordé	Nombre de dossiers vus en C.T.	Nombre de dossiers vus en C.T./CHSCT
Accidents de service		27
Accueil d'un apprenti	1	
Aménagement du temps de travail	1	
Annualisation du temps de travail	1	
Assistant de prévention désignation		
Astreintes	1	
Autorisations Spéciales d'Absence	1	
Charte ATSEM	1	
Charte Informatique	1	
Compte Epargne Temps	3	
CPF		
Création d'un service commun/mutualisation		
Cycles de travail /ARTT		
Délégation service public		
Document unique de prévention des risques		8
Journée de solidarité		
Lignes Directrices de Gestion	16	
Mise à disposition de services		
Mise en place d'un logiciel de pointage		
Modifications durées hebdomadaires	9	
Organisation des services		
Plan de continuité d'activité		
Plan égalité femmes/hommes		
Plan Formation		
Prestation d'action sociale	2	
Protection sociale complémentaire	1	
Ratios AVG	4	
Régime indemnitaire/critères d'attribution	15	
Règlement de formation		
Règlement intérieur		3
Réorganisation Organigramme	3	
Suppression de postes	5	
Télétravail		
Temps partiel		
Transfert de personnel et de compétences		
Visite de locaux		
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>11</b>



Le nombre de dossiers au total pour le CT : 602 contre 530 en 2021 et contre 178 en 2020 (Lignes Directrices de Gestion intégrales mises en place par les collectivités en 2022).

Synthèse des saisines du CT (CT/CHSCT/CT Extraordinaire) via le logiciel AGIRHE pour l'année 2022 :

CT 2022		
Motif	Nombre dossiers	% dossiers
Accueil d'un apprenti	18	2,27
Action de formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité	0	0
Adaptation et aménagement des postes de travail	8	1,01
Ambiances et situations de travail particulières	0	0
Aménagement du temps de travail	15	1,89
Annualisation du temps de travail	44	5,56
Attribution des prestations d'action sociale	5	0,63
Autorisations spéciales d'absence	14	1,77
Autres motifs relatifs à l'hygiène et sécurité	0	0
Autres raisons	8	1,01
Cas de mise en oeuvre du droit retrait	0	0
Charte de télétravail	10	1,26
Charte informatique	1	0,13
Compte épargne-temps	17	2,15
Création d'une commune nouvelle	0	0
Critères d'attribution du régime indemnitaire	81	10,23
Critères du compte-rendu de l'entretien professionnel	0	0
Délégation de service public	0	0
Demande d'analyse d'accident de travail	0	0
Demandes de visites préventives d'un service	0	0
Dérogation au plafond des heures supplémentaires	0	0
Désignation d'un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) et conventions de mise à disposition de l'ACFI	0	0
Désignation d'un assistant ou conseiller de prévention (AP ou CP)	2	0,25
Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes	0	0
Document Unique d'évaluation des risques professionnels	40	5,05
Éléments consignés dans le registre santé et sécurité au travail	0	0
Gestion en régie d'un service public	0	0
Instauration temps partiel	4	0,51
Journée de solidarité	2	0,25
Lignes directrices de gestion	270	34,09

Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise, le maintien au travail, ou le reclassement d'agents	0	0
Mise à disposition de personnel privé au profit d'une collectivité	0	0
Mise en place d'astreintes	10	1,26
Mise en place d'un système de télésurveillance	0	0
Mise en place de permanences	0	0
Modification de durée hebdomadaire	78	9,85
Mutualisation de services	0	0
Observations et visites de l'ACFI	0	0
Plan de continuité d'activité	0	0
Plan de formation	10	1,26
Prise en charge des frais liés à la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF)	4	0,51
Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels	41	5,18
Projets d'actions en matière de prévention ou mise en place d'une démarche de prévention	0	0
Projets d'introduction de nouvelles technologies	0	0
Projets de conception, d'aménagement de locaux, et de choix des équipements de travail	5	0,63
Protection sociale complémentaire	7	0,88
Rapport relatif à l'emploi obligatoire des travailleurs handicapés	0	0
Ratios d'avancement à l'échelon spécial	0	0
Ratios d'avancement de grade	0	0
Règlement de formation	2	0,25
Règlement et consignes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail	2	0,25
Règlement intérieur	26	3,28
Règlement intérieur partie hygiène et sécurité	0	0
Réorganisation de service(s) entraînant modification de l'organigramme	7	0,88
Reprise d'une activité privée par un employeur public	0	0
Reprise d'une activité publique par une entité privée	0	0
Restitution de compétences	0	0
Suppression de poste	57	7,2
Transfert de compétence et de personnel	4	0,51
Travaux d'accessibilité	0	0

