



## **RAPPORT D'ACTIVITES 2015**



*Bureau du jeudi 03 mars 2016*

# *Sommaire*



## Direction Emploi-Ressources

I.	Bourse de l'emploi.....	6-11
II.	Missions temporaires.....	12-18
III.	Concours et examens professionnels.....	20-29
	Annexe 1.....	23
IV.	Service d'aide à l'archivage.....	30-31
V.	Activité informatique.....	32
VI.	Le site internet du CDG27.....	33-38

## Gestion des carrières et Direction Générale

I.	Carrières.....	42-43
II.	Le logiciel Aghire.....	43
III.	Retraite.....	43-46
IV.	Les Sélections Professionnelles.....	46-47
V.	Conseil de Discipline.....	48-49
VI.	Rencontres avec les Directeurs Généraux des Services des collectivités...50	

## Département Santé

I.	Service Médecine Préventive :	
	1. Renseignements concernant collectivité.....	54-55
	2. Renseignements concernant les médecins de prévention.....	55-57
	3. Renseignements concernant les effectifs.....	58-59
	4. Conclusion des examens clinique.....	60-61
	5. Actions sur le milieu du travail.....	61-66
	6. Bilan d'activités 2015.....	66-71
	7. Plan d'activité 2016.....	71-72
II.	Contrat de Prévoyance.....	74-76
III.	Assurance Groupe.....	78-83
IV.	Commission de Réforme.....	84-89
V.	Comité Médical.....	90-94
VI.	Le FIPHFP.....	96-102
VII.	Ergonome.....	104-113
VIII.	La CREP Cellule de Retour à l'Emploi Précoce.....	114
IX.	La CAMPAS.....	115-118
X.	Hygiène et Sécurité.....	120-127
XI.	Mission Accessibilité.....	128-132



# **RAPPORT D'ACTIVITES 2015**



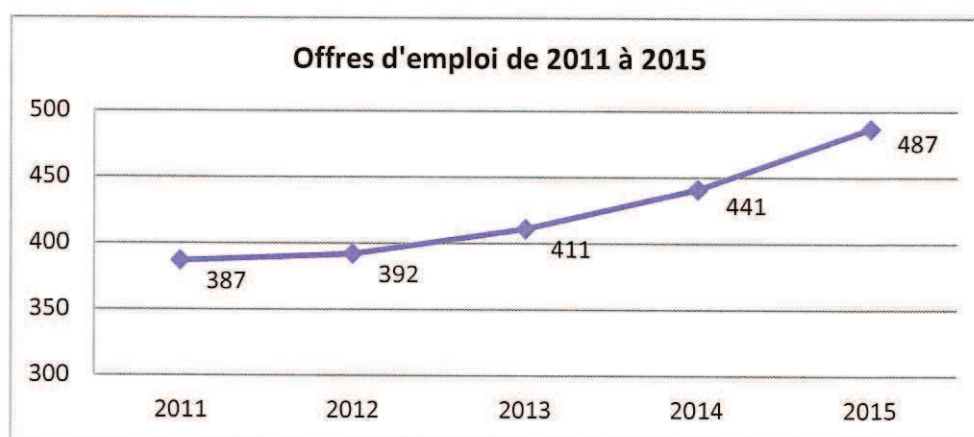
## **Direction Emploi-Ressources**



## 1. Bourse de l'emploi

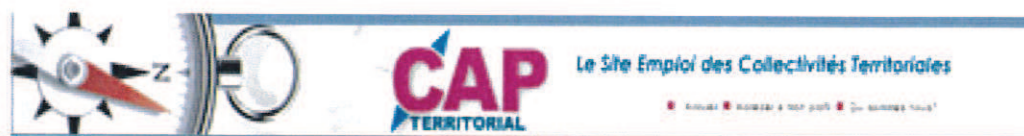
La gestion de la bourse de l'emploi constitue une mission obligatoire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Eure. Le principe de déclaration de création ou de vacance d'emploi est défini par la loi 84-53 du 26 Janvier 1984. Les collectivités affiliées ou non affiliées sont tenues de déclarer au CDG27 la totalité de leurs créations et vacances de postes, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade, au moyen d'un arrêté faisant l'objet d'une publicité.

- Répartition des offres d'emploi de 2011 à 2015



Depuis 2011, les offres d'emploi publiées ne cessent d'augmenter. En 2011, 387 offres d'emploi ont été publiées contre 487 offres au 31 Décembre 2015, soit une augmentation de 25,84% sur 4 ans.

Entre 2014 et 2015, une augmentation de 10,43% peut être constatée. Ceci peut s'expliquer par une meilleure communication du CDG auprès des collectivités durant 2015 : lettre de rappel des obligations en matière de bourse de l'emploi, création du guide bourse de l'emploi sur guide et procédure et de la fiche de synthèse « quand faire une déclaration de poste/offre d'emploi ? ».



- Répartition par filière des offres d'emploi en 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Filière Technique	138	121	152	139	160
Filière Administrative	142	145	146	170	195
Filière Culturelle	23	51	25	38	33
Filière Médico Sociale	54	59	52	50	47
Autre	30	16	36	44	52
<b>TOTAL</b>	<b>387</b>	<b>392</b>	<b>411</b>	<b>441</b>	<b>487</b>

La part des offres d'emploi la plus importante se situe dans la filière administrative avec 195 offres, puis dans la filière technique avec 160 offres.

- Répartition par filière des créations et vacances d'emploi en 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Filière Technique	1175	1049	936	1026	852
Filière Administrative	684	805	573	630	596
Filière Culturelle	165	202	169	206	159
Filière Médico-sociale	449	421	458	327	339
Filière Sécurité	25	17	26	48	23
Filière Sportive	39	36	36	28	28
Filière Animation	310	284	274	440	323
Filière Spécifique	2	1	5	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>2849</b>	<b>2815</b>	<b>2477</b>	<b>2707</b>	<b>2321</b>

Le Centre de Gestion a enregistré 2321 déclarations en 2015, soit une baisse de 14.26% par rapport à 2014.

Il est important de rappeler que chaque déclaration de poste ne fait pas l'objet d'une offre d'emploi. Il peut s'agir d'une mobilité ou d'une évolution de carrière interne.

## 2. Emploi et Gestion Prévisionnelle

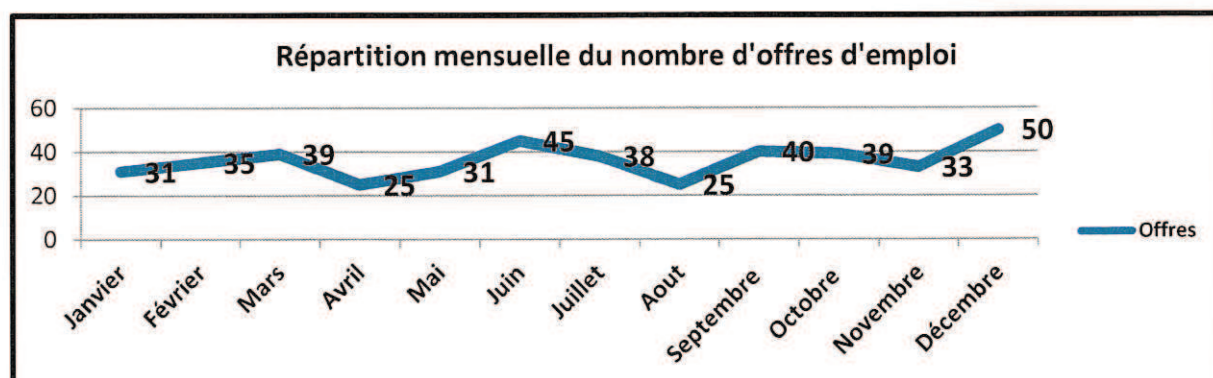
- Bilan de l'emploi 2015

Comme chaque année, un bilan de l'emploi est effectué. Celui-ci se base sur les données :

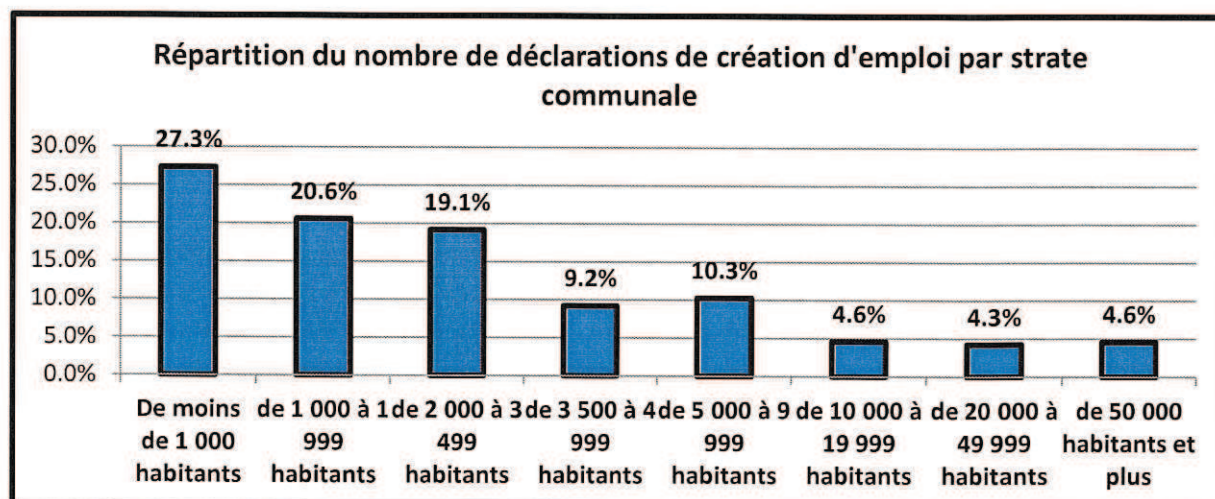
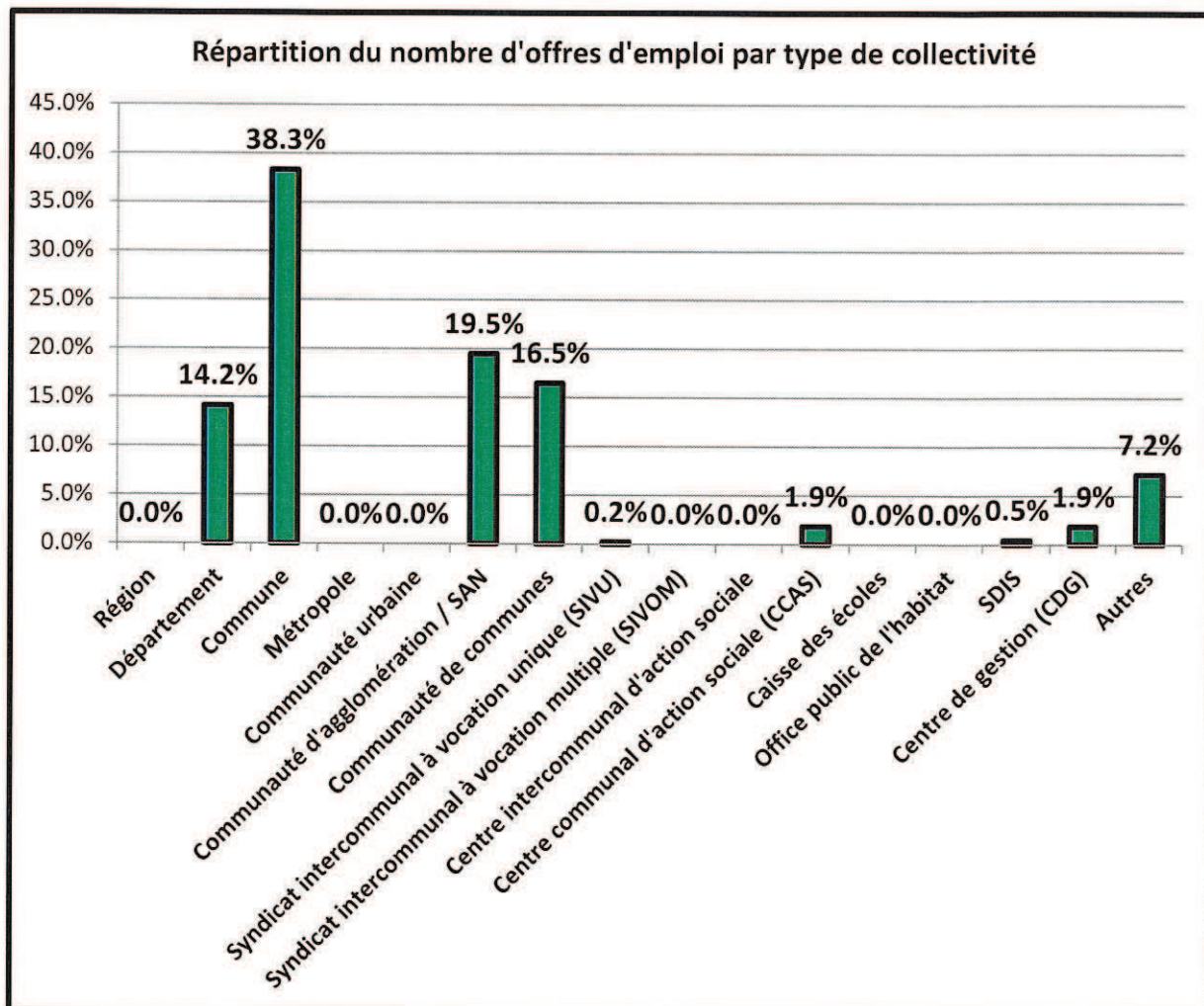
- Du 01 au 31 Décembre 2013 pour les données issues du SIASP (système d'information des agents du service public) et de la base carrière ;
- Du 01 au 31 Décembre 2014 pour les données issues de la bourse de l'emploi, de l'organisation des concours et examens professionnels.

L'agrégation de ces données par les membres de la Commission Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi de l'ANDCDG permet la publication d'un Panorama de l'Emploi Territorial National.

Quelques données qui ressortent de ce bilan pour le Département de l'Eure :







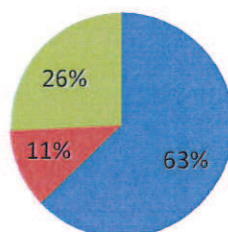
- Enquête complémentaire BS 2013

Suite au Bilan Social en 2014, une enquête complémentaire a été demandée par la DGCL auprès de 35 collectivités du Département qui ont été sollicitées.

Parmi les 35 collectivités, 22 collectivités ont répondu (soit un taux de retour de 63%), 11% des collectivités n'ont pas terminé le questionnaire et 26% le n'ont pas complété.

## Retour Enquête Complémentaire BS 2013

■ complet ■ non complet ■ NA



- Baromètre de l'emploi



Le service Emploi a créé un baromètre de l'emploi trimestriel dans le but de suivre les évolutions des besoins en recrutements, des profils recherchés par les employeurs territoriaux ainsi que les différentes dynamiques territoriales.

4 baromètres de l'emploi ont été créés par le service emploi du CDG. Ces baromètres ont été créés d'après des extractions des données de la bourse de l'emploi : nombre d'offres, les filières les plus recherchées, les métiers... A la fin de chaque baromètre, des actualités ont été insérées sur les prochains concours, les forums, la CREF, les missions temporaires... Les baromètres ont été envoyés à l'ensemble des candidats inscrits sur le CV thème de Cap Territorial, à l'ensemble des collectivités et aux différents partenaires.



- Conférence Régionale de l'Emploi territorial et de la Formation (CREF)

D'après l'article 27 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le Centre de Gestion coordonateur se réunit une fois par an au moins, par le biais d'une conférence, en associant les Centres de Gestion et les représentants des collectivités non affiliées.

Cette conférence a pour objet d'assurer une coordination de l'exercice des missions en matière d'emploi public territorial et d'organisation des concours de recrutement.

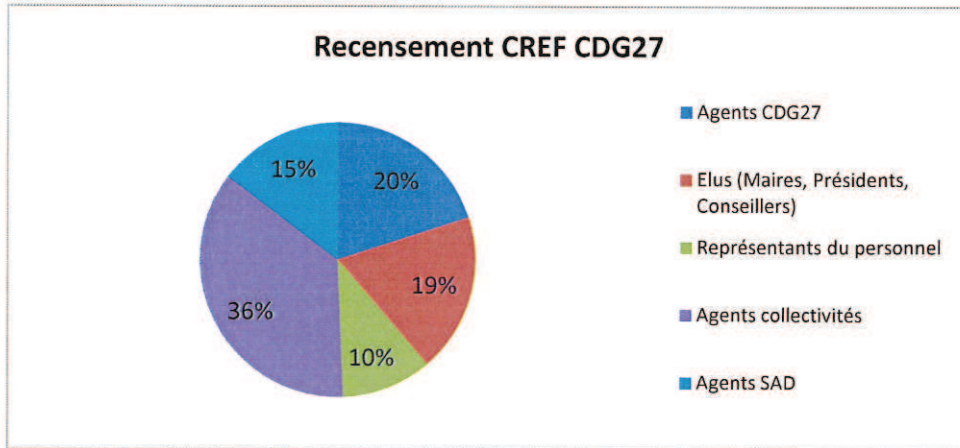
Les délégations régionales ou interdépartementales du Centre National de la Fonction Publique Territoriale ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau national et siégeant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale participent à cette conférence pour toute question relative à la formation des agents territoriaux.

Pour cette 5<sup>ème</sup> édition, le CDG 27 et le CDG 76 en collaboration avec le CNFPT ont organisé la CREF, qui s'est tenue le 26 Novembre 2015 au Gaumont de Grand-Quevilly.

/	CDG27	CDG76	Total
Inscrits	105	272	377
Ajouts	5	16	21
Total	110	289	399
Présents	75	205	<b>280</b>
Absents	35	84	119
% Présents	68%	71%	70%
% Absents	32%	29%	<b>30%</b>

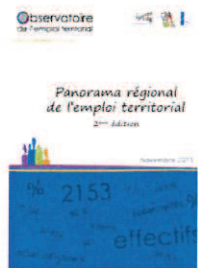
280 personnes dont 75 personnes du Département de l'Eure, ont assisté à cette conférence.

Cependant un taux d'absentéisme de 30% a été comptabilisé. Cette Conférence portait en première partie sur la loi NOTRe, puis sur les enjeux des services d'aides à domicile en deuxième partie.



- Observatoire Régional de l'emploi

La deuxième édition du Panorama Régional, en collaboration avec les deux CDG, a été établie. Ce Panorama Régional a été envoyé par voie dématérialisée à l'ensemble des participants de la CREF et à toutes les collectivités du Département de l'Eure. Il a été présenté en introduction de la première table ronde de la CREF.



Le Panorama est réparti en 4 domaines : démographie/parité, statut, santé/prévention et emploi/formation.

La dernière page de ce Panorama a été dédiée aux retours d'expérience des collectivités par le biais de témoignages. Pour le CDG27, le témoignage de la Maire du Neubourg, Madame Marie-Noëlle CHEVALIER, a été intégré sur les thèmes de l'emploi, de l'apprentissage et du handicap au sein de ses services.



- L'apprentissage



Afin de développer la communication sur l'apprentissage auprès des collectivités du Département, le service Emploi et le service FIPHFP sont allés à la rencontre de 4 collectivités (élus, apprentis et parfois maîtres d'apprentissage).

Après différents échanges, une enquête sous forme de retours d'expérience a été créée. Celle-ci a été envoyée à l'ensemble des collectivités dans le but de mobiliser les collectivités sur l'apprentissage.

De plus, un guide a été créé sur l'apprentissage en général. Il donne les informations sur le recrutement d'apprentis (TH ou non), les étapes à suivre, la rémunération et les différentes aides FIPHFP (pour un apprenti TH).



- Les forums

En 2015, le CDG27 a participé à 7 Forums :

- Emplois en Seine le 12 et 13 Mars à Rouen
- Journée de la Santé et des services à la personne le 21 Avril à Evreux
- Handi Minutes le 23 Avril à Pont de l'Arche
- Handi Minutes le 04 Juin à Pont-Audemer
- Carrières 276 le 30 Septembre à Pont-Audemer
- Du métier à l'emploi le 08 Octobre à Rugles
- Handi Café le 20 Novembre à Evreux

Ces forums sont destinés à informer les personnes sur les conditions d'accès à l'emploi public territorial, les concours, la licence professionnelle « Métiers de l'Administration Territoriale » ou d'intégrer le service des missions temporaires afin d'effectuer des remplacements.

- Réunion lauréats de concours

Le service Emploi, le service Missions Temporaires et le service concours ont effectué une réunion d'information le 02 Février 2015 à l'attention des lauréats de concours. Celle-ci a pour but d'informer les lauréats sur l'organisation de la FPT, les évolutions de carrière, les formations, les listes d'aptitude, la recherche d'emploi et les missions temporaires. 10 lauréats du concours de rédacteur 2013 ou adjoint administratif 2014 se sont présentés à cette matinée d'information.

- Contrat d'avenir mutualisé

Un seul contrat d'avenir mutualisé a été mis en place par le CDG27 mutualisé avec deux collectivités (Vaux sur Eure et Croisy sur Eure). Ce contrat a débuté le 03 Novembre 2014 pour se terminer le 02 Novembre 2015. Durant cette année, il a été nécessaire d'effectuer un suivi mensuel des heures de travail de la personne embauchée afin de recevoir les aides de l'ASP et d'assurer un accompagnement tout au long du contrat pour les élus et la personne recrutée.

### 1. Le service Missions Temporaires

Au sein du Centre de Gestion de l'Eure, le Service des Missions Temporaires (SMT) est chargé de proposer rapidement des agents opérationnels, à la demande des collectivités qui sont à la recherche de personnel « intérimaire », afin de pallier aux absences temporaires du personnel permanent (congés maladie, parental, maternité...) ou pour faire face à un surcroît d'activité. La durée des missions varie entre 1 journée et plusieurs mois.

Les candidats sont recrutés selon leur opérationnalité rapide, leur mobilité géographique et leur disponibilité. Afin d'évaluer les compétences et le potentiel des futurs remplaçants, le service a mis en place 3 sessions d'entretien et a reçu 18 personnes.

Pendant leur mission, les « intérimaires » ont le statut d'agent non titulaire de la Fonction Publique Territoriale.

Le Centre de Gestion est leur employeur et en application de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, ils sont mis à la disposition de la collectivité ou de l'établissement qui souhaite bénéficier de leurs services.

Pour adhérer au service missions temporaires du CDG27, la collectivité doit impérativement signer la convention d'adhésion.

Une nouvelle convention a été établie et présentée au Conseil d'Administration du CDG le 26 mars 2015. Celle-ci apporte plus de détails et d'informations sur :

- les conditions de déclenchement d'une mission : signature de la convention par les contractants, de la fiche commande par le bénéficiaire et du contrat de travail par l'agent en mission,
- la rémunération : suite au passage au PES (Protocole Echange Standard), le salaire de l'agent sera versé qu'avec transmission des pièces liées à l'établissement du bulletin de salaire, soit le mois suivant le début de la mission,
- la tarification : facturation des visites d'aptitudes préalables à l'embauche, et, le cas échéant, de la validation de services CNRACL,
- modification du coût des frais de gestion, le taux applicable sera celui en vigueur au moment de l'établissement de la facture, soit 7% en 2015.

En 2015, 107 collectivités y ont adhéré.

Pour présenter une demande de personnel intérimaire au Centre de Gestion, la collectivité doit envoyer par mail, fax ou par courrier, la « fiche commande missions temporaires » dûment complétée et signée de l'autorité territoriale ou de son représentant.

A réception de la fiche commande, une sélection d'agents sera proposée à la collectivité en fonction des compétences exigées et des candidats disponibles sur le secteur demandé.

Une fois le candidat sélectionné, le Centre de Gestion établit le contrat de travail de l'agent.

Afin d'être en conformité avec la note préfectorale du 12 février 2015 et suite à une réunion avec les services préfectoraux concernant les contractuels, le CDG27 a rencontré 5 collectivités car certaines missions ne rentraient plus dans le dispositif «remplacement». Ces missions devaient être créées sur des postes vacants. De ce fait, les 15 agents concernés ont été, à la fin de leur contrat avec le CDG, recrutés directement par la collectivité.

En effet, on peut constater, pour 2015, que la durée des missions est plus courte.

## 2. Bilan d'activité

En 2015, 222 missions ont été assurées au sein de 60 collectivités du département contre 35 collectivités en 2013 et 2014, soit une progression de 71% par rapport à 2013 et 2014.

Le nombre d'agents mis à disposition augmente depuis 2013 (+25% depuis 2013 et +8% depuis 2014).

	2013	2014	2015
Nombre de collectivités ayant fait appel au service Missions temporaires	35	35	60
Nombre d'agents contractuels mise à disposition	64	74	80
- Dont étudiants de la Licence Professionnelle Métiers de l'Administration Territoriale	4	4	3
- Dont lauréats de concours			1
Nombre de contrats réalisés	167	210	222
Nombre de contrats établis en 2014 et qui se terminent en 2015			10

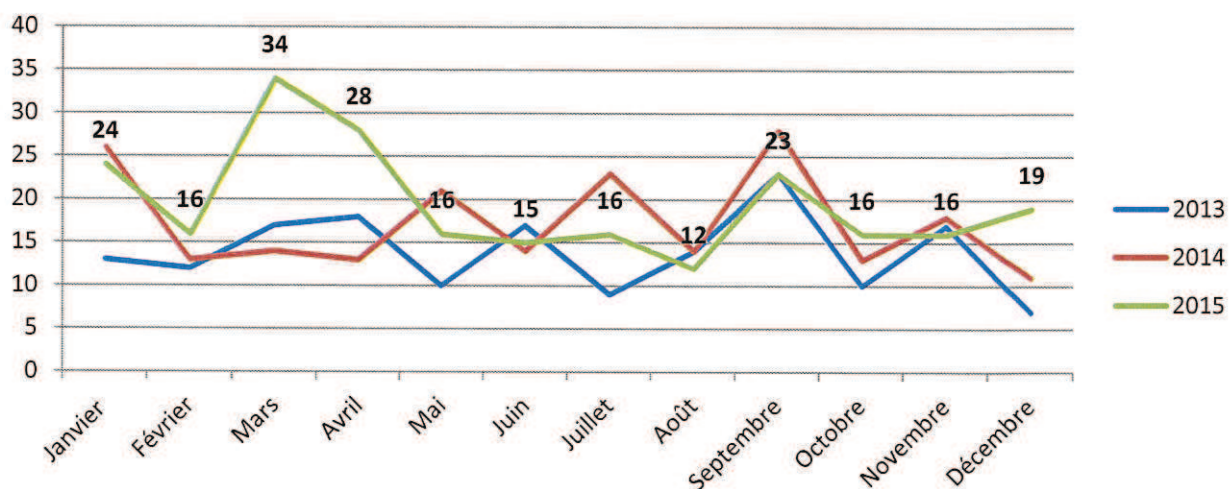
18 demandes de missions n'ont pas été honorées, (3 syndicats, 13 communes, 1 CCAS, 1 communauté de communes), et ceux pour plusieurs raisons :

- 9 car le service n'avait pas de candidats à proposer (selon le secteur géographique, le nombre d'heures minimales et l'urgence de la collectivité),
- 6 car les candidatures proposées ne convenaient pas,
- 1 car la collectivité n'avait pas conventionné,
- 1 car la demande a été annulée par la collectivité qui a décidé de s'organiser autrement,
- 1 car la candidate s'est désistée pour un autre poste avec plus d'heures hebdomadaires.

