



RAPPORT D'ACTIVITÉ DU CENTRE DE GESTION DE L'INDRE 2022

L'édito du Président

Avec la volonté de répondre aux besoins croissants des collectivités, syndicats et établissements publics, l'année 2022 illustre à nouveau le rôle fondamental du Centre de Gestion au service des collectivités et des élus de l'Indre.

J'ai souhaité que chaque autorité territoriale puisse appréhender la diversité des services rendus en me rendant dans les communautés de communes à la rencontre des Maires pour leur présenter avec Sylvie Delort, Directrice du Centre de Gestion, nos différentes compétences.

Au-delà des missions existantes, j'ai pu annoncer la signature de deux nouveaux contrats groupes de protection sociale complémentaires au bénéfice des agents en santé et en prévoyance qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2023, dans le cadre d'une action innovante en partenariat avec les CDG de l'Eure-et-Loir, du Cher et du Loir-et-Cher. Leur mise au point et leur déploiement ont marqué cette année 2022.

Notre service de secrétaires itinérantes a été renforcée pour répondre à la forte demande.

L'action en matière de prévention et d'archivage a continué à se développer avec la mise en place de nouveaux moyens humains pour répondre à la demande.

Fin 2022, les élections professionnelles organisées en concertation avec les représentants des organisations syndicales ont permis le renouvellement du collège des agents dans nos instances du dialogue social.

Xavier Elbaz

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

Collectivités affiliées : 341

Collectivité adhérente : Châteauroux Métropole

Collectivités sous convention : Région, Département

Les missions obligatoires

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

Les missions facultatives

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



Le Conseil d'Administration

Monsieur Xavier ELBAZ, Président

Madame Danielle DUPRÉ-SÉGOT, 1ère Vice-Présidente

Monsieur Régis BLANCHET, 2ème Vice-Président

Monsieur Jacques PERSONNE, 3ème Vice-Président

Monsieur Jacques PALLAS, 4ème Vice-Président.

Le Président

Le Président est élu par les membres du Conseil d'Administration. Le Président du Centre de Gestion est également le Président du Conseil d'Administration.

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

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

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

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration élit le Président du Centre de Gestion ainsi que les Vice-Présidents et les membres du Bureau. Il détermine la composition du Bureau. Le Bureau établit l'ordre du jour des séances du Conseil.

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

Le Conseil d'Administration détermine les orientations et le fonctionnement du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Indre. A ce titre, le Conseil d'administration définit les règles générales d'organisation et de fonctionnement du Centre de Gestion, arrête les programmes généraux d'activités et d'investissements.

Le Conseil d'Administration vote le budget et approuve le compte financier. En outre, le Conseil d'administration est compétent pour décider des emprunts, des acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers, des prises et cessions de bail supérieur à trois ans, des marchés de travaux, de fournitures et de services, de l'acceptation ou du refus des dons et legs, de la fixation des effectifs du centre, des conditions de leur emploi ainsi que des conventions passées avec des collectivités non-affiliées. Le Conseil d'Administration approuve les conditions générales de tarification des prestations de service et les projets de conventions. Il fixe le montant des cotisations dues par les collectivités et les établissements affiliés.

Le Conseil d'administration désigne ses représentants dans les organismes où le Centre de Gestion est représenté. De même, il décide de toute action en justice. Enfin, il approuve le rapport annuel d'activité préparé par le président.

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

Pour l'exercice 2022, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion s'est réuni à 5 reprises.

Président



Xavier ELBAZ
Président
Maire VILLEDIEU-SUR-INDRE

1er Vice-Présidente



Danielle DUPRÉ-SÉGOT
Maire
LE POINÇONNET

2e Vice-Président



Régis BLANCHET
Maire
BUZANÇAIS

3e Vice-Président



Jacques PERSONNE
Conseiller
ISSOUDUN

4e Vice-Président



Jacques PALLAS
Maire
SAINT-GEORGES-SUR-ARNON



Pascale BAVOUZET
Maire
ARTHON



Hugues FOUCAULT
Maire
BRETAGNE
Membre du bureau



Frédérique FOURRÉ
Maire-Adjointe
VATAN



Delphine GENESTE
Maire-Adjointe
DÉOLS



Dominique HERVO
Maire
TOURNON-SAINT-MARTIN



Patrick LAMBILLIOTTE
Maire
SAINT-AOÛT
Membre du bureau



Vincent MILLAN
Maire
ARGENTON-SUR-CREUSE



Mathieu MOREAUX
Maire
CHAILLAC



Gérard NICAUD
Maire
CHATILLON-SUR-INDRE



Michèle PRÉVOST
Maire-Adjointe
LEVROUX



Anne-Laure BODIN
Adjointe au Maire
CEAULMONT



Pascal COURTAUD
Président
CDC DE LA MARCHÉ BERRICHONNE



Nicolas THOMAS
Président
CDC VAL DE L'INDRE-BRENNE



Gil AVÉROUS
Président
CHÂTEAUROUX MÉTROPOLE



Catherine RUET
Conseillère
CHÂTEAUROUX MÉTROPOLE

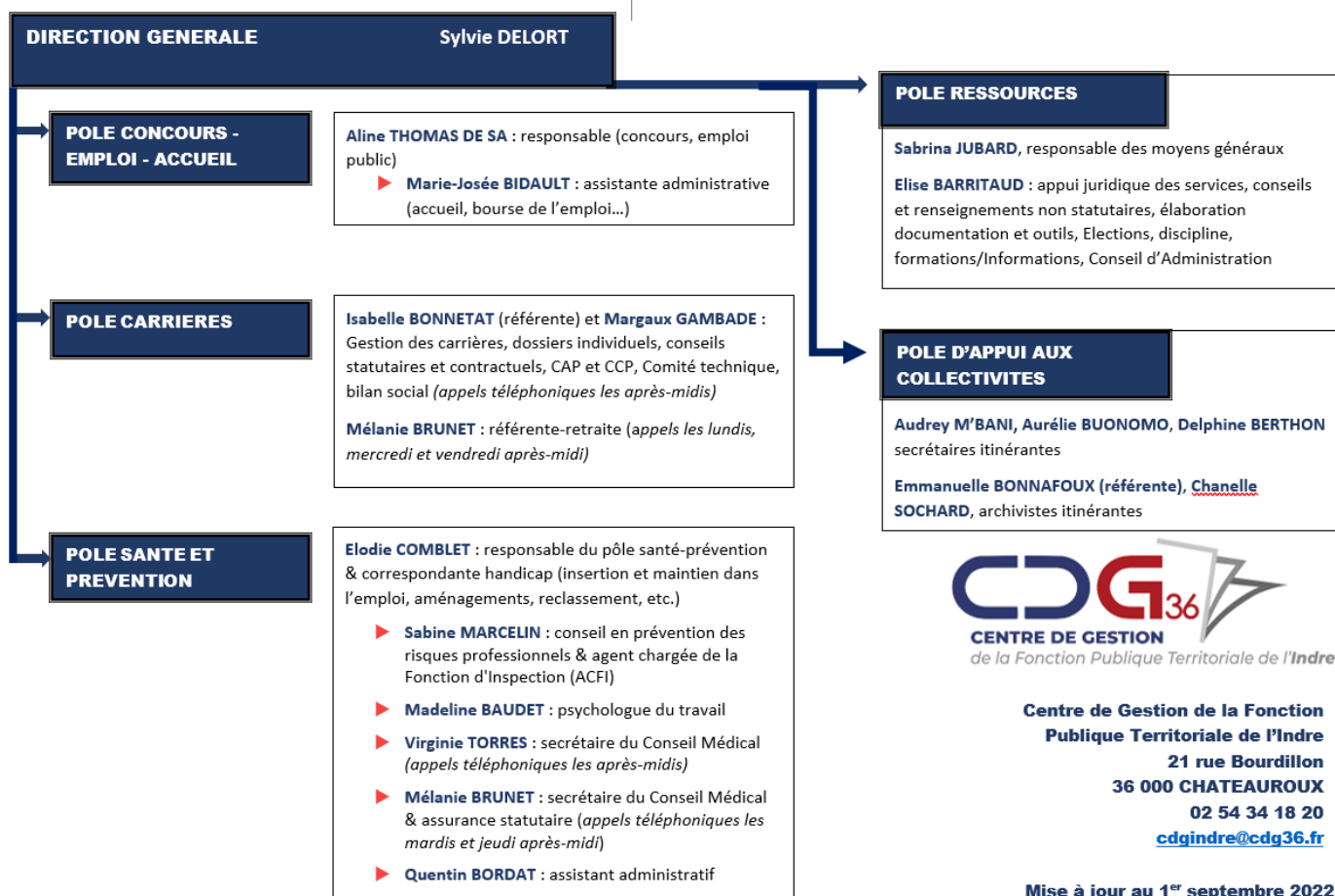
Composition du Conseil d'administration Mandat 2020-2026



L'organisation du Centre de Gestion

Sylvie DELORT
Directrice
Sabrina JUBARD
Moyens généraux
Elise BARRITAUD
juriste

Le Pole ressources est transversal, en relation fonctionnelle d'appui avec l'ensemble des autres pôles.





La gestion des carrières

Isabelle BONNETAT

Margaux
GAMBADE

- Gestionnaires de carrière

Mélanie BRUNET

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

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

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

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

l'évolution du statut et répond aux demandes de renseignements.

Il assure également l'accompagnement en matière de retraite.

Sur leur demande, le Centre de Gestion conseille les élus, responsables des ressources humaines et secrétaires de mairies pour les questions portant sur la gestion du personnel (problèmes statutaires, d'organisation des services, transferts de personnel ...).

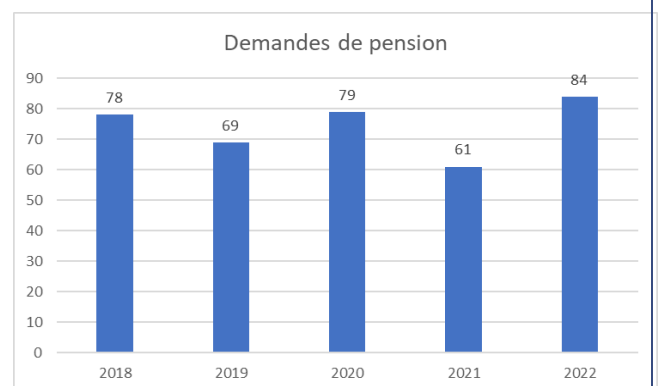
Nombre de dossiers gérés 3 413 agents titulaires et contractuels

Le conseil et l'assistance en matière de retraite

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

En 2022, les dossiers traités ont été identiques à 2021 avec 123 dossiers mais dont on peut anticiper une progression compte tenu de la pyramide des âges élevée de nos agents :

- ▶ 31 simulations de calcul
- ▶ 1 demandes d'avis préalable
- ▶ 84 demandes de pension
- ▶ 1 dossiers de validation de service
- ▶ 1 dossier de rétablissement
- ▶ 2 dossiers de qualification de compte individuel de retraite



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

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

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

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

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

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'avis préalable des Commissions Administratives Paritaires de Catégories A, B ou C n'est plus requis pour l'avancement de grade ni la promotion interne, conformément au décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des Commissions Administratives paritaires.