## COMPOSITION :

- Sarah BEN ISMAIL : Responsable du service
- Fanny PETITFOUR : Gestionnaire retraite (à compter du 01/01/2021)

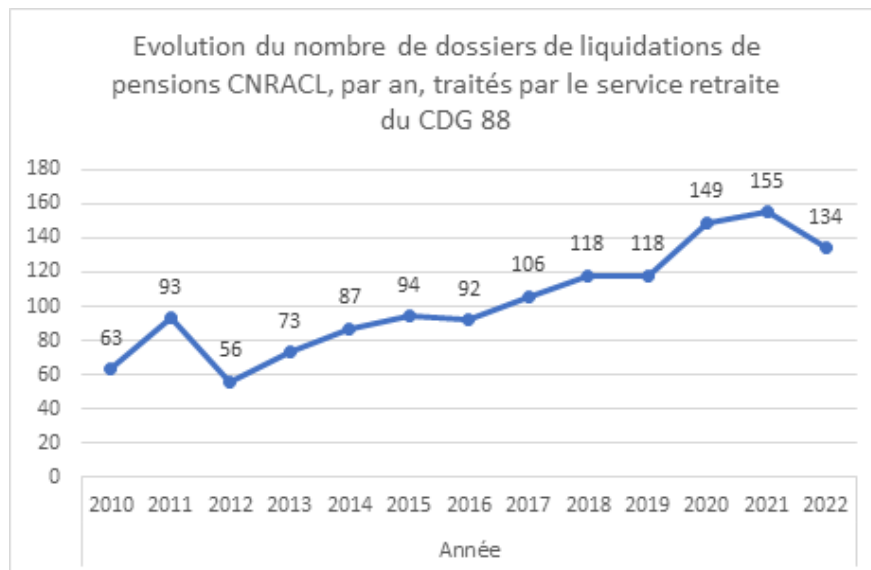
Le Centre de Gestion joue un rôle d'intermédiaire entre les collectivités et la CNRACL

La CNRACL confie aux Centres de Gestion - Loi du 26 janvier 1984- Art. 24 relative à la Fonction Publique Territoriale - les missions suivantes, destinées aux collectivités affiliées comptabilisant moins de 350 agents :

- informer, former et renseigner les collectivités sur les procédures, la réglementation, le suivi des dossiers
- informer, former et renseigner les agents sur leur future pension
- transmettre, vérifier et envoyer les dossiers que les collectivités auront préalablement complétés

## LES LIQUIDATIONS DE PENSIONS

Le nombre de dossiers de liquidations de pensions CNRACL, par an, traités par le service retraite du CDG 88 est constant.



Sources : Données issues de la CNRACL

## LES ACCOMPAGNEMENTS PERSONNALISÉS RETRAITE

Une nouvelle convention 2020-2022 entre le CDG88 et la Caisse des Dépôts et Consignations - CDC a été signée.

Une des nouvelles modalités proposée par ladite convention est l'instauration des Accompagnements Personnalités Retraite ou APR fin 2020.

