BILAN DU MANDAT 2014-2020

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

UN PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Mise en place d'un projet stratégique du CDG en lien avec les transformations territoriales : méthodologie participative, plan d'action

UNE VISION D'AVENIR

- **Vers les collectivités : nouvelles missions** (conseil en organisation, en recrutement, coaching, observations statistiques, psychologue, GPEEC, Open data, socle commun), **missions rénovées** (médecine, hygiène, sécurité, emploi, paie, juridique), missions partagées ou abandonnées
- Mise en place d'un **référent déontologue**
- Participation à la **MPO** à titre expérimental
- En 2020, réflexion sur un nouveau service : un observatoire des données

UN NOUVEAU MANAGEMENT

- Management de projets
- Management en co-intelligence
- Consolidation des managers intermédiaires
- Mise en place des CODIR toutes les semaines
- Un séminaire & une AG par an
- Refonte des entretiens d'évaluation
- De nouveaux outils informatiques : gestion horaire, intranet, nouvelle arborescence, dossiers partagés
- Mise en place d'un plan de formation et règlement

Un nouveau RI (mise en place du RIFSEEP en 2017, enveloppe supplémentaire de 30.000€ dédiée, révision de l'action sociale en 2019), **une QVT** (rédaction d'une charte, plan d'actions sur le mandat autour de 3 axes : communication, organisation, management, marque employeur établie), **service communication, schéma informatique, des finances restructurées** (mise en place d'une comptabilité analytique, consolidation des finances après le départ des collectivités en 2017 du fait de la création de la commune nouvelle d'Annecy, suivi de la masse salariale, depuis fin 2019 mise en place d'une prospective RH, indicateurs d'absentéisme suivis mensuellement).

A noter :

- 24 membres composent le CA
- Durant ce mandat ce sont 34 CA et 378 délibérations qui se sont tenues

RENDRE LE CDG PLUS ATTRACTIF

Un nouveau modèle économique avec une répartition des recettes, entre services obligatoires et facultatifs

Une nouvelle organisation interne et de nouveaux projets

- **2015-2016** : Nouvel organigramme – GPEEC – Transversalité – Création d'un service communication
- **2017-2018** : Nouveau projet pour le PST: réorganisation du service médecine, rationalisation des lieux de visite, nouvelle convention pour la prévention
- **2018-2019** : Service psychologie du travail – Projet nouvelle convention – Augmentation du portefeuille de collectivités suivies
- **2019-2020** : Projet de GRC – Participation à un projet de recherche sur le management public et la création d'un label RSE – Open Data

Pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques

De nouvelles missions qui ont immédiatement rencontrées du succès et depuis 2020 une demande qui s'est accélérée sur le conseil en organisation et le suivi des préconisations

Conseils en organisation et assistance aux recrutements

	Conseils en organisation	Assistance aux recrutements
2015	14	4
2016	9	4
2017	15	4
2018	4	5
2019	4	6
2020	18	7

Missions temporaires

	Nombre de missions temporaires	Collectivités adhérentes au service
2015	466	33
2016	474	38
2017	489	37
2018	486	22
2019	280	15
2020	366	22

Pôle Santé au travail

Un pôle qui s'est restructuré autour de missions et services plus intégrés durant le mandat

Médecine

ETP moyen annuel médecin	2,87
ETP moyen annuel infirmière	1,60

- 309 collectivités affiliées
- 12 200 agents suivis
- 14 422 visites médicales dont :
  - 6888 visites périodiques ou d'embauches
  - 4910 visites supplémentaires
  - 1530 visites de reprises
- 5789 entretiens infirmiers
- 1486 téléconsultations et suivis COVID (médecins et infirmières)
- 1400 transmissions sérologie dépistages agents ehpad COVID
- 161 études de postes
- 96 visites de sites avec l'ACFI
- 115 participations au CHSCT

Prévention des risques professionnels

ETP moyen annuel ACFI	2,97

204 collectivités et/ou EPCI affiliés (+30%)

782 visites d'inspections

134 participations aux CHSCT

186,5 journées d'assistance relatives au DUERP

Psychologie du travail (0,5 ETP)

Prestation nouvelle à mi-temps ouverte depuis le dernier trimestre 2018

Une demande qui augmente depuis 2018 et correspond à un besoin des collectivités

80 collectivités adhérentes

117 agents reçus en entretien individuel ou collectif

30 suivis individuels liés au COVID

6 sessions des petits déjeuners du management

Pôle Carrières et Expertise juridique

Globalement des dossiers de plus en plus complexes à analyser pour le pôle qui nécessite une expertise accrue de la part des collaborateurs du CDG 74.