Les dossiers de promotion interne relèvent désormais du choix du Président du Centre de gestion, sur la base de lignes directrices de gestion de la promotion interne qui ont été arrêtés le 31 décembre 2020, après une concertation avec les organisations syndicales représentées en commission administratives paritaires et consultation du Comité Technique.

Les dossiers sont désormais examinés de façon anonyme et notés sur la base de critères identiques par catégorie (A/B/C) au sein de quatre séries de critères :

- ▶ Fonctions et activités
- ▶ Formations et motivation
- ▶ Valeur professionnelle
- ▶ Evolution et adaptabilité

En 2022, les postes suivants étaient ouverts à la promotion interne :

- ▶ 1 attaché
- ▶ 1 bibliothécaire
- ▶ 1 conseiller territorial Socio-Educatif
- ▶ 1 technicien
- ▶ 2 rédacteurs

88 dossiers de promotions internes ont été examinés, soit un net recul par rapport à 2021 où 138 dossiers avaient été déposés. Les employeurs territoriaux ont été sensibilisés aux règles d'analyse des dossiers et au nombre de postes ouverts lors de réunions directes avec le Président Elbaz : on peut penser que cette prise de conscience du nombre limité de postes et des critères associés a conduit les maires et présidents à sélectionner leurs candidats.

Au final, **17 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude** au titre de la promotion interne, dont 11 agents de maîtrise, 1 attaché, 1 ingénieur, 1 assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, 1 technicien et 2 rédacteurs.

A noter que 15 % des dossiers ont été rejetés à défaut pour les agents de remplir leurs conditions de formation. Le défaut d'élaborations des lignes directrices de gestion au 31 décembre 2020 a conduit à l'élimination de 1 % des dossiers : ce motif de carence est en quasi disparition alors qu'il était majeur en 2021.

Au final, si la promotion interne dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise ne pose pas de difficulté du fait l'absence de quota, on constate toujours une grande tension sur les grades d'attaché, ingénieur, technicien territorial (entre 15 et 20 dossiers pour 1 ou 2 postes) ; le grade le plus sollicité reste celui de rédacteur avec plus ou moins 55 à 60 dossiers par an pour 1 ou 2 postes chaque année.

Cette situation est liée :

- Au faible nombre de postes du fait du nombre de fonctionnaires de référence par cadre d'emploi sur les grades A et B
- Au faible nombre de recrutements dans ces catégories A et B, du fait du recrutement privilégié en catégorie C sur certains métiers relevant potentiellement de catégorie B, ainsi qu'au recrutement contractuel plutôt que statutaire
- Au fait que les autorités territoriales comprennent souvent la promotion interne comme un droit à avancement en fin de carrière et proposent parfois systématiquement les agents éligibles règlementairement alors que ce mode d'accès au cadre d'emploi supérieur doit rester dérogatoire au concours et ne peut concerner que des agents à réel potentiel pour exercer les missions du cadre d'emploi supérieur
- À la situation des secrétaires de mairie du cadre d'emploi des adjoints administratifs dont le métier ne facilite pas l'obtention du concours de rédacteur et qui sont proposées par leur autorité territoriale au cadre d'emplois supérieur par la seule voie de la promotion interne.

Conscient du blocage que cela constitue, et en particulier pour les agents lauréats d'examen professionnel qui ne parviennent pas à valoriser leur réussite, le Conseil d'administration a unanimement délibéré le 5 octobre 2021 pour demander au Gouvernement de donner les moyens aux collectivités et établissements publics de promouvoir plus largement leurs agents, et notamment afin que les agents lauréats d'un examen professionnel puissent bénéficier de cette promotion en dehors de toutes règles de quotas. Le dossier est toujours pendant au Ministère de la Fonction Publique.

En terme d'avancement de grade, 71 collectivités ont inscrit 146 agents au tableau annuel d'avancement de grade. Ce chiffre est en baisse (170 agents au tableau d'avancement de grade en 2021). Un plus grand nombre de collectivités avec moins d'agents proposés à l'avancement de grade. La répartition par catégorie est la suivante :

- ▶ Catégorie C : 122 agents
- ▶ Catégorie B : 19 agents
- ▶ Catégorie A : 5 agents

Les commissions administratives paritaires du Centre de Gestion se sont réunies les 5 avril, 14 juin pour la catégorie C. **Aucune séance en Commissions Administratives Paritaires de catégorie A et B.**

Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
			05/04/2022	14/06/2022
Demande de révision des entretiens professionnels			Avis défavorable	
Non titularisation au terme de la période de stage		Aucune séance		Avis favorable

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

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

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

Au-delà des séances règlementaires d'installation, 2 réunions ont été organisées en 2022.

Commissions Consultatives Paritaires (C.C.P.)				
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
			05/04/2022	06/12/2022
Demande de révision des entretiens professionnels		Aucune séance	Avis défavorable	
Licenciement dans l'intérêt du service				Avis favorable

Le Conseil de discipline

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

En 2022, le **Conseil de discipline a été saisi à cinq reprises** : quatre conseils de discipline ont été organisés le 4 mars et un le 24 juin 2022.

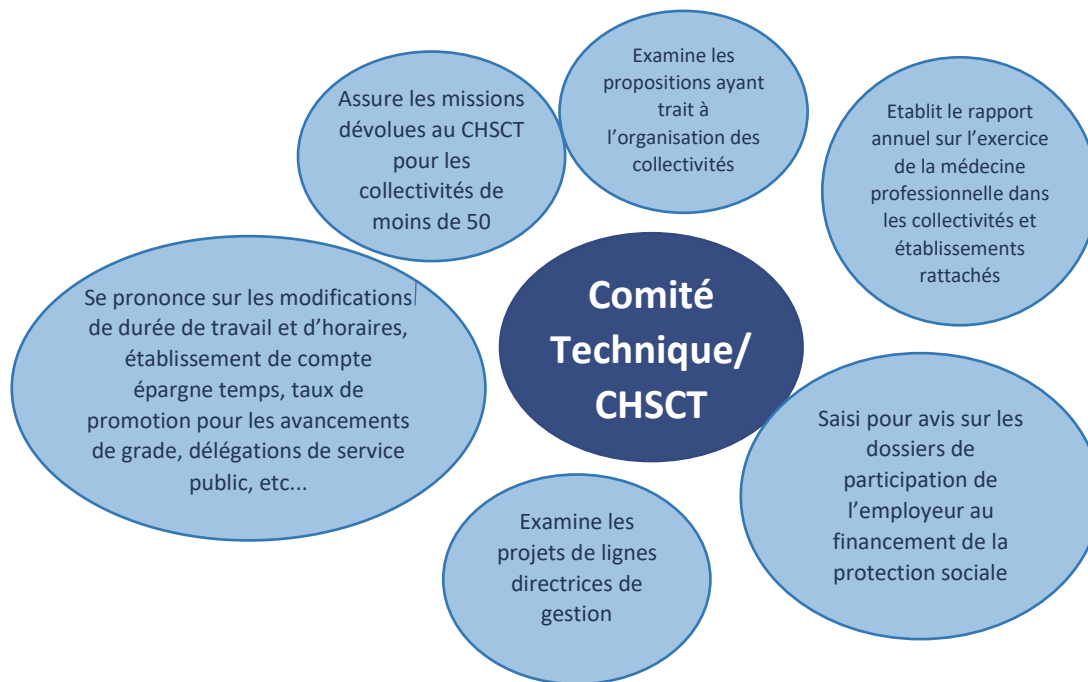
Le secrétariat du Conseil de Discipline intègre également un conseil juridique sur le fond et la forme de la saisine, assuré par la juriste du Centre de Gestion, Elise Barritaud.

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

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

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

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



Le Comité Technique s'est réuni à 6 reprises en 2022 et a examiné 402 dossiers, avec une activité très fortement marquée par l'élaboration des **l'organisation des 1 607 heures annuelles** et de la **protection sociale complémentaire**, en complément des habituels dossiers soumis par les collectivités.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, la durée annuelle du temps de travail dans les collectivités est fixée à 1607 heures pour un agent à temps complet. Cette loi permettait toutefois aux collectivités de déroger à cette disposition sur la durée annuelle du temps de travail en les autorisant à maintenir les régimes de temps de travail mis en place antérieurement à son entrée en vigueur en 2001.

Cependant, la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, vient mettre à terme à cette dérogation à l'application des 1 607 heures annuelles. En effet, l'article 47 de la loi prévoit la mise en place obligatoire des 1 607 heures au sein de collectivités et la suppression des régimes de temps de travail plus favorables.

Aussi, à compter du 1^{er} janvier 2022, tous les congés accordés réduisant la durée du temps de travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus.

Ainsi, 210 dossiers concernant l'organisation des 1 607 heures annuelles ont été examinés sur 2022. La vérification de ces dossiers a très fortement impacté la charge de travail du pôle carrières et de la juriste du Centre de gestion qui ont systématiquement repris chaque dossier.

Le Centre de gestion s'est positionné comme accompagnant vis-à-vis des affiliés, en lien avec la Préfecture, afin d'éviter que le retard pris dans la formalisation du respect de cette obligation ne donne lieu à observations ou contentieux.

L'action du CHSCT

La place prégnante du Pôle Santé-Prévention (et de son équipe) s'est confirmée durant l'année 2022, tant sur la co-animation des séances du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), que sur la préparation et l'instruction des dossiers. Le travail effectué en amont des réunions des séances est structuré et synonyme d'une réelle analyse pluridisciplinaire et partenariale.

Cette instance s'est réunie à 3 reprises au cours de l'année 2022, comme prévu au planning annuel.



Tout comme entamé l'an passé, les séances de CHSCT permettent dorénavant d'aborder des thématiques autres que la gestion des situations complexes. Il est par exemple évoqué l'analyse des déclarations d'accidents de service, de trajet et des maladies professionnelles, le suivi régulier du nombre de Documents Uniques (DU) et diagnostics des Risques Psycho-Sociaux (RPS) élaborés sur le département, le bilan du suivi médical des agents, etc.