**LES ACCOMPAGNEMENTS PERSONNALISÉS RETRAITE**

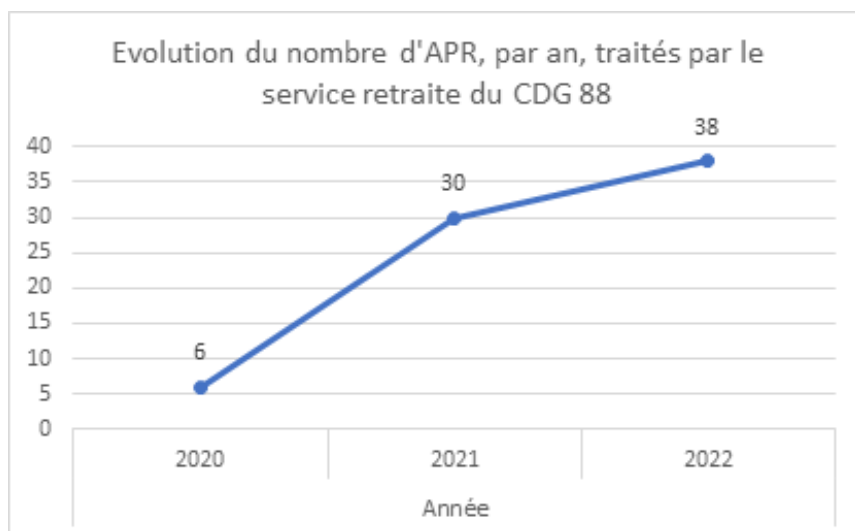
Le Centre de gestion propose donc désormais aux actifs relevant de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) à moins de cinq ans de leur âge légal de départ à la retraite, un Accompagnement Personnalisé Retraite (APR).

Sans aucun surcoût pour la collectivité, cet accompagnement, limité à un par agent, se déroule en deux temps :

- En amont de l'entretien, la phase préparatoire avec la fiabilisation et la qualification du Compte Individuel Retraite (CIR), des simulations et l'analyse des résultats par les gestionnaires retraite du Centre de Gestion des Vosges.
- L'entretien personnalisé, qui peut être réalisé par téléphone, en visioconférence ou en présentiel au Centre de Gestion des Vosges et durant lequel les résultats étudiés par nos gestionnaires retraite sont présentés à l'agent afin de l'aider à déterminer ses futurs droits à pension.

Au cours de ce même entretien, l'agent est accompagné dans la création de son espace personnel CNRACL, qui lui permettra, par la suite, d'accéder de manière autonome à l'ensemble des services mis à sa disposition.

Le nombre d'APR, par an, traités par le service retraite du CDG 88 commence à être représentatif puisque le dispositif a seulement été mis en place au cours du dernier trimestre de l'année 2020 :



**LES FORMATIONS/ATELIERS**

En 2022, 10 ateliers pratiques d'aide à la saisie sur la plateforme CNRACL se sont déroulés dont 7 en visio-conférences, en raison de la crise sanitaire, et 3 en présentiel à destination des collectivités affiliées sous forme de demi-journées. Animés par Sarah BEN ISMAIL et Fanny PETITFOUR, ces ateliers ont permis d'accompagner et d'assister les collectivités dans les différentes étapes de la réalisation d'un dossier de retraite.

Résultats du questionnaire de satisfaction sur les ateliers pratiques CNRACL en visio-conférences 2022 :

Moyenne : 4,64/5

Pourcentage de participation : 48,89 %

Résultats du questionnaire de satisfaction sur les ateliers pratiques CNRACL en présentiels 2022 :

Moyenne : 5/5

Pourcentage de participation : 58 %

Données issues des questionnaires de satisfaction établis par Marie DROUOT, responsable qualité au CDG 88.

**LES RÉUNIONS D'INFORMATION AGENTS**

En 2022, les 13 septembre et 01 décembre, nos gestionnaires retraite du centre de gestion des Vosges se sont rendus au sein des communes de GERARDMER et de CONTREXEVILLE afin de rencontrer leurs agents dans le cadre d'une réunion d'information ayant pour thème : « Je prépare ma retraite ».

Ces réunions d'information, qui s'adressent aux fonctionnaires territoriaux âgés de plus de 50 ans et affiliés à la CNRACL, ont pour objectifs de partager collectivement des informations liées à la retraite et de répondre à toutes les questions que se posent les futurs retraités.

Durant ces échanges, les agents ont pu montrer leur intérêt par leurs interventions pendant et après les rencontres. A l'issue, ils ont également pu exprimer leur satisfaction par le remplissage d'un questionnaire.

Résultats du questionnaire de satisfaction à GERARDMER :

Moyenne : 4,53/5

Pourcentage de participation : 55,5 %

Résultats du questionnaire de satisfaction à CONTREXEVILLE :

Moyenne : 4,62/5

Pourcentage de participation : 100 %

Données issues des questionnaires de satisfaction établis par Marie DROUOT, responsable qualité au CDG 88.