CHSCT

Une forte hausse en 2020 due au PCA et PRA présentés en CHSCT suite à la crise sanitaire

	Nombre de dossiers
2015	26
2016	30
2017	45
2018	20
2019	10
2020	175

Comité technique

	Nombre de dossiers
2014	295
2015	401
2016	430
2017	350
2018	283
2019	268
2020	215

CAP

Modification des compétences de la CAP en 2019

	Nombre de saisines
2014	1358
2015	1645
2016	1823
2017	2301
2018	1552
2019	1819
2020	581

Conseils de discipline

	Nombre de dossiers
2015	8
2016	12
2017	20
2018	13
2019	11
2020	17

Gestion des carrières

Une forte évolution des demandes de conseil depuis 2017

	Nombre arrêtés traités	Nombre appels / mails reçus	Nombre appels / mails envoyés
2017	27 146	2927	2570
2018	25 778	11 391	4809
2019	20 810	6423	3036
2020	24 051	14 562	9137

Création du référent déontologue *(à partir de 2018)*

Peu de saisines mais des situations complexes à analyser

	Nombre de saisines
2018	2
2019	7
2020	1

Expérimentation de la MPO *(à partir de 2018)*

Un taux de réussite de 73% au niveau national

	Nombre de saisines
2018	3
2019	3
2020	1

117 collectivités adhérentes

Pôle RH et Appuis aux collectivités

Bulletins de payes des collectivités :

Une évolution significative de l'activité paye.

	Bulletins crées	Collectivités adhérentes
2014	1904	16
2015	1900	16
2016	2946	20
2017	3517	21
2018	4002	24
2019	7073	35
2020	8252	39

Retraite :

Mission mutualisée avec le CDG 15 depuis 2019

AU NIVEAU RÉGIONAL

Une évolution du périmètre

- Elargissement des régions avec 13 régions
- **Création de la région AURA** à 12 départements
- Mise en place d'une **coopération régionale** avec les missions obligatoires et celles facultatives

Fonctionnement

Chaque année : 8 à 10 réunions des directeurs et 3 conférences des présidents

Une charte: l'enrichissement des missions

- Des **missions obligatoires** à exercer en commun de par la loi : observatoire de l'emploi, CRE, FMPE, concours
- Conseil discipline de recours (supprimé par la loi TFP)
- Des **missions facultatives partagées dans la charte de coopération** : expertise juridique et coopération entre CDG : paye, retraite, conseil en organisation …
- Un projet de **service commun régional** pour les concours

AU NIVEAU NATIONAL

Avec la FNCDG (Fédération Nationale des Centres de Gestion)

- Participation aux **bureaux** et aux **CA** de la FNCDG
- Participation aux travaux de la FNCDG lors des **réunions de commission**
- Préparation des dossiers lors des **réformes législatives**
- Relecture de décrets
- Audition lors des missions parlementaires ou par les conseillers techniques des ministères
- Suivi de la création et participation au **GIP, outil important pour les CDG dans le déploiement de logiciels communs**

Avec l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion)

- **Travail des directeurs dans les commissions** : statut & expertise juridique, santé au travail, gestion des risques, emploi/concours/GPEEC, innovation, management, conseil en organisation
- Elaboration de guides à destination des CDG et des collectivités
- Travail technique pour le compte des CDG.

Retrouvez-nous sur notre site internet : https://www.cdg.fr

Crédit photos : Freepik/Pixabay/Jean-Noël MARTIN