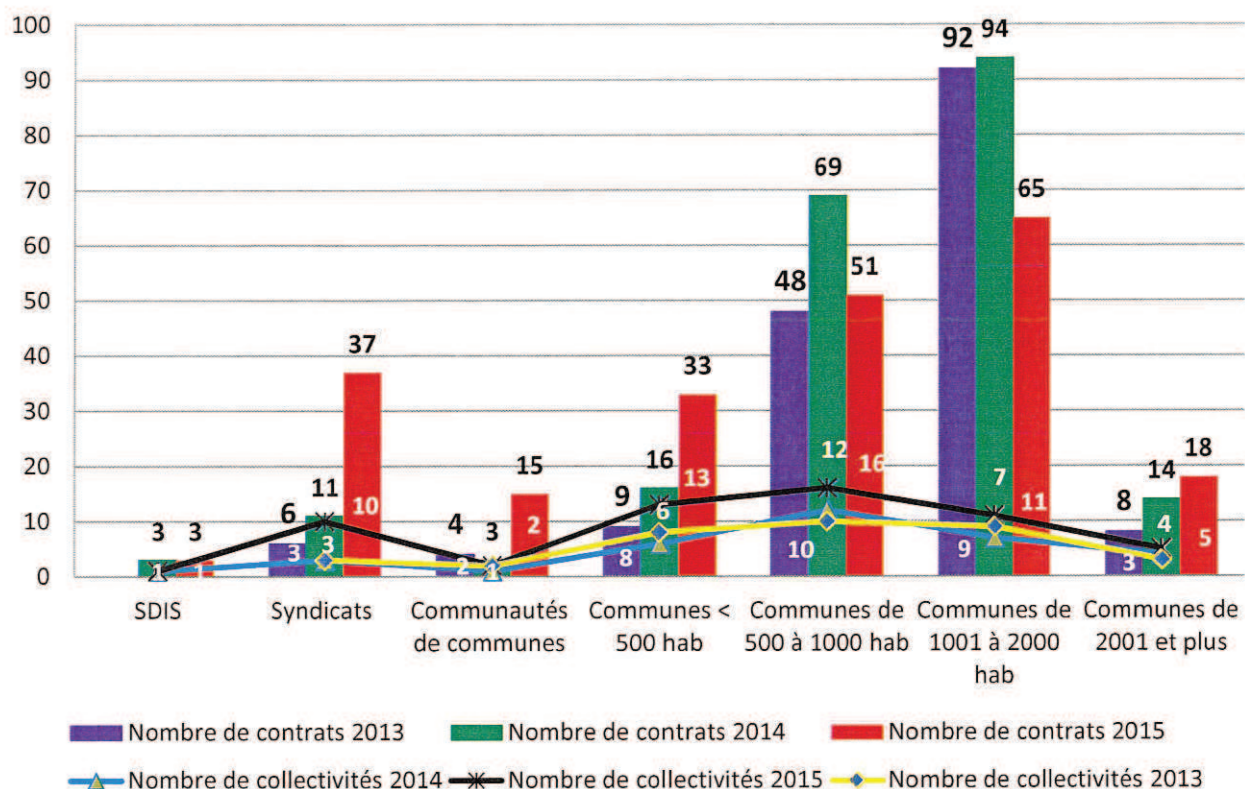
Il est à noter que parmi les remplaçants :

- ✚ 2 personnes ont été stagiairisées à l'issu de leur contrat,
- ✚ 17 personnes ont été recrutées directement par les collectivités à l'issu de leurs missions (2 en 2014),
- ✚ 5 personnes en situation de handicap ont été recrutées par le service missions temporaires en 2015 (3 en 2014), dont une stagiairisée au 01<sup>er</sup> août 2015,
- ✚ 5 titulaires ont souhaité effectuer des remplacements pour compléter leurs temps de travail,
- ✚ 2 personnes sont en disponibilité pour convenances personnelles,
- ✚ 2 personnes sont retraitées de la Fonction Publique Territoriale.

**Nombre de contrats établis entre 2013 et 2015**



## Nombre de contrats par type et strate de collectivité 2013 à 2015

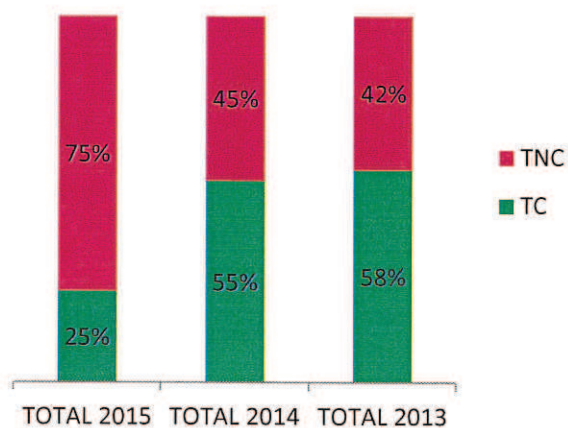


En 2015, on peut observer une baisse des demandes des communes de 500 à 2000 habitants depuis 2014 (soit - 28% par rapport à 2014) et une augmentation des missions pour les communes de moins de 500 habitants (+106% par rapport à 2014) et les syndicats de communes (soit + 236% par rapport à 2014).

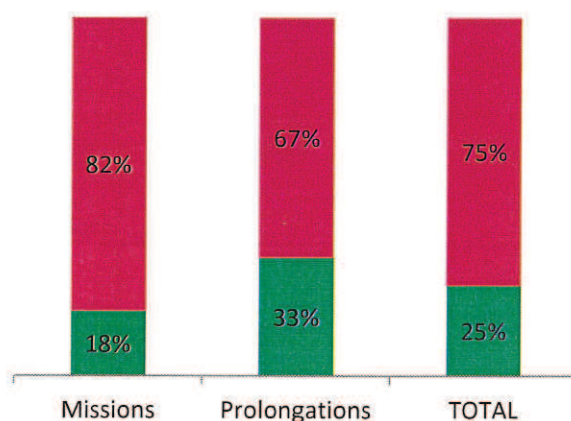
### Temps de travail



## 2013 à 2015



## 2015

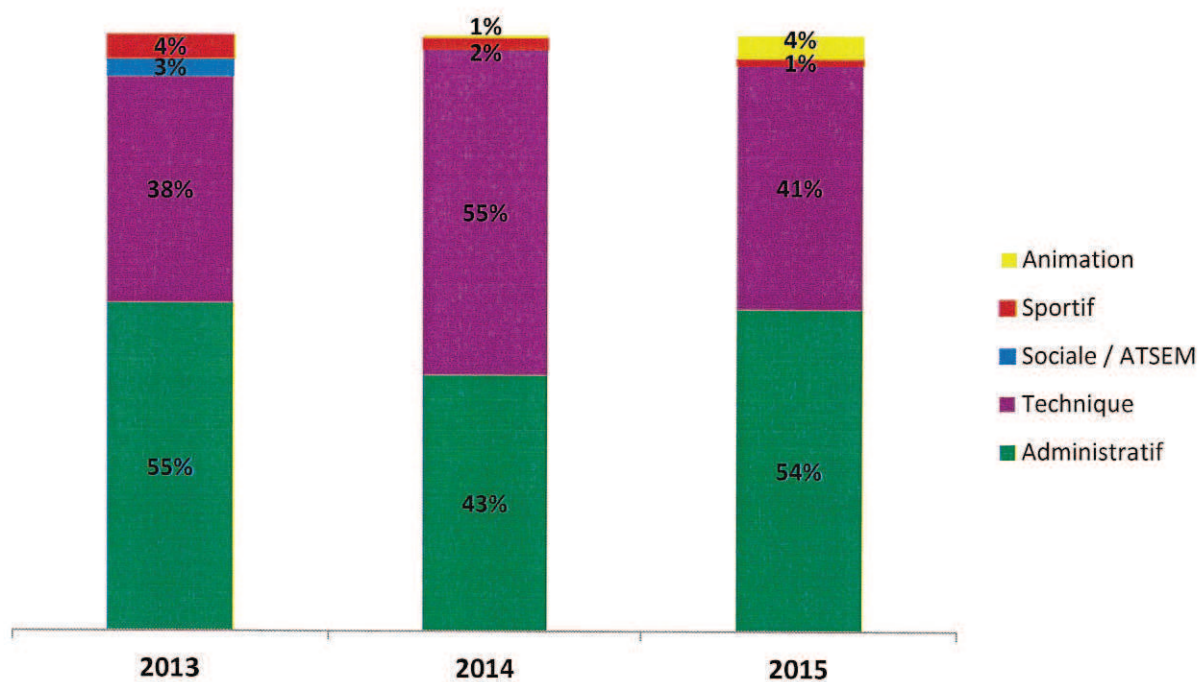


Il est à noter que les 3/4 des remplaçants travaillent à temps non complet, soit +33% par rapport à 2014.

Parmi les 222 contrats, 48% sont des prolongations (43% en 2014). On peut considérer que les candidatures proposées correspondent au profil demandé.

La durée moyenne des missions est de : 44 jours (58 jours en 2014 et 47 en 2013).

## Répartition des remplacements par filières



La moitié des missions de remplacements s'inscrit dans la filière administrative, vient ensuite la filière technique.

### Répartition des missions par métier

Filière	Métier	2014		2015		Variation des contrats
		Nombre de personnes	Nombre de contrats	Nombre de personnes	Nombre de contrats	2015/2014
Administrative	Agent d'accueil / Assistant administratif	10	28	5	14	-50%
	Agent postal communal	3	10	6	12	+20%
	Assistant(e) RH	1	3	6	15	+400%
	Assistant(e) comptable	4	8	2	6	-25%
	Chargé(e) de communication	1	3	0	0	
	Secrétaire de Mairie	14	40	22	73	+83%
Animation	Agent de garderie scolaire	1	1	2	9	+800%
Sportive	Maître nageur	2	4	2	2	-50%
Technique	Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	11	40	9	32	-20%
	Agent de déchèterie	1	2	0	0	
	Agent d'entretien de la voirie	1	3	4	5	+67%
	Agent d'entretien de la voirie et des espaces verts	2	7	2	17	+143%
	Agent d'entretien des espaces verts	8	18	2	2	-89%
	Agent d'entretien des locaux et de cantine	15	42	13	29	-31%
	Cuisinière	0	0	1	4	
	Agent de contrôle en assainissement collectif et non collectif	0	0	1	1	
Distributeur du bulletin municipal	1	1	1	1	0	

## Répartition des missions par catégorie en 2015

Catégorie	A	B	C
Nombre	3	23	196
Pourcentage	1%	10%	89%

Comme les années précédentes, une très grande partie des agents sont recrutés sur un cadre d'emplois de catégorie C (89% en 2015) et bien souvent au 1<sup>er</sup> échelon (69% en 2015).

Il est à noter que le nombre de recrutement en catégorie B a doublé entre 2014 (10 contrats) et 2015 (23 contrats).

Le vivier de candidatures du service des missions temporaires est alimenté par :

- les candidatures spontanées,
- la cv thèque de la bourse de l'emploi «CAP TERRITORIAL»,
- la rencontre des personnes lors de notre participation aux divers forums,
- les étudiants de la licence professionnelle « Métiers de l'Administration territoriale » suite à leur formation. Le CDG27, en partenariat avec le CDG76 et l'université de Rouen, intervient au sein de cette formation notamment dans la recherche de stage des étudiants et le suivi post-diplôme,
- les lauréats de concours.

Concernant le suivi des candidatures, pour l'année 2015 :

- 274 candidatures reçues dont 198 retenues (candidatures spontanées, candidats rencontrés lors de notre participation aux forums et candidats qui ont réactualisé leur demande et 3 lauréats de concours, (23 en 2014 et 11 en 2013)) et 76 non retenues ;
- 18 personnes ont été reçues en entretien.



### III. CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Le service Concours et Examens professionnels du Centre de Gestion de l'Eure est composé de 3 agents qui gèrent la totalité des organisations de concours et d'examens ouvert par le CDG 27 : de l'arrêté d'ouverture jusqu'aux résultats d'admission ainsi qu'à l'établissement et la gestion des listes d'aptitude.

#### A) LE SERVICE CONCOURS : Une mission obligatoire (pour rappel)

Ce service du CDG 27 est chargé de l'organisation et du suivi des concours et examens qui lui incombent. **L'organisation des concours représente une mission obligatoire et très importante** pour les Centres de gestion :

✚ D'abord, par son volume, puisque la plupart des concours sont désormais organisés par les centres de gestion, depuis le 1er janvier 2010, (loi n° 2007-209).

Depuis cette date, et conformément aux dispositions de la loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale, les Centres de Gestion organisent désormais, à l'échelle inter-régionale (entre les Centres de Gestion de l'inter-région Grand Ouest qui regroupe tous les CDG du quart Nord-Ouest de la France soit 14 départements), l'ensemble des concours et examens professionnels d'accès à la Fonction Publique Territoriale,

Seuls les concours d'Administrateur, d'Ingénieur en chef, de Conservateur du Patrimoine, de Conservateur des Bibliothèques et de l'examen professionnel d'Ingénieur en chef restent du ressort du CNFPT.

✚ Pour rappel, le concours est le principal mode de recrutement des fonctionnaires territoriaux. Ce mode recrutement garantit à tous les citoyens l'égalité d'accès aux emplois publics. Néanmoins, le recrutement peut avoir lieu sans concours, pour des emplois n'exigeant pas de qualification ou de diplôme particuliers, et qui concerne uniquement certains emplois de catégorie C.

✚ Enfin, l'accès dans un grade et/ou cadre d'emplois hiérarchiquement supérieur ou dans un autre cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale de même niveau peut s'effectuer sous trois formes distinctes l'une de l'autre :

➤ **Par concours** : concours internes, externes, ou troisième concours pour certaines filières, sur titres avec épreuves ou sur épreuves, réservés, qui sont organisés par les Centres de Gestion, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et certaines collectivités (non affiliées aux CDG et pour certains cadres d'emplois seulement).

➤ **Par voie d'avancement de grade (réservé aux agents titulaires)** : L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois. Il permet d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevés, sans passer de concours, sous certaines conditions d'âge et d'ancienneté et après éventuellement obtention de l'**examen professionnel**.

➤ **Par voie de promotion au choix (réservé aux agents titulaires)** : pour les fonctionnaires territoriaux, certains cadres d'emplois sont accessibles par promotion au choix, ce qui permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur, sans passer de concours, sous certaines conditions d'âge et d'ancienneté et après éventuellement obtention de l'**examen professionnel**.

#### B) LE SERVICE CONCOURS : Rôle d'information

Outre l'organisation et la gestion des concours (ouverture, instruction des dossiers des candidats, logistiques...) le service concours a un **rôle d'information** auprès des collectivités (collectivités affiliées et non affiliées du département), du CNFPT, du pôle emplois et des candidats sur la réglementation des concours et examens professionnels :

✚ Diffusion des avis de concours et examens professionnels de façon dématérialisée auprès des collectivités affiliées et non affiliées du département, du CNFPT et de pôle emplois.

✚ Diffusion du calendrier prévisionnel des concours et examens professionnels sur notre site internet. Ce dernier étant mis à jour régulièrement et est consultable par tout le monde.

✚ Participation à des manifestations type forum de l'emploi afin de promouvoir et d'informer les demandeurs d'emploi sur les métiers existants dans la fonction publique territoriale ainsi que sur l'accession à ces derniers.

✚ Répondre aux différentes questions émanant des candidats, des services RH des collectivités, des élus... via la messagerie électronique, le téléphone et par courriers. Cette activité est particulièrement chronophage et implique tous les agents du service notamment durant les périodes d'inscription des concours et examens organisés par le CDG 27.

#### C) LE RECENSEMENT DES POSTES A METTRE AU CONCOURS :

Il incombe au service concours d'effectuer **le recensement** des postes à pourvoir auprès des collectivités affiliées et non-affiliées du département avant l'ouverture de tous concours. En effet, les résultats du recensement et l'analyse de la liste d'aptitude déterminent l'ouverture ou non d'un concours.

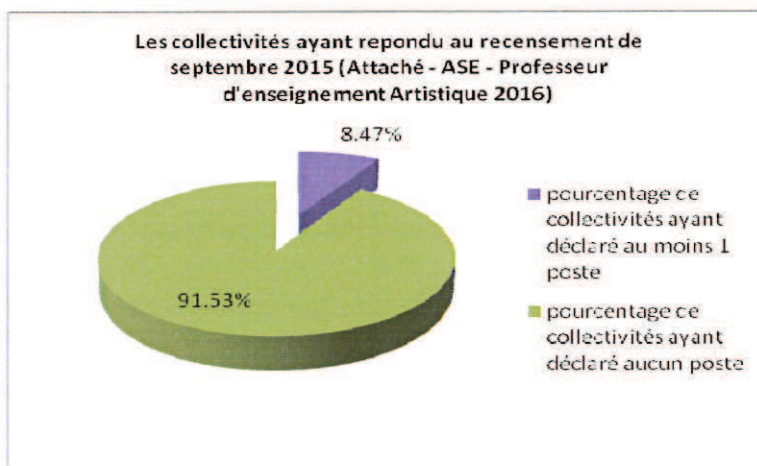
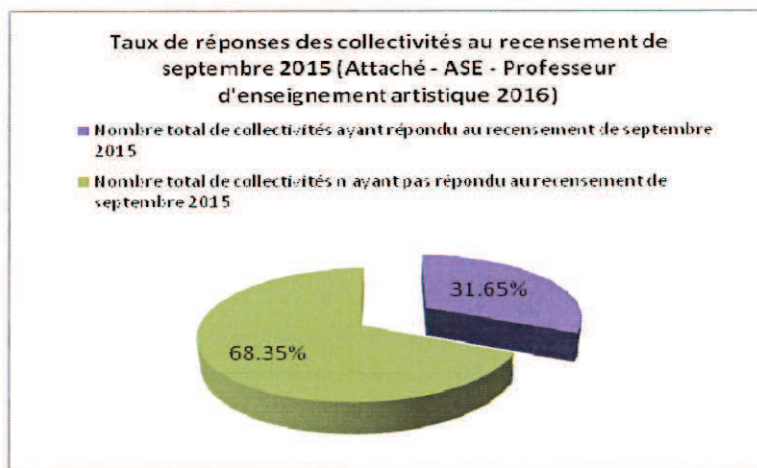
Le recensement est donc une étape incontournable dans le « process » concours. De plus, il est important dans la mesure où il permet d'évaluer les perspectives de recrutement sur postes permanents des collectivités et, de fait, d'ouvrir aux concours, un

nombre de postes aussi adapté que possible à leurs besoins prévisionnels. Ce recensement ne constitue pas un engagement des collectivités quant à leurs décisions ultérieures de nominations. Ces chiffres doivent cependant être relativisés au regard des perspectives réelles de nomination.

A partir de juillet 2015, et afin d'harmoniser les pratiques entre centres de gestion, il a été décidé de procéder à deux recensements dans l'année au lieu d'un seul. Un premier recensement est effectué tout début septembre de l'année N sur les concours ouverts au 1<sup>er</sup> semestre de l'année n+1 et, un second recensement est effectué au printemps de l'année n+1 concerne les concours dont les inscriptions s'effectueront durant le second semestre n+1.

Cette année les collectivités devaient évaluer leurs besoins sur trois concours ouverts au premier semestre 2016 : Attaché, Assistant socio-éducatif et Professeur d'enseignement artistique.

*En dépit de l'information qui a été faite auprès des collectivités et après avoir réalisé un rappel, seulement 31.65% de celles-ci ont répondu à ce recensement. Et sur ces 31.65%, seulement 8.47% ont déclaré des postes aux différents concours concernés par ce recensement. (Voir graphique ci-dessous)*



#### **D) ACTIVITE LIEE A L'HARMONISATION, A L'EVOLUTION ET A LA SECURISATION DES CONCOURS EN PARTICIPANT AUX ETUDES ET GROUPES DE TRAVAIL NATIONAUX ET INTER-REGIONAUX**

##### **► Réunion à l'A.N.D.C.D.G. (commission Recrutement/Concours)**

Le service concours est systématiquement représenté aux réunions de la commission Recrutement/Concours organisées par l'ANDCG (environ trois par an). Ces réunions ont pour objectif d'échanger sur l'actualité récente, de mutualiser et de sécuriser le plus possible nos pratiques dans le domaine de l'organisation des concours et examens. Un grand nombre de CDG y sont représentés.

##### **► Coopération Grand-Ouest**

Au niveau Grand Ouest, les 14 services concours des Centres de Gestion se sont réunis 2 fois au CDG 35 (le 11 mai 2015 et 21 octobre 2015) afin de faire un point sur les opérations organisées. Et se sont également réunis, comme tous les ans, une fois (le 30 juin 2015) au CDG 61 afin de mettre à jour et/ou d'élaborer le prochain calendrier prévisionnel des concours et examens qui est commun aux 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest.

De plus, les 14 Présidents des Centres de Gestion de la coopération concours « Grand Ouest », se sont réunis le 25 novembre 2015 au CDG 76, pour réaffirmer l'intérêt d'une coopération à l'échelle interrégionale. Lors de cette réunion, les Présidents ont validé le plan d'action 2016 et le budget s'y rapportant, annexé au budget principal du CDG 35 ainsi que plusieurs orientations fondamentales pour l'organisation des futurs concours et examens professionnels (validation du calendrier des concours et examens 2016/2017).

#### ► Réunions des Centres de Gestion Bas et Hauts Normands

Les services concours des CDG 14-27-50-61 et 76 se sont réunis le 1<sup>er</sup> juin 2015, au CDG 14 afin de réactualiser la convention cadre entre les CDG Normands. Cette réunion a également permis d'échanger sur les pratiques concernant les informations mises à disposition des candidats en matière de concours et d'examens (sujet, correction, notes de cadrages...) afin d'harmoniser les pratiques pour être cohérents dans la diffusion des documents. Enfin, lors de cette réunion, a été validée l'organisation des concours d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe, concours et examen professionnel d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe et du concours d'ATSEM (spécialités à ouvrir pour la filière technique, horaires des épreuves écrites, dossier d'inscription papier et avis de concours, sujets communs...). Ces concours sont organisés conjointement entre les 5 Centres de Gestion Normands. En outre, d'autres points ont été abordés dont le changement de nos pratiques de communication concernant le recensement des postes à mettre au concours. Plus précisément, informer au plus tôt le CNFPT des dates d'épreuve d'orales des différents concours et examens afin que ce dernier puisse mettre en place le plus rapidement possible les journées de préparation à destination des candidats...

#### ► Comité technique AGHIRE (logiciel concours)

Le service concours fait partie du comité technique Aghire (logiciel concours). Ce comité s'est réuni 2 fois en 2015 (le 19/03/2015 et le 03/11/2015).

Ce comité technique a pour mission de recenser, prioriser et contrôler la réalisation des demandes de correction ou d'évolution du logiciel concours faites par les Centres de gestion utilisateurs. En effet, le contrat de maintenance de ce logiciel est réalisé par la Société Cogélis, nouveau prestataire depuis Août 2013. De ce fait, cela a imposé aux Centres de gestion utilisateurs un nouveau mode de fonctionnement afin que les demandes de corrections ou d'évolution soient explicites pour cette société.

Par ailleurs, à l'initiative du CDG 27 et en accord avec les départements limitrophes, une demande de formation sur site concernant l'exploitation du logiciel Aghire concours « niveau expert » a été formulée et validée par la société COGELIS. Cette formation s'est déroulée les 9 et 10 novembre 2015 dans les locaux du CDG 27 (les CDG de l'Eure, du Calvados, de la Seine-Maritime, de l'Orne, de la Sarthe et de l'Eure et Loir y ont participé).

### E) SYNTHÈSE DES CONCOURS ET EXAMENS ORGANISÉS PAR LE CDG 27 EN 2015

En 2015, 5 concours et 1 examen professionnel ont été ouverts par le CDG 27 :

#### Concours :

- Concours d'Agent de Maîtrise
- Concours d'Adjoint d'Animation de 1<sup>ère</sup> classe
- Concours de Rédacteur
- Concours d'A.T.S.E.M. qui a débuté au second semestre 2015 et se terminera début 2016.
- Concours d'Animateur qui a débuté au second semestre 2015 et se terminera en janvier 2016.

#### Examen professionnel :

- Examen professionnel d'Adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe

Par ailleurs, le concours d'assistant socio-éducatif ouvert en 2014, s'est terminé en février 2015

### F) CONSTAT

Il convient également de souligner le constat général émanant des centres de gestion concernant le comportement des candidats. En effet, fort est de constater, qu'il y a une augmentation des contestations, recours gracieux, précontentieux et contentieux émanant des candidats et concernant principalement leur notation. Ce comportement entraîne, pour les services concours, une remise en question perpétuelle de leur pratique afin de mieux sécuriser toutes les étapes du processus de l'organisation d'un Concours ou d'un examen. Cela renforce également le lien interrégional existant entre les services concours afin d'harmoniser les pratiques. Mais, ce comportement entraîne également un alourdissement des procédures afin de sécuriser au maximum une opération concours/examen car, si cette dernière est annulée, les conséquences sont multiples (financières, psychologiques ...). De plus, la gestion d'un dossier de ce type (contentieux, recours ...) est chronophage pour le service qui doit en parallèle assurer les missions quotidiennes lui incombant. Elle est génératrice de stress. Il faut également déployer des ressources humaines et financières afin de gérer le dossier dans des délais impartis.

Le détail des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion de l'Eure en 2015 fait l'objet de deux annexes.

**A°) Les concours et examens professionnels organisés par le CDG 27 durant l'année 2015 :**

Tous les concours et examens professionnels organisés par le CDG 27 ont fait l'objet d'une convention régionale à l'exception de l'examen professionnel d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe.

a) *Le(s) concours et examen(s) professionnel(s) dont les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées en 2014 et les épreuves d'admission en 2015*

► **CONCOURS D'ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF (concours de catégorie B)**

Une convention a été passée avec les CDG 14-50-61 et 76 afin que le CDG 27 organise ce concours pour le compte des départements de Basse et Haute Normandie.

Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées le 2 octobre 2014.

Le jury d'admissibilité s'est réuni le 11 décembre 2014.

Les épreuves orales d'admission se dérouleront les 16-19-26-28-29 janvier 2015 et le 2 février 2015.

Le jury d'admission s'est réuni le 5 février 2015.

*Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
Spécialité "Assistant de Service Social"	13	190	185	34.05%	32	13
Spécialité "Conseil en Economie Familiale et Sociale"	10	92	90	20.00%	36	10
Spécialité "Education Spécialisée"	5	73	73	26.03%	17	5
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>355</b>	<b>348</b>	<b>28.74%</b>	<b>85</b>	<b>28</b>

b) *Les concours et examens professionnels ouvert en 2015 et terminés en 2015*

► **CONCOURS D'ADJOINT D'ANIMATION DE 1<sup>ère</sup> CLASSE (concours de catégorie C)**

Une convention a été passée avec les CDG 14-50-61 et 76 afin que le CDG 27 organise ce concours pour le compte des 5 départements.

L'épreuve écrite d'admissibilité s'est déroulée le 17 mars 2015.

Le jury d'admissibilité s'est réuni le 28 mai 2015.

L'épreuve orale d'admission s'est déroulée les 18 et 19 juin 2015.

Le jury d'admission s'est réuni le 23 juin 2015.

*Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
<b>EXTERNE</b>	22	50	30	23.33%	14	11
<b>INTERNE</b>	15	66	66	4.55%	29	18 <sup>(*)</sup>
<b>TROISIEME CONCOURS</b>	2	4	2	50.00%	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>120</b>	<b>98</b>	<b>11.22%</b>	<b>44</b>	<b>30</b>

(\*) Vu l'article 5 du décret 2006-1693 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoint territoriaux d'animation : lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne.

Par le présent article, et considérant que 12 postes n'ont pas été pourvus au concours externe et au troisième concours, le jury a décidé à l'unanimité de transférer 3 postes non pourvus vers le concours interne. De ce fait, le nombre de postes au concours interne s'est trouvé augmenté de 15 à 18 postes.



### ► CONCOURS DE REDACTEUR (concours de catégorie B)

Une convention a été passée avec le CDG 76 afin que le CDG 27 organise ce concours pour le compte des 2 départements de Haute-Normandie.