## PRESTATIONS À LA CARTE/RETRAITE

Cette prestation a vu le jour il y a 3 années.

Suite à une sollicitation de la part de certaines collectivités éprouvant des difficultés à traiter des dossiers de départs en retraite, certains étant très complexes, et le cas revenant assez rarement en petites collectivités, le CDG 88 propose cette prestation qui permettra aux collectivités qui le souhaitent de lui confier la réalisation complète des différents actes de gestion inhérents à l'étude des droits à la retraite et de la liquidation.

S'agissant d'un service facultatif proposé par le CDG la tarification de cette nouvelle prestation est basée sur un montant horaire. Une partie formation est proposée également.

Le tableau ci-dessous récapitule pour la prestation carrières le nombre des audits réalisés en 2022 :

## AUDITS RETRAITE REALISES – ANNEE 2022

Nom de la collectivité	Prestation	Date envoi comptabilité	Montant facturé	Nombre de dossiers traités
NEUFCHATEAU	Assistance retraite	21/03/2022	150,00	2
NEUFCHATEAU	Assistance retraite	21/03/2022	160,00	2
CCOV	Assistance retraite	21/03/2022	120,00	1
CCOV	Assistance retraite	21/03/2022	150,00	1
LE VAL D'AJOL	Assistance retraite	06/05/2022	280,00	2
LE VAL D'AJOL	Assistance retraite	06/05/2022	600,00	3
HADOL	Assistance retraite	19/12/2022	700,00	4
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	Assistance retraite	15/09/2022	720,00	2
GERARDMER	Retraite - réunion d'information agents	15/09/2022	1620,00	-
NEUFCHATEAU	Assistance retraite	22/09/2022	400,00	3
CCOV	Assistance retraite	22/09/2022	800,00	3
LE THOLY	Assistance retraite	05/10/2022	150,00	1
MORIVILLE	Assistance retraite	05/10/2022	100,00	1
O.P.H - EPINAL HABITAT	Assistance retraite	05/10/2022	150,00	1
VECOUX	Assistance retraite	24/11/2022	300,00	1
CONTREXEVILLE	Retraite - réunion d'information agents	02/12/2022	720,00	-
NEUFCHATEAU	Assistance retraite	23/12/2022	150,00	1
LE THOLY	Assistance retraite	23/12/2022	150,00	1
ROMONT	Assistance retraite	23/12/2022	900,00	1
TOTAL			<b>8 320 €</b>	30 Dossiers

Pour mémoire chiffres 2021 : prestations retraite A à Z 2440 €

## Audits RIFSEEP + carrières

Nom de la collectivité	Prestation	Montant facturé
BAN DE LAVELINE	RIFSEEP	360,00
CLEZENTAINÉ	RIFSEEP	200,00
LA FORGE	RIFSEEP	200,00
SAINT OUEEN LES PAREY	RIFSEEP	400,00
FAUCOMPIERRE	RIFSEEP	250,00
LE THOLY	Reprise services antérieurs	200,00
ROCHESSON	Reprise services antérieurs	100,00
COMMUNAUTE DE COMMUNES REGION DE RAMBERVILLERS	RIFSEEP	960,00
LE THOLY	Reprise services antérieurs	100,00
FERDRUPT	Reprise services antérieurs	50,00
COINCHES	RIFSEEP	300,00
BRANTIGNY	RIFSEEP	250,00
BELMONT-SUR-BUTTANT	Calcul annualisation	50,00
LES FORGES	Protocole temps de travail + astreintes	2100
TOTAL		5 520 €

Pour mémoire chiffres 2021 : 20 prestations carrières/IP 7640 €

## Dossiers ARE / chômage

Nom de la collectivité	Prestation	Montant facturé
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	ARE Suivi mensuel	98,00
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	ARE Suivi mensuel	251,00
BULT	ARE Suivi mensuel	48,00
OTL LA BRESSE	ARE Suivi mensuel	39,00
LA VOGUE LES BAINS	ARE Suivi mensuel	254,00
LE THILLOT	ARE Suivi mensuel	40,00
GRANGES AUMONTZEY	ARE Suivi mensuel	162,00
ROMONT	ARE Suivi mensuel	34,00
RAMBERVILLERS	ARE Suivi mensuel	84,00
LA BAFFE	ARE Suivi mensuel	10,00
LA BRESSE	ARE Suivi mensuel	88,00
LA BRESSE	ARE Suivi mensuel	10,00
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	ARE Calcul	170,00
MONT LES NEUFCHATEAU	ARE Calcul	170,00
FRESSE SUR MOSELLE	ARE Suivi mensuel	429,00
FRESSE SUR MOSELLE	ARE Suivi mensuel	42,00