Il est important de rappeler que cette instance paritaire n'a pas vocation à uniquement traiter de situations relevant de la prévention tertiaire, qui consiste en une action de réparation (prise en charge des individus fragilisés). Le CHSCT a également pour objectif de promouvoir la prévention des risques professionnels au niveau primaire (qui a pour objectif d'agir sur les causes des risques) et secondaire (axée sur le processus de travail et visant à améliorer les stratégies d'adaptation de l'individu dans l'organisation). Investir des sujets autres que la gestion de situations délicates est donc une réelle plus-value pour notre instance paritaire.

Le déploiement d'actions de prévention secondaire ou tertiaire est prévu sur l'année 2023, à travers notamment la mise en place d'un groupe de travail ayant vocation à mener une réflexion sur le thème de la prévention et gestion des addictions en milieu de travail. L'ambition est de produire à l'issue des outils d'analyse et de gestion de ces situations, en lien direct avec les besoins de nos collectivités et établissements publics.



Le soutien juridique aux collectivités

Elise BARRITAUD

• juriste

La mission juridique apporte son soutien aux collectivités dans la gestion de leur personnel et assure une mission de conseil auprès d'elles, très fréquemment par téléphone et courriel, dans des domaines très variés qui nécessitent le plus souvent des recherches documentaires, l'envoi d'une documentation et une analyse juridique.

Pour l'analyse des dossiers complexes, des rendez-vous sont pris avec mise en place de procédures et suivi, en transversalité avec les autres services. La mission juridique assure également le secrétariat du Conseil de Discipline.

ASSISTANCE JURIDIQUE STATUTAIRE

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

ACTUALITES

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

En 2022, l'activité de la mission juridique a été fortement mobilisée par **l'organisation des élections professionnelles** qui ont lieu le 8 décembre 2022.

En effet, notre juriste a accompagné juridiquement, les collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents, dans l'organisation des élections de leur propre Comité Social Territorial. Au mois d'avril, ces collectivités étaient conviées à une réunion de présentation des procédures et des échéances à respecter pour l'organisation des élections professionnelles ainsi qu'une présentation de la nouvelle instance, issue de la fusion des anciens Comités Techniques et des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(CHSCT), le Comité Social Territorial. Parallèlement à ce rôle de conseil, la mission juridique a travaillé sur l'organisation des élections des instances du dialogue social placées auprès du Centre de Gestion en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Ainsi, plusieurs réunions de travail ont été organisées les 4 février, 10 mai et 13 septembre.

La mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire, nouvelle mission obligatoire dévolue au Centre de Gestion, depuis le 1^{er} janvier 2022, et confiée au Pôle juridique a également impactée son activité notamment par les journées de formation.

Le Pôle a animé 3 webinaires sur la thématique des absences non-médicales, les addictions et la mise en place du règlement intérieur.

Face aux demandes des affiliés, le Pôle a également travaillé de manière collaborative avec les organisations syndicales sur la **rédaction d'un modèle de règlement intérieur**. Cette action de co-construction a été saluée par les organisations syndicales ainsi que par les collectivités.

Des indicateurs d'activités, mis en place au cours du 1^{er} semestre, illustrent l'activité de la mission qui a donné 471 renseignements juridiques téléphoniques et 425 par courriels sur 8 mois.



Le référent déontologue

En vertu de l'article L124-2 du Code Général de la Fonction Publique, « tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ». Monsieur GARBAR, Doyen honoraire de la Faculté de droit, d'Économie et des Sciences Sociales, a ainsi été nommé référent déontologue pour l'Indre (il intervient également dans le 37 et le 41).

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

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

Le référent déontologue est compétent uniquement pour statuer sur les obligations et principes déontologiques mentionnés dans le Code de la Fonction Publique, à l'exclusion de toute question concernant les droits ou la carrière de l'agent.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022, le référent-déontologue n'a été saisi que trois fois, d'une part sur deux demandes d'exercice d'activités accessoires effectuées par deux fonctionnaires de catégorie C et une demande de service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise effectuée par une collectivité.

Parmi les affaires enregistrées en 2022, une affaire a fait l'objet d'une irrecevabilité *ratione materiae* (en raison de l'objet de la demande), parce qu'elles portaient sur une question (demande de temps partiel pour convenance personnelle) pour laquelle les textes n'ont pas octroyé de compétence au référent-déontologue (ni à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique) lorsqu'il est saisi par les employeurs publics.

Notre référent déontologue observe une très légère augmentation du nombre total des affaires par rapport à l'année précédente (2 en 2021), et une certaine stabilisation du nombre de saisines-agents, après un relatif emballement lors de la découverte de la procédure en 2018 et la chute vertigineuse de 2020 et 2021.

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

Un réseau national des référents-déontologues a été mis en place sous l'impulsion de l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion, afin de comparer les pratiques des référents déontologues, discuter des cas concrets délicats ou inédits dont ils sont saisis, et homogénéiser leurs positions. Le choix arrêté, outre les échanges par courriel, d'organiser des réunions thématiques, au moins semestrielles, d'une durée de 2 heures.

S'agissant de la sensibilisation au principe de laïcité, le 9 décembre 2022, le réseau national des référent(e)s-déontologues ANDCDG a organisé une visioconférence.

Enfin, s'agissant de la sensibilisation au principe de laïcité, le référent-laïcité n'a été saisi d'aucune demande de conseil. Toutefois, notre référent souligne que l'extension de la saisine aux chefs de service pourrait éventuellement changer la donne.



L'emploi - les concours

Aline THOMAS - DE SA
 • Responsable du pôle

Marie-Josée BIDAULT
 • assistante
 • secrétariat de la DGS

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

L'organisation des concours et examens

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

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

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

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

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

Concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion de l'Indre en 2022

Examen professionnel d'Adjoint Technique principal de 2 ^{ème} classe, spécialité « Espaces Naturels – Espaces Verts »			
- Admissibilité -			
Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Présence en %	Absentéisme en %
23	20	87	13
- Admission -			
20	20	100	0

Examen professionnel de rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (Avancement de grade)			
- Admissibilité -			
Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Présence en %	Absentéisme en %
89	71	79.8	20.2
- Admission -			
68	67	98.5	1.5

Examen professionnel de rédacteur principal 2 ^{ème} classe (Promotion interne)			
- Admissibilité -			
Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats présents	Présence en %	Absentéisme en %
271	198	73.1	26.9
- Admission -			
157	154	98.1	1.9

A l'échelle de la convention passée entre les deux régions Ile-de-France et Centre-Val de Loire, le Centre de Gestion de l'Indre a bénéficié en 2022 des concours et examens professionnels détaillés dans le tableau ci-dessous.

Chaque ligne détaille les sessions organisées ; en colonne de droite ressortent le nombre de postes pour lesquels le Centre de Gestion de l'Indre a passé convention.

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

Organisateur	Concours	Nombre de postes
	Examens professionnels (EP)	
Centre de Gestion du Cher	Concours d'adjoint administratif principal 2 ^e classe.	9
	Examen professionnel d'adjoint technique principal 2 ^e classe, spécialité « Environnement, Hygiène ».	-
Centre de Gestion de l'Eure-et-Loir	Concours d'ATSEM principal 2 ^e classe.	1
	Examen professionnel d'animateur principal 2 ^e classe (AG).	-
	Examen professionnel d'animateur principal 2 ^e classe (PI).	-
Centre de Gestion de l'Indre-et-Loire	Concours d'assistant d'enseignement artistique principal 2 ^e classe, spécialités « Musique », discipline « Trombone ».	-
	Examen professionnel d'Adjoint du Patrimoine principal 2 ^e classe.	-
	Examen professionnel d'animateur principal 1 ^{ère} classe.	-
Centre de Gestion du Loir-et-Cher	Examen professionnel d'animateur principal 1 ^{ère} classe.	-
	Concours d'auxiliaire de soins principal 2 ^e classe, spécialité « Aide Soignant ».	1
	Concours d'infirmier en soins généraux de classe	1

	normale.	
Centre de Gestion du Loiret	Examen professionnel d'adjoint d'animation principal 2 ^e classe.	-
	Examen professionnel de rédacteur principal 1 ^{ère} classe.	-
	Concours de moniteur éducateur et intervenant familial.	1
Centre de Gestion de Seine-et-Marne	Concours d'assistant socio-éducatif, spécialité « Educateur spécialisé ».	1
Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne	Concours d'attaché de conservation du patrimoine.	2
	Concours d'éducateur de jeunes enfants.	2
Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne	Concours d'assistant socio-éducatif, spécialité « assistant de service social »	1
	Concours d'attaché territorial, spécialité « administration générale ».	5
	Concours de conseiller des activités physiques et sportives.	1
	Concours de technicien principal 2 ^e classe.	4
Total général		29 places de concours par voie de convention