L'épreuve écrite d'admissibilité s'est déroulée le 24 septembre 2015.

Le jury d'admissibilité s'est réuni le 1<sup>er</sup> décembre 2015.

L'épreuve orale d'admission s'est déroulée les 15, 16 et 17 décembre 2015.

Le jury d'admission s'est réuni le 5 janvier 2016.

#### *Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
EXTERNE	20	445	434	48.16%	33	20
INTERNE	29	840	832	23.20%	46	34 <sup>(*)</sup>
TROISIEME CONCOURS	9	79	71	30.99%	13	4
TOTAL	58	1364	1337	31.02%	92	58

(\*)Vu, l'article 5 du Décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, qui prévoit que lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe, interne et au troisième concours, dans la limite de 25 % de la totalité des places offertes à ces concours, ou d'une place au moins.

Par le présent article, et considérant que 5 postes n'ont pas été pourvus au troisième concours, le jury a décidé à l'unanimité de les transférer du troisième concours vers le concours interne. De ce fait, le nombre de postes au concours interne s'est trouvé augmenté de 29 à 34 postes.

### ► CONCOURS D'AGENT DE MAITRISE, spécialité « Restauration » (concours de catégorie C)

Une convention a été passée avec les CDG 14-50-61 et 76 afin que le CDG 27 organise ce concours pour le compte des départements de Basse et Haute Normandie pour la spécialité « Restauration ». En effet, comme indiqué également dans la dite convention, les spécialités proposées par ce concours ont été réparties entre les différents CDG Normands organisateurs de ce concours.

Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées le 14 janvier 2015.

Le jury d'admissibilité s'est réuni le 7 avril 2015.

Les épreuves d'admission se sont déroulées le 21 et 22 mai 2015.

Le jury d'admission s'est réuni le 4 juin 2015.

#### *Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
EXTERNE	14	32	37	35.14%	20	14
INTERNE	21	61	58	15.52%	30	21
TROISIEME CONCOURS	1	3	2	50.00%	1	1
TOTAL	36	102	97	23.71%	51	36

### ► EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1<sup>ère</sup> CLASSE (examen de catégorie C)

Aucune convention n'a été signée pour ce concours.

L'épreuve écrite d'admissibilité s'est déroulée le 11 mars 2015.

Le jury d'admissibilité pour les candidats externe et de troisième voie s'est réuni le 18 décembre 2015.

L'épreuve orale pour les candidats internes s'est déroulée les 21-22-27 mai 2015 et 3 juin 2015.

Le jury d'admission s'est réuni le 10 juin 2015.

#### *Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
Examen professionnel	////	81	80	7.50%	72	61

► **CONCOURS D'ATSEM DE 1<sup>ère</sup> CLASSE (concours de catégorie C)**

Une convention a été passée avec le CDG 76 afin que le CDG 27 organise ce concours pour le compte des 2 départements de Haute-Normandie.

L'épreuve écrite d'admissibilité des concours externe et de troisième voie s'est déroulée le 14 octobre 2015.

Les candidats au concours interne n'ont pas d'épreuve écrite d'admissibilité. Ils ont une unique épreuve orale d'admission.

Le jury d'admissibilité s'est réuni le 1<sup>er</sup> décembre 2015.

L'épreuve orale d'admission du concours interne s'est déroulée les 16,17,18,19,20,23,24,25,26,27 novembre 2015, 2,3,4,8,10 et 11 décembre 2015.

L'épreuve orale d'admission des concours externe et de troisième voie se dérouleront les 12, 20,25 janvier 2016 et 5 février 2016.

Le jury d'admission se réunira le 5 février 2016.

*Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
EXTERNE	40	1147	1116	24.10%	55	Jury d'admission le 5/02/2016
INTERNE	18	329	304(*)	10.85%	304	
TROISIEME CONCOURS	5	53	37	11.22%	13	
TOTAL	63	1529	1457	21.14%	372	

(\*) : A été pris en compte les candidats absents à l'épreuve orale d'admission du fait que ces candidats n'ont pas d'épreuve d'admissibilité.

► **CONCOURS D'ANIMATEUR (concours de catégorie B)**

Une convention a été passée avec les CDG 14-50-61 et 76 afin que le CDG 27 organise ce concours pour le compte des départements de Basse et Haute Normandie.

L'épreuve écrite d'admissibilité s'est déroulée le 17 septembre 2015.

Le jury d'admissibilité s'est réuni le 14 décembre 2015.

L'épreuve orale d'admission s'est déroulée les 6, 7, 12, 15, 18 et 19 janvier 2016.

Le jury d'admission se réunira le 27 janvier 2016.

*Quelques chiffres :*

	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus	Nombre de candidats admis à concourir	Taux d'absentéisme à l'épreuve d'admissibilité	Nombre de candidats déclarés admissibles	Nombre de candidats admis
EXTERNE	25	132	114	21.93%	40	Jury d'admission le 27/01/2016
INTERNE	29	184	174	14.94%	45	
TROISIEME CONCOURS	4	14	13	7.69%	5	
TOTAL	58	330	301	17.28%	90	



d) Focus sur l'absentéisme concernant les concours et examens professionnels organisés de 2012 à 2015

	Concours et examens professionnels dont les épreuves écrites se sont déroulées en 2012 (pour rappel : 4 concours et 3 examens professionnels)*	Concours et examens professionnels dont les épreuves écrites se sont déroulées en 2013 (pour rappel : 3 concours)*	Concours et examens professionnels dont les épreuves écrites se sont déroulées en 2014 (pour rappel : 3 concours et 5 examens professionnels)*	Concours et examens professionnels dont les épreuves écrites se sont déroulées en 2015 (voir graphique page suivante) (pour rappel : 5 concours et 1 examen professionnel)*
Nombre de dossiers traités pour les concours	3063	2320	986	3445
Nombre de dossiers traités pour les examens professionnels	441	0	515	81
<b>Nombre total de dossiers traités</b>	<b>3504</b>	<b>2320</b>	<b>1501</b>	<b>3526</b>
Taux d'absentéisme aux concours	24.46%	28.38%	29.20%	25.64%
Taux d'absentéisme aux examens professionnels	9.07%	0	7.48%	7.50%
<b>Taux d'absentéisme Total sur les opérations de l'année</b>	<b>22.65%</b>	<b>28.38%</b>	<b>22.00%</b>	<b>25.25%</b>

(\*) - Opérations organisées en 2012 : Concours d'E.T.A.P.S., d'Adjoint Administratif de 1<sup>ère</sup> classe, d'Assistant Socio-Educatif, d'A.T.S.E.M. et les examens d'Adjoint Technique de 1<sup>ère</sup> classe, d'Adjoint d'Animation de 1<sup>ère</sup> classe, d'Agent Social de 1<sup>ère</sup> classe.

- Opérations organisées en 2013 : Concours d'Agent de Maîtrise, d'Animateur et de Rédacteur.

- Opérations organisées en 2014 : Concours d'E.T.A.P.S., d'Adjoint Administratif de 1<sup>ère</sup> classe, d'Assistant Socio-Educatif et les examens d'Adjoint Technique de 1<sup>ère</sup> classe, d'Adjoint d'Animation de 1<sup>ère</sup> classe, d'Agent Social de 1<sup>ère</sup> classe, d'Animateur Principal de 1<sup>ère</sup> classe, d'Animateur Principal de 2<sup>ème</sup> classe.

- Opérations organisées en 2015 : Concours d'Agent de Maîtrise, d'Adjoint d'animation de 1<sup>ère</sup> classe, d'A.T.S.E.M. de 1<sup>ère</sup> classe, d'Animateur, de Rédacteur et l'examen professionnel d'Adjoint Administratif de 1<sup>ère</sup> classe.

Après analyse des données de ce tableau, il en ressort principalement que , cette année le service concours a connu un pic depuis 2012 dans la réception et donc le traitement de dossiers malgré un nombre moins important de postes ouverts. Ce qui peut s'interpréter par le fait que de plus en plus de candidats cherchent une stabilité professionnelle ou un emploi de par la conjoncture économique actuelle.

Concernant le taux d'absentéisme, force est de constater qu'il reste assez élevé depuis 2012 mais, globalement, relativement constant. En effet, ce taux (toutes opérations confondues) oscille entre de 22% et 29%. (**Plus de ¼ des candidats inscrits à aux concours** sont absents dès la première épreuve). Les concours externes et de 3<sup>ème</sup> voie font augmenter largement le taux global d'absentéisme de concours. Il s'avère que les candidats internes sont beaucoup plus assidus.

Par ailleurs, force est de constater que le **taux d'absentéisme reste néanmoins assez faible pour les examens professionnels** : environ 8%. En effet, de par les conditions d'inscriptions, les candidats aux examens professionnels sont tous des agents titulaires en activité, répondant à des conditions indiciaires et d'ancienneté dans la Fonction Publique et, afin que leur carrière évolue, se voient dans l'obligation de passer ces derniers.

Les taux d'absentéisme relativement élevés ont des conséquences financières assez importantes notamment en ce qui concerne la mobilisation de moyens humains, matériels et logistiques.

Plusieurs explications peuvent être données à ce taux assez élevé de candidats absents :

- Le temps d'attente entre l'inscription et les épreuves,
- Les multi-inscriptions (un candidat peut s'inscrire dans plusieurs voies de concours sous réserve qu'il ait les conditions ; il a également la possibilité de s'inscrire dans plusieurs CDG organisateurs et, de décider où il se présentera au dernier moment). En effet, la gratuité des inscriptions aux concours incite d'avantage les multi-inscriptions. Les candidats multi-inscrits sont surtout des candidats des concours de catégorie B. Ces derniers étant beaucoup plus mobiles et stratégiques.
- L'indisponibilité personnelle (problème de santé, événements personnels...)
- La non-motivation et/ou la non-préparation des candidats aux épreuves entraînant leur non-participation.
- Etc...

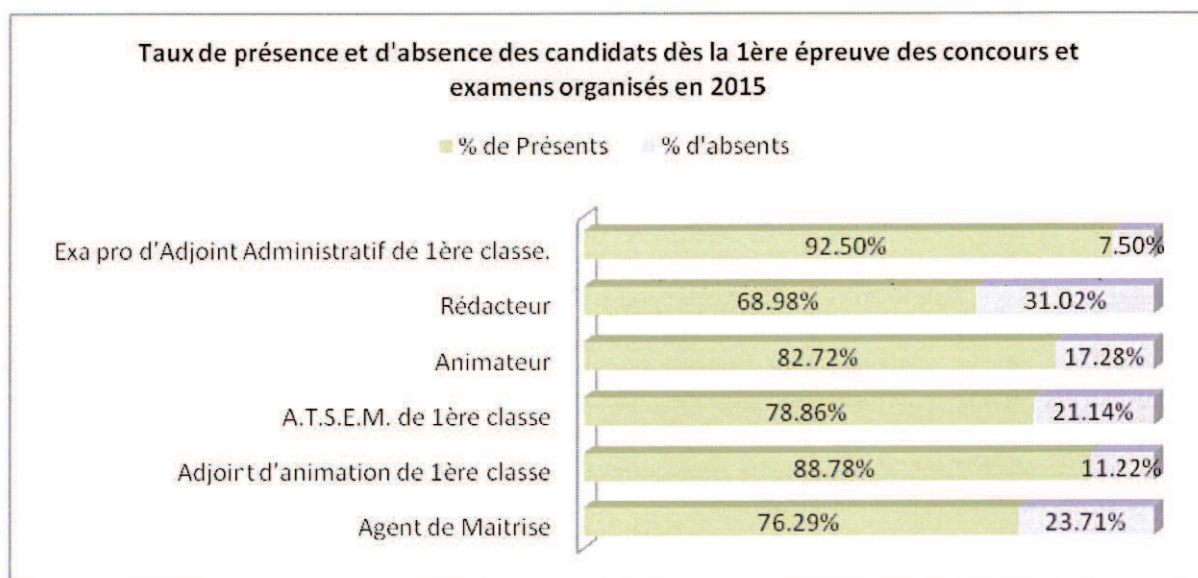
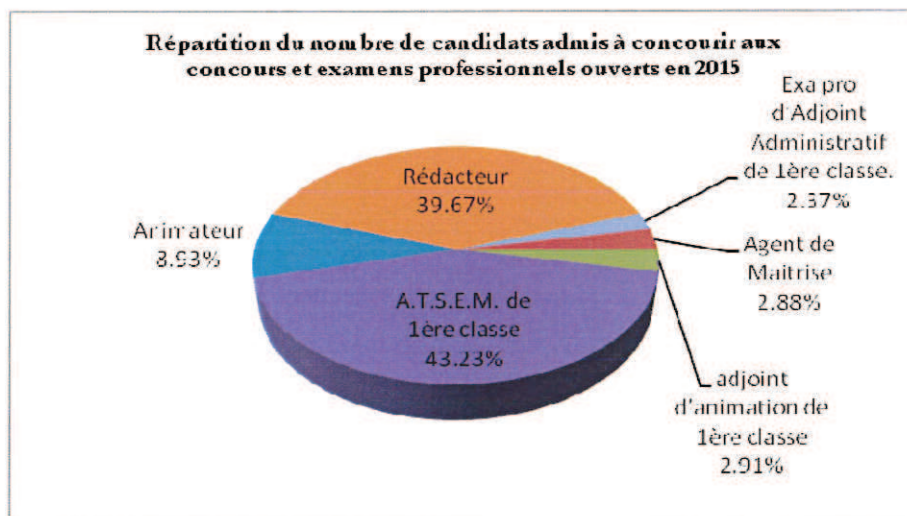
Ce constat est général et partagé par tous les Centres de Gestion.

Voici quelques exemples représentatifs de l'absentéisme par d'autres Centres de gestion organisateurs :

- Le CDG 35 organisateur du concours d'Attaché 2014-2015, a relevé pour le concours externe un taux d'absentéisme de près de 48% pour 3287 candidats convoqués.

- Le CDG 29 organisateur du concours de Rédacteur 2015, a relevé pour le concours externe un taux d'absentéisme de 54.96% pour 1594 candidats convoqués (pour rappel, pour ce même concours en externe, le CDG 27 a eu un taux d'absentéisme de 48.16% pour 434 candidats convoqués).

**PHOTOGRAPHIE SUR LE TAUX DE PRESENCE ET D'ABSENCE AUX CONCOURS ET EXAMENS  
PROFESSIONNELS OUVERTS EN 2015**



**B°) Les concours et examens professionnels organisés par un autre CDG mais auxquels le CDG 27 était rattaché :**

Par ailleurs, dans la logique bien établie d'une démarche de mutualisation, plusieurs autres opérations ont été organisées au niveau régional, interrégional et national.

Il a donc été organisé les concours et examens suivant en 2015 :

Intitulé du concours et examens	Catégorie	Date de la 1 <sup>ère</sup> épreuve	Centre organisateur	Centre(s) rattaché(s)
<b>Filière ADMINISTRATIVE</b>				
Examen Professionnel d'Attaché Principal	A	7/04/2015	SIC*	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22,27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours de Rédacteur Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	24/09/2015	Cdg 76	Le CDG 27
<b>Filière TECHNIQUE</b>				
Concours d'Ingénieur	A	17/06/2015	Cdg 44	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, 27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Examens Professionnel de Technicien Principal de 1 <sup>ère</sup> classe (Avancement de grade)	B	8/04/2015	CDG 29	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, 27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Examens Professionnel de Technicien Principal de 2 <sup>ème</sup> classe (Avancement de grade)	B	8/04/2015	CDG 50	Les CDG 14-27-61 et 76
Examens Professionnel de Technicien Principal de 2 <sup>ème</sup> classe (Promotion interne)	B	8/04/2015	CDG 56	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, 27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours d'Agent de Maîtrise (pour les spécialités : « Logistique Sécurité » et « Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique »)	C	14/01/2015	CDG 14	Les CDG 27-50-61 et 76
Concours d'Agent de Maîtrise (pour la spécialité : « Environnement, Hygiène »)	C	14/01/2015	CDG 50	Les CDG 14-27-61 et 76
Concours d'Agent de Maîtrise (pour la spécialité : « Espaces naturels, espaces verts »)	C	14/01/2015	CDG 61	Les CDG 14-27-50 et 76
Concours d'Agent de Maîtrise (pour les spécialités : « Bâtiments, travaux publics, voirie, réseaux divers »)	C	14/01/2015	CDG 76	Les CDG 14-27-50 et 61
Examen Professionnel d'Agent de Maîtrise	C	14/01/2015	CDG 76	Le CDG 27
<b>Filière SPORTIVE</b>				
Concours de Conseiller territorial des activités physiques et sportives	A	20/01/2015	CDG 14	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, 27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Examen Professionnel d'Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives principal de 1 <sup>ère</sup> classe (Avancement de grade)	B	20/01/2015	SIC*	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, 27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Examen professionnel d'Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe (Avancement de grade)	B	20/01/2015	SIC*	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, 27,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85

Intitulé du concours et examens	Catégorie	Date de la 1 <sup>ère</sup> épreuve	Centre organisateur	Centre(s) rattaché(s)
<b>Filière MEDICO-SOCIALE</b>				
Concours de Conseiller Socio-Educatif	A	8/09/2015	CDG 50	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours de Médecin	A	5/02/2015	CDG 76	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours de Sage-femme	A	26/02/2015	CDG 22	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours de Puéricultrice	A	3/02/2015	CDG 56	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours de Psychologue	A	12/02/2015	CDG 85	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours d'Infirmier en Soins Généraux	A	5/02/2015	CDG 61	Le CDG 14- <b>27</b> -50 et 76
Concours de Technicien Paramédical Cadre de Santé Territorial	A	5/05/2015	CDG 50	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours d'Educateur de Jeunes Enfants	B	3/02/2015	CDG 76	Les CDG 14- <b>27</b> -50 et 61
Concours d'Auxiliaire de Puériculture de 1 <sup>ère</sup> classe	C	2/03/2015	CDG 61	Les CDG 14- <b>27</b> -50 et 76
Concours d'Auxiliaire de soins de 1 <sup>ère</sup> classe	C	2/03/2015	CDG 76	Le CDG <b>27</b>
<b>Filière CULTURELLE</b>				
Concours de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1 <sup>ère</sup> catégorie	A	6/05/2015	Cdg 54	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 <sup>ème</sup> catégorie	A	6/05/2015	Cdg 54	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Examen Professionnel de Directeur d'enseignement artistique de 2 <sup>ème</sup> catégorie	A	6/05/2015	Cdg 54	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85
Concours d'Adjoint Territorial du Patrimoine de 1 <sup>ère</sup>	C	19/03/2015	Cdg 14	Les CDG <b>27</b> -50-61 et 76
<b>Filière SECURITE</b>				
NEANT				
<b>Filière ANIMATION</b>				
Concours d'Animateur Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	17/09/2015	CDG 35	Le Grand Ouest : Les CDG : 14,22, <b>27</b> ,29,35,44,49,50, 53,56,61,72,76,85

\*SIC : Service Interrégional des concours du Grand Ouest (Budget annexe au CDG 35)

## IV. SERVICE D'AIDE A L'ARCHIVAGE

Le service des archivistes a effectué **19 missions en 2015** : 13 communes, 2 Communautés de Communes et 4 syndicats. Ces chiffres sont comparables à ceux des années antérieures : 20 missions en 2012, 21 en 2013, 20 en 2014.

Sur ces 19 missions, 3 sont des suites d'interventions d'urgences réalisées en 2014 et 4 l'ont été dans des communes pour lesquelles le service était déjà intervenu les années précédentes. Il n'y a eu qu'une mission d'urgence.

- **1 mission d'urgence :**

- 1 commune : Le Tilleul-Othon (10 jours, une seconde mission est prévue en 2016).

- **11 missions de classement initiales :**

- 1 communauté de communes : Communauté de communes du Pays du Neubourg (65 jours)

- 6 communes : Bourth (35 jours, dont 27 faits en 2015, le reste en janvier 2016), Champigny-la-Futelaye (9 jours), Hardencourt-Cocherel (20 jours), Saint-Germain sur Avre (20 jours), Le Thuit (6 jours), La Trinité de Thouberville (17 jours).

- 4 syndicats : SAEP Lieuvain Pays d'Ouche (37 jours), SIS Saint-Germain – Courdemanche (12 jours), SYAC Saint-Germain – Mesnil sur l'Estrée (8 jours), EPEVICROS (5 jours).

- **3 suites d'interventions d'urgence :**

- 1 communauté de communes : communauté de communes du Pays de Conches (80 jours, en plus des 6 jours faits en 2014 ; il reste 10 jours à faire, programmés à partir du 11 janvier 2016).

- 2 communes : Saint-Cyr la Campagne (6 jours en plus des 4 jours d'urgence faits en 2014), Saint-Pierre-des-Fleurs (31 jours en plus des 4 jours d'urgence faits en 2014).

- **4 missions de suite ou de mise à jour du classement :**

- 4 communes : Acon (6 jours), Beaumont-le-Roger (20 jours), Ivry-la-Bataille (20 jours), Saint-Ouen de Thouberville (25 jours).

En moyenne, les missions de classement sont de 22,5 jours. Ce sont logiquement les communautés de communes qui représentent les missions les plus longues (65 et 80 jours).

### Etats des lieux – devis : 22

22 états des lieux ont été réalisés en 2015 (pour 17 en 2014). 19 ont donné lieu à un accord de la collectivité (l'une des missions a été annulée du fait de l'indisponibilité de l'un des agents en fin d'année). 1 est en attente, et 3 sont sans suite.

Chaque état des lieux donne lieu à environ une journée et demie de travail.

Les états des lieux sont désormais facturés à raison de 32€ de l'heure.

### Linéaire d'archives traitées :

Archives classées : **1238 mètres linéaires** (1015 ml en 2013)

Archives éliminées : **689 mètres linéaires** (563 ml en 2013)

En moyenne, le service a éliminé **55,6 %** des archives traitées.

### Archives du CDG :

Il n'y a pas eu de jours consacrés au classement des archives du Centre de Gestion cette année. Les services continuent à déposer leurs versements provisoires sur les rayonnages.

### Prévisions 2015 :

Le troisième poste d'archiviste itinérant ayant été supprimé le 31 décembre 2015, le service fonctionnera désormais avec deux agents, dont l'un à 80%.

Suite du classement dans les collectivités. Le planning est rempli pour toute l'année 2016.

Au Centre de Gestion, reprise du projet de GED auquel le service sera associé.

### Quelques chiffres :

ANNEE	DEVIS	Sans suite ou en attente	Missions en communes	Missions en Communautés de communes	Missions en établissements publics ou syndicats	Total des missions	ML traité	MI éliminé
2008	28	2	13	1	0	14	1084	414
2009	28	3	10	1	3	14	1335	338
2010	27	4	12	2	8	22	2300	1100
2011	29	4	18	1	3	22	933	329
2012	24	0	17	0	4	21	1579	672
2013	28	0	9	5	7	21	1048	488
2014	17	6	13	3	1	20	1015	563
2015	22	4	13	2	4	19	1238	689
<b>Total 8 ans</b>	<b>203</b>	<b>23</b>	<b>105</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>153</b>	<b>10532 ml</b>	<b>4593 ml (44%)</b>



➤ Le parc informatique se compose de :

- 3 serveurs physique (dont un contrôleur de domaine / gestion des applications métier et le second dédié à la redondance)
- 4 serveurs virtuels pour les applications métiers (compta, paie, concours, impression,)
- 1 Firewall dédié ajoutant une sécurité supplémentaire (attaques externe)
- 2 Onduleurs (batteries) en cas de coupure électrique
- 39 postes de travail individuel pour les agents (dont 12 portables)
- 10 postes de travail pour les examens bureautique et les formations
- 3 portables pour les réunions / présentation
- 1 poste de consultation pour le cabinet médical
- 4 photocopieurs réseau (dont un couleur)
- 2 vidéoprojecteurs

➤ Opérations menées en collaboration avec le service informatique :

- Elections professionnelles :  
Agirhe : Gestion des différentes phases relatives aux élections professionnelles 2015
- Service Carrière / Instances paritaires :  
Agirhe : Ouverture du module Carrière
- Mises en concurrence formalisées :  
Passage à la fibre optique et remplacement des photocopieurs
- Refonte du site internet :  
Participation à la refonte globale du site internet

### 1°/ Présentation du service

Le site internet [www.cdg27.fr](http://www.cdg27.fr) a été mis en ligne le 10 juillet 2014. Il avait pour ambition de moderniser et d'optimiser la communication numérique du Centre de Gestion. A travers lui, les services du CDG peuvent proposer à leurs différents usagers toute une palette d'outils pour répondre à leurs besoins et leur faciliter l'accès à l'information.

Depuis sa mise en ligne et jusqu'à janvier 2015, trois rédacteurs de contenu web étaient chargés de l'animation du site. Suite à une réorganisation des services, ce nombre est actuellement de deux. La majeure partie de l'année 2015 a cependant été gérée par un seul agent, pour environ 4.17% ETP.

S'agissant d'un outil en développement, le site a évolué au cours de l'année pour s'adapter aux remarques des utilisateurs. D'abord pensé à destination des collectivités affiliées, avec une part importante de ressources uniquement accessibles aux utilisateurs enregistrés, il a ensuite été ouvert aux utilisateurs non-enregistrés.

Le site s'adresse principalement à quatre catégories d'utilisateurs :

- Les collectivités affiliées (secrétaires de mairies et élus) ;
- Les candidats aux concours et examens ;
- Les agents de la FPT ;
- Les personnes en recherche d'emploi souhaitant intégrer la FPT.

Tenant compte des remarques des utilisateurs, l'architecture du site a été modifiée en septembre 2015. La logique retenue est de catégoriser le contenu en bloc de compétences et non plus suivant notre organigramme, afin que la navigation soit plus intuitive pour l'utilisateur.

Seule une newsletter a été publiée en 2015. La réduction de l'effectif dédié à la rédaction de contenu n'a pas permis de maintenir la régularité de la publication et nous avons donc décidé de la suspendre, le temps de trouver une organisation plus stable.

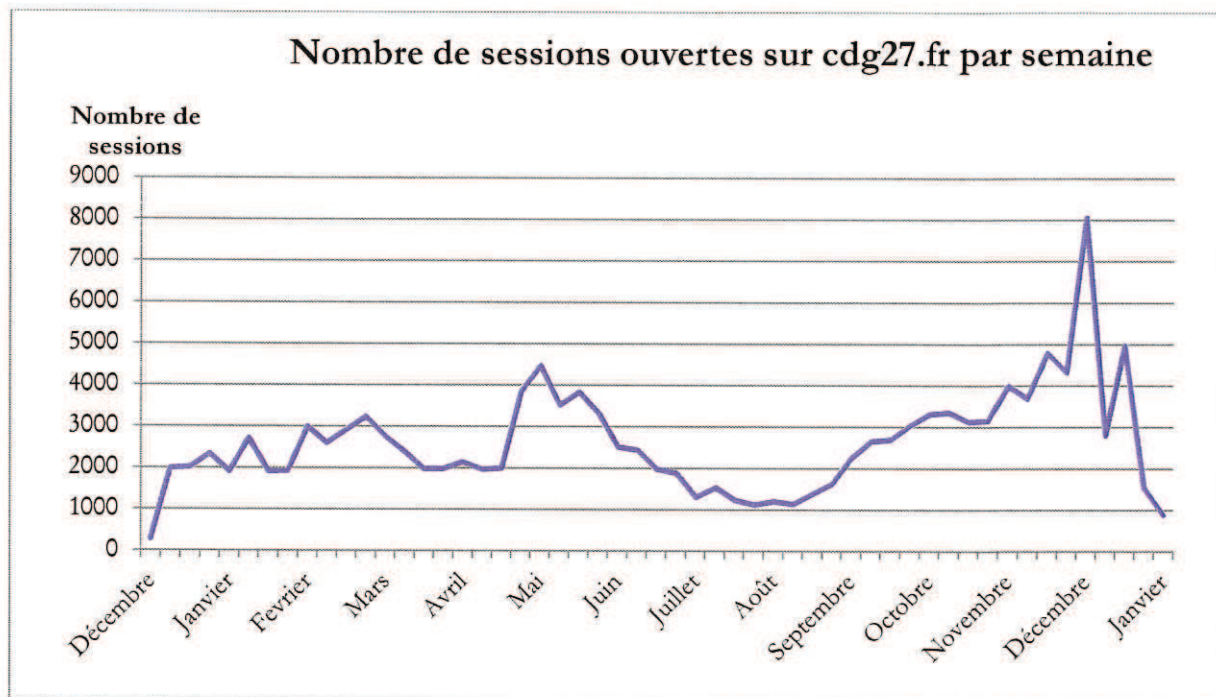
### 2°/ Activités du service

- Publication de contenu web élaboré par les services ;
- Assistance et conseil aux services dans la conception de leur contenu web ;
- Mise à jour du contenu : calendriers, organigramme, procédures, documents téléchargeables... ;
- Animation : rédaction et publication des actualités, mise en avant des événements organisés par les services, mise en avant des supports conçus par les services...