SYNDICAT MIXTE DEPARTEMENTAL D'ASSAINISSEMENT NON COLLECTIF DES VOSGES	Indemnité de rupture conventionnelle	50,00
LA VÔGE LES BAINS	Procédure licenciement	150,00
CHARMES	Indemnité de rupture conventionnelle	50,00
RAMONCHAMP	Indemnité de rupture conventionnelle	300,00
S.I. DE R.P.I DE CHERMISEY MIDREVAUX ET SIONNE	Procédure licenciement + calcul indemnité	350,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	Indemnité de rupture conventionnelle	50,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	Indemnité de licenciement pour inaptitude physique	100,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	Indemnité de rupture conventionnelle	100,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	Indemnité de rupture conventionnelle	100,00
SYNDICAT MIXTE DEPARTEMENTAL D'ASSAINISSEMENT NON COLLECTIF DES VOSGES	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
NEUFCHATEAU	ARE Calcul	170,00
CHARMES	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	ARE Simulation rupture conventionnelle V	85,00
CONSEIL DEPARTEMENTAL 88	ARE Calcul	85,00
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'OUEST VOSGIEN	ARE Calcul	170,00
GERARDMER	ARE CALCUL	170,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT DIE DES VOSGES	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
RAMONCHAMP	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
RAMONCHAMP	ARE Simulation rupture conventionnelle	85,00
RAMONCHAMP	ARE Simulation rupture conventionnelle MAI	85,00
CCAS - EHPAD LE CHATELET REMIREMONT	ARE CALCUL	170,00
TOTAL		4774

Pour mémoire chiffres 2021 : alloc/calcul chômage 3 349 €



## COMPOSITION :

- Référent signalement : Venenzio VIAC
- Membres de la pré-cellule signalement (animation administrative et juridique) : Venenzio/Brigitte

*Changement d'organisation en cours d'année :*

*En raison du départ d'Havva CEVIK, qui gérait la gestion administrative des adhésions, à la fin du mois d'août 2022, cette tâche est désormais assurée par le référent signalement.*

Membres de la cellule pluridisciplinaire (en cas de dépôt recevable ou pour consultation) : Pauline CASTIAUX, Céline CLEMENT, Céline KELLER, Brigitte VALDENAIRE, Venenzio VIAC

Ce dispositif, tel qu'il est prévu par la loi, permet de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, et d'agissement sexiste auquel un agent ou un tiers est confronté dans le cadre de ses missions.

Les collectivités territoriales ont l'obligation de mettre en œuvre ce dispositif, par leurs propres moyens, ou par le biais d'une convention signée avec le CDG.