La Bourse de l'emploi et le conseil en recrutement

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

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

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

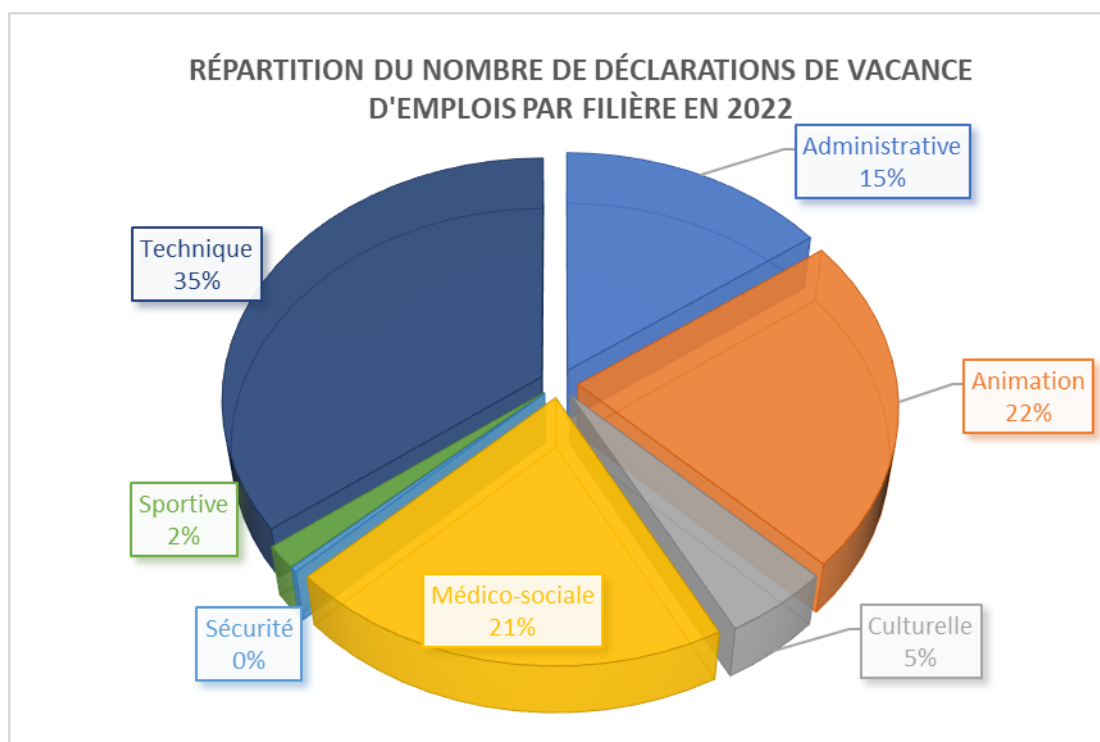
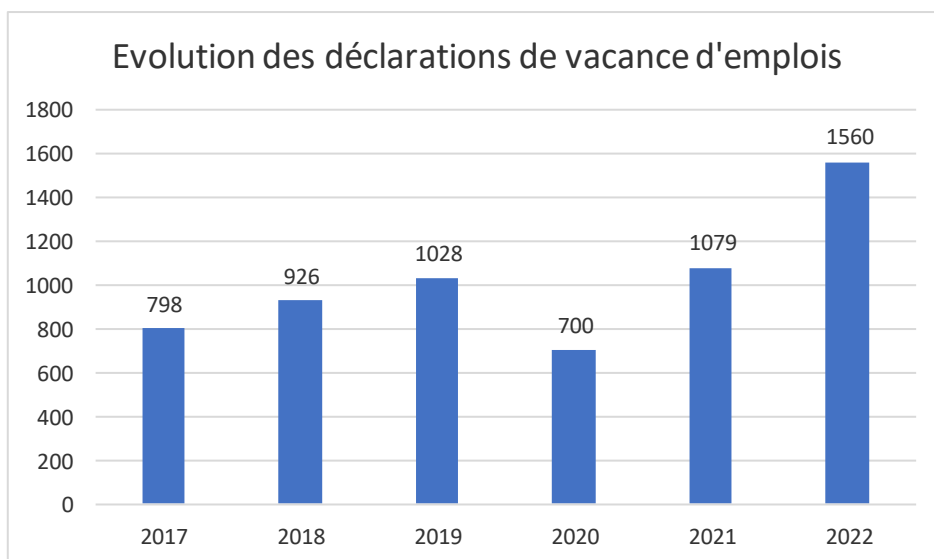
<https://place-emploi-public.gouv.fr/>

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

Le Centre de Gestion publie les déclarations de vacances et créations d'emplois via deux arrêtés bi-mensuels.

Globalement, le nombre de déclarations est croissant chaque année, signe de renouvellement des effectifs : les départs à la retraite sont croissants : l'âge moyen des agents est compris entre 45 et 50 ans.

Par ailleurs, le recours aux contractuels induit un taux de rotation croissant.



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

L'accompagnement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

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

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

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

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

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

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

En 2022, le Centre de Gestion ne compte aucun agent pris en charge dans le cadre de cet accompagnement et n'a pas été sollicité par des collectivités pour de nouvelles prises en charge d'agents.



La formation professionnalisante aux fonctions de secrétaire de mairie

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

Ainsi, les stagiaires sont rapidement opérationnels et disponibles pour assurer



des missions à l'issue de la formation. Aussi, les compétences et l'expérience acquises leur permettent d'accéder rapidement à des emplois durables.

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

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

En 2022, la formation a débuté le 4 octobre et s'est achevée le 15 mars 2022.

Douze stagiaires ont été sélectionnés par un jury composé de représentants du Centre de Gestion, du GRETA, de Pôle Emploi, Cap Emploi et de la Mission Locale.

A l'issue de cette formation, deux stagiaires ont été recrutés en tant que secrétaire de mairie.



Le Service de renfort et remplacement

Aurélié BUONOMO
Audrey M'BANI
Chloë BOILLOD
(contractuelle)

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

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



En juin 2022, le service a accueilli un nouvel agent, Delphine Berthon, pour compter désormais 3 collègues.

L'objectif est à la fois de permettre l'intervention de plus d'agents sur le terrain et de confier aux secrétaires itinérantes des missions pérennes sur le CDG afin qu'elles puissent se projeter sur des missions à long terme et participer au travail du collectif. Ainsi, les 3 agents itinérants sont en charge au CDG, respectivement, du suivi des décharges d'activité syndicale, de la retraite et, en 2023, de la paye à façon en préparation.

Le tarif journalier 2022 du service a été fixé à **220 €** par délibération du Conseil d'administration.

En 2022, le service a assuré **403 jours de remplacement**, mobilisant 3 agents à temps complet à partir du mois de juin.

39 collectivités ont bénéficié de cette prestation au cours de l'année 2022, ce qui est globalement stable.

On a pu constater qu'au-delà des remplacements ponctuels, certaines collectivités se servent de cette prestation comme appoint systématique : compte tenu du nombre important de demandes, comme en témoigne l'évolution de l'activité ci-dessous, le service a recentré ses interventions sur les collectivités et établissements en difficulté de recrutement ou devant faire face à des absences.



L'archivage itinérant



La demande d'aide à l'archivage était telle (deux ans d'avance inscrits dans le calendrier) que le Conseil d'administration a décidé de recruter un(e) archiviste de renfort en 2022. Une nouvelle collaboratrice à plein temps, Chanelle Sochard, a donc rejoint l'équipe en mai. Avec deux archivistes en poste, le CDG peut donc maintenant intervenir plus rapidement dans les collectivités.

Les tarifs d'intervention n'ont pas changé depuis la création du service en 2020. Une journée d'aide à l'archivage est facturée 250 euros par jour et 212.50 euros au-delà de la huitième semaine dans la même collectivité. Un nouveau tarif à la demi-journée de 150 euros a été voté en 2022. Le montant des recettes de 2022 ne correspond pas au nombre de jours d'intervention car le CDG permet aux collectivités de régler sur un, deux ou trois exercices. Le service encore jeune n'atteint donc pas l'équilibre recettes/dépenses en 2022, d'autant plus que les 29 premiers jours de la deuxième archiviste n'ont pas été facturés dans le cadre de son intégration au service.

Avec deux archivistes dans le service, les interventions peuvent s'effectuer en binôme ou en solo, en fonction des calendriers respectifs.

Le service est intervenu sur 228 jours au profit de 9 collectivités (dont le CDG). La majeure partie des collectivités recourant à l'aide à l'archivage du CDG de l'Indre sont de petites communes avec un arriéré important, ce qui engendre des interventions plutôt longues, 32 jours en moyenne en 2022. La demande des producteurs porte essentiellement sur **l'élimination et le classement** des documents papier ainsi que sur la **formation aux procédures d'archivage**.

13 visites-diagnostics ont été effectuées en 2022, dont 4 ont abouti à la signature d'une convention avec le CDG (soit 30.76%). On peut noter un léger ralentissement des commandes par rapport à l'année précédente, avec un taux d'aboutissement moindre des diagnostics qui restent non facturés. Toutefois, le calendrier est rempli jusqu'en juin 2024.

Les éliminations représentent la plus grosse partie du travail. Le manque de place et la crainte des agents communaux de « mal faire » en procédant aux éliminations amorcent souvent le premier contact avec l'archiviste du CDG. On voit aussi, et de plus en plus, des mairies dont le fonctionnement quotidien est entravé par une mauvaise gestion des archives, s'étalant souvent sur 30 à 40 ans, avec d'énormes difficultés à retrouver les documents. Ce type de collectivité exige un travail de classement ardu.

Trois conventions ont été signées pour du « **coaching** » (pour des interventions en 2023), ce qui permet à des collectivités avec un petit budget et une secrétaire motivée de commencer à traiter les fonds en binôme avec une archiviste pendant au moins trois semaines puis de poursuivre les opérations d'archivage en autonomie.

Le service archives du Centre de gestion est investi dans la formation. Il est intervenu sur une journée et demie en 2022 au GRETA Berry, dont le CDG est partenaire, dans le cadre de la formation d'Adjoint Cadre de Collectivité pour initier les futures secrétaires de mairie aux problématiques de l'archivage.

Il a également proposé des ateliers aux Rencontres territoriales d'octobre 2022 en lien avec l'actualité juridique, autour de la réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes.



L'équipe du Pôle Santé-Prévention

L'équipe du Pôle Santé-Prévention du Centre de Gestion de l'Indre s'est étoffé, passant d'un effectif de 4,5 ETP en début d'année 2022 à 5,75 ETP en fin d'année, grâce à l'intégration d'un assistant polyvalent à temps partiel en juin 2022, puis le recrutement d'une psychologue du travail à temps plein en septembre 2022 (venant remplacer la psychologue présente jusque-là, à mi-temps).

Dans le cadre de ses missions, l'équipe du Pôle Santé-Prévention conseille et accompagne les collectivités territoriales et établissements publics affiliés sur diverses thématiques relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail, la psychologie du travail, aux conditions de travail, au maintien dans l'emploi et au handicap, ainsi qu'à la prévention des risques professionnels.

L'objectif du service est notamment de permettre aux collectivités de se mettre en conformité par rapport à la réglementation en vigueur.

L'année 2022 a été moins marquée par la crise sanitaire liée à la Covid-19. L'activité du Pôle Santé-Prévention a ainsi pu se centrer sur ces missions de fond, évoquées ci-dessus. L'équipe du Pôle Santé-Prévention a ainsi pu poursuivre ces efforts de communication des collectivités dans le but de faire connaître ses compétences et favoriser l'augmentation constante de demandes d'intervention : Documents Uniques, diagnostics des RPS, accompagnements collectifs ou individuels en psychologie du travail, accompagnement au recrutement et au maintien dans l'emploi de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (travailleurs handicapés).

Cette communication a porté ses fruits puisque l'ensemble des collaboratrices du Pôle Santé-Prévention a vu son activité augmenter de façon progressive et significative tout au long de l'année.