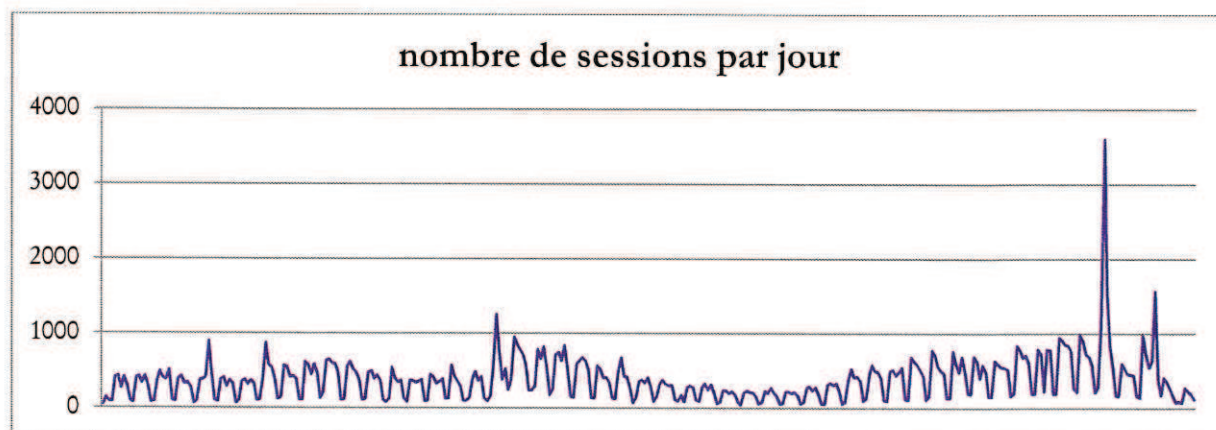
### 3°/ Analyse générale de la fréquentation

#### A – Nombre de sessions

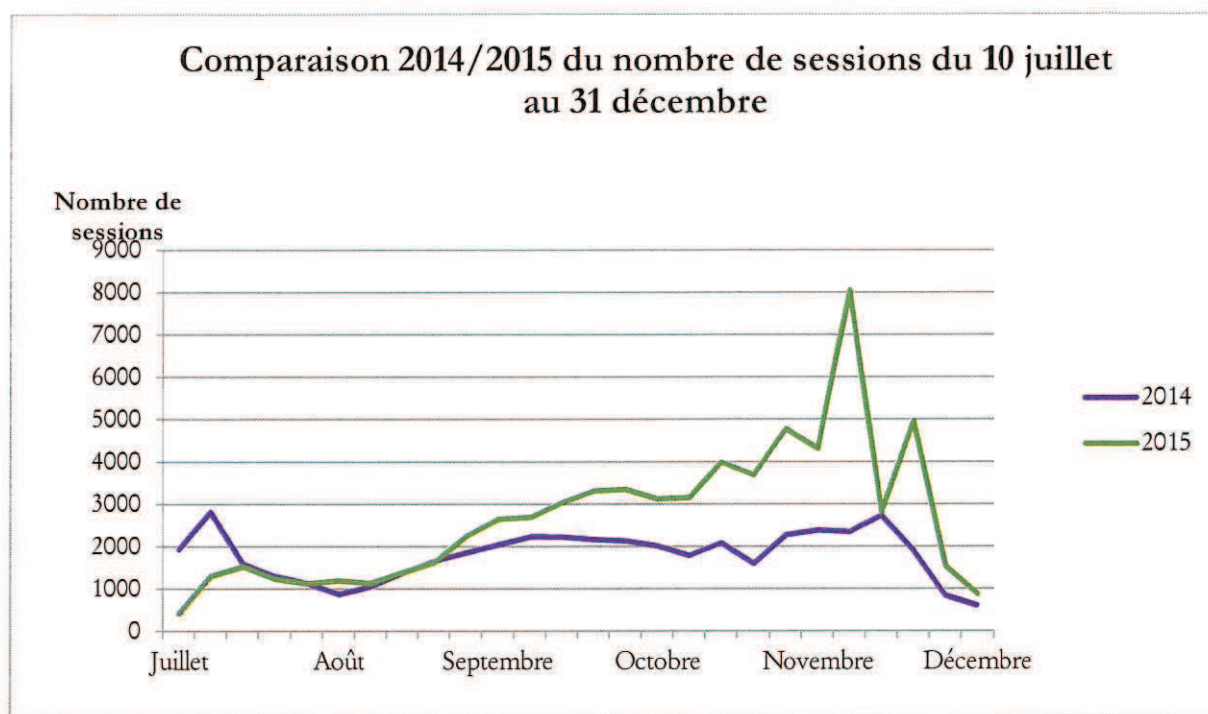
Une session est la période pendant laquelle un utilisateur est actif sur le site internet. Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015, **139 112 sessions** ont été ouvertes sur **cdg27.fr**.



Les pics observés en mai-juin et en octobre-novembre-décembre correspondent à des périodes d'inscription à des concours et d'épreuves/publication de résultats. La page concours- résultats a été vue 7885 le 1<sup>er</sup> décembre 2015 (jury d'amissibilité du concours de rédacteur) ; la page concours préinscription enregistre un pic à 967 vues le 12 mai (ouverture des inscriptions au concours d'ATSEM). La baisse de fréquentation est visible sur la période des vacances scolaires d'été et la semaine entre Noël et le jour de l'an. La courbe présentée ci-dessus agrège les données par semaine. Si l'on regarde ces données par jour, on s'aperçoit que les connexions baissent sensiblement le week-end :

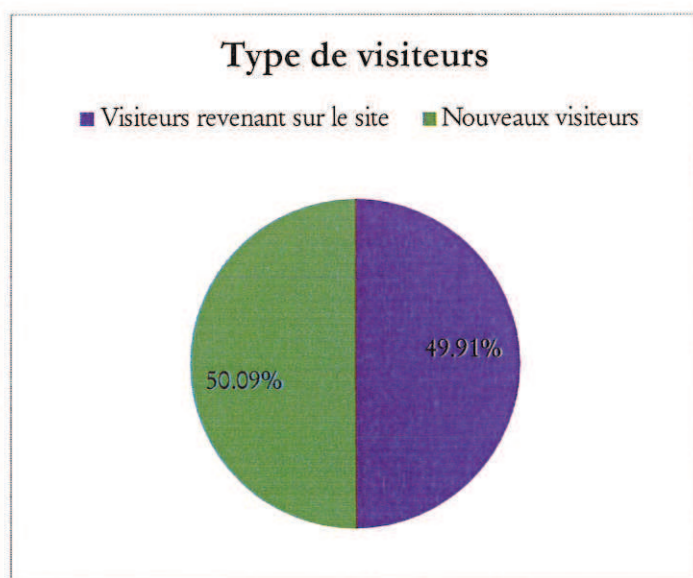


On ne peut pas comparer les années 2015 et 2014, le site ayant été mis en ligne en cours d'année 2014. Mais si l'on compare la période de 2014 durant laquelle le site a été en ligne avec la même période de 2015 on constate une nette augmentation du trafic.



#### B – Autres données de fréquentation

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015, **71 605 visiteurs ont ouvert 139 112 sessions et ont vu 516 373 pages, soit en moyenne 3.71 pages vues par session.**



La durée moyenne des sessions ouvertes par les visiteurs a été **3 minutes et 06 secondes.**

Parmi les sessions ouvertes, **50.09%** d'entre elles étaient de nouvelles sessions.

## C – Taux de rebond

Le taux de rebond est le pourcentage d'internautes qui sont entrés sur une page Web et qui ont quitté le site, sans consulter d'autres pages.

On considère généralement qu'un bon taux de rebond se situe autour de 50%.

Un taux de rebond élevé peut signifier deux choses :

- Il peut révéler l'insatisfaction des visiteurs qui quittent le site sans avoir effectué aucune action,
- Il peut aussi indiquer que l'internaute a trouvé directement ce qu'il cherchait, notamment pour les pages redirigeant vers des liens externes (accès Agirhe).

Le taux de rebond de cdg27.fr est 29,57%.

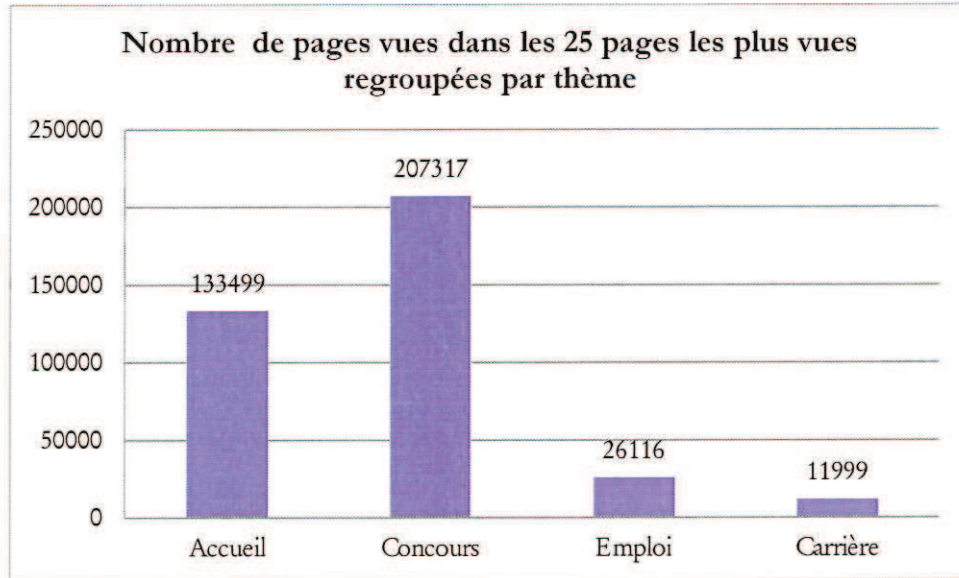
## 4°/ Comportement des visiteurs

### A – Pages vues

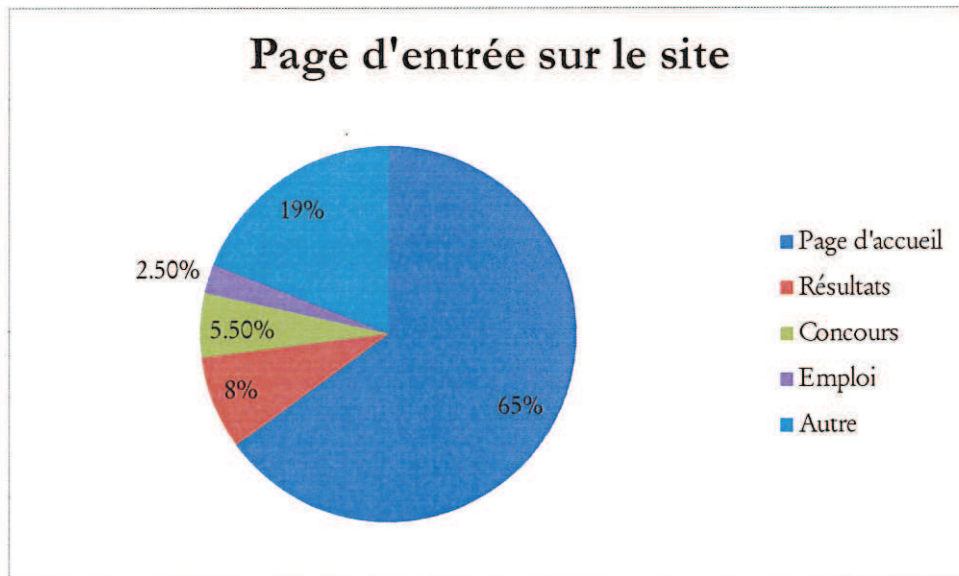
25 pages les plus vues	Nombre de Pages vues	Pourcentage	Vues uniques	Pourcentage2	Temps moyen passé sur la page	Entrées	Taux de rebond	Sorties (en %)
Accueil	116101	22,48%	93402	24,87%	45,69	90423	23,66%	25,39%
concours-résultats	37263	7,22%	21548	5,74%	107,62	6648	39,31%	36,43%
PEC-concours	31542	6,11%	24434	6,51%	40,23	7736	10,72%	10,21%
PEC-concours-calendrier	24498	4,74%	15376	4,09%	95,72	2418	39,85%	29,35%
PEC-concours-préinscription	19940	3,86%	14184	3,78%	185,65	2638	46,70%	45,88%
accueil-candidat	18287	3,54%	14355	3,82%	42,59	694	57,49%	22,63%
PEC-concours-résultats	15787	3,06%	10405	2,77%	127,32	4279	52,61%	46,02%
PEC-emploi-outils-rh/bourse-de-l-emploi	15174	2,94%	9034	2,41%	98,26	2939	34,77%	39,79%
PEC-concours-avis-examens	11036	2,14%	7970	2,12%	90,41	421	65,08%	25,67%
login	10692	2,07%	3788	1,01%	25,86	165	31,52%	5,76%
accueil	9708	1,88%	7409	1,97%	49,65	889	33,75%	20,65%
PEC-concours-candidats	9333	1,81%	7340	1,95%	102,42	719	54,24%	51,24%
concours-candidats	8573	1,66%	5837	1,55%	122,67	977	42,27%	38,13%
concours	7879	1,53%	6302	1,68%	21,01	1542	5,58%	6,99%
accueil-vous-êtes-un-élu	7690	1,49%	4477	1,19%	32,52	139	23,74%	7,04%
concours-calendrier	6832	1,32%	4627	1,23%	73,72	383	32,90%	29,32%
PEC-emploi-outils-rh	5569	1,08%	4309	1,15%	42,50	123	32,52%	17,20%
PEC-concours-se-préparer	5419	1,05%	3885	1,03%	155,15	346	47,69%	37,76%
PEC-emploi-outils-rh-emploi-territorial	5373	1,04%	3808	1,01%	55,89	645	47,75%	26,24%
PEC	5117	0,99%	3675	0,98%	22,21	110	34,55%	7,97%
dpcalendar/event (jury admissibilité rédacteur)	4350	0,84%	2961	0,79%	108,49	211	27,49%	30,05%
PEC-carrières-statuts/déroulement-de-carrière	3734	0,72%	2339	0,62%	123,85	650	59,69%	30,69%
PEC-concours-postes	3345	0,65%	2484	0,66%	43,85	146	62,33%	20,93%

concours/ avis-examens	3233	0,63%	2418	0,64%	56,16	93	32,26%	17,85%
PEG-cap-ct/acces-agirhe	3148	0,61%	1714	0,46%	73,58	355	34,37%	25,00%
<b>Total</b>	<b>516373</b>	<b>100,00%</b>	<b>375544</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,58</b>	<b>139030</b>	<b>29,57%</b>	<b>26,92%</b>

(Certaines pages apparaissent plusieurs fois dans le classement en raison du changement de plan du site)



### B – Flux de visiteurs



La page d'accueil est majoritairement employée pour entrer sur le site. Elle remplit plutôt efficacement son rôle, puisque parmi les 65% d'internautes à arriver sur le site par cette page, seuls 25% d'entre eux abandonnent, contre 50% des 19% rentrés par les pages regroupées sous « autre ».

### C – Technologie

Parmi les internautes ayant visité le site, 80.07% d'entre eux ont utilisé un ordinateur de bureau, 13.13% un appareil mobile, et 6.80% une tablette.

Les principaux navigateurs utilisés par les visiteurs sont les suivants :

- Chrome 33,81%
- Internet explorer 32,50%
- Firefox 21,09%
- Safari 8,32%
- Android Browser 3,07%
- Edge 0,48%
- Opéra 0,35%.

#### D – Origine

61.28% des visiteurs à avoir ouvert une session sur le site étaient originaires de Haute-Normandie.

Sur ce total de 85 242 sessions ouvertes depuis la Haute-Normandie, 56 103 l'ont été depuis la Seine-Maritime (soit 65.82%) et 29 139 depuis l'Eure (soit 34.18%)





**RAPPORT D'ACTIVITES 2015**



**Gestion des carrières**

**et**

**Direction Générale**



L'activité du service carrière s'articule autour de deux axes :

1) Le suivi quotidien des carrières des agents des collectivités affiliées

Il s'attache au suivi des carrières des quelques 9 050 agents titulaires qui relèvent des collectivités affiliées et est amené à traiter près de 12 000 actes annuels.

Depuis la mise en place de la plateforme agirhe, ouverte intégralement aux collectivités depuis juin 2015 sur le volet carrières, les agents du service s'attachent à fiabiliser la cohérence des situations administratives connues par le service et la situation administrative réelle des agents.

Même s'ils ne font pas l'objet d'un suivi à proprement parler, la situation des agents contractuels est aussi traitée à travers la base du centre et concerne un peu plus de 3 300 personnes.

2) La gestion des instances paritaires (CAP/CT)

La CAP émet des avis à l'égard de questions d'ordre individuel relatives à la carrière ou la situation administrative des agents.

- L'activité du service intervient en grande partie en fin d'année avec la préparation des Commissions Administratives Paritaires Plénières.

Ces réunions qui se déroulent une fois par an à raison d'une par catégorie (A, B, C), permettent l'étude de l'ensemble des possibilités d'avancements d'échelons, d'avancements de grades et de promotions internes pour tous les agents des collectivités affiliées.

Le rôle du service carrière dans ce processus est, préalablement à la réunion de la CAP, d'aider les collectivités à déterminer la liste des agents éligibles à ces divers avancements. Puis, après réception des dossiers, à les instruire afin de vérifier que les agents proposés remplissent bien les conditions.

Il réalise également la mise en œuvre matérielle des travaux des commissions paritaires (inscription des demandes à l'ordre du jour, préparation des rapports et documents de travail, apport en cas de besoin d'un éclairage technique).

En moyenne et toutes catégories hiérarchiques confondues, près de 2600 demandes d'avancement d'échelon, 300 propositions d'inscription sur un tableau d'avancement de grade et un peu plus de 100 demandes de promotion interne sont étudiées à cette occasion.

- De plus, la gestion des CAP et CT s'inscrit dans le cadre de l'instruction, tout au long de l'année, des demandes propres aux positions statutaires des agents et des autres demandes liées aux compétences des instances paritaires.

Il s'agit essentiellement des renouvellements, prolongations ou mises fin de stage, des mises en disponibilité, mises à disposition, détachements, intégrations... pour la CAP et de demandes relatives à l'organisation des services (augmentation ou réductions d'heures, suppressions de postes, mise en place de règlement intérieur... ) pour le CT

Tous ces dispositifs qui reposent sur des règles juridiques et des procédures précises doivent faire l'objet d'une étude approfondie par le service instructeur qui prépare ainsi le travail des commissions.

Dans ce cadre, le travail d'instruction administratif et juridique du service carrière s'accompagne d'une mission de conseil aux collectivités en amont et en aval de la saisine, dans le traitement de près de 300 situations individuelles par an, toutes catégories confondues en CAP et d'autant de saisines pour le CT.

Afin de s'adapter à la réorganisation des services et au redéploiement du personnel qui en résultait, le service carrière a revu son mode de fonctionnement en supprimant les secteurs géographiques qui prévalaient jusqu'alors en centralisant l'ensemble des demandes sur une seule adresse mail et un seul numéro de téléphone.

L'usage du mail a été privilégié afin de donner aux agents du service une meilleure maîtrise de la gestion de leur temps.

Si ce changement de pratiques a quelque peu bousculé les collectivités dans leurs habitudes, le fonctionnement semble désormais bien accepté.

Ce nouveau mode de fonctionnement permet une meilleure traçabilité de l'activité, une vision globale du fonctionnement et une meilleure synergie au sein du service.

Il a permis de prendre en charge, de mi avril au 31 décembre un peu plus de 3500 demandes

## II. LE LOGICIEL AGHIRE

---

L'ouverture du logiciel Agirhe Carrières et Instances paritaires s'est poursuivie en 2015.

Depuis Juin 2015, les collectivités disposent d'un accès total à la base de données, leur permettant de consulter l'état de leurs effectifs et les situations de leurs agents telles que nous les connaissons.

Afin d'accompagner les collectivités dans l'utilisation du logiciel, le tutoriel a été complété et près de 250 personnes ont été formées au cours des 15 réunions organisées à partir du mois de Juin.

Il apparaît que les collectivités sont globalement satisfaites de l'outil et on a pu constater une bonne adhésion aux procédures liées à son utilisation qui ont permis un assainissement dynamique de la base de donnée, même si un travail important reste à réaliser.

## III. LA RETRAITE

---

Les activités du service CNRACL du CDG se poursuivent dans le cadre d'un partenariat avec la CNRACL mis en œuvre depuis 1985.

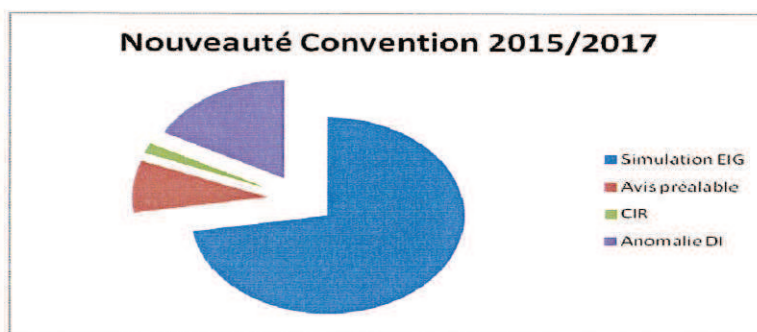
En effet, conformément à la loi 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale « Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche en matière de retraite et d'invalidité des agents pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les centres de gestion sont habilités à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agents. Ils apportent leur concours aux régimes de

retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite. Les modalités de ces interventions et les conditions de contribution financière par les régimes de retraite sont fixées par des conventions conclues avec les centres de gestion ».

L'objectif de ce conventionnement est d'apporter un appui aux collectivités pour harmoniser leurs actions afin de favoriser un traitement homogène des dossiers d'agents.

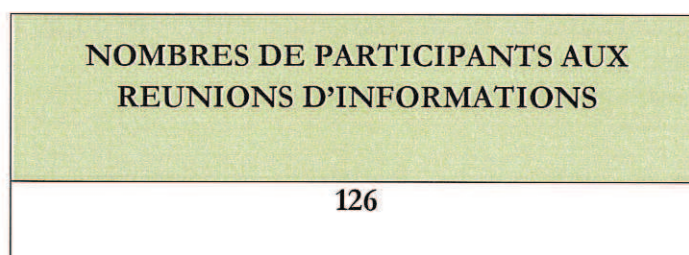
Ces activités se déploient dans deux directions : l'information et le contrôle.

Une nouvelle convention avec la caisse des dépôts a été signée cette année, avec l'engagement de nouvelles actions du centre de gestion



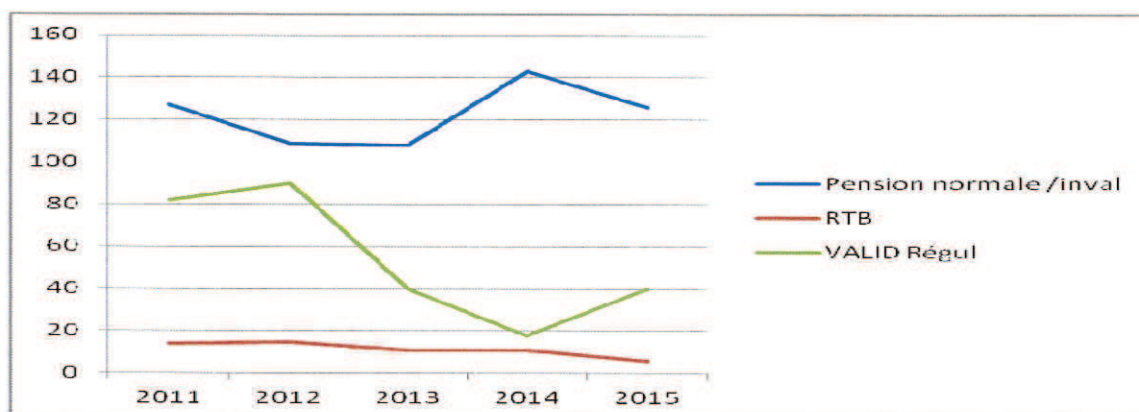
### REUNIONS D'INFORMATION

Le Centre de Gestion a organisé 8 matinées d'informations sur la réglementation CNRACL et sur la saisie des dossiers dématérialisés en direction des collectivités affiliées sur le territoire.



De plus le service CNRACL met régulièrement sur le site internet du CDG des flashes infos, des diaporamas sur la réglementation à jour et fait des envois d'informations par mail.

### **EVOLUTION DE DEPARTS EN RETRAITE TRAITES DE 2011 à 2015**



**En matière d'information**, le service met en place différentes actions en vue de diffuser l'état ou les évolutions de la réglementation, en direction des collectivités, et de les assister dans leurs démarches sur la plateforme « **E-service** ».

Flash info, formations individuelles ou collectives, permanence téléphonique tout au long de la semaine et correspondance par mail sont autant d'outils permettant de mener à bien cette mission. L'information se décline aussi sous forme de rendez-vous avec de futurs pensionnés afin de calculer des simulations de pension.

**En matière de contrôle**, le travail du service consiste à s'assurer, sur chaque dossier soumis, que le droit à pension est ouvert.

En effet, la plateforme « **E-service** » présente l'ensemble des données relatives à un agent sans indiquer si le droit à pension est ouvert ou non. La mission du service s'apparente à cet égard à une fonction « d'interprète » auprès des collectivités.

Au demeurant, il appartient au service de s'assurer que le dossier transmis à la caisse de retraite est bien conforme aux informations présentes sur la plateforme et que toutes les pièces nécessaires à l'instruction du dossier par la CNRACL sont bien présentes.

Le contrôle du dossier passe donc par :

- un contrôle de la carrière (arrêtés fournis par la collectivité) ;
- une vérification de l'état-civil, des coordonnées bancaires, des services militaires ;
- un contrôle du dernier avancement de grade et de la situation indiciare ;
- l'exactitude des changements de durée de service ;
- la présence ou non d'une validation de services ;
- des congés de maladie et avis de la commission de réforme et/ou du comité médical pour les retraites pour invalidité.
- du nombre de trimestres pour les carrières longues.

Le service intervient en outre sur les dossiers de rétablissement (agents n'ayant pas cotisé suffisamment longtemps à la CNRACL et qui voient leur dossier rétabli auprès du régime général), les dossiers de régularisation (en cas d'erreur d'affiliation ou de versements). Ces dossiers particuliers engendrent à la fois un travail de contrôle et d'explication auprès des collectivités compte tenu de la lourdeur des procédures qui font intervenir plusieurs interlocuteurs et réglementations différentes.