## Retours sur l'année 2022 :

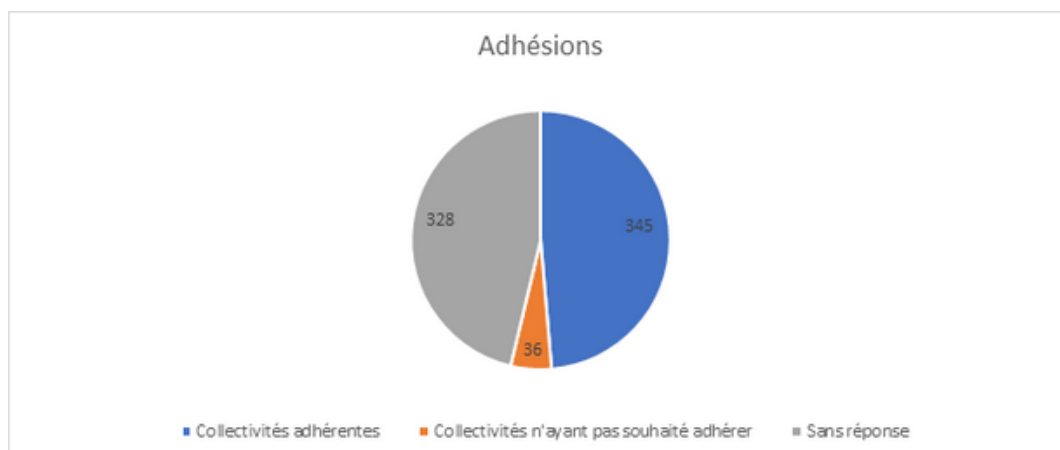


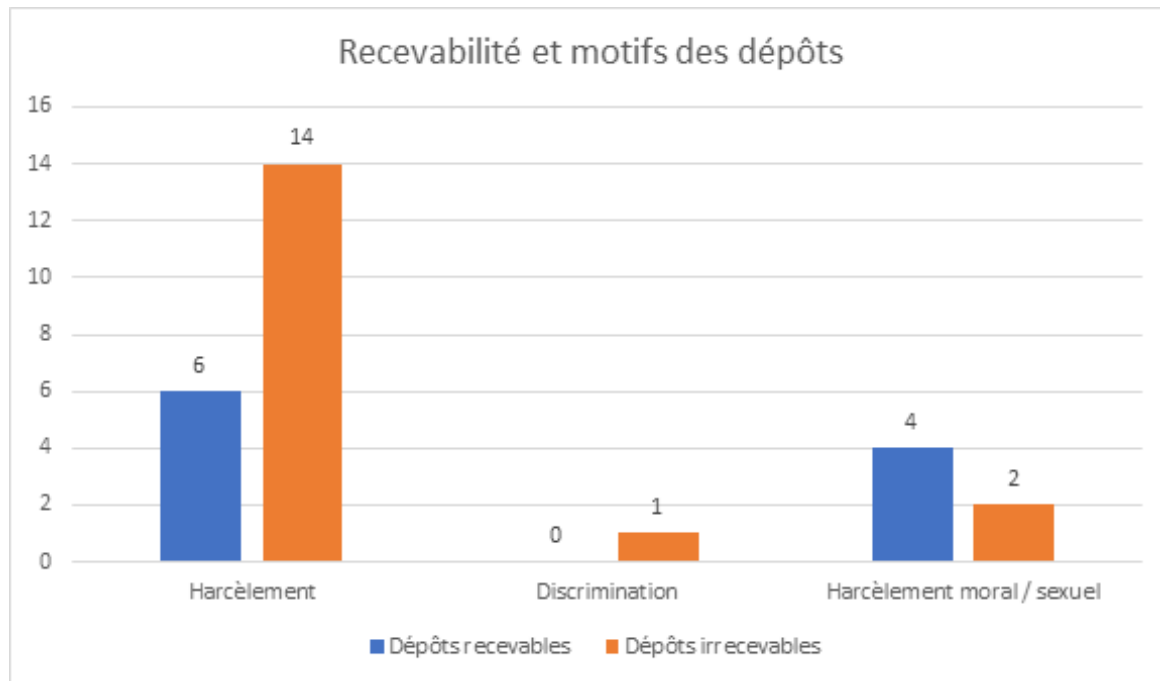
- Gestion des adhésions

Au 31/12/2022, 345 collectivités avaient adhéré au dispositif proposé par le Centre de Gestion des VOSGES (contre 263 à la même date en N-1, soit plus de 30% d'augmentation), pour 6 494 (contre 5 792 en N-1 (+ 12%)) agents couverts par ce dispositif.

Une relance concertée avec la Préfecture a permis l'adhésion de plusieurs dizaines de collectivités à la fin d'année. Malgré cela, la moitié des collectivités du Département n'ont pas encore répondu aux sollicitations.