La Prévention des risques

Dans le cadre de l'appui aux affiliés par le Pôle Santé-Prévention dans leur mise en conformité par rapport à la réglementation, les collectivités peuvent bénéficier de l'expertise de l'équipe du Pôle Santé-Prévention en matière de conseil en prévention des risques professionnels. Pour se faire, le Centre de Gestion propose des prestations sur-mesure allant de la réalisation complète de l'évaluation des risques professionnels et du diagnostic des risques psychosociaux, à la formation des assistants de prévention à l'utilisation de notre outil d'évaluation des risques, à la seule mise à jour du document unique.



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

Il est à noter que malgré un lancement de cette démarche en date de novembre 2011 et l'obligation réglementaire régie le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, environ 40 % des collectivités du département sont dotées d'un Document Unique. Cette donnée est en hausse progressive chaque année, mais la marge de progression reste importante.

En 2022, 48 interventions ont été réalisées par la conseillère en prévention du Centre de Gestion :

- 24 étaient de nouvelles conventions pour l'élaboration complète du DUERP
- 23 concernaient une mise à jour de DUERP
- 1 intervention sur l'aide à l'élaboration du DUERP en collaboration avec l'assistant de prévention

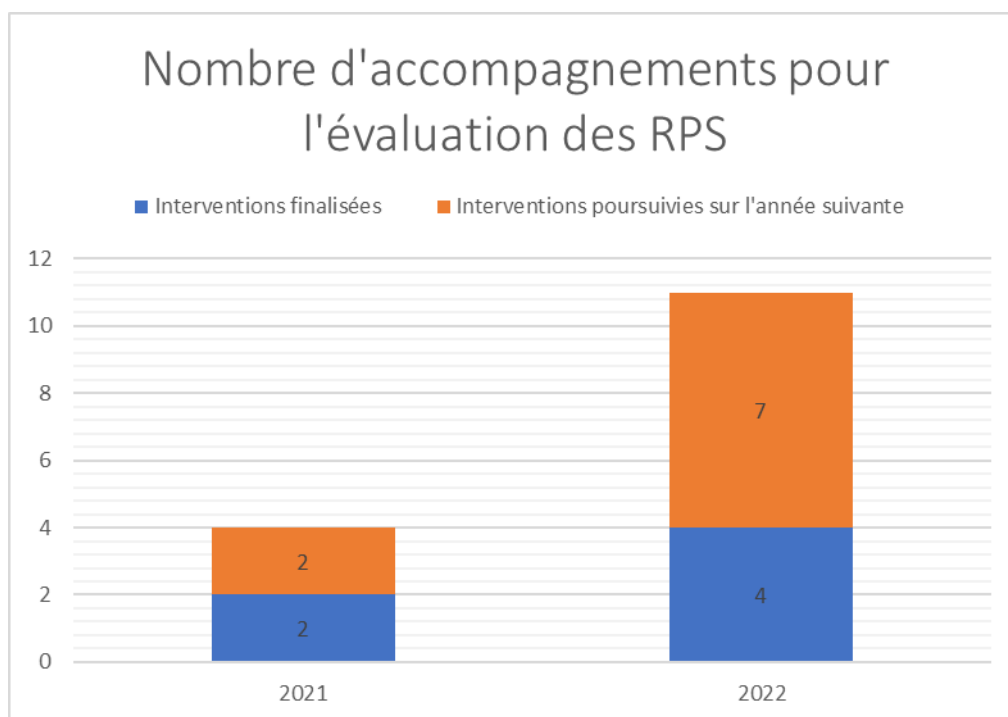
⇒ Elaboration du diagnostic des Risques Psychosociaux (RPS)

D'après le rapport Gollac, rédigé en 2011 à la demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, : « Les RPS seront définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

La démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) a pour objectif de supprimer ou diminuer au maximum les facteurs de RPS. Elle s'inscrit dans un respect de la réglementation du 22 octobre 2013 et permet notamment de diminuer les coûts directs et indirects liés à la santé. Cette mission relève ainsi d'une obligation de l'autorité territoriale, au même titre que l'élaboration du DUERP.

Il est à noter que le diagnostic des RPS ne peut être effectué qu'après réalisation du DUERP, puisqu'il doit en effet y être annexé. Ainsi la promotion du diagnostic RPS est en grande partie effectuée par la conseillère en prévention du CDG suite à la réalisation et/ou mise à jour du DUERP.

L'année 2022 nous a permis de confirmer l'hypothèse que nous avons émise en fin d'année 2021, à savoir une augmentation progressive des interventions en RPS sur les années futures. C'est notamment en raison de ce constat que le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a validé le projet de recruter un psychologue du travail à temps plein à compter de septembre 2022. Rappelons que depuis septembre 2019, la psychologue du travail qui était auparavant en poste exerçait alors ses missions dans le cadre d'un mi-temps.



Etant donné le lien de corrélation entre DUERP et diagnostic RPS, l'augmentation progressive du nombre de sollicitations en RPS devrait se poursuivre sur le courant 2023 :

- La marge d'intervention en DUERP restant encore importante, celle en RPS l'est encore plus
- Il est également à noter que l'année 2023 sera la première qui comprendra les mises à jour des premiers diagnostics RPS effectués par la psychologue du travail du Centre de Gestion depuis le déploiement de ces prestations en 2021 (finalisées en 2022)

⇒ **Accompagnement des assistants et conseillers en prévention :**

Les objectifs du réseau départemental des assistants et conseillers de prévention créé en 2020 par le Pôle Santé-Prévention est de :

- Pouvoir coordonner et accompagner ces acteurs de proximité que sont les assistants de prévention
- Faciliter les échanges de pratiques
- Leur permettre de se professionnaliser et de monter en compétences dans leur mission

Outre son caractère obligatoire (de par l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, qui fait obligation à l'autorité territoriale de désigner des assistants de prévention), ces acteurs de terrain contribuent à la prévention des risques professionnels et à la réduction / prévention des dangers liés aux différentes activités, diminuant ainsi les risques potentiels d'accidents et de maladies liées au travail.

En 2022, une formation a été organisée et animée par le Pôle Santé-Prévention dans le cadre de ce réseau, à savoir :

- Formation sur l'«Elaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels et à sa mise à jour », en partenariat avec Siaci-Saint-Honoré (dans le cadre du contrat groupe d'assurance statutaire porté par le Centre de Gestion) et son partenaire Caracal Stratégies. Cette formation s'est tenue sur 2 demi-journées, sur le dernier trimestre 2022, et a permis de professionnaliser une vingtaine d'assistants et conseillers en prévention

Dans la poursuite de nos démarches de communication et afin de favoriser la nomination d'assistants de prévention au sein des collectivités et établissements publics, le travail de partenariat mené avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) a permis d'organiser une formation initiale pour les assistants de prévention (nécessaire dans le cadre de leur nomination) sur Châteauroux, sur le dernier trimestre 2022.

L'Hygiène et la Sécurité au travail

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

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

Malgré son caractère obligatoire, cette démarche d'inspection n'est pas une priorité des autorités territoriales. Ainsi, et afin de les accompagner dans la mise en conformité avec la réglementation en vigueur, le Centre de Gestion propose aux collectivités une convention relative à la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité du travail, permettant d'identifier (à titre indicatif) un nombre de jours d'intervention à allouer chaque année, et pour toute la durée de la convention, pour chaque collectivité. Ce nombre de jours évolue en fonction de la taille de la collectivité et qui est dégressif à partir de la 3eme année.

Dans ce cadre, l'Agent Chargée de la Fonction d'Inspection (ACFI) du Centre de Gestion a accompli ses missions au sein des 5 collectivités ayant passé convention avec nos services (SDIS 36, Conseil Départemental, communes de Déols, Issoudun et La Châtre). Ainsi :

- 16 inspections ont ainsi pu être réalisées sur l'année au sein de ces collectivités et établissements
- 10 participations à des réunions de CHSCT ont également eu lieu

Il est à noter que [4 nouvelles conventions d'inspection ont également été signées en 2022](#) avec les communes de Briantes, Villedieu-sur-Indre, Valençay ainsi que la Communauté de Communes de La Châtre Sainte-Sévère. Ces collectivités bénéficieront ainsi des services de l'ACFI sur l'année 2023.

Le Centre de Gestion souhaite permettre le déploiement de ces prestations et l'optimisation des services proposés sur le territoire de l'Indre sur les années à venir.

La psychologie du travail



Le Centre de Gestion de l'Indre a passé convention avec le Centre de Gestion du Cher en septembre 2019 et pour une durée de 3 ans, afin d'organiser la mise à disposition d'un Psychologue du travail à mi-temps. Le recours à un psychologue du travail permet de prévenir et traiter des difficultés au niveau individuel et collectif afin d'améliorer la qualité de vie au travail et l'organisation du travail.

Les années 2021 avait permis de confirmer les besoins d'accompagnements des collectivités sur le diagnostic des risques psychosociaux ainsi que sur les accompagnement individuels et collectifs concernant : la souffrance au travail, la gestion de conflits et l'accompagnement aux changements.

L'année 2022 a quant à elle eu pour objectif de [consolider et poursuivre le déploiement](#) des missions en psychologie du travail sur le département.

Ainsi, afin de répondre aux demandes d'interventions croissantes, le Centre de Gestion de l'Indre a renforcé son équipe par le recrutement d'une Psychologue du travail à temps complet, avec une prise de poste effective au 5 septembre 2022. La passation des dossiers a pu s'effectuer lors de temps d'échange entre les deux Psychologues.

Le constat qui ressort de cette année 2022 est positif puisque l'on observe une [hausse des interventions de 52% entre 2021 et 2022](#). Cette augmentation s'explique, entre autres, par l'impact de la communication effectuées au plus près des collectivités, établissements et communautés de communes du département, ainsi que la prise de conscience des collectivités de l'impact des risques psychosociaux sur l'organisation et sur les conditions de travail.

Outre ces interventions, l'activité en psychologie du travail sur 2022 c'est aussi :

- ⇒ Des participations aux instances paritaires CT / CHSCT
- ⇒ Une augmentation de la visibilité et de la diffusion d'informations en lien avec l'actualité de la psychologie du travail et de la prévention des risques via le mensuel et le site internet du Centre de Gestion
- ⇒ L'animation d'ateliers aux Rencontres Territoriales sur le thème du harcèlement et sexisme au travail les 5, 11 et 18 octobre 2022
- ⇒ Le développement de compétences par la formation validée en « Premiers secours en Santé Mentale (PSMM) le 12 et 13 décembre 2022

Les instances médicales

L'année 2022 a été marquée par la mise en œuvre de la réforme des instances médicales. Rappelons en effet que, jusqu'en mars 2022, le Comité Médical et la Commission de Réforme étaient des instances consultatives instituées dans chaque département par arrêté du Préfet chargées de donner des avis sur les questions liées à la santé des agents publics territoriaux, préalablement à la décision de l'autorité territoriale.