Cette activité se traduit en chiffres pour l'année 2015 de la façon suivante :

**CONTROLE DES DOSSIERS :**

<b>DOSSIERS RETRAITES DEMATERIALIZED (carrière longue, invalidité, pensions normales)</b>	<b>DOSSIERS DE RETABLISSEMENT</b>	<b>DOSSIERS DE VALIDATION /REGULARISATION</b>	<b>TOTAL DOSSIERS TRAITES</b>
126	6	40	172

Pour mémoire le nombre total de dossiers traités était de :

- 172 en 2014

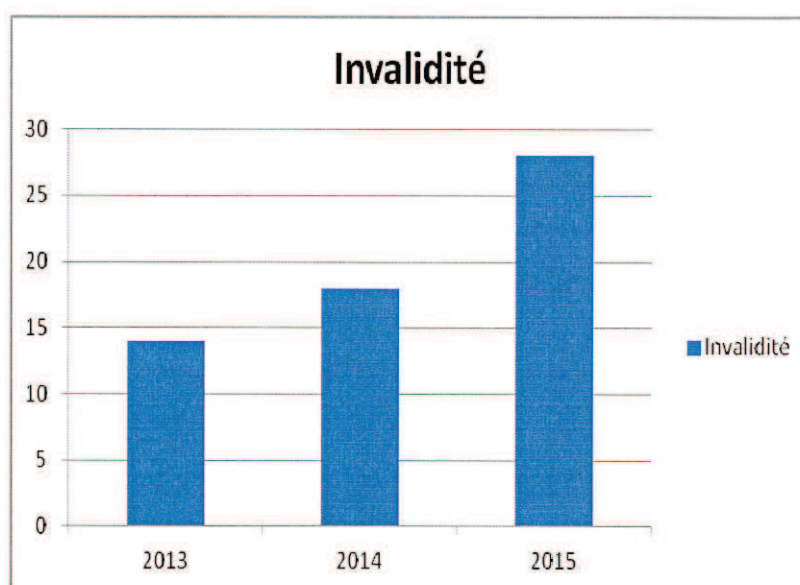
- 159 en 2013
- 214 en 2012

#### MAILS ET RENDEZ-VOUS:

MAILS ayant nécessité une réponse technique approfondie	RENDEZ VOUS
262	21

Une augmentation des dossiers de départ en retraite pour invalidité, des départs anticipés pour carrière longue et des validations de services a été constatée.

#### **Evolution des départs en retraite CNRACL pour Invalidité de 2013 à 2015**

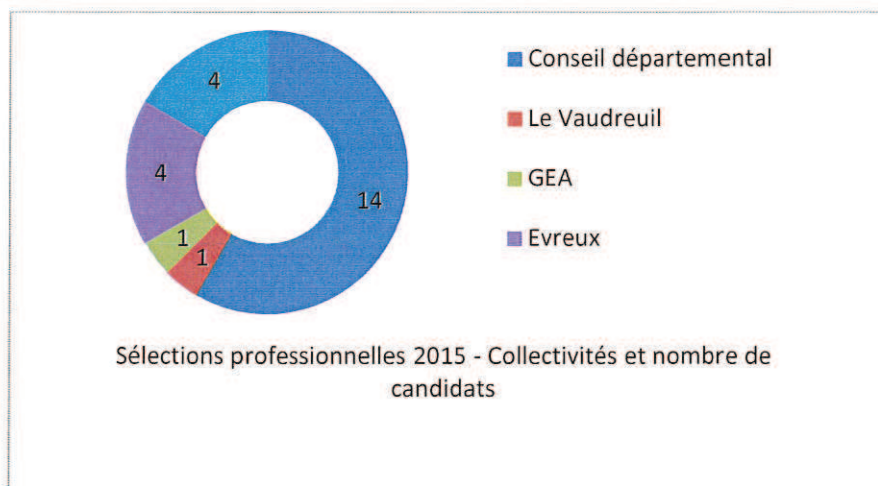


#### **IV. LES SELECTIONS PROFESSIONNELLES**

En 2015, le Centre de gestion a poursuivi l'organisation des sélections professionnelles, en application de la loi du 12 mars 2012, pour les collectivités qui lui en ont confié l'organisation. Ce dispositif a pour objectif de permettre l'accès au statut de fonctionnaire stagiaire à des agents contractuels remplissant certaines conditions et démontrant au cours de l'audition l'adéquation de leur profil et de leurs compétences au grade d'accès auquel ils postulent.

**En 2015, 6 sessions d'une demi-journée ont été nécessaires pour auditionner 24 candidats proposés par 5 collectivités.**

Pour rappel, le CDG27 assure l'organisation et le secrétariat des sélections professionnelles, la mise à disposition des outils permettant le traitement des dossiers (programmes pluriannuels de titularisation, dossiers d'inscription...), la constitution et la présidence du jury, l'établissement des listes d'aptitudes.



*Collectivités pour lesquelles des sélections professionnelles ont été organisées en 2015 et nombre de candidats pour chacune d'elles*

60% des candidats ont été présentés par deux collectivités non affiliées au Centre de gestion : la mairie d'Evreux (4) et le Conseil général de l'Eure (14).

Les sélections ont concerné **12 grades** en 2015 ainsi répartis :

Filière / Grade	Nombre de candidats	dont déclarés aptes	taux de réussite (en % du nombre de candidats)
<b>Administrative</b>	4	4	17
attaché	2	2	8
rédacteur	2	2	8
<b>Technique</b>	4	4	17
Ingénieur	2	2	8
technicien principal de 2ème cl	2	2	8
<b>Culturelle</b>	8	6	25
Professeur d'enseignement artistique	1	0	0
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème cl	3	2	8
Assistant d'enseignement artistique	1	1	4
Attaché de conservation du patrimoine	1	1	4
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème cl	1	1	4
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	1	4
<b>Médico Sociale</b>	7	7	29
Assistant socio éducatif	7	7	29
<b>Sportive</b>	1	1	4
Educateur des activités physiques et	1	1	4
<b>Total</b>	24	22	92

Bien qu'arrivant à échéance en mars 2016, le dispositif devrait être prochainement prorogé pour une période de trois ans, par décret.



## V. LE CONSEIL DE DISCIPLINE

---

Le conseil de discipline est une formation particulière de la commission administrative paritaire dont relève le fonctionnaire poursuivi. Il existe par conséquent un conseil de discipline pour chaque catégorie A, B et C.

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires sont au nombre de neuf réparties en 4 groupes.

Seules les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ne nécessitent pas l'avis préalable du conseil de discipline.

Le conseil de discipline se réunit au centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent pour le département où exerce le fonctionnaire concerné. Il est présidé par un magistrat de l'ordre administratif désigné par le président du tribunal administratif dans le ressort duquel le conseil de discipline a son siège.

Le conseil est constitué en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de représentants du personnel.

Siègent en qualité de représentants du personnel les membres titulaires de la commission administrative paritaire appartenant au même groupe hiérarchique que l'intéressé et au groupe hiérarchique supérieur.

L'avis rendu par le conseil de discipline est un avis consultatif qui ne lie pas l'autorité territoriale, celle-ci restant libre d'infliger la sanction de son choix.

En 2015, le conseil de discipline s'est réuni 10 fois, à savoir :

- 5 fois en catégorie C - groupe hiérarchique de base (GH1)
- 1 fois en catégorie C - groupe hiérarchique supérieur (GH2)
- 1 fois en catégorie B - groupe hiérarchique de base (GH3)
- 1 fois en catégorie B - groupe hiérarchique supérieur (GH4)
- 2 fois en catégorie A - groupe hiérarchique de base (GH5)

Catégorie de l'agent	Sanction demandée par la collectivité à l'encontre de l'agent	Avis émis par le conseil de discipline
C - GH1	exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux mois	exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours
C - GH1	révocation	révocation
C - GH1	exclusion temporaire de fonctions pour une durée de dix jours	exclusion temporaire de fonctions pour une durée de dix jours assortie d'un sursis total
C - GH1	licenciement pour insuffisance professionnelle	avis favorable au licenciement pour insuffisance professionnelle
C - GH1	révocation	révocation
C - GH2	révocation	aucune sanction
B - GH3	révocation	révocation
B - GH4	révocation	l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'une année
A - GH5	l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux mois	pas de sanction
A - GH5	révocation	révocation

## VI. RENCONTRE DGS AVEC LES COLLECTIVITES

---

Afin de répondre aux diverses demandes des collectivités : procédures à suivre, saisine des instances paritaires, comité médical, commission de réforme, suivi des carrières des agents, médiation lors de problèmes rencontrés avec les agents... ,

La direction générale a accompagné, au cours de l'année 2015, 58 collectivités afin de faciliter leurs démarches.



# **RAPPORT D'ACTIVITES 2015**



## **Département Santé**



### 1- RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LA COLLECTIVITE

#### 1-1 SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE

CDG 27  
10 Bis Rue du Dr Michel Baudoux  
27002 EVREUX cedex

Mail : [service.medecine@cdg27.fr](mailto:service.medecine@cdg27.fr)  
Téléphone : 02.32.30.35.10  
Fax : 02.32.30.35.11

#### 1-2 LOCAUX DISPONIBLES

##### 1-2-1 Description des locaux

- Au CDG
  - 1 secrétariat
  - 1 bureau de type « open space » pour les médecins
  - 1 bureau de consultation.
  - Accès internet, équipement informatique, dossiers médicaux informatisés, logiciel Agirhe
- Collectivités affiliées, non affiliées et établissements publics hospitaliers
  - Bureau
  - Table d'examen
  - Matériel médical adapté

##### 1-2-2 Observations sur ces locaux

Depuis 2013, la réduction des locaux, a permis d'améliorer les conditions d'accueil des agents et des médecins de prévention et de rendre plus efficaces les ressources médicales.

Il en ressort une facilité de gestion des plannings de visites médicales et du temps de travail des agents tant pour les collectivités que pour le CDG.

Cependant, 3 locaux ne sont pas totalement conformes : Hôpital de Vernon, Gaillon, La Couture-Boussey.

Les médecins de prévention s'attachent à vérifier la conformité des lieux de consultation le jour des visites (confort, hygiène, confidentialité, accessibilité).

- Collectivités et établissements : Ainsi nous avons conservé les locaux suivants
  - Maison médicale de Conches en Ouche
  - La Couture Boussey
  - Gaillon

- Hôpital de Vernon
- Hôpital de Pont- Audemer
- CMS Pont-Audemer
- CDG Evreux
- CCAS de Val de Reuil
- Hôpital du Neubourg
- Maison de Retraite Harcourt
- Amfreville la Campagne
- Bourg-Achard
- Hôpital de Bernay

➤ Collectivités de la Convention 276 :

Le Département de l'Eure met à disposition 24 locaux, au lieu des 56 en 2013.

Le Conseil Régional n'a à ce jour toujours pas accepté la réduction des locaux proposés, de 20 à 14 locaux.

## 2- RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES MÉDECINS DE PREVENTION

### 2-1 NOMS ET PRENOMS

✓ Médecins en activité au Centre de gestion

- Dr Caroline VANDOREN : médecin coordonateur

Email : [caroline.vandoren@cdg27.fr](mailto:caroline.vandoren@cdg27.fr)

Titres et diplômes : Médecin généraliste

- Dr Farid BOUZAR

Email : [farid.bouzar@cdg27.fr](mailto:farid.bouzar@cdg27.fr)

Titres et diplômes : Médecin généraliste

- Dr Patricia LAFORGE

Email : [patricia.laforge@cdg27.fr](mailto:patricia.laforge@cdg27.fr)

Titres et diplômes : Médecin généraliste

-Dr Anh-Tuan DUONG

Email : [at.duong@cdg27.fr](mailto:at.duong@cdg27.fr)

Titres et diplômes : Médecin généraliste



## 2-2 MODALITES D'EXERCICE

Dr Caroline VAN DOREN :	100 % ETP dont 25% en tant que médecin coordonnateur. 100% ETP à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2015.
Dr Farid BOUZAR :	100% ETP
Dr Patricia LAFORGE	80% ETP
Dr Anh-Tuan DUONG	20 % ETP au 1 <sup>er</sup> septembre 2015 puis 40% à compter du 15 novembre 2015

Ce temps prend en compte :

- les visites de surveillance Bi-annuelle, ou quinquennale.
- les visites nécessitant une surveillance médicale spéciale ou particulière,
- les visites supplémentaires occasionnées par une reprise après accident de travail ou maladie
- le tiers-temps (visite des locaux et ateliers)
- les réunions de service et de pôle
- la présence aux différents CHS
- les réunions pluridisciplinaires.
- Les formations
- Les tâches administratives en rapport avec l'activité (rédaction de courriers, des rapports annuels, des visites de locaux et des études de poste)

## 2-3 RESSOURCES PEDAGOGIQUES

### 2-3-1 Formation et réunions des médecins

- Réunions de service : 2 par mois, puis 1 réunion par mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015
- Temps de formation des médecins :
  - Eléments fondamentaux du droit pour les médecins du travail ; Lille les 30 et 31 Mars 2015 (Dr Laforge)
  - Collaboration Médecins- DRH ; Nancy du 28 au 30 septembre 2015 (Dr Laforge)
  - Assises régionales de la santé au travail ; Amiens le 3 Novembre 2015 (Dr Laforge)
  - Journée de Pathologie Professionnelle sur les Cancers Broncho-pulmonaires professionnels ; Hôpital Avicenne, Bobigny le 26 Novembre 2015 (Dr Laforge)
  - Formation Excel – 04 novembre 2015 (Dr Laforge)
- Temps administratif :

Les médecins disposent de temps administratif afin de rédiger des comptes-rendus de réunions, des rapports. Ce temps comprend également la gestion des analyses médicales des agents, envoi de courriers aux agents, aux médecins traitants et aux directeurs des ressources humaines.

## 2-3-2 Personnel collaborant avec le médecin

### Référent du pôle Santé depuis mars 2015

Mme CHAUTARD Sophie

Email : [sophie.chautard@cdg27.fr](mailto:sophie.chautard@cdg27.fr)

### Secrétaires

Mesdames Delphine LANGRENE et Anaïs DELALANDE à temps complet assurent le secrétariat médical du service. Madame Amandine De OLIVEIRA a été en remplacement de Madame Anaïs DELALANDE du 04/05/2015 au 09/10/2015.

#### ➤ Temps de formation :

- Gestion du temps et de ses priorités (CNFPT) - octobre 2015 - 3 jours (Mme Langrené)
- Présentation des droits et obligations des fonctionnaires - décembre 2015 - 1 heure (Mme Langrené)
- Formation Excel - novembre 2015 - 0.5 jour (Mme Langrené)

### Ergonome

Mme LEGALL Catherine

Email: [catherine.legall@cdg27.fr](mailto:catherine.legall@cdg27.fr)

### Mission Accessibilité depuis février 2015

M. SCHAUB Damien

Email : [damien.schaub@cdg27.fr](mailto:damien.schaub@cdg27.fr)

### Service Hygiène et Sécurité

M. SIMONNET David

Email: [david.simonnet@cdg27.fr](mailto:david.simonnet@cdg27.fr)

### Cellule Aménagement reclassement/FIPHFP

M. MOUSSY Jérôme

Email : [jerome.moussy@cdg27.fr](mailto:jerome.moussy@cdg27.fr)

### Comité médical

Mme TASDHOMME Marika

Email : [marika.tasdhomme@cdg27.fr](mailto:marika.tasdhomme@cdg27.fr)

### Commission de réforme, assurance statutaire et Contrat Prévoyance

Mme BIARD Christelle

Email : [christelle.biard@cdg27.fr](mailto:christelle.biard@cdg27.fr)

### 3- RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES EFFECTIFS

#### 3-1 EFFECTIFS

3-1-1 <u>Effectif de la collectivité au 01/01/2015</u>	11598
3-1-2 <u>Effectif à voir en 2015</u>	7306
3-1-3 <u>Effectif pris en charge dans l'année</u>	4799

#### 3-2 COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS

Stabilisation des effectifs suivis (11598 en 2015 contre 12 000 en 2014), l'effectif attribué est encore trop important.

**Une mise à jour régulière des effectifs est demandée à chaque collectivité afin d'avoir une estimation plus précise des besoins en terme de suivi médical des agents.**

La redistribution des différents secteurs permet de réduire un peu le nombre de collectivités par médecin et d'améliorer en principe le suivi médical des agents.

En raison des différents mouvements au sein de l'équipe médicale (arrêt congés maladie) et malgré le recrutement du Docteur Anh-Tuan DUONG à partir du 01/09/2015 sur un poste à 20% ( puis à 40% dès le 15 novembre 2015) il a été nécessaire de pratiquer de nouvelles redistributions de secteur.

Le projet de recruter des IDE (Infirmières Diplômées d'Etat) santé au travail au cours de l'année 2015 n'a pas été permis du fait d'un manque de textes législatifs autorisant cette pratique.

#### 3-3 PRINCIPAUX RISQUES REPERES

##### - Les troubles musculo-squelettiques (TMS)

Ils sont le principal facteur de risque identifié chez les agents qui pour la plupart sont déjà fragilisés médicalement de par les missions qu'ils exercent, parfois depuis longtemps. Ce constat doit amener à la réflexion de mise en place d'une prévention primaire.

Les principales restrictions portent sur le port de charge et les contraintes sur les membres supérieurs et sur le rachis. Elles sont principalement observées dans les cantines et réfectoires (gestes répétitifs, port de charge, contraintes de temps).

##### - Le stress professionnel

Certains agents expriment une souffrance psychologique au travail et une souffrance morale (non respect des restrictions et/ou aménagements, non reconnaissance). Nous notons que les TMS sont souvent majorés par le stress professionnel et la souffrance morale.

Cela peut se retrouver dans des difficultés inter personnelles entre agents, une accumulation des tâches sur un agent d'une équipe en lien avec les restrictions des autres agents ou l'absence d'agents.

##### - Le risque d'addiction à l'alcool

Il a été repéré chez certains agents, ce qui nécessitera une surveillance particulière et renforcée. Il s'agira d'être attentif à ce risque susceptible de concerner des agents de l'ensemble des établissements.

- Le risque sonore (bruit)

Il est signalé par certains agents surtout pour les services de restauration et, à un degré moindre, les services techniques. Ce risque nécessitera une surveillance particulière.

- Autres risques

Ces risques sont liés à l'état des matériels fournis qui peuvent être défectueux ou le manque de matériel adapté aux pathologies des agents.

Un autre risque est lié aux trousses à pharmacie qui doivent être complétées et mises à jour notamment dans les services de restauration où les cas de coupure et brûlures sont plus fréquents.

La surveillance médicale renforcée :

S.M.R. R4624-19 1° al (Décrets spéciaux)

S.M.R. R4624-19 al 2 à 6

Article R 4624-19 :

Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situation relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;

2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;

3° Les travailleurs handicapés ;

4° les femmes enceintes ;

5° les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;

6° Les travailleurs âgés de moins de dix huit ans.

### **3-4 PRINCIPALES PATHOLOGIES RENCONTREES**

A noter que les affections péri-articulaires ou troubles musculosquelettiques représentent les risques les plus fréquents soit 50% des effectifs.

## 4 - CONCLUSION DES EXAMENS CLINIQUES

### 4-1 CONCLUSIONS PROFESSIONNELLES

	Année 2014	Année 2015
Nombre de créneaux mis à disposition	5115	5469
Nombre de visites enregistrées	4564	5172
Nombre de créneaux vides	481	297
Présents	4158	4799
Absents (excusés et non excusés)	406	373
% de présence	91	
Etat de santé compatible avec le poste	2702	3203
Etat de santé compatible avec le poste avec aménagements et/ou restrictions	713	876
Etat de santé incompatible avec le poste de façon temporaire	128	133
Sans conclusion	615	587

*Au moment de l'élaboration du rapport global du service de médecine préventive, le secrétariat a constaté des anomalies dans l'outil statistique du logiciel Agirbe-Médical pour les mois de janvier à avril 2015. De ce fait, l'ensemble des chiffres émis dans ce rapport ont été extraits du logiciel Agirbe-Secrétariat.*

12,23% des visites médicales réalisées sont sans conclusion.

En effet, pour rendre son avis de compatibilité de l'état de santé d'un agent sur son poste, le médecin de prévention a besoin de la fiche de poste.

A défaut, l'avis sera le suivant : « pas d'avis donné en attente fiche de poste ».

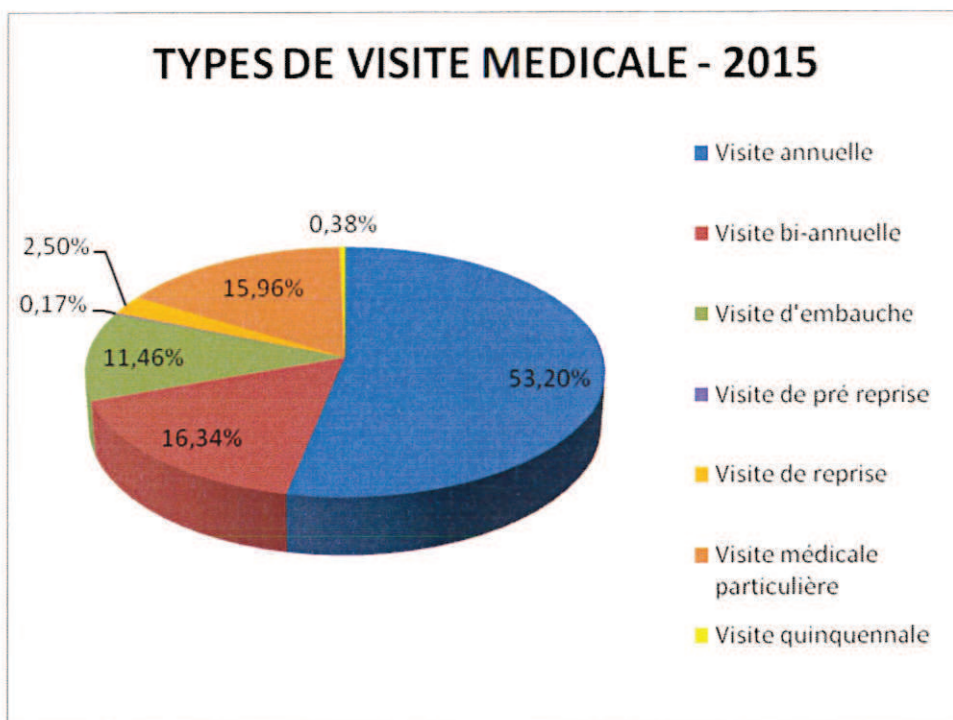
En effet, l'article 3 de la convention d'adhésion au service de médecine préventive du CDG27 indique que *"la collectivité s'engage à fournir au médecin toutes les informations lui permettant d'établir l'état de compatibilité entre l'état de santé de l'agent et les missions indiquées sur la fiche de poste actualisée" et "faute de cette fiche de poste, le médecin de prévention peut ne pas rendre d'avis de compatibilité"*.

Par ailleurs, il est attendu que l'agent fournisse le jour de la visite médicale son carnet de vaccination en cas de vaccination obligatoire.

Dès réception des pièces justificatives, le médecin revoit son avis, sans effectuer de nouvelle visite, et le retourne à la collectivité.

Enfin, le médecin de prévention peut ne pas émettre d'avis si l'agent se présente à sa visite alors qu'il est en arrêt de travail.

#### 4-2 TYPES DE VISITE



Le motif des visites est à relativiser en raison de l'enregistrement parfois erroné des collectivités.

Les visites d'embauche correspondent aux visites des agents très récemment embauchés ou des agents embauchés depuis plusieurs mois voire un à deux ans et n'ayant pas bénéficié d'une visite médicale dans ce laps de temps.

### 5-ACTIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

#### 5.1 ACTIVITE DE TIERS TEMPS

Le service pluridisciplinaire de médecine préventive, composé de médecins de prévention, de préventeurs et d'un ergonome, peut à la demande du médecin de prévention, conseiller l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- l'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- l'information sanitaire.

Le service de médecine préventive peut donc proposer des visites de locaux professionnels ou des études de postes individuelles afin de pouvoir conseiller au mieux la collectivité ou l'établissement.

Ces visites de locaux peuvent être réalisées par une ou plusieurs personnes de l'équipe pluridisciplinaire.

Le service de médecine préventive est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies. Dans ce cadre, il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

Le service de médecine préventive est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi.

Certaines actions peuvent être communes à plusieurs collectivités ou établissements (participation à des groupes de travail, participation aux CTP et CHS, analyse des accidents de service, rédaction du rapport annuel d'activité,...).

D'une manière générale, le service de médecine préventive est amené à remplir l'ensemble des actions prévues par la réglementation et plus particulièrement celles découlant des dispositions du décret du 10 juin 1985.

➤ Temps de travail des médecins intra-Cdg :

- Réunion sur les **fiches métiers** (médecins et conseillers hygiène et sécurité) : 21 demi-journées (soit 7 demi-journées par médecin)
- **Groupe de travail portant sur le service médecine avec les Elus du Cdg** : 3 demi-journées
- Réunion groupe de travail sur le **Service Aide à Domicile (SAD)** avec Catherine Legall. (CVD) : 8 demi-journées
- **Cellule Aménagement reclassement** 1 vendredi par mois
- Réunion groupe de travail **CREP** (Cellule de Retour à l'Emploi Précoce) (CVD) : 7 demi-journées

➤ Temps de rencontre avec les collectivités, études de poste et visite de locaux :

Petit-déjeuner « **Quelles mesures ? Quelles restrictions ?** » Les 16 et le 24 juin 2015 au Cdg.

- Les études de poste, visites de locaux et visites d'intervention des risques professionnels ont été réalisés par un médecin de prévention accompagné de l'ergonome ou d'un préventeur.