Les données chiffrées se rapportant aux adhésions et aux dépôts se résument comme suit :





Malgré un retour globalement satisfaisant des collectivités et auteurs de signalement sur la période, quelques points d'améliorations et d'évolution du dispositif sont à envisager :

- Mobilisation des syndicats à la procédure d'adhésion : les documents relatifs aux collectivités adhérentes ont fait l'objet d'une transmission au CHSCT. Les organisations syndicales ont désormais la possibilité d'alerter les collectivités silencieuses.
- Le rôle des syndicats : les préconisations faites aux agents peuvent parfois se trouver confrontées à celles des représentants syndicaux : ceux-ci proposent régulièrement aux agents de saisir le dispositif de signalement.
- L'ouverture du projet aux collectivités hors du département : les documents ont été créés et validés en Conseil d'Administration, mais le recul nécessaire étant encore insuffisant, cette possibilité a été mise en pause.

## LE CONSEIL STATUTAIRE

### COMPOSITION :

- Venenzio VIAC

### Temps forts de l'année 2022 :

Cette année a été fortement marquée par l'évolution de la complexité des demandes faites par les collectivités.

Les conséquences du partage de la Communauté de Communes des Hautes Vosges sur le personnel qui y exerçait a fait l'objet de nombreuses interrogations du point de vue de son statut et de sa situation.

Le conseil statutaire se manifeste également par :

- Plusieurs points d'informations dans les newsletters du CDG ;
- Une présence quasi-systématique aux visio « 1 heure pour tout savoir » ;
- la mise à jour des différentes FAQ mises à disposition par le gouvernement et des différents outils proposés par le Centre de Gestion dans la gestion des carrières dans le cadre de la crise sanitaire ;
- Des réponses à plus de 1 000 mails sur des questions courantes ou plus complexes sur la situation des agents

L'année 2022 a également été marquée par le soutien apporté aux collectivités concernant notamment :

- Temps de travail (articulation des différents types de congés entre eux, droits à congés, CET, astreintes, annualisations et aménagements du temps de travail, etc...) ;
- Questions relatives aux positions statutaires des agents ;
- Questions relatives à différentes primes et indemnités (RIFSEEP, mobilité durable, prime exceptionnelle de fin d'année, etc...) ;
- Questionnements sur différents points concernant les agents contractuels (Fin de fonctions avec interruption du contrat, procédures disciplinaires, accompagnement sur les procédures de licenciement, droits sur, pendant et à l'issue de la période d'essai, etc...) ;
- Cumul d'activités et déontologie ;
- Gestion des recours ;
- Droit syndical ;

La veille juridique, quant à elle, a été réalisée ou est encore en cours sur plusieurs autres domaines parmi lesquels :

- Création des CST ;
- Elections professionnelles ;
- La mise en place du télétravail ;
- Les élections professionnelles ;
- Veille jurisprudentielle ;
- Contrôle des références juridiques pour les autres pôles du CDG ;
- Réponses aux questions spécifiques des autres services du CDG ;

La période se distingue de la précédente par l'augmentation du nombre de sollicitations des autres services du CDG pour diverses demandes (contrôle de convention ou de références juridiques, questions spécifiques complexes, renseignement sur des points statutaires sortant du cadre de la carrière, etc...)

L'année 2023, quant à elle, devrait être fortement marquée par la mise en place de la médiation au sein du Centre de Gestion, par l'éventuelle élaboration de formations dans le cadre de la certification QUALIOPI du CDG et par le « chantier RH » annoncé par le Ministère de la transformation et de la fonction publiques.

La mise en place du dispositif de la Médiation, qu'elle soit Préalable Obligatoire (MPO, à l'Initiative du Juge (MIJ) ou des Parties (MIP), a nécessité, au cours de l'année, plusieurs travaux et réalisations, parmi lesquelles :

- Travaux sur la tarification applicable selon les types de médiation ;
- Concertation avec les CDG expérimentateurs pour la mise à disposition de médiateurs le temps de la formation en interne ;
- Recherche et suivi de la formation primo-médiateur ;
- Certification à l'exercice
- Rédaction des convention et délibération relative à la mise en place de la médiation, mais également aux conditions de déport avec le Centre de Gestion de MEURTHE-ET-MOSELLE ;
- Echanges et études avec le CDG 54, le Tribunal Administratif et la Cour Administrative d'Appel de NANCY sur la convention relative à la mise en place de la Médiation à l'Initiative du Juge.
- Elaboration en relation avec les services communication et informatique des outils nécessaires à la bonne mise en place et promotion du dispositif.