Dans un objectif de simplification et de rationalisation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique institue **une instance médicale unique, le Conseil Médical**, se substituant au Comité Médical et la Commission de Réforme.

Portant application de ces dispositions dans la FPT, le décret n°2022-350 du 11 mars 2022, relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, définit la composition de cette nouvelle instance, les modalités de désignation de ses membres ainsi que ses compétences (les cas de saisine ont été réduits) et ses règles de fonctionnement.

Le Conseil Médical se réunit désormais selon deux modalités :

⇒ En formation restreinte : composée uniquement de médecins uniquement ; essentiellement compétente en matière de maladie non liée au service ou de contestation d'un avis rendu par un médecin agréé (en cas de contrôle médical ou temps partiel thérapeutique notamment, etc.).

⇒ En formation plénière : composée de médecins et de représentants du personnel et de l'administration ; compétente notamment en matière d'accident de service, de maladie professionnelle et d'invalidité.

Les dispositions relatives au Conseil Médical sont entrées en vigueur **au 14 mars 2022**, engendrant ainsi un important travail de fond pour l'équipe du Pôle Santé-Prévention afin d'appréhender et mettre en œuvre les nouvelles dispositions réglementaires, mais aussi d'harmoniser autant que de possible les nouvelles pratiques avec les homologues des Centre de Gestion de la Région Centre-Val-de-Loire, ainsi que celles mise en œuvre à l'échelle du département, avec nos homologues en charge des instances médicales de la Mairie Châteauroux, de la DDETSPP et du Conseil Départemental. Le Centre de Gestion de l'Indre a ainsi été à l'initiative et animateur de différentes réunions de travail avec chacun des acteurs cités préalablement.

Il est important de noter que cette réforme n'a pas été sans conséquence sur l'activité des instances médicales et l'accompagnement proposé aux collectivités et établissements affiliés. Les motifs de saisine des instances, et notamment de la formation restreinte, ont été largement modifiés. Cette nouvelle instance unique prévoit désormais de nouvelles obligations pour les collectivités territoriales et les établissements publics, dans le cadre de la gestion des droits à congé pour raison de santé de leurs agents, avec un recours accru à l'expertise des médecins agréés.

Ces changements concernant les motifs de saisine ont suscité de nombreuses questions / craintes quant à la gestion et au suivi des congés pour raison de santé par les collectivités :

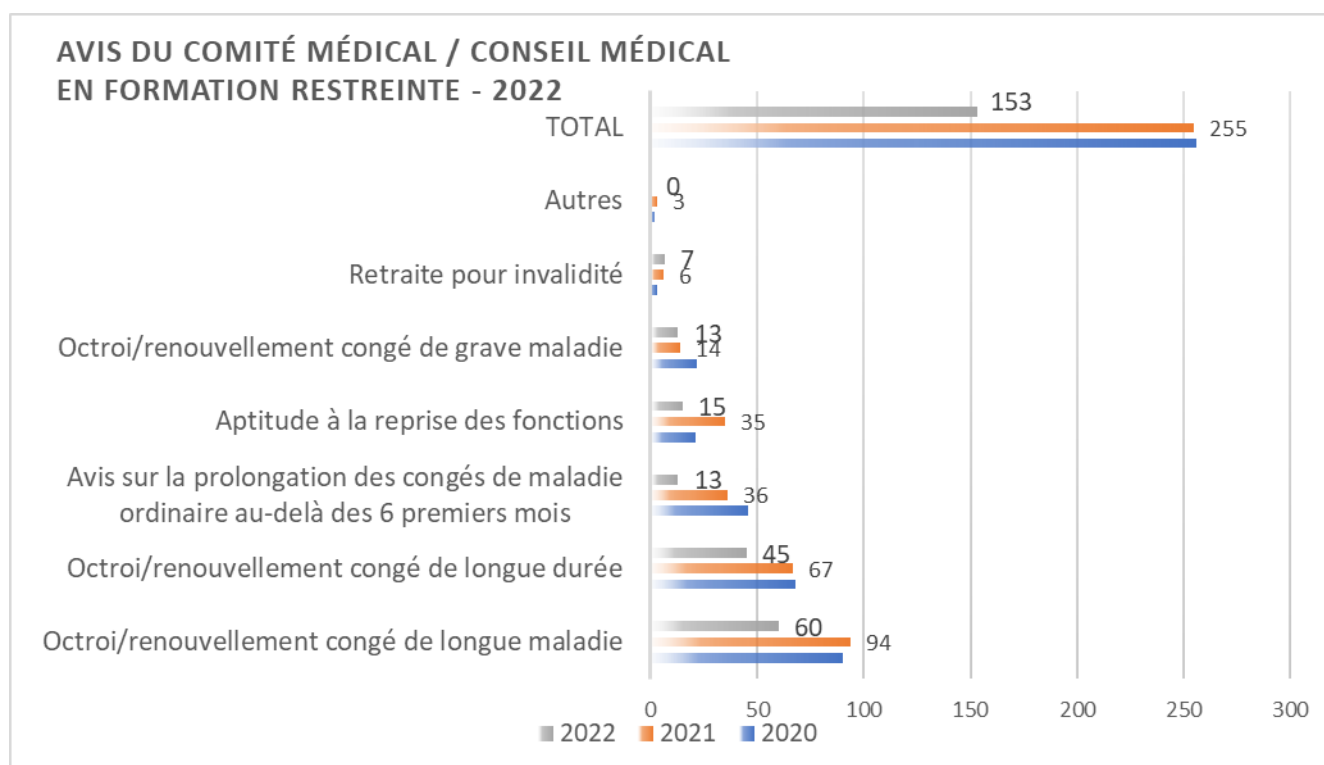
- L'orientation vers le bon médecin agréé, puisque les collectivités devront elles-mêmes diligenter les demandes de visites avec les médecins agréés et ne connaîtront pas nécessairement l'affection dont souffre l'agent et la spécialité du médecin vers laquelle il vaut mieux l'orienter. Cette difficulté pourrait avoir un autre effet néfaste : l'allongement des délais de traitement des situations du fait de la nécessité de devoir faire appel à plusieurs médecins (si la première visite de contrôle était mal orientée)
- La crainte de la déperdition de certaines situations et du maintien des agents en congés, du fait de la méconnaissance des démarches incombant désormais aux collectivités (visites de contrôle non réalisées, etc.), du turn-over des secrétaires de mairie, etc. qui pourraient favoriser l'oubli de certaines situations de congés pour raison de santé en cours

- L'octroi ou le non-octroi de certains types de congés (justifiés ou non) du fait d'une mauvaise comptabilisation de la durée des congés. En effet, les droits à certains congés pour raison de santé ou au temps partiel thérapeutique se réouvrent en fonction de périodes pendant lesquelles l'agent est « en position d'activité ». Cela sous-entend que le suivi des situations doit être régulier et cadré
- L'accès aux informations médicales et confidentielles par les collectivités, puisqu'elles gèreront elles-mêmes leur demande de contrôle par les médecins agréés et réceptionneront donc les comptes-rendus des médecins. Le fait de passer par une instance externe et neutre permettait de garantir la confidentialité des éléments médicaux et une meilleure orientation des collectivités

En conséquence, et afin d'accompagner au mieux les collectivités et établissements affiliés, il a été décidé que dès lors que le Conseil Médical est saisi, au-delà des situations de saisine obligatoire, **le secrétariat des instances médicales poursuit tout de même le suivi de la situation médicale et statutaire** de l'agent en lien avec les collectivités concernées. Notre objectif est en effet de les accompagner au mieux dans la mise en œuvre de leurs obligations, permettre un suivi efficace des situations de santé des agents en lien avec les médecins du Conseil Médical et les services de médecine du travail, et assurer les conditions d'une reprise du travail dans les meilleures conditions.

Notre équipe remplace ici le suivi obligatoire qui était réalisé auparavant par le Comité médical, par un suivi effectué au titre de nos missions facultatives en santé.

⇒ **Le Comité Médical / Conseil Médical en formation restreinte :**



Globalement, nous pouvons constater que le nombre de demandes traitées en Conseil Médical en formation restreinte a fortement diminué du fait de la modification des motifs de saisine obligatoires inhérente à la réforme des instances médicales.

Toutefois, **la secrétaire de cette instance est fortement sollicitée pour toutes les autres demandes qui ne relèvent plus d'un cas de saisine, mais nécessite pourtant un accompagnement à la fois technique et statutaire de la situation, ce qui impacte l'activité du service.**

La majorité des avis émis par le Comité Médical / Conseil Médical en formation restreinte concerne le renouvellement ou l'octroi de congés pour raison de santé (Congé de Longue Maladie - CLM, de Longue Durée - CLD, Ordinaire - CMO ou Congé de Grave Maladie - CGM).

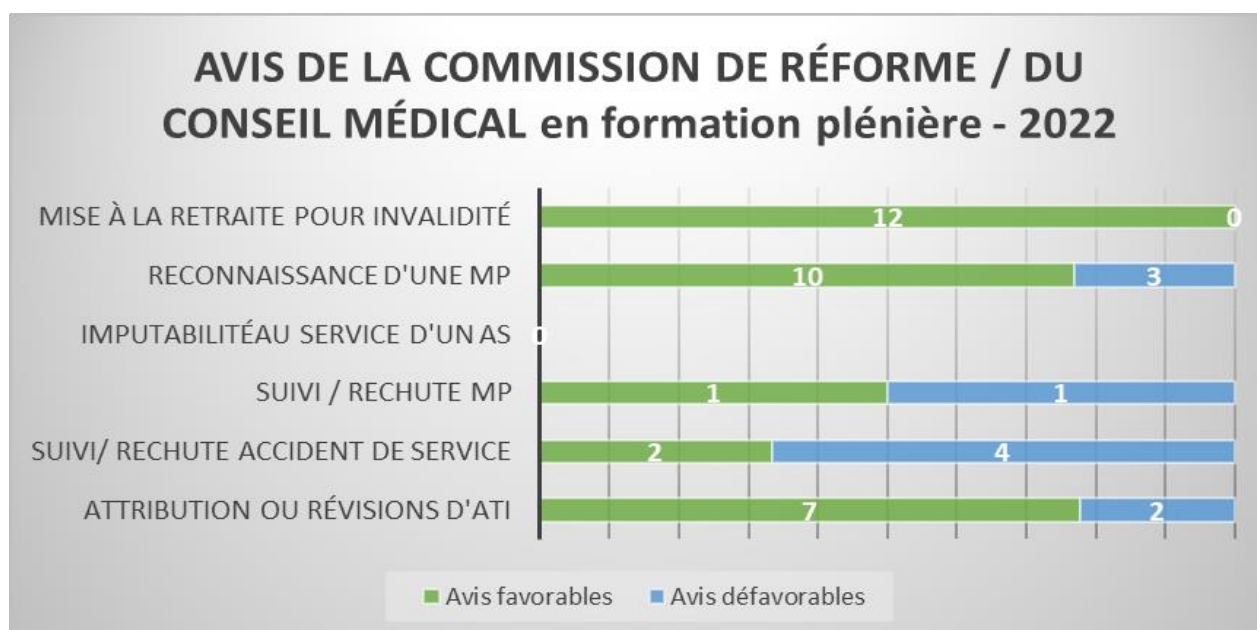
En ce qui concerne les autres avis posés sur l'aptitude à la reprise, ces derniers comprennent :

- ▶ 15 avis d'aptitude à la reprise
- ▶ 7 avis d'inaptitude avec pour finalité une retraite pour invalidité



Afin de statuer sur les demandes des collectivités, le Comité Médical / Conseil Médical en formation restreinte sollicite très régulièrement des expertises médicales, nécessaires à l'étude des dossiers. Ainsi, le travail d'analyse des dossiers nécessite de bien connaître le territoire médical environnant et d'entretenir le partenariat avec les médecins agréés.