COLLECTIVITES	TYPE D'ACTION ET POSTE CONCERNE	LIEU	DATE	NOM DE L'INTERVENANT	TEMPS ACCORDE
Conseil Régional	Etude service Restauration scolaire	Dumézil - Vernon	09/01/2015	Dr Bouzar	1 j
	Plan de prévention avec RH	Hôtel de Région	03/02/2015	Dr Bouzar, Dr Van Doren et Dr Laforge	1.5 j
	CHS	Hôtel de Région	01/06/2015	Dr Van Doren	0.5 j
	Sensibilisation Gale	Dumézil - Vernon	11/06/2015	Dr Bouzar	0.5 j
	Sensibilisation Gale	Leroy - Evreux	02/07/2016	Dr Bouzar	0.5 j
	Sensibilisation Gale	Briand - Evreux	02/07/2015	Dr Bouzar	0.5 j
	CHS	Hôtel de Région	21/09/2015	Dr Laforge	0.5 j
Conseil Départemental	CHSCT	Evreux	16/06/2015	Dr Bouzar	0.5 j
	Visite de locaux	Collège Europe, Cormeilles	03/11/2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	Visite de locaux	Collège Navarre, Evreux	05/11/2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
CCAE	Etude de poste agent administratif	Les Andelys	19/01/2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	Visite locaux petite enfance	Les Andelys	08/10/2015	Dr Laforge	1 j
	Rencontre DRH, Mme SKRABANJA	Les Andelys	08/10/2015	Dr Laforge	0.5 j
	Dosimétrie du bruit dans les locaux multi accueil	Les Andelys	En cours	D. Simonnet	
Val de Reuil	Etude de poste agent de restauration	Val de Reuil	Janvier 2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	Etude de poste ATSEM	Val de Reuil	Septembre 2015	Catherine Legall, ergonome	2
	Etude de poste Assistante de Direction	Val de Reuil	Juin 2015	Dr Laforge	2 j
	Rencontre DRH, Mme BARBEY	Val de Reuil	08/06/2015	Dr Laforge	0.5 j
	Visite des locaux du Multi-accueil	Val de Reuil	Avril 2015	Dr Laforge Catherine Legall, ergonome	2 j
CAPE	Etude de poste agent administratif	Douains	16/02/2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	Rencontre DRH, Mme DAIR	Douains	08/07/2015	Dr Laforge	0.5 j
	Rencontre DRH, Mme DAIR	Douains	13/01/2015	Dr Laforge	0.5 j
3 CBI	Rencontre DRH, Mme DEBAIZE,	Breteuil	23/02/2015	Dr Laforge	0.5 j



	Mme GICQUEL				
Breteuil	Rencontre DRH, Mme MUTRICY	Breteuil	23/02/2015	Dr Laforge	0.5 j
	Etude de poste	Breteuil	15/10/2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	VIRP Restauration scolaire	Breteuil	08/12/2015	Dr Laforge, David Simonnet	0.5 j
	Entretien DRH, M. LOUIDET	Breteuil	08/12/2015	Dr Laforge,	1 j
GEA	Etude de poste agent Administratif	Evreux	Janvier 2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	Rencontre DRH, Mme AILLY, Mme LEPELLETIER, Mme JUNOD	Evreux	07/10/2015	Dr Laforge	0.5 j
	Réunion téléphonique, Mme LEPELLETIER	Evreux	06/11/2015	Dr Laforge	0.5 j
SEA Paquetterie	VIRP Chantier de la mairie (service des eaux)	Nonancourt	14/04/2015	Dr Laforge, D. Simonnet	0.5 j
Nonancourt	Etude de poste	Nonancourt	29/05/2015	Dr Laforge Catherine Legall, ergonome	2.5 j
	Rencontre DRH, Mme BIERMAN	Nonancourt	06/10/2015	Dr Laforge	0.5 j
Vernon	Rencontre M. LETOURNEUR, DGS, Mme UHGETTO, DRH	Vernon	08/01/2015	Dr Bouzar	0.5 j
	Rencontre M. LETOURNEUR, DGS	Vernon	Juin 2015	Dr Bouzar	0.5 j
	Etude de poste	Vernon	Janvier 2015	Catherine Legall, ergonome	2 j
	Dosimétrie du bruit dans les locaux multi accueil	Vernon	Non renseigné	D. Simonnet	Non renseigné
Conches en Ouche	Rencontre DRH, M. MOUSSEL	Conches en Ouche	09/06/2015	Dr Bouzar	0.5 j
Intercom Risle Charentonne	Rencontre DRH, Mme PAPLOREY	Beaumont le Roger	25/09/2015	Dr Bouzar	0.5 j
Neubourg	Rencontre DRH, M. CRUCHET	Neubourg	05/06/2015	Dr Bouzar	0.5 j
Saint Marcel	Rencontre DRH, Mme VIMON	Saint Marcel	30/09/2015	Dr Bouzar	0.5 j
SETOM	CHSCT	Mercey	18/09/2015	Dr Bouzar	0.5 j
SETOM	CHSCT	Ecoval	20/11/2015	Dr Bouzar	0.5 j
CIAS CASE	Rencontre DRH, M. ADAM	Louviers	11/05/2015	Dr Van Doren	0.5 j
Louviers	VIRP	Louviers	17/03/2015	Dr Van Doren, D. Schaub	1 j

	Etude de poste	Louviers	29/07/2015	Dr Van Doren Catherine Legall, ergonome	2 j
Pont-Audemer	Rencontre DRH et DGS	Pont-Audemer	28/05/2015	Dr Van Doren	0.5 j
Incarville	Rencontre DRH	Incarville	11/06/2015	Dr Van Doren	0.5 j
Lery	Rencontre DRH	Lery	02/09/2015	Dr Van Doren	0.5 j
Cdc Thiberville	Réunion téléphonique	Cdg	01/04/2015	Dr Van Doren	1h
Pont de L'Arche	Rencontre DRH, M. HARDY, pour une situation CREP	Pont de L'Arche	23/02/2015	Dr Van Doren	0.5 j
Collectivités Sud de l'Eure	Visite d'un local de consultation	Bourth	06/10/2015	Dr Laforge	0.5 j
Les Andelys	Visite d'un local de consultation	Les Andelys	07/10/2015	Dr Laforge	0.5 j
EPIDE	Rencontre Directeur, M. INIZAN	Val de Reuil	30/10/2015	Dr Van Doren	0.5 j
Hôpital de Pont-Audemer	Commission Maintien des agents et présentation de la Directrice des soins	Pont-Audemer	19/11/2015	Dr Duong	0.5 j
Hôpital du Neubourg	Rencontre DRH	Neubourg	20/01/2015	Dr Bouzar	0.5 j

## **5-2 COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS GENERALES SUR CES ACTIVITES**

Il est à noter des modifications de fonctionnement de l'ensemble du service avec des mouvements de l'effectif médical, impliquant une réorganisation des secteurs.

Des temps administratifs et de l'action sur le milieu du travail avec :

- visites des lieux de travail
- études de poste
- rencontres avec les collectivités pour échanges sur situations particulières et/ou amélioration de la collaboration entre les collectivités et le service médical
- réunions pluridisciplinaires 2/mois, puis 1/mois
- participation à la création de groupes de travail (« Service d'Aides à Domicile », « Cellule Retour à l'Emploi Précoce »)

Afin de mieux répondre à la demande des collectivités concernant la situation complexe de certains agents (reprise après arrêt prolongé, nombreux aménagement ou restriction, dysfonctionnement...) il a été créé un outil pour ces demandes de visites médicales particulières (VMP) qui peuvent être à la demande de la collectivité ou de l'agent.

La prise en charge de dossiers complexes demandant la collaboration avec les différents acteurs du Centre de Gestion (préventeurs, cellule de reclassement, ergonome...) est fréquente. Le travail en pluridisciplinarité prend là toute sa dimension et montre son efficacité pour répondre au mieux aux besoins des collectivités.

## 6- BILAN D'ACTIVITE 2015

### 6-1 SECRETARIAT MEDECINE

#### 6-1-1 Une meilleure identification du Service médecine préventive

Afin que les collectivités identifient mieux le service médecine préventive, une adresse mail commune aux secrétaires médicales a été créée ([service.medecine@cdg27.fr](mailto:service.medecine@cdg27.fr)) en juillet 2015. De même, qu'un seul numéro de téléphone a été retenu (02.32.30.35.10).

#### 6-1-2 Le logiciel AGIRHE

Le Centre de Gestion s'est doté depuis 2013 d'un logiciel informatique **Agirhe**, utilisé par les services du CDG et les collectivités elles-mêmes. C'est une Aide à la Gestion Informatisée des Ressources Humaines et de l'Emploi.

Depuis le 02 avril 2014, les collectivités territoriales ont accès à ce logiciel afin d'inscrire elles-mêmes leurs agents sur les créneaux de visite médicale mis à disposition par le service. Les collectivités possèdent ainsi une réelle autonomie dans l'organisation des visites médicales car elles connaissent le mieux les disponibilités de leurs agents.

Malgré la mise en place d'un guide disponible ([www.support.cdg27.fr](http://www.support.cdg27.fr)) aidant l'enregistrement de visite médicale, certaines collectivités semblent ne pas en avoir pris connaissance.

**Pour rappel, si la collectivité n'utilise pas de créneau de visite médicale, elle doit impérativement en informer le secrétariat par mail sinon, ces créneaux lui seront facturés.** Les secrétaires du secrétariat médical restent disponibles pour les accompagner dans leur démarche.

#### 6-1-3 Continuité des visites médicales particulières

Le service de médecine préventive a instauré, en 2014, des journées consacrées aux visites médicales particulières (VMP). Chaque médecin est affecté en moyenne 1 journée par mois à ces VMP sur le local de consultation du CDG à Evreux.

Ces visites peuvent également avoir lieu dans les différents locaux du département sous réserve qu'elles soient prévues sur 2 créneaux de visites et qu'elles soient validées par le service via le formulaire de demande.

Cette organisation se fait par le biais d'un outil, un formulaire de demande de VMP, dont les objectifs sont de permettre de valider le caractère particulier de la visite en demandant à la collectivité ses attentes précises par rapport à l'avis médical, d'obtenir le maximum de renseignements et, si nécessaire, de la programmer sur un temps de visite prolongé.

Grâce à cette mise en place, le secrétariat réceptionne les demandes de VMP, demande les pièces justificatives nécessaires (fiches de poste, avis du Comité Médical...). Après validation du service, des créneaux de visite sont attribués par le secrétariat. Les visites sont ainsi mieux préparées et l'équipe pluridisciplinaire est présente sur le local d'Evreux si besoin, au cours de la visite.

Les documents envoyés au secrétariat permettent ainsi à celui-ci d'orienter les collectivités vers les services compétents lorsque la visite demandée ne concerne pas la médecine préventive (médecin agréé pour aptitude, Comité médical ou Commission de réforme...).

#### **6-1-4 Facturation**

La principale difficulté rencontrée par le service de Médecine préventive reste toujours **l'organisation des visites médicales durant les périodes de congés scolaires**. Il est très compliqué pour le secrétariat de faire accepter la mise à disposition des créneaux de visite médicale autant pour les petites collectivités que pour les plus importantes dans ces périodes, qui correspondent à environ 16 semaines par an.

Les congés des médecins sont priorités sur ces 16 semaines mais ils travaillent tout de même durant les congés scolaires.

Un travail laborieux, à base de relances téléphoniques et de mails, a été réalisé par les secrétaires en aval des visites de cet été 2015 afin d'éviter comme l'année précédente une perte du temps médical des médecins et une perte financière du Centre de Gestion (qui avait dû annuler de nombreuses factures). Ce travail fastidieux a été maintenu jusqu'à la fin de l'année et sera encore d'actualité en 2016 afin de pourvoir aux besoins de toutes les collectivités.

**Il est important de bien optimiser l'ensemble des créneaux afin de pérenniser l'activité et l'existence du service de Médecine Préventive.**

#### **6-2 GROUPE DE TRAVAIL**

La formation d'un groupe de travail avec des élus du département et nos services a été instaurée au début du 2<sup>ème</sup> semestre 2015 afin de mener une réflexion sur les problématiques rencontrées par le service et par les collectivités. En effet, en 2014, 1000 créneaux de visite médicale n'ont pas été utilisés, soit parce que les agents ne sont pas venus, soit parce que les créneaux n'ont pas été complétés. De plus, le service de Médecine Préventive accuse, en 2014 un déficit de 220 000€.

Après discussion entre les élus et les services du CDG, 3 points de réflexion ont été abordés et ont abouti à des axes de travail :

##### **6-2-1 Comment réduire les créneaux vides ?**

Une nouvelle procédure de mise à disposition des plannings a été instaurée dès mars 2015 et validée par le groupe de travail.

Désormais, un mail est envoyé aux collectivités ayant des créneaux de visites ouverts, à compléter, environ 6 semaines avant la date de visite. Puis, 3 semaines avant cette date, si les créneaux ne sont pas complétés par la collectivité, un courrier est adressé à l'Autorité territoriale. Enfin, un dernier mail de relance est réalisé 10 jours francs avant la visite si le créneau n'est

toujours pas complété. Cette dernière relance évoluera dans la prochaine convention, puisque l'ultime mail partira 15 jours ouvrés avant la dernière visite si la collectivité ne s'est pas manifestée.

Des courriers ont également été envoyés aux collectivités ayant le plus fréquemment des créneaux vides ou des agents absents non excusés pour les sensibiliser sur cette perte du temps médical et donc financière.

Faute d'effort des collectivités pour respecter ses délais, le CDG se réserve le droit de dénoncer la convention.

### **6-2-2 Quel tarif appliquer ?**

Une étude a été menée entre le service comptabilité et le groupe de travail afin de proposer une nouvelle tarification au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les tarifs suivants ont été validés par le Conseil d'administration du 3 décembre 2015 : 65 € pour les collectivités affiliées, 95 € pour les non-affiliées et 81.60€ pour la convention 276.

Une réflexion a également été menée sur la participation financière des locaux de consultation. Pour toute nouvelle convention de local, il a été décidé de demander une mise à disposition gracieuse.

### **6-2-3 Comment optimiser le temps de travail ?**

Une nouvelle organisation du temps de travail des médecins a été validée afin d'afficher un service de prévention plus proche des collectivités, en termes de visites médicales mais également en termes d'action sur le milieu du travail. Une répartition du temps médical, de jours d'action sur le milieu de travail, temps administratif, temps pluridisciplinaire, a été proposée aux médecins selon une base de 20 créneaux ou de 15 créneaux par jour.

Le secrétariat de Médecine Préventive s'est vu confier la tâche du rapatriement de l'ensemble des données de l'ancien logiciel vers le nouveau logiciel dès le mois de septembre. Devant l'ampleur de la tâche, un agent contractuel, M. FIEVET Sébastien, a intégré l'équipe pour se consacrer à cette activité. Cela a permis aux médecins de ne se concentrer que sur l'examen médical lors des visites, ces manipulations informatiques étant faites auparavant par leurs soins.

Les médecins de prévention, dans le but d'optimiser leur temps médical ont élaboré un auto-questionnaire. Ce document, est transmis par la collectivité, aux agents, en même temps que la convocation. Il a pour but de détecter rapidement les problèmes médicaux des agents.

### **6-2-4 Une nouvelle convention**

De l'ensemble de ces réunions avec le groupe de travail a découlé l'élaboration d'une nouvelle convention qui a été proposée aux collectivités dès le mois d'octobre et validée par le Conseil d'Administration du CDG le 03 décembre 2015. Elle a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les articles modifiés sont principalement Article 3 II Conditions de mise en œuvre A et B : nombre de créneaux par type de visite médicale, délais d'annulation et facturation.

### 6-3 CONCLUSIONS MEDICALES

- La **visite médicale** reste l'activité essentielle du médecin de prévention. Elle occupe de **60 à 80%** de son temps de travail.
- **On note une augmentation de l'activité sur le milieu du travail passant à 70 jours sur l'année 2015.** L'année 2015 devra poursuivre l'étude des postes de travail et la visite des ateliers et locaux avec l'aide des préventeurs et de l'ergonome du centre de gestion. Ces études ont pour but d'apprécier l'aptitude des agents, les éventuelles restrictions afin de faciliter les aménagements et les évaluations de l'exposition à divers risques.
- On note une réelle mise en œuvre du **travail pluridisciplinaire** (notamment par la mise en place des réunions pluridisciplinaires 1 à 2/mois, d'outils d'échange d'information entre les différents services (ergonome, préventeurs, comité médical, commission de réforme, CAR, CREP ... .))
- La collaboration avec les collectivités passe non seulement par le biais de rencontres programmées mais également par le biais d'échanges téléphoniques ou par mail.
- Au cours de ces échanges avec les collectivités, il est apparu que le **document unique** n'était pas, pour un certain nombre d'entre elles, encore mis en place. Or, ce document est **OBLIGATOIRE**.  
Le CDG se tient à leur disposition pour les orienter et les accompagner dans l'élaboration de ce dernier.  
Les assistants de prévention des collectivités se sont dits satisfaits des échanges avec le service de médecine préventive. Cependant, certains ont le sentiment que leurs missions ne sont pas reconnues par leur collectivité et/ou que le temps dédié ne soit pas respecté. La mise en application de ces missions serait pourtant bénéfique en termes de réduction des risques professionnels (diminution de l'apparition de TMS et diminution de l'incidence des accidents de travail...).
- Parmi les risques au travail, les troubles musculosquelettiques (TMS) restent sur représentés.  
Les TMS constituent actuellement les pathologies professionnelles les plus déclarées. Ce sont des maladies multifactorielles à composantes professionnelles : biomécaniques, organisationnelles et psychosociales et il devient alors impératif de revoir la prévention collective de ces risques.

Des actions pour la prévention du risque bruit ont été mises en place avec le service Hygiène et Sécurité (dosimétrie et proposition d'actions).

Devant l'expression du ressenti de mal être au travail et pour prévenir le risque psychosocial, une collaboration étroite avec les collectivités doit permettre d'évaluer plus précisément l'incidence de ce ressenti et de mettre en place des actions (repérage, identification, écoute, conseil et éventuelle prise en charge psychologique proposée par certaines assurances statutaires). La transversalité des acteurs du CDG est une clé de cette réussite.

- Les nombreuses études de poste réalisées par Mme LEGALL Catherine, ergonome, ont permis d'apporter des solutions dans la mise en place des aménagements et de porter des messages pédagogiques reproductibles.

- Pour répondre aux exigences attendues de la conclusion de la visite de médecine préventive, il est important que les raisons de la convocation et la programmation des plannings soient respectées.

En effet pour rendre ses conclusions au cours de la visite le médecin a besoin, d'éventuels renseignements complémentaires (examens médicaux, carnet de santé ...) permettant de compléter l'évaluation de l'état médical de l'agent. L'agent doit pouvoir être prévenu au moins 48h à l'avance, afin de rassembler ces éléments et de se préparer comme pour toute visite médicale.

Concernant les missions de l'agent, la fiche de poste détaillée, nominative, actualisée et la plus exhaustive possible permet d'évaluer en toute objectivité les missions prescrites et le travail réalisé.

Ainsi la nature de la visite (systématique, supplémentaire, de reprise, embauche...) doit être spécifiée et s'il s'agit d'une visite à la demande de la collectivité, le motif doit être porté avant la visite à la connaissance du médecin et de l'agent.

- Les EPI :

Il ressort des entretiens au cours des visites médicales que les EPI sont dans l'ensemble portés.

Il apparaît que certains EPI ne sont pas suffisamment renouvelés lorsqu'ils sont usagés. Ils sont parfois partagés, alors que pour des raisons d'hygiène, ils devraient être individuels.

L'entretien des tenues EPI pour certaines missions particulièrement salissantes (ex : agents de voirie, espaces verts et station d'épuration) est parfois assuré par les agents eux-mêmes.

Les risques infectieux liés à ces missions ne paraissent pas compatibles avec l'entretien de leur tenue de travail à leur domicile et pourraient être dangereux, en termes d'hygiène, pour l'agent et son entourage personnel ainsi que le précise les termes du code du Travail :

*Article R4321-4 : L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.*

*Article R4323-95 : Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.*

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conditions de fournitures des équipements de protection individuelle prévues par l'article L. 1251-23, pour les salariés temporaires.

Il apparaît qu'une réflexion puisse être menée, à l'image de certaines collectivités, pour assurer l'entretien des tenues des agents ayant des missions générant particulièrement des salissures soit en faisant appel à une entreprise extérieure soit en donnant à ces agents une prime de salissure (en s'assurant que celle-ci soit utilisée pour faire appel à un service de pressing).

- Il semble que les agents ne disposent pas du matériel adéquat ou s'ils en disposent, ne l'utilisent pas (défaut d'information, résistance au changement). Par ailleurs certaines collectivités ne seraient pas en adéquation avec les nouvelles réglementations (travail en

hauteur, utilisation de produits phytosanitaires...), mettant ainsi en danger la sécurité de leurs agents et engageant leur responsabilité en cas d'accident.

- Collaboration à des groupes de travail (SAD, CREP) avec réelle plus-value de l'avis médical pour l'aide aux collectivités et/ou aux agents.

-Les agents exerçant les missions d'aides à domicile, en raison des spécificités de leurs missions (isolement physique, isolement géographique, troubles musculosquelettiques fréquents, charges psychologiques) sont exposés à des risques physiques et psychosociaux. Malgré des formations qualifiantes (auxiliaire de vie...) avec une actualisation, une harmonisation des connaissances et pratiques, leurs conditions de travail restent difficiles.

Une réflexion a été entamée en 2014 par la création du groupe de travail SAD (Service d'Aides à Domicile). Il est composé de responsables de services d'aides à domicile et du service de médecine préventive (médecin-ergonome). Il a entamé une réflexion qui se poursuit pour proposer aux collectivités d'améliorer les conditions de travail de ces agents et d'assurer une qualité de services rendus aux bénéficiaires.

-Mise en place par l'équipe du centre de gestion d'une nouvelle mission permettant de faciliter le retour à l'emploi précoce CREP (Cellule de Retour à l'Emploi Précoce) des agents en situation d'arrêt prolongé, sur la base du volontariat de la collectivité et de l'agent.

## 7 - PLAN D'ACTIVITÉ 2016

- Poursuivre la surveillance de la santé des agents sur des secteurs bien définis et attribués à chaque médecin, assurer un meilleur suivi et vérifier la compatibilité entre le poste et l'état de santé de l'agent.
- Faire appliquer les termes de la nouvelle convention d'affiliation, notamment dans l'enregistrement des visites médicales, respecter le type et la durée de la visite programmée selon le tableau suivant :

Type de visite médicale	1 créneau	2 créneaux
Visite médicale réglementaire <sup>1</sup>	x	
Visite de surveillance médicale renforcée (à la demande du médecin de prévention)	x	
Visite médicale d'embauche		x
<b>Visite médicale de reprise</b> après: Congé de longue maladie (CLM), Congé de longue durée (CLD), Congé de grave maladie, Accident de service, Maladie professionnelle Maternité Disponibilité		x
<b>A la demande :</b>		x

<sup>1</sup> Périodicité fixée actuellement à 2 ans ou 5 ans en fonction de la nature de l'établissement et modifiable en fonction l'évolution de la réglementation



De l'agent De la collectivité Du Comité médical De la commission de réforme De la CPAM		
Dossier de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)		x
Tout autre cas non énuméré ci-dessus		x

- Poursuivre le travail en pluridisciplinarité pour une meilleure réponse aux attentes des collectivités.
- Continuer à être disponible aux demandes d'intervention et d'information des collectivités. Poursuivre les rencontres pour répondre aux questions, expliquer et aider les collectivités dans la prise en charge des TMS et éventuels RPS.
- Maintenir les visites de locaux et les études de poste au cours de cette année 2016 en partenariat avec l'équipe pluridisciplinaire.  
Les troubles musculo squelettiques représentent la majorité des restrictions, l'aide de l'ergonome va contribuer au maintien de l'agent à son poste de travail à plus long terme.
- Poursuivre la mission CREP (Cellule de Retour à l'Emploi Précoce).
- Proposer aux collectivités des rencontres avec les responsables de service afin d'échanger sur les éventuelles restrictions et la réalité de l'organisation du travail sur le terrain (exemple : « petit déjeuner » sur le thème : « quelles mesures pour quelles restrictions »)
- Aider au maintien dans l'emploi et au reclassement des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions en participant aux réunions de la CAR (Cellule Aménagement Reclassement).

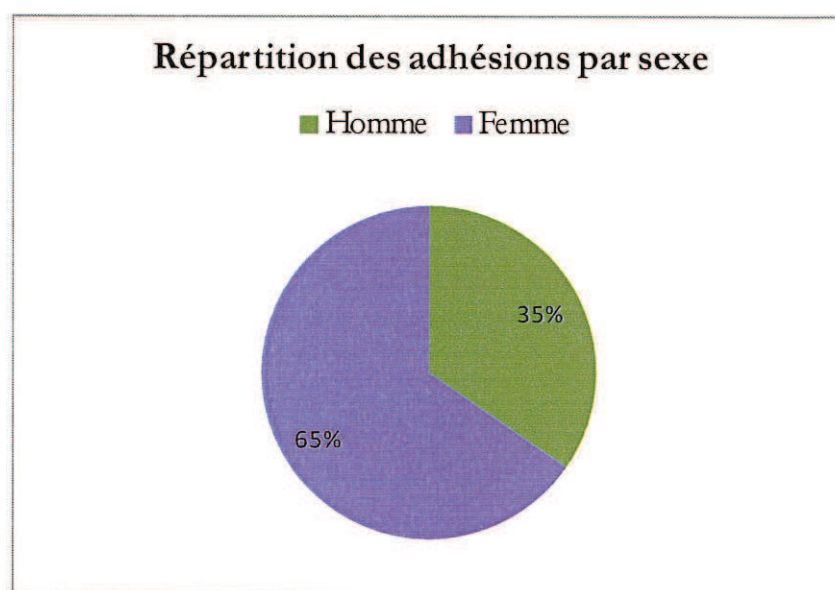


## II. CONTRAT PREVOYANCE 2015

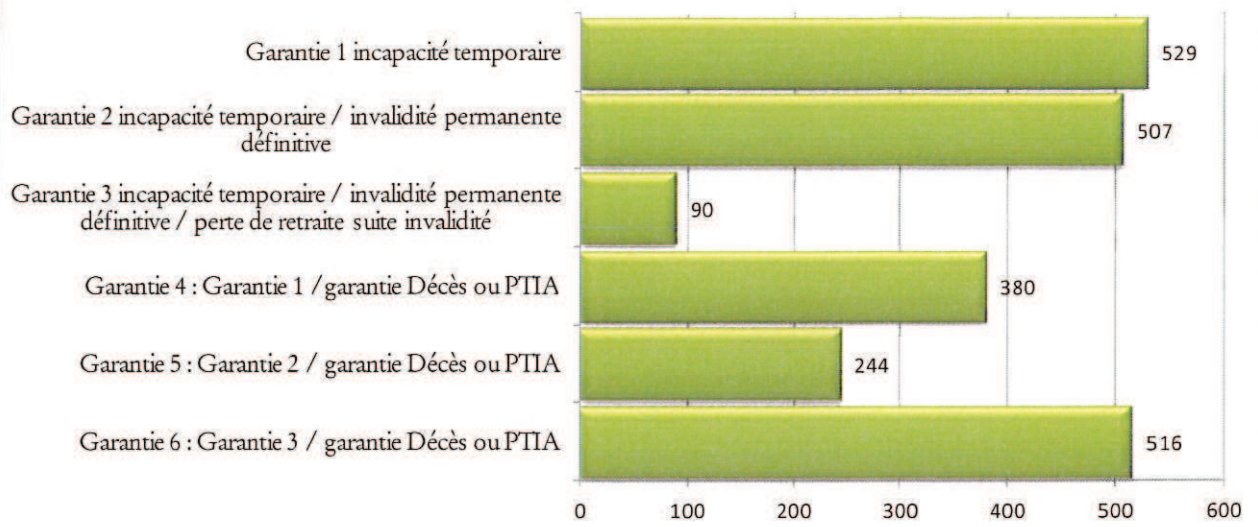
---

La Convention de Participation mise en place par le CDG27 en 2013 compte au 31/12/15, **140 collectivités adhérentes** représentant **2 266 agents**, sur 310 collectivités ayant mandaté le centre de gestion.

	2013	2014	2015
Adhésion agents	1659	225	382



### Répartition des adhésions par garantie



Les adhésions agents faites sur 2013 n'étaient pas soumises au questionnaire médical.

Depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2014, ce n'est plus le cas, sauf pour les nouveaux agents entrés en collectivité depuis moins de 6 mois. Un courrier a été transmis aux collectivités adhérentes afin de rappeler cette information aux agents concernés.

En 2015, il y a eu 382 adhésions agents supplémentaires.

185 adhésions ont été stoppées pour les raisons suivantes :

- Départ en retraite ;
- Mutation ;
- Démission ;
- Décès ;
- Disposition pour convenance personnelle.

Aucune fin d'adhésion n'a été motivée par une résiliation de la part des agents.

Il reste encore 8 collectivités dont l'effectif est supérieur à 150 agents et dont les adhésions sont faibles, moins de 49%.

61 collectivités de moins de 100 agents ont également un taux d'adhésion inférieur à 49% dont 28 n'ont aucune adhésion agent.

Des réunions d'informations sont prévues pour Mars 2016 pour permettre aux collectivités de relancer la communication auprès de leurs agents pour la souscription de la prévoyance.

Des rendez-vous seront programmés début 2016 auprès des 8 collectivités de plus de 150 agents.



### III. ASSURANCE GROUPE 2015

---

En 2015, 435 collectivités sont adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire.

Des rendez-vous de suivi ont été réalisés auprès de 24 collectivités par SOFCAP.