⇒ **La Commission de Réforme / Conseil Médical en formation plénière :**



Nous notons une légère diminution du nombre de sollicitations auprès de la Commission de Réforme / Conseil Médical en formation plénière, puisque nous passons de 45 dossiers traités en 2021 à 42 en 2022.

En 2022, les demandes auprès de la Commission de Réforme / Conseil Médical en formation plénière concernent principalement :

- Les dossiers relatifs aux maladies professionnelles ou accidents de service : imputabilité au service, suivi, rechute (21 demandes sur 42)
- La mise en retraite pour invalidité (12 demandes sur un total de 42)

La mission handicap

Une convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a ainsi été signée en juin 2020 pour une durée de 3 ans.

Dans le cadre de ce partenariat, le rôle de correspondante handicap a été confié à la responsable du pôle Santé-Prévention du Centre de Gestion. Cette dernière accompagne les collectivités et structures territoriales affiliées sur l'ensemble des sujets inhérents au handicap : sensibilisation des acteurs sur le handicap et le statut de Travailleur Handicapé, accompagnement au recrutement

d'agents et apprentis Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (au sens de la loi), maintien dans l'emploi et aménagement de postes, reclassement des agents en difficulté s'appuyant sur la pluridisciplinarité (services de santé au travail, instances médicales, prévention, assurance statutaire, etc.).

Dans le cadre du déploiement de ses missions de correspondante handicap, Elodie COMBLET est épaulée par ses collègues et collaboratrices :

- ▶ Du pôle Santé-Prévention : un travail en commun se fait notamment avec les secrétaires des instances médicales dans le cadre de l'accompagnement des agents en arrêt de travail, pour lesquels un processus de reclassement ou une action visant leur maintien au poste de travail sont envisagés
- ▶ Du pôle Concours-Emploi, notamment pour le suivi de l'Action Innovante, en lien avec la formation des « Secrétaires de Mairie »
- ▶ Du pôle Carrières, dans le cadre des recrutements de Travailleurs Handicapés (mise en place de contrats d'apprentissage, contrats aidés, CDD, recrutement dérogatoire au titre de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, etc.)

Le déploiement du réseau partenarial sur le département s'est poursuivi, afin de mener à bien les différentes actions liées à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi dans travailleurs handicapés : services de santé au travail de la MSA Berry Touraine et de l'AIMT 36, Cap Emploi 36, service social de la CARSAT, mission locale de Châteauroux, partenaires et acteurs du Plan Local pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PLITH) dispensées sur le département sous l'autorité du Préfet, etc.

Dans le cadre de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs inhérents à notre convention avec le FIPHFP, Elodie COMBLET a cherché à déployer diverses interventions auprès des collectivités et structures territoriales affiliées sur l'ensemble des sujets inhérents au handicap, correspondant aux axes d'intervention définis par le cahier des charges imposé par le FIPHFP :

- **Sensibilisation des acteurs sur le handicap**, à travers la réalisation de réunions d'information et de sensibilisation collectivités sur des thématiques tels que : « Le handicap : définition, législation, stéréotypes, types de déficiences. », « Le statut de travailleur handicapé et de bénéficiaires de l'obligation d'emploi », « L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et la DOETH », « Les idées reçues et stéréotypes liés au recrutement et au maintien dans l'emploi des TH » ou encore une sensibilisation aux différents types de handicap, au travers de mises en situation ludiques
- **Accompagnement au recrutement** d'agents et apprentis Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi, au sens de la loi, permettant de concrétiser une 12aine de recrutements de travailleurs handicapés et 2 apprentis bénéficiant de ce même statut
- **Maintien dans l'emploi, reclassement des agents en difficulté** s'appuyant sur la pluridisciplinarité (services de santé au travail, instances médicales, prévention, assurance statutaire, etc.), se concrétisant par une trentaine de situation de maintien dans l'emploi effective sur l'année 2022 et une quarantaine en cours à la fin de cette même année. Il est important de noter que la référente handicap du Centre de Gestion a principalement été sollicitée sur la réalisation d'études pour le maintien dans l'emploi.

L'assurance des risques statutaires

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

Pour mémoire, le contrat groupe d'assurance statutaire en cours (renouvelé au 1^{er} janvier 2021) est attribué au groupement Groupama / Siaci Saint-Honoré.

En 2022, nous avons comptabilisés 8 nouvelles adhésions à ce contrat groupe.

179 collectivités sont adhérentes à la fin de l'année 2022, dont 10 de plus de 30 agents.

Outre la gestion du contrat groupe assurance, le partenariat avec Groupama / Siaci Saint-Honoré permet au Centre de Gestion de bénéficier de l'expertise de leur cabinet spécialisé dans la prévention des risques, Caracal Stratégies, avec lequel le Pôle Santé-Prévention a travaillé sur 2022 sur :

- L'analyse des retours de [l'enquête centrée sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail menée en 2021 auprès des secrétaires de mairie de l'Indre](#). Cette analyse des résultats a donné lieu à une présentation des grandes lignes directrices lors des rencontres territoriales 2022. La poursuite de ces travaux est programmée sur 2023, à travers notamment la production écrite d'une synthèse des résultats et analyse de l'enquête destinée à l'ensemble des collectivités du département, la présentation de ces travaux aux collectivités dans le cadre d'un « rendez-vous RH », puis la proposition et le déploiement d'un groupe de travail œuvrant sur certains axes prioritaires émanant de l'analyse des résultats de cette enquête.
- L'instauration d'un [comité de pilotage sur l'absentéisme et le suivi des arrêts longs](#) répertoriés au sein des collectivités adhérentes. Ce groupe d'analyse est composé des secrétaires des instances médicales portées par le Centre de Gestion, de la responsable du Pôle Santé-Prévention et du Président du cabinet Caracal Stratégies. L'objectif est d'effectuer l'étude sur les arrêts les plus lourds (en cours) dans le cadre du contrat « groupe » d'assurance statutaire et de proposer, au cas par cas, d'éventuelles pistes de solution aux collectivités concernées dans le but de limiter les risques d'apparition ou de rechute d'arrêts de travail (dès lors que les causes initiales des arrêts sont liées au cadre professionnel : organisation, management, équipements techniques, etc.)

La protection sociale complémentaire

Pour mémoire, la protection sociale complémentaire (PSC) est constituée des contrats que les agents territoriaux peuvent souscrire pour se garantir contre deux types de risques liés à la santé :

- ▶ Les **contrats en santé**, ou mutuelle qui complètent les remboursements de la sécurité sociale
- ▶ Les **contrats en prévoyance (ou garantie maintien de salaire)** qui permettent de couvrir le risque de perte de rémunération indiciaire et indemnitaire en cas d'absence pour maladie. Le contrat prévoyance intègre en option le versement de compléments de salaire en cas d'invalidité partielle ou totale et/ou un complément retraite du fait de la décote de pension liée à l'invalidité et/ou un capital décès.

Depuis 2007, les employeurs locaux peuvent aider financièrement leurs agents à souscrire ces contrats en versant une participation, soit :

- ▶ Dans le cadre d'une **labellisation** : l'agent souscrit chez un assureur de son choix un contrat « labellisé ».
- ▶ Dans le cadre d'une **convention de participation** (forme de contrat collectif) : l'employeur choisit et négocie un contrat qui s'appliquera à l'ensemble du personnel, bénéficiant ainsi d'un effet de mutualisation du risque qui peut permettre d'obtenir de meilleures garanties.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 prévoit l'obligation pour les employeurs de participer financièrement à ces contrats :

- ▶ Prévoyance : à hauteur de 20% minimum d'un montant de référence de 35€, soit 7€ par mois, au plus tard en 2025
- ▶ Santé : à hauteur de 50 % minimum d'un montant de référence de 30€, soit 15€ au plus tard en 2026

Cette ordonnance prévoit également l'obligation pour les CDG de proposer des conventions de participation aux collectivités et établissements affiliés. C'est une **nouvelle compétence obligatoire**.

La sollicitation des communes et établissements de l'Indre a fait ressortir l'intérêt de 60% des affiliés pour l'adhésion à un contrat collectif. Environ la moitié versaient déjà une participation, au titre de la prévoyance essentiellement.

Le Conseil d'Administration a donc décidé d'entamer une démarche collective avec les CDG du Cher, du Loir et Cher et de l'Eure et Loir en vue de souscrire des contrats collectifs, dits « convention de participation » pour chacun des risques, à l'issue d'une mise en concurrence, dans un objectif de réduction des cotisations des agents, tout en garantissant un bon niveau de prestation.

L'entente ainsi constituée a pour objet de permettre aux 4 centres de gestion de bénéficier, à hauteur de leurs besoins propres, d'une convention de participation sur le risque santé et d'une convention de participation sur le risque prévoyance, à compter du 01/01/2023, jusqu'au 31/12/2028.

Un groupe de travail a été constitué regroupant le cabinet ADICEO (maître d'ouvrage), les représentants de chaque CDG, des collectivités non affiliées demandeuses et chacune des organisations siégeant en comité technique des CDG concernés (CFDT, CGT, FO, UNSA, CFTC).

Les travaux menés ont permis d'aboutir à la rédaction deux cahiers des charges (santé et prévoyance) pour une mise en concurrence qui s'est déroulée sur l'année 2022 en vue de signer deux conventions de participation en prévoyance et en santé.

Le dernier trimestre 2022 a été consacré au déploiement des conventions sur le territoire avec les tenants de chaque contrat :

- **En prévoyance** : le courtier Alternative Courtage avec la Mutuelle Territoria
- **En santé**, le courtier Relyens avec la Mutuelle Intériale

Les contrats des collectivités sont à adhésion facultative pour les agents (par contre, si la collectivité adhère au contrat collectif, elle ne versera de participation qu'aux agents ayant rejoint ce contrat).

Pour le 1^{er} janvier 2023, 60 collectivités avaient déjà voté leur adhésion en prévoyance et 51 en santé.



La médecine professionnelle

L'article L812-3 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que les services des collectivités et établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à un service commun, à plusieurs employeurs publics ou au service créé par le Centre de Gestion.

Historiquement, deux structures participent à la médecine du travail et assurent le suivi médical des agents des collectivités du département : la MSA Berry-Touraine et l'Association Interprofessionnelle pour le Service Médecine du Travail (AISMT 36).

Le Centre de Gestion a passé convention avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) Berry Touraine, effective depuis 2000, afin de permettre le suivi médical des agents des collectivités affiliées, mais aussi l'accompagnement commun des collectivités et agents (études de poste, accompagnement dans les démarches de maintien dans l'emploi, lien vers les instances médicales, etc.). Il est à noter qu'environ la moitié des collectivités ont adhéré à cette convention et sont ainsi accompagnés par un médecin du travail de la MSA, ce qui représente environ 1 500 agents territoriaux.

Les autres collectivités du département sont ainsi adhérentes, à leur propre initiative, auprès de l'AISMT 36. Un travail de collaboration a été entrepris avec la direction et les services de l'AISMT 36 afin de faciliter l'accompagnement des collectivités et de leurs agents. La rédaction d'une charte de partenariat permettant de contractualiser cette collaboration et structurer nos actions a été entreprise en 2022 et devrait être finaliser en 2023.

Ce travail partenarial avec les différents services de santé au travail a permis de favoriser et d'effectuer des interventions communes entre les intervenantes du Pôle Santé-Prévention et les médecins du travail, à la fois dans le cadre de la prévention des risques professionnelles et du maintien dans l'emploi d'agents (reconnus travailleurs handicapés ou aptes avec restrictions). Il est également envisagé d'effectuer des manifestations communes et de s'associer mutuellement à des projets en santé au travail.

En ce qui concerne notre partenariat effectif avec les services de la MSA Berry-Touraine, la situation est assez alarmante étant donné le contexte local. En effet, les médecins du travail intervenant sur notre département (1,6 ETP en 2022) doivent actuellement faire face aux départs de plusieurs collègues de la Région pour cause de départ à la retraite. Étant donné la démographie médicale actuelle (tant au niveau départemental que national) et les difficultés de recrutement de personnels médicaux, les médecins du travail intervenant dans l'Indre sont appelés à intervenir sur ces autres départements afin de palier à la baisse d'effectif induite. Le Centre de Gestion craint ainsi que le suivi de des agents territoriaux ne se dégrade de plus en plus, puisqu'en effet la priorité de la MSA est de permettre le suivi de leurs affiliés agricoles.

Ce même constat a également été observé du côté de l'AISMT 36 puisque la démographie médicale et les difficultés de recrutement de médecins du travail peuvent venir entacher le partenariat établi, à plus ou moins long terme, puisqu'une grande majorité des médecins du travail sont proches de la retraite. Ainsi, et tout comme la MSA, l'AISMT 36 priorise le suivi des entreprises privées et risque donc de refuser de plus en plus d'accompagner nos collectivités. Il est à noter que l'AISMT 36 réalise aujourd'hui, un suivi médical défini selon les critères définis dans le secteur privé, différents de ceux applicables dans la fonction publique territoriale.

Étant donné le contexte défini préalablement et son évolution à venir, le Centre de Gestion a entamé en 2022 une réflexion sur la création d'un service de médecine professionnelle. L'intérêt porté à ce projet par certains services de l'Etat, le Conseil Départemental et Châteauroux Métropole en fin d'année 2022 a engendré une évolution de notre projet initial, vers la création d'un service mutualisé d'une plus grande ampleur ; doublant notamment les effectifs à suivre à long terme : passant d'un effectif d'environ 3 500 agents purement liés aux collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion, à plus de 6 500 agents avec les effectifs des autres employeurs partenaires. **L'année 2023 sera donc marquée par un travail collaboratif de cadrage puis de déploiement de ce projet de grande envergure pour le Centre de Gestion.**



Le déploiement poursuivi du pôle santé/prévention

Les différentes missions et prestations du Pôle Santé-Prévention sont de plus en plus ancrées dans l'offre de services du Centre de Gestion.

Les perspectives pour l'année 2023 sont désormais de poursuivre l'accompagnement des collectivités et établissements publics dans le cadre de leur mise en conformité avec la réglementation en vigueur en matière d'hygiène, de sécurité, de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

L'année 2023 sera également marquée par le projet de création de notre service interne de médecine du travail, sur lequel la responsable du Pôle Santé-Prévention sera fortement mobilisée, en collaboration avec la direction du Centre de Gestion.

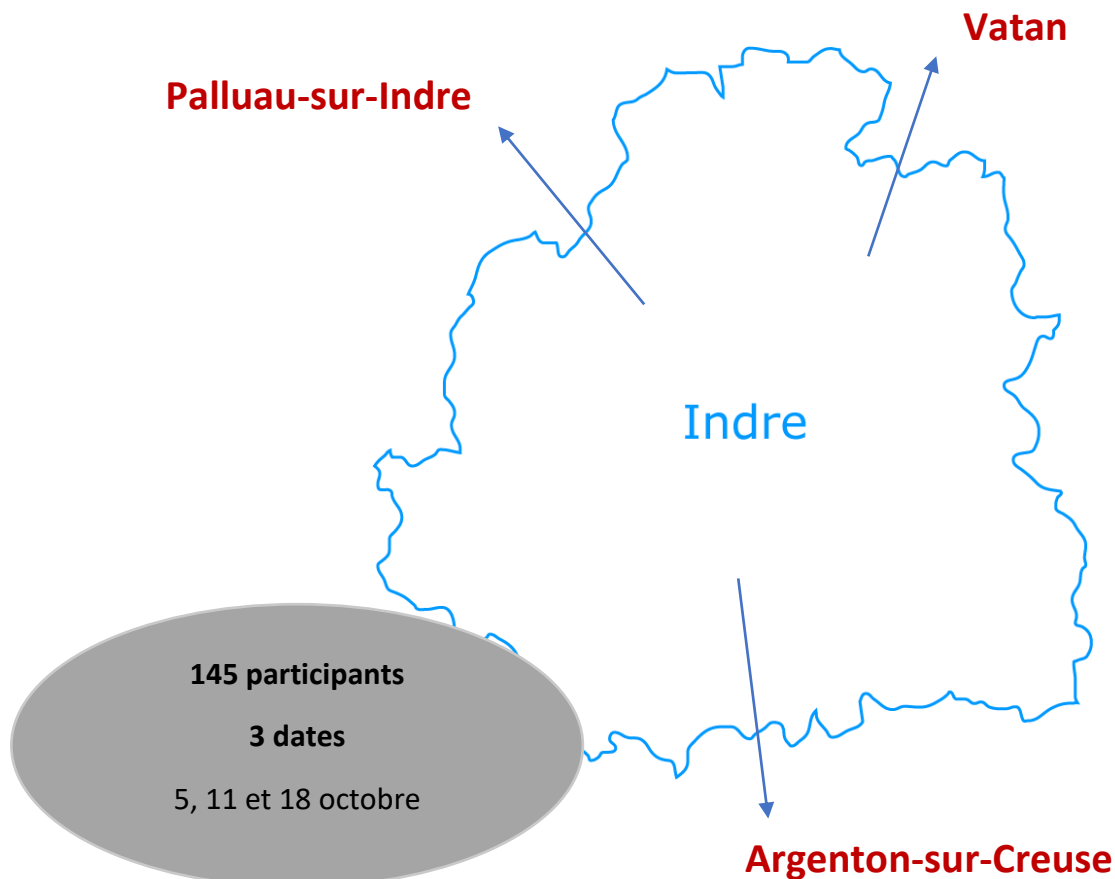
L'équipe du Pôle Santé-Prévention va également s'attacher à déployer des actions permettant la mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires, à savoir :

- ▶ La Période Préparatoire au Reclassement (PPR) pour les agents inaptes physiquement (suite au décret du 5 mars 2019 et celui du décret du 22 avril 2022)
- ▶ Le Comité Social Territorial, instance qui vient fusionner les Comités Techniques et les CHSCT (loi n° 2019-828 du 6 août 2019), suite aux élections professionnelles ayant eu lieu en décembre 2022
- ▶ Le dispositif de gestion des signalements des violences, de discrimination, de harcèlement sexuel et moral, et d'agissement sexistes (décret du 13 mars 2020), sur lequel le Pôle Santé-Prévention travaille en collaboration avec les services homologues des Centres de Gestion de la Région Centre-Val-de-Loire

Enfin, le Pôle Santé-Prévention souhaite permettre la mise en œuvre d'actions, de type groupes de travail ou d'analyse des pratiques, permettant notamment la mobilisation des collectivités et établissements territoriaux sur différents sujets d'actualités, tels que la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des secrétaires de mairies ou encore les addictions en milieu de travail.

Coordonné par le pôle juridique, l'ensemble des services part, chaque année, à la rencontre des collectivités et établissements affiliés avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

En 2022, le Centre de Gestion a organisé trois rencontres sur le département.



La matinée était consacrée à une présentation de l'actualité de la Fonction Publique Territoriale et des actions du Centre de Gestion :

- ▶ Les élections professionnelles
- ▶ La promotion interne
- ▶ Les Premiers Secours en Santé Mentale
- ▶ Evolution des services (la protection sociale complémentaire, le dispositif de signalement de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes, violences et discriminations dans la Fonction Publique Territoriale...)

L'après-midi, le Centre de Gestion a proposé 5 ateliers :

- ▶ Les gestes qui sauvent
- ▶ Les adaptations des situations de travail
- ▶ Le sexisme (agissements sexistes, harcèlement sexuel...)
- ▶ Le handicap invisible
- ▶ La tenue des registres