La communication auprès des collectivités est matérialisée par des mailings portant sur différents thèmes :

« Découvrez notre plateforme de gestion des absences sur Internet »

« Découvrez le programme CHANCE »

« Rappel sur les délais contractuels de déclaration des sinistres »

« Déclarez votre Base de l'assurance sur Internet »

« Découvrez la contre-visite et l'expertise médicales »

Une enquête de satisfaction a été réalisée auprès de 424 collectivités en octobre 2015. Un retour de 146 collectivités a été analysé.

Il en ressort un taux de satisfaction global de 98%

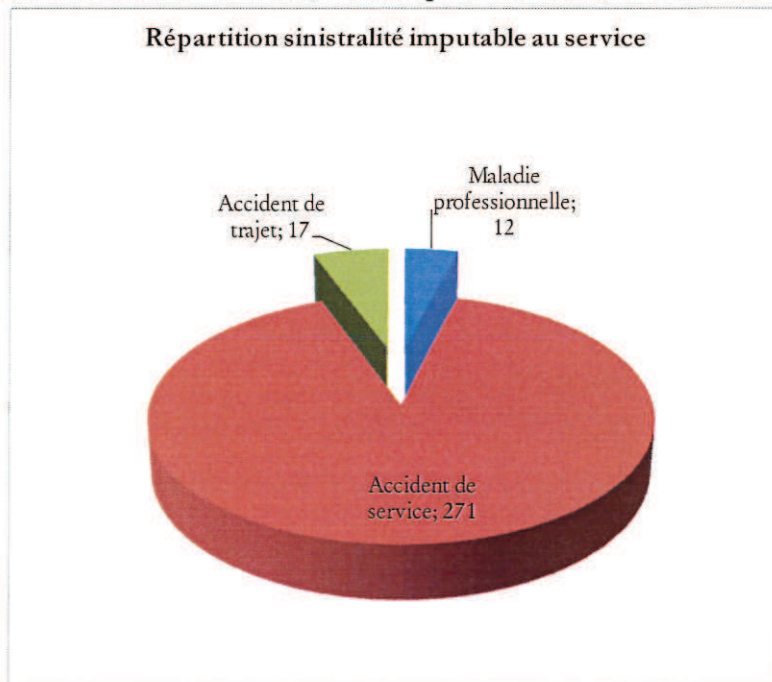
#### La sinistralité des collectivités adhérentes au contrat groupe

##### Comparatif du nombre de déclarations accident service /trajet/ maladie professionnelle 2014-2015

	2014	2015
Maladie professionnelle	12	12
Accident de service	221	271
Accident de trajet	23	17
<b>TOTAL déclarations</b>	<b>256</b>	<b>300</b>

### Accident de travail et maladie professionnelle

300 déclarations ont été faites en accident, maladie professionnelle sur 2015 dont :



### Congés de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie)

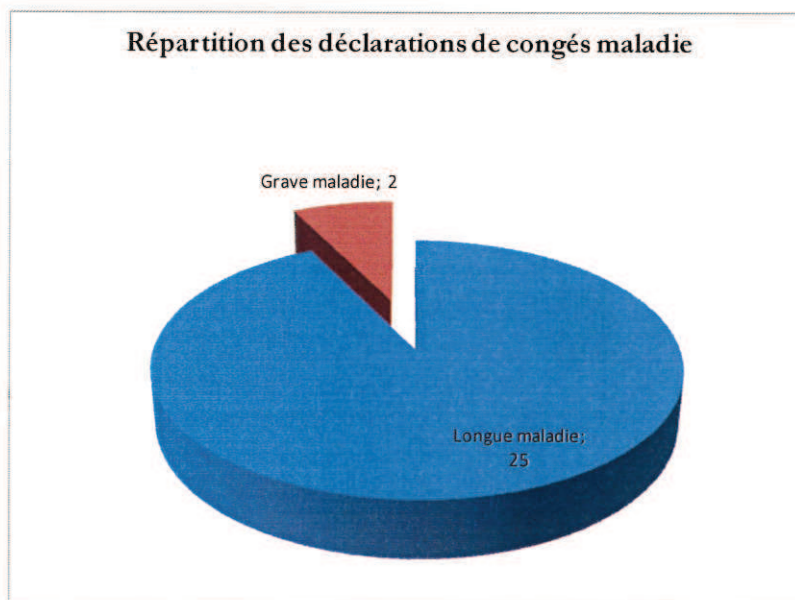
27 déclarations de maladie (CLM; GM) ont été faites par les collectivités adhérentes :

- 1941 déclarations pour des arrêts en maladie ordinaire pour 1001 agents, la durée moyenne d'un arrêt de maladie ordinaire est de 20 jours ;
- 252 déclarations pour des arrêts de maladie ordinaire de plus de 15 jours ;
- 288 déclarations pour des arrêts de maladie ordinaire de plus de 30 jours ;
- 88 déclarations de maladie ordinaire concernant des arrêts d'une durée de plus de 90 jours.

#### **Comparatif du nombre de déclarations en congé de maladie 2014-2015**

Type maladie	2014	2015
Longue maladie	19	25
Longue durée	2	0
grave maladie	2	2
<b>Total déclarations</b>	<b>23</b>	<b>27</b>



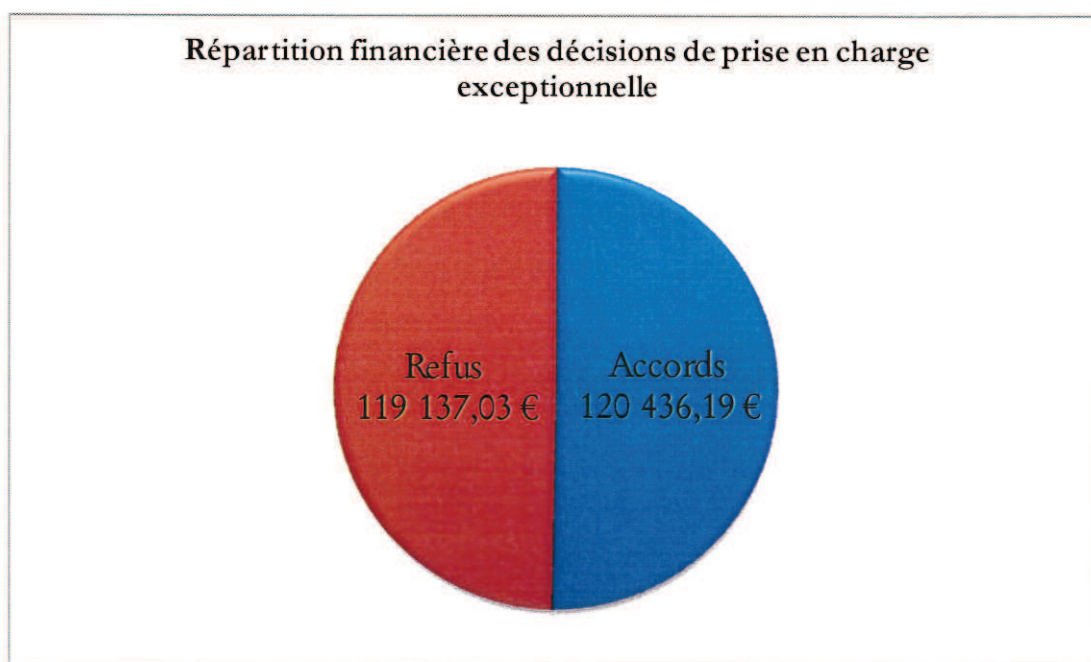


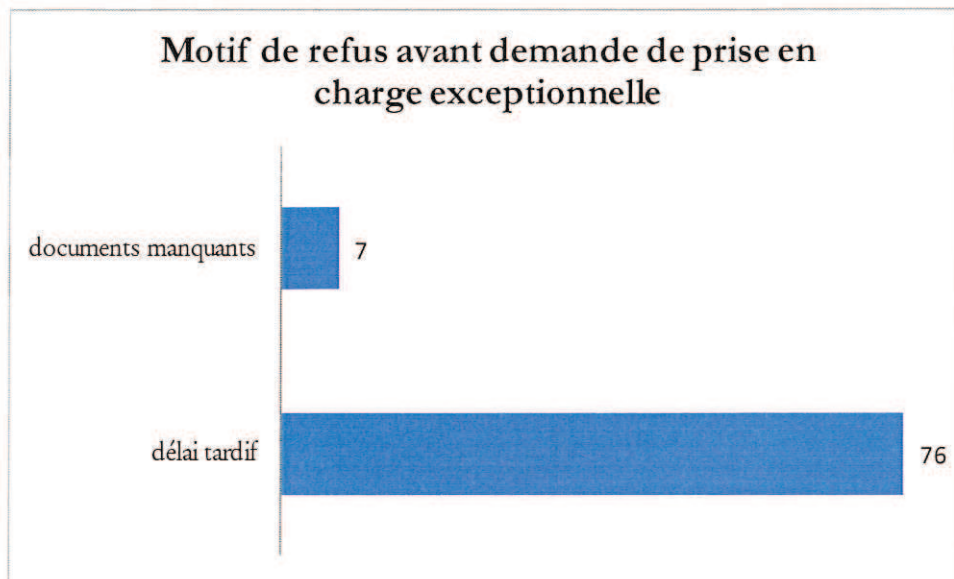
Les déclarations de longue maladie et grave maladie concernent des congés maladie dont la date d'origine est sur 2015.

#### Les demandes de prise en charge exceptionnelle

Dans le cadre du contrat, des demandes de prise en charge exceptionnelle ont été faites par les collectivités adhérentes :

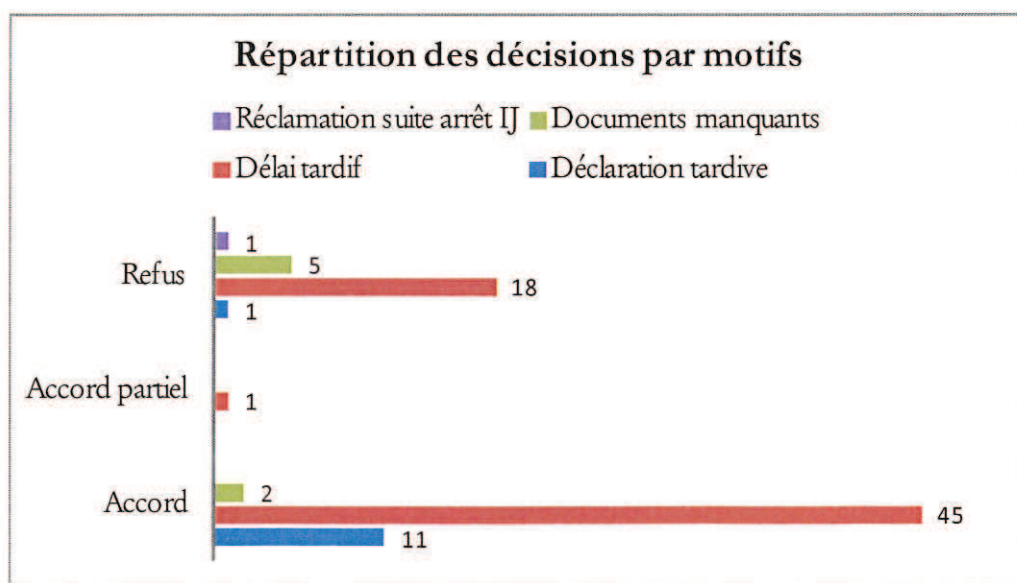
84 demandes dont 59 ont obtenu un accord de prise en charge et 25 un refus.



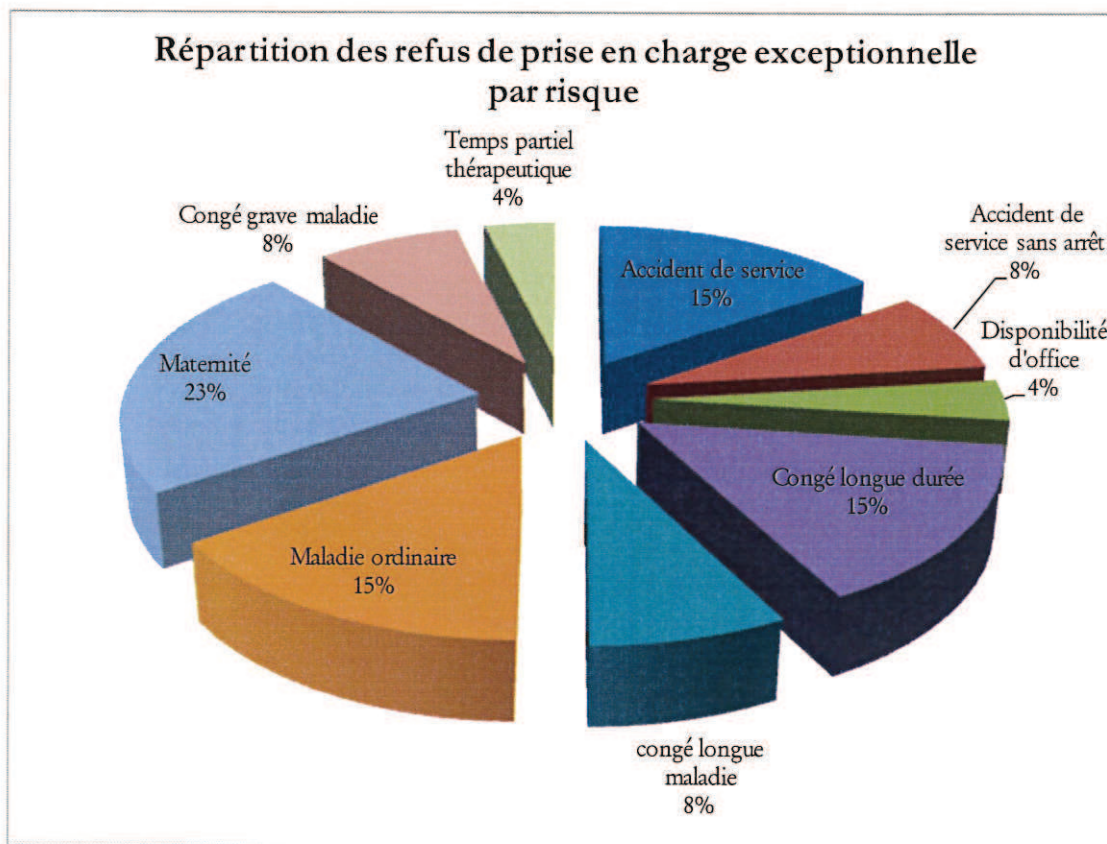


Dans 90% des demandes, l'assureur a refusé la prise en charge en amont suite à l'envoi tardif des pièces. Sur 76 dossiers, 62 concernent des risques dont l'année d'origine est à partir de 2013, avec un délai contractuel de déclaration de 120 jours.

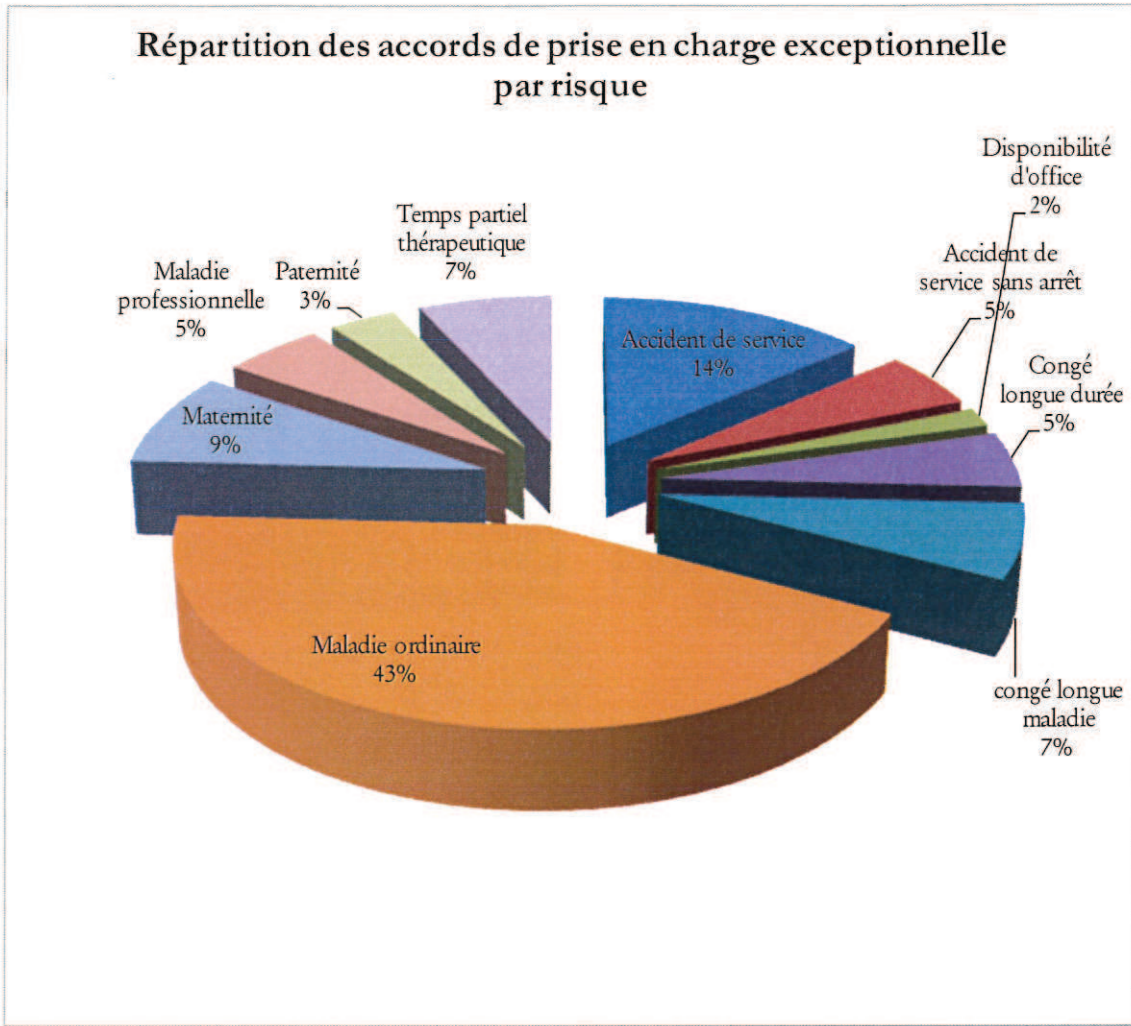
Une réclamation a été faite sur une suspension d'indemnités journalières 90 jours à partir de l'avis de la Commission de réforme qui a été refusé, car cette suspension est prévue contractuellement.



Les accords de prise en charge représentent 70% des réclamations, et 75% des réclamations ont pour origine des délais de déclaration dépassés.



23% des refus concernent les déclarations de congé maternité.



Les accords de prise en charge sont en majorité orientés sur les congés de maladie ordinaire, longue maladie et longue durée, ce qui représentent au total 55 % des accords de prise en charge exceptionnelle.

Compte tenu du contexte de la loi Notre et du nouveau découpage territorial, impliquant de nouvelles fusions notamment des communautés de communes, un avenant de prolongation d'une année, aux mêmes conditions tarifaires et de garanties a été décidé en accord avec l'assureur.

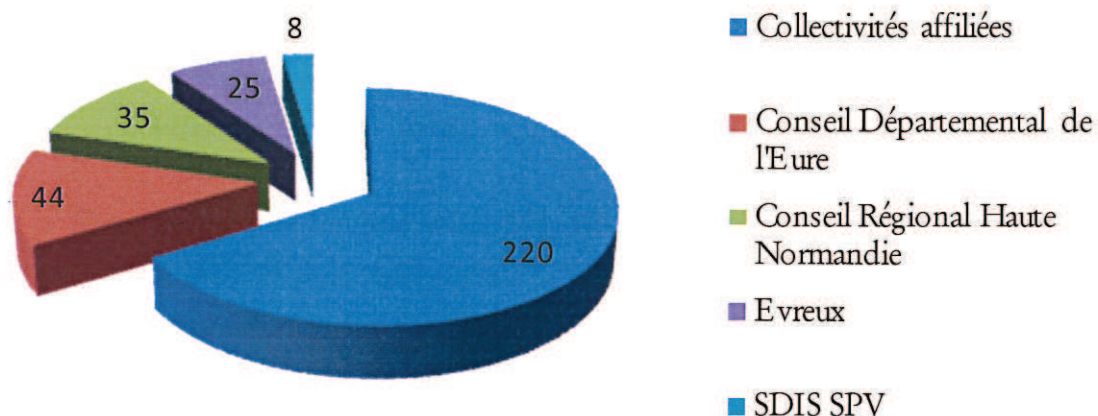
Le contrat actuel dont le terme était prévu au 31/12/2016, se terminera donc le 31/12/2017.

#### IV. BILAN D'ACTIVITE DE LA COMMISSION DE REFORME 2015

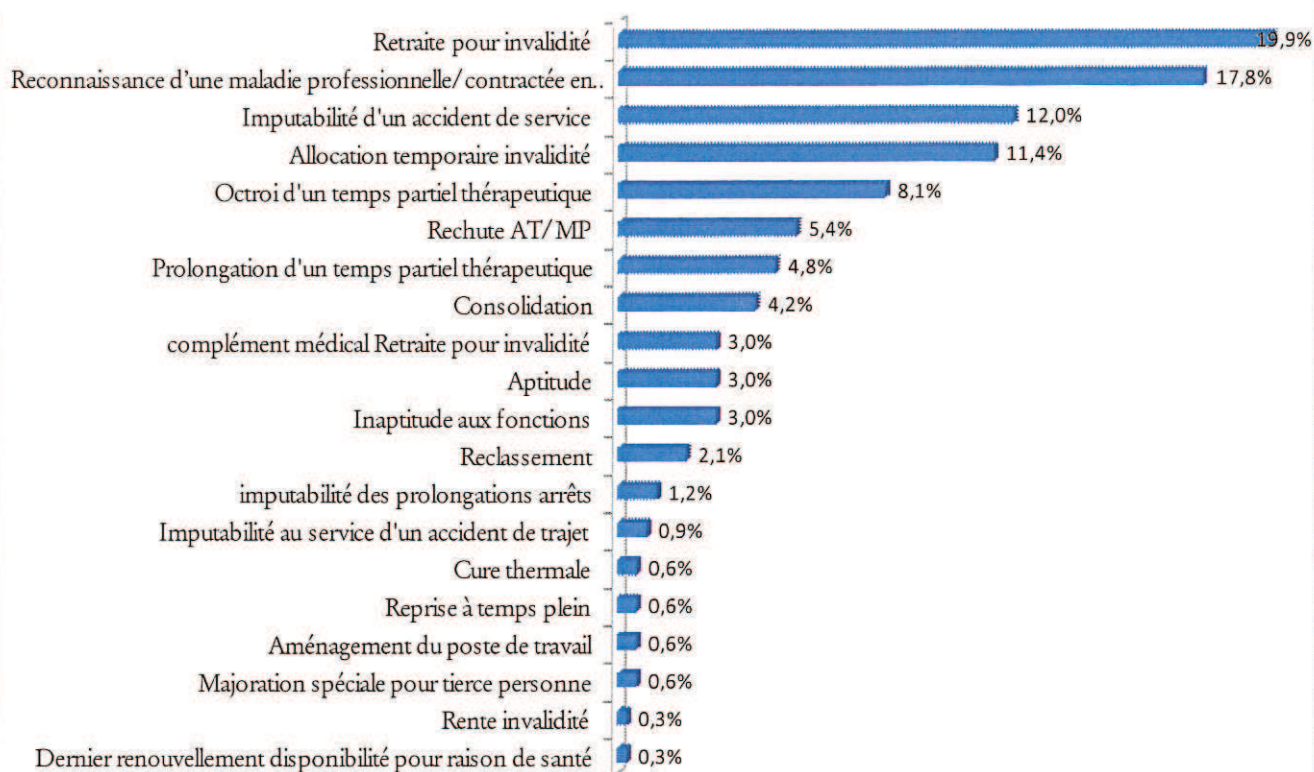
En 2015 le Centre de Gestion a organisé 9 séances pour l'étude de 332 dossiers, ce qui représente une moyenne de 36 dossiers par séance. Il faut noter que suite à l'annulation des séances du 16/04/15 et du 09/07/15, nous avons dû traiter 60 dossiers sur 2 journées complètes (21/05/15 et 10/09/15).

Collectivités	Nb dossiers 2013	Nb dossiers 2014	Nb dossiers 2015	Evolution 2014-2015 (%)
Collectivités affiliées	150	195	220	13%
Conseil Départemental de l'Eure	41	37	44	19%
Conseil Régional Haute Normandie	19	25	35	40%
Evreux	19	22	25	14%
SDIS SPV	20	13	8	-38%
<b>TOTAL dossiers</b>	<b>249</b>	<b>292</b>	<b>332</b>	<b>14%</b>

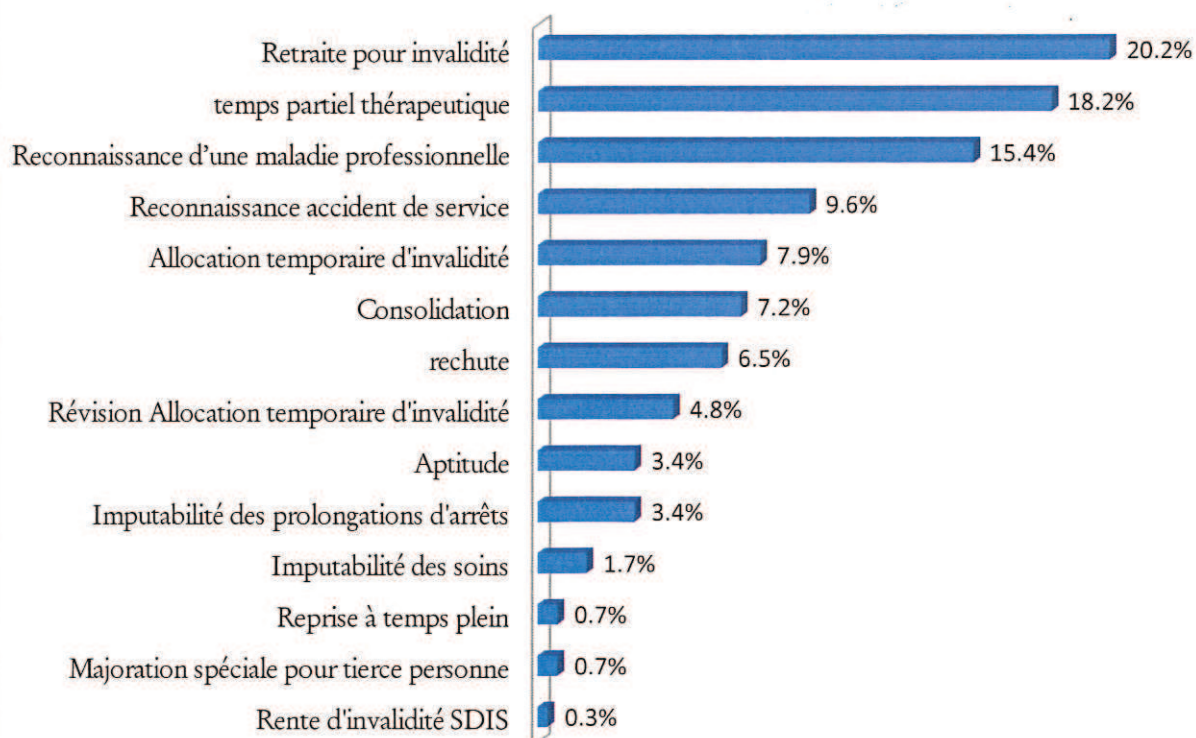
Répartition des dossiers par collectivité



### Répartition des dossiers par motif de saisine 2015

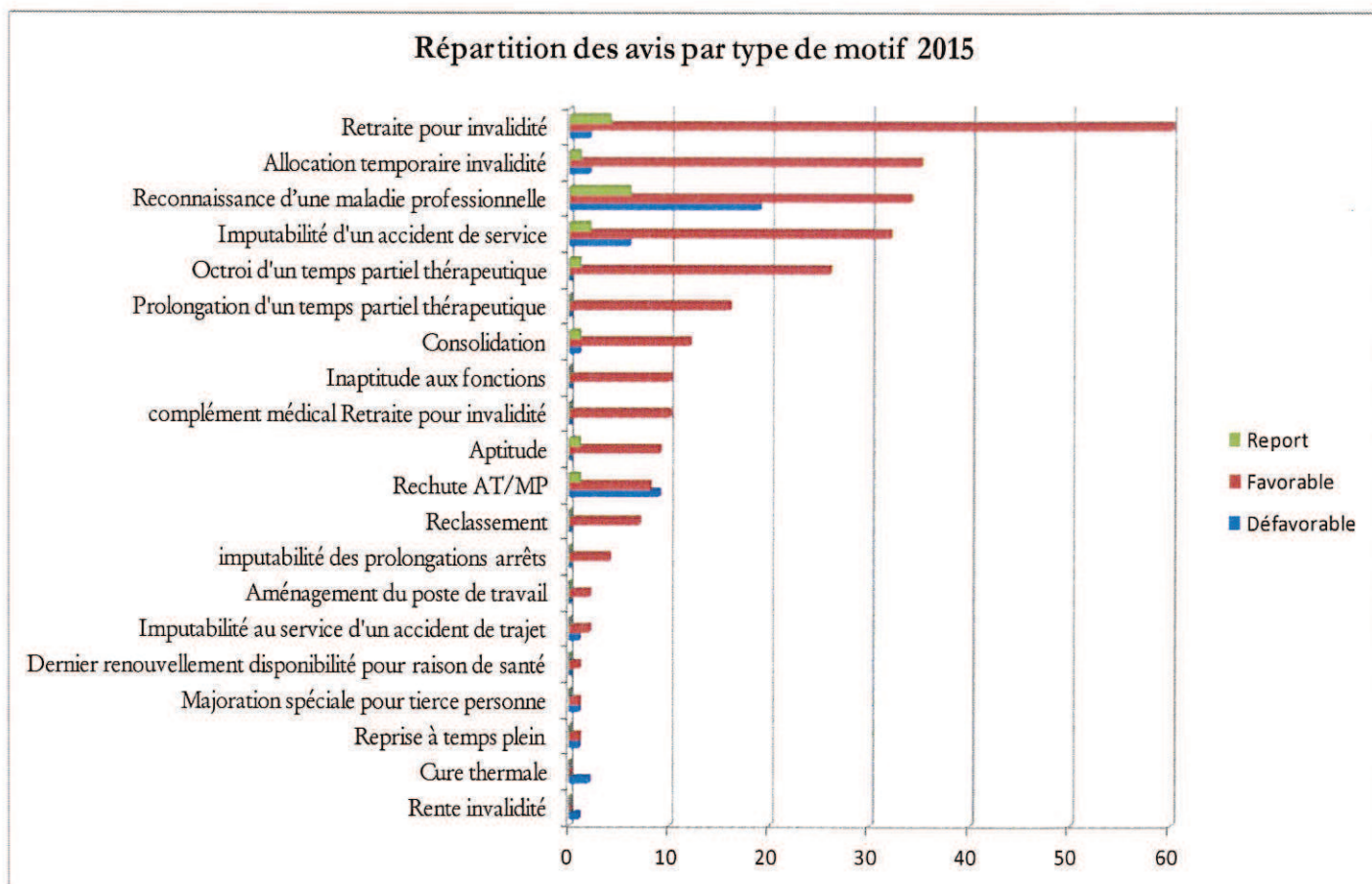
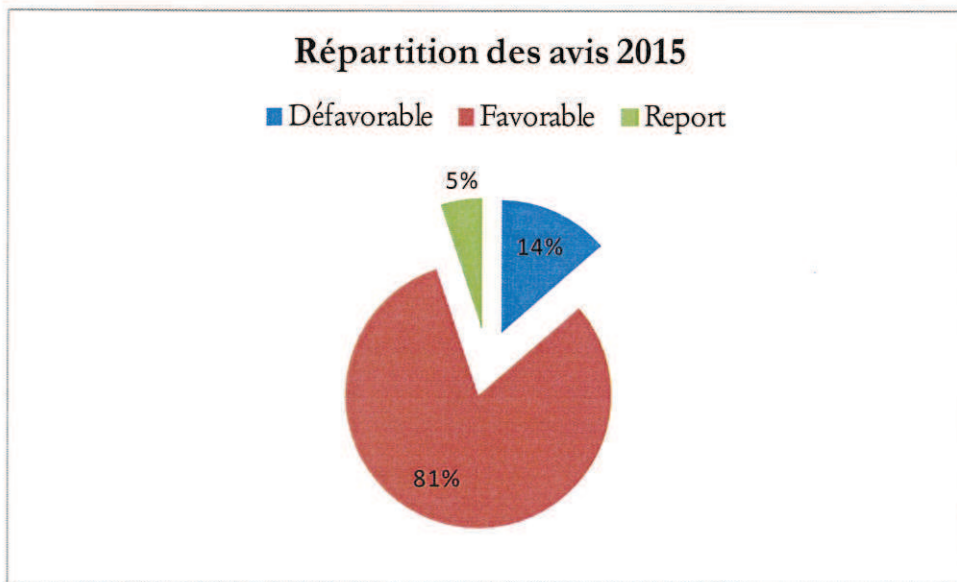


### Répartition des dossiers par motif de saisine 2014



En 2015, on retrouve toujours les demandes de mise en retraite pour invalidité en motif le plus fréquent avec 19,9 % des dossiers. Ensuite les demandes de reconnaissance de maladie professionnelle et d'accident de service.

Les demandes d'ATI représentent 11,4% des dossiers de 2015 contre 7,9% en 2014.







## Facturation des collectivités non affiliées depuis le 01/01/15

Les collectivités non affiliées, le Conseil Régional, le Conseil Départemental, la ville d'Evreux et le SDIS ont confié le secrétariat de la commission de réforme par convention, au Centre de Gestion.

La convention détermine un montant de 160€ par dossier étudié :

2015	Conseil Départemental	Conseil Régional	Evreux	SDIS	TOTAL
Nombre dossiers	44	35	25	8	112
Montant séance	7 040,00 €	5 600,00 €	4 000,00 €	1 280,00 €	17 920,00 €

Suite au renouvellement de la convention, une modification de tarif a été décidée, le montant du dossier sera de 125€ à partir du 01/01/2016.

## Facturation expertises

	2013	2014	2015
Nombre expertises facturées	1	20	51
Montant facturé aux collectivités	80,50 €	1 880,90 €	4 767,64 €

Sur l'année 2015, 61 expertises ont été mandatées et 51 facturées aux collectivités, représentant un montant de 4 767,64€ (les expertises restantes seront facturées sur l'année 2016)

Les expertises sont parfois réalisées dans les départements limitrophes, celles-ci se justifiant par la pénurie de médecins spécialistes dans notre département.

L'augmentation du nombre d'expertise s'explique par le besoin de complément d'information médicale pour les dossiers de retraite pour invalidité.

## Frais des médecins siégeant à la commission de réforme

Le montant par dossier est de 4,50€ et par séance de 43,60€

2015	Collectivités non affiliées		Collectivités affiliées		total
	Montant séances	Montant dossiers	Montant séances	Montant dossiers	
<b>Total</b>	2 092,80 €	1 008,00 €	784,80 €	1 980,00 €	5 865,60 €
	<b>TOTAL CNA</b>	<b>3 100,80 €</b>	<b>TOTAL CA</b>	<b>2 764,80 €</b>	

Frais Président	Frais représentant région	frais représentants CA	TOTAL FRAIS
179,20 €	49,92 €	832,78 €	1 061,90 €

Depuis mars 2015, il n'y a plus de remboursement de frais demandé pour les représentants de la Région

Comparatif Facturation/Indemnité et frais de déplacement collectivités non affiliées

	Montant
Facturation CNA	17 920,00 €
Frais médecins CNA	3 100,80 €
Frais déplacement CNA	49,92 €

Les contraintes rencontrées

La contrainte de n'avoir que 2 médecins membres s'est encore confirmée en 2015 puisque les deux annulations de cette année faisaient suite à l'indisponibilité d'un des deux médecins.

Depuis la rencontre de Mars 2015 avec la DDCS, plusieurs médecins ont été reçus conjointement par la DDCS et le Centre de Gestion.

Nous sommes dans l'attente de plusieurs recrutements pour les prochaines séances.

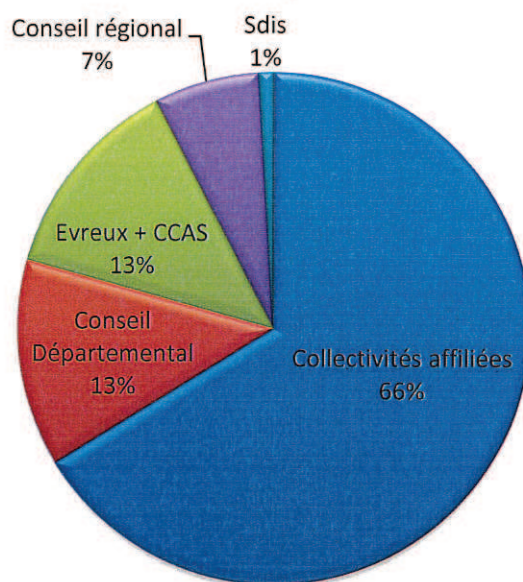
## V. BILAN D'ACTIVITE DU COMITE MEDICAL 2015

Le secrétariat utilise le logiciel AGHIRE depuis le 01/01/2014, il a été ouvert aux collectivités pour une saisine en ligne et un suivi des dossiers en temps réel depuis le 02/04/2014.

Le CDG a organisé 23 Séances pour cette année 2015 et étudié 1291 dossiers, soit une moyenne de 56 dossiers par séance.

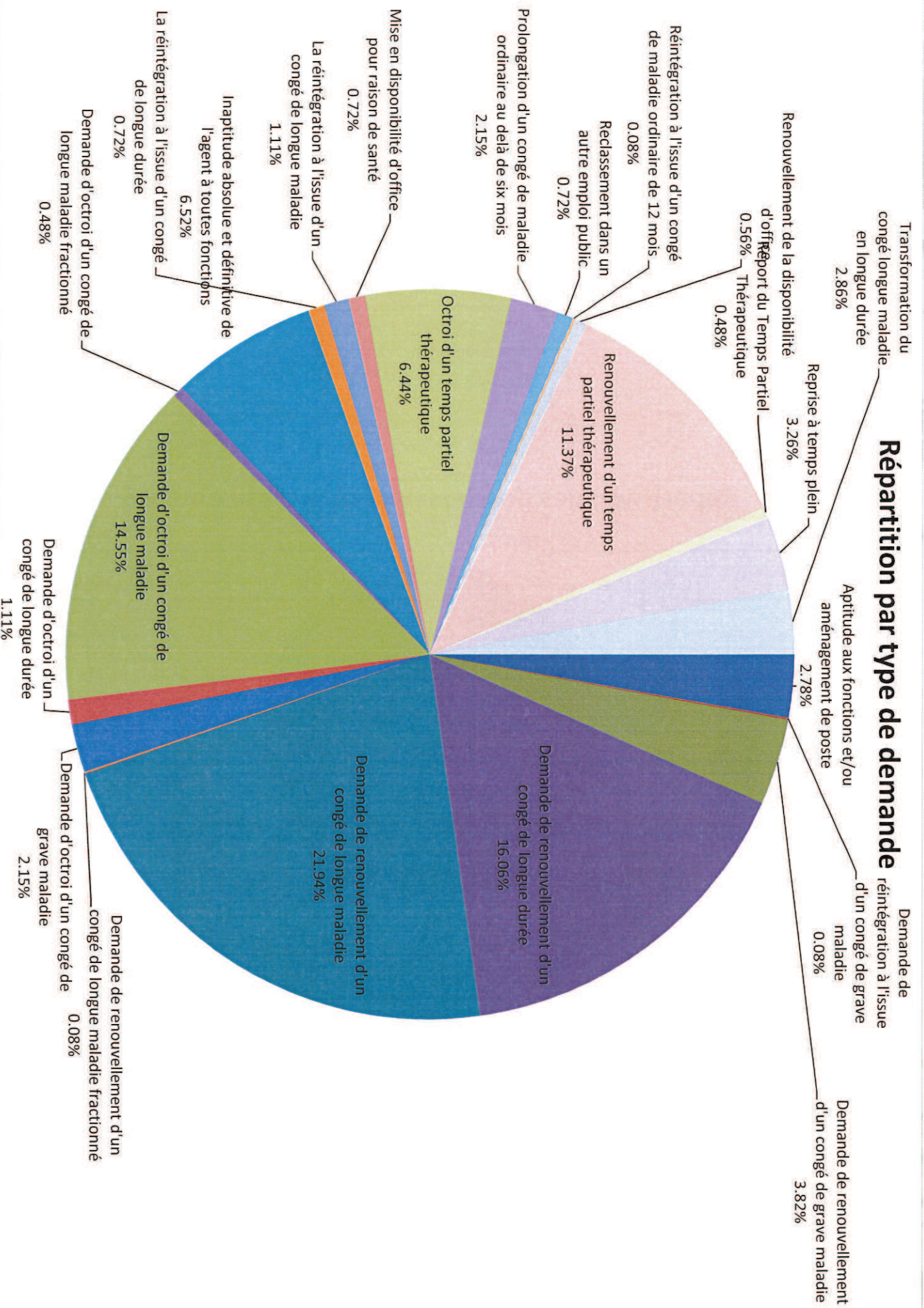
Données	2015
Collectivités affiliées	855
Conseil Départemental	169
Evreux + CCAS	169
Conseil régional	86
Sdis	12
Total	1291

### Répartition des dossiers par collectivité en 2015

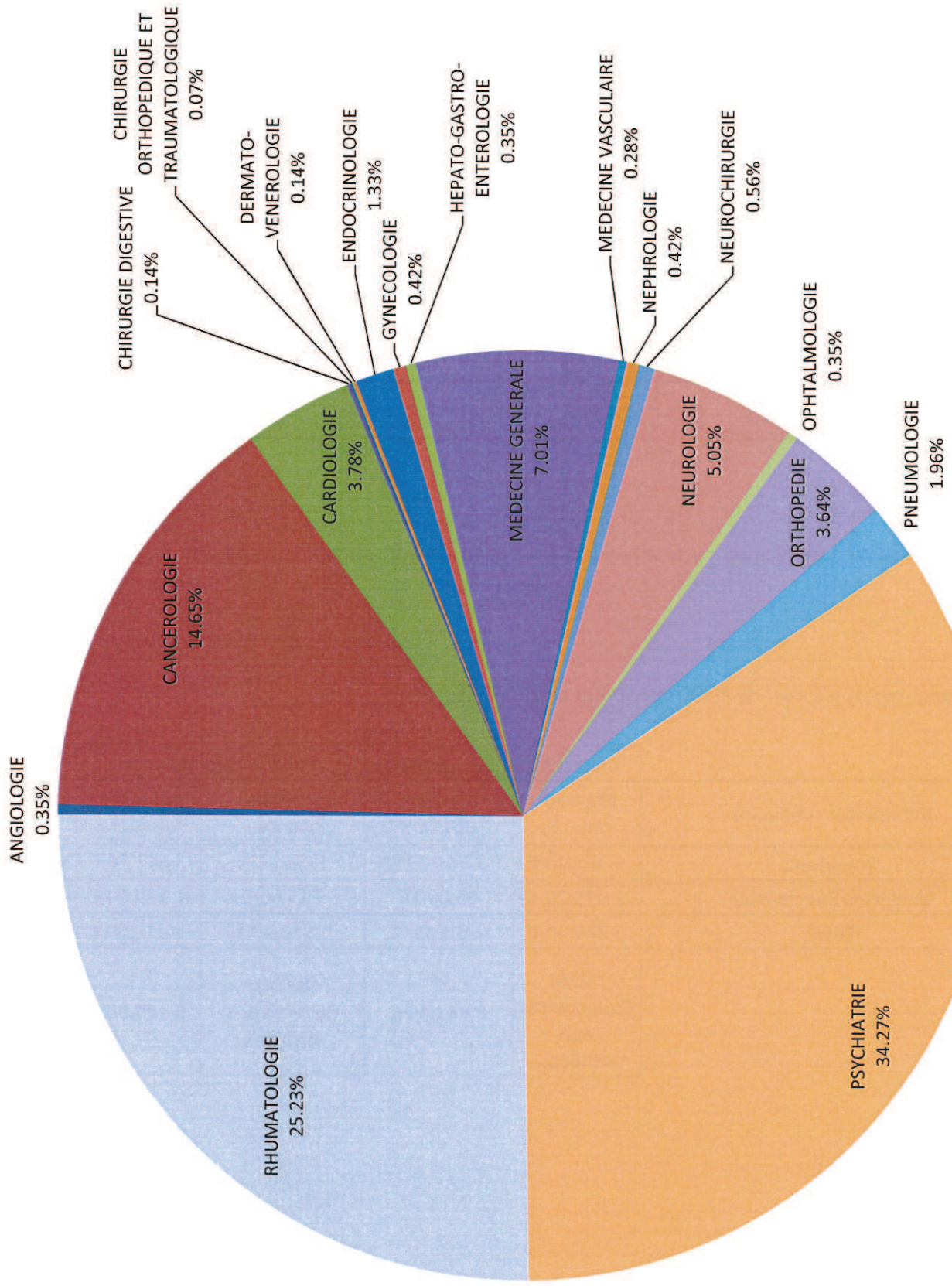


	Année 2014	Année 2015	Evolution en %
Collectivités affiliées	843	855	1,42%
Evreux + CCAS	158	169	6,96%
Conseil Départemental de L'Eure	142	169	19,01%
Conseil Régional Haute Normandie	72	86	19,44%
SDIS	10	12	20,00%
Total	1225	1291	5,39%

# Répartition par type de demande



# Répartition par pathologie



Les collectivités non affiliées, le Conseil Régional, le conseil Départemental, la ville d'Evreux et le SDIS ont confié le secrétariat du comité médical par convention, au Centre de Gestion.

(La convention prévoit une facturation de 55€ par dossier présenté). En 2016 le dossier sera facturé 67€.

	Mairie Evreux	Conseil Départemental	Conseil Régional	SDIS	Total	Total N-1	Evolution
Nombre dossiers	169	169	86	12	436	382	14,14%
Montant séance	9 295 €	9 295 €	4 730 €	660 €	23 980 €	21 010 €	

**Facturation expertises**

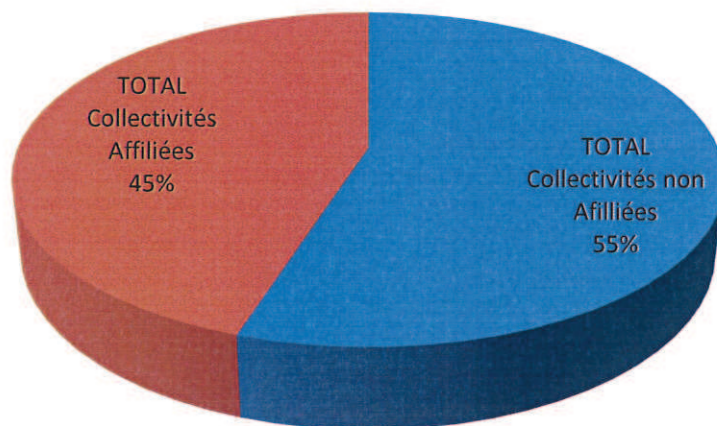
Le comité médical a mandaté et facturé environ 231 expertises sur l'année 2015 soit une augmentation de 5%.

**Frais des médecins siégeant au comité médical**

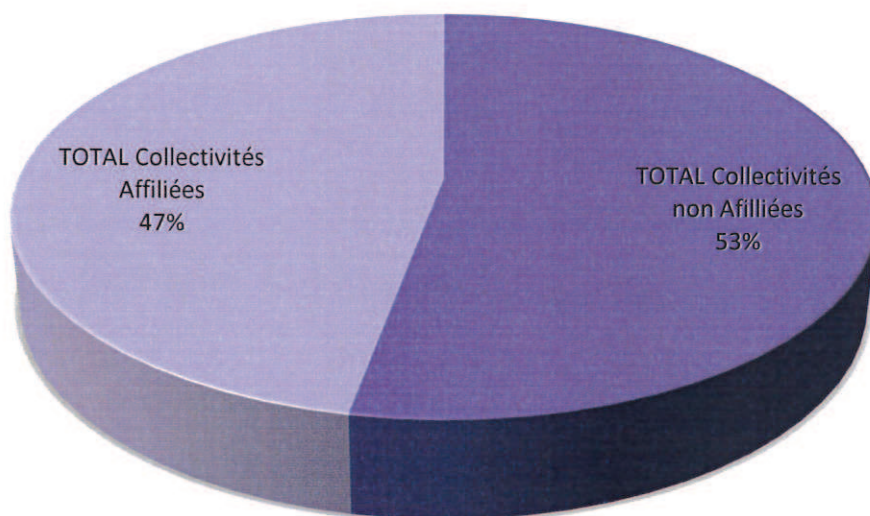
Le montant par dossier est de 4,50€ et par séance de 43,60€.

Indemnités médecins	Collectivités non affiliées		Collectivités affiliées		total
	Montant séances	Montant dossiers	Montant séances	Montant dossiers	
<b>Président</b>	3 357,20 €	1 962,00 €	1 002,80 €	3 847,50 €	<b>10 169,50 €</b>
<b>Médecins Spécialistes</b>	2 485,20 €	657,00 €	915,60 €	1 170,00 €	<b>5 227,80 €</b>
<b>Total</b>	5 842,40 €	2 619,00 €	1 918,40 €	5 017,50 €	<b>15 397,30 €</b>
	<b>TOTAL Collectivités non Affiliées</b>	<b>8 461,40 €</b>	<b>TOTAL Collectivités Affiliées</b>	<b>6 935,90 €</b>	

## Répartition des frais des médecins par collectivités affiliées et non affiliées en 2015



## Répartition des frais des médecins par collectivités affiliées et non affiliées en 2014



### Les contraintes rencontrées

Le manque de médecins agréés sur le département de l'Eure, notamment dans certaines spécialités, oblige toujours la prise de ces rendez-vous sur d'autres départements alentours. La répartition des dossiers par motif ou pathologie implique le complément d'un tableau supplémentaire non renseigné par le logiciel actuel.





Notre convention triennale entre le CDG 27 et le FIPHFP, pour la période 2012/2015, arrive à son terme au 31 décembre 2015. Durant cette année, le Centre de Gestion de l'Eure a su poursuivre son engagement et sa politique en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein de la fonction publique territoriale.

Pour mener à bien ces projets, nous avons consolidé nos services auprès des collectivités à différents niveaux :

### **1 - La Cellule Retour à l'Emploi Précoce (CREP) :**

Cette Cellule qui a pour objectif principal d'anticiper le retour à l'emploi des agents qui sont en congés maladie, s'est réunie 5 fois durant l'année 2015, 1 en février, 2 en mars, 1 en avril et 1 en juin. Pour le second semestre, l'objectif était de faire bénéficier aux agents dont les dossiers ont été traités par la Commission de Réforme ou le Comité Médical d'une prise en charge par cette cellule. Cet objectif n'a pu être atteint suite à un déficit de communication et par manque de temps. Pour 2016, l'objectif est de communiquer et d'ouvrir à l'ensemble des collectivités la possibilité de bénéficier d'un accompagnement au retour à l'emploi précoce. En 2015, la procédure de prise en charge a été rédigée et le coût de cette prestation évalué. Cette mission facultative a été tarifée puis validée par le Conseil Administratif du Centre de Gestion de l'Eure.

Depuis la mise en place de cette cellule, nous avons accompagné 4 situations, constituant notre base test. Ces situations nous ont aidées à déterminer et encadrer nos champs d'interventions. Cette approche a pu nous permettre également d'évaluer le temps consacré pour chaque dossier selon la nature des besoins faisant intervenir les membres de la CREP.

### **2 - La Commission Accessibilité des Locaux, Apprentissage et Insertion dans l'Emploi (CALAIE) :**

#### A - Favoriser et accroître l'emploi durable des agents reconnus handicapés par l'intermédiaire du Service Missions Temporaires

Pour anticiper les besoins en recrutement et permettre d'apporter une aide à la reconversion professionnelle pour raison de santé à l'aide de formations adaptées, nous avons souhaité approfondir le partenariat entre le Service Missions Temporaires, le CAP EMPLOI 27 et le CNFPT.

Pour ce faire, le Service des Missions Temporaires du CDG 27 a eu pour objectif de sélectionner, dans son vivier, des personnes reconnues RQTH en vue de leur proposer un « Itinéraire formation ». Cette initiative a pour idée essentielle de permettre l'acquisition de nouvelles compétences pouvant répondre aux besoins des collectivités. A ce titre, plusieurs types de métiers en tension ont été identifiés : Secrétaire de mairie, Assistant Gestion Ressources Humaines et Assistant Gestion Finance Comptabilité.

Effectivement, le choix de développer le panel de formations, décidé à l'occasion de la rencontre du 19 octobre 2015 entre nos services et la directrice du CNFPT, fait suite au succès du parcours formation « secrétaire de mairie » initié en septembre 2014 et finalisé durant le 1<sup>er</sup> semestre 2015.

A cet effet, 11 personnes en situation de handicap ont pu profiter, dans les locaux du CAP EMPLOI 27, d'une formation de 41,5 jours organisée par le CNFPT.

#### B - Promouvoir le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées

En partenariat avec le GIP Formation Emploi des Personnes Handicapées, le Centre de Gestion de l'Eure a accompagné les collectivités qui recrutent des apprentis en situation de handicap. Nous les avons tenues informées des dernières aides du FIPHFP, de nos possibilités d'intervention notamment pour améliorer les conditions de travail, dans l'évaluation des perspectives d'embauche futures pour ainsi contribuer à l'intégration dans la Fonction Publique Territoriale des agents en situation de handicap.

Afin de Promouvoir le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées, notre Cellule « Action Emploi/Bourse de l'emploi » a choisi de solliciter, durant l'année 2015, les collectivités de diverses manières :

- Présentation aux collectivités rattachées au Comité Technique du CDG 27, ne connaissant pas l'apprentissage, qu'il est obligatoire de présenter un dossier sur les conditions d'accueil, d'hygiène et de sécurité avant la mise en place effective du contrat ;
- Aide à la démarche de recrutement, au choix du candidat correspondant à leur profil recherché, à l'élaboration du contrat et au montage des aides FIPHFP ;
- Suivi et entretien auprès de chaque collectivité recrutant un apprenti pour obtenir un retour d'expérience sur le choix de ce type de contrat, les informer sur les aides du FIPHFP, identifier leurs difficultés, leurs atouts, le devenir de leur apprenti et leur besoin futur en recrutement ;
- Entretien avec le tuteur de l'apprenti pour identifier si son accompagnement s'exécute correctement, s'il a des questions ou besoins particuliers. Recueil d'information sur l'intégration de l'apprenti au sein de l'équipe ;
- Recueil d'information auprès de l'apprenti sur l'évolution du contrat d'apprentissage, c'est-à-dire comment se déroule le tutorat, les missions qui lui ont été confiées et ses perspectives professionnelles. Dans l'hypothèse où l'agent n'a pas été intégré dans la collectivité à l'issue de son contrat, nous lui proposons de faire des missions temporaires au sein du Service Missions Temporaires afin d'éviter une perte de son savoir, de rester attractif aux yeux des employeurs futurs, d'acquérir de nouvelles compétences et de se faire connaître auprès de nouvelles collectivités.

Pour développer notre accompagnement aux collectivités, nous avons conçu un guide sur l'apprentissage dans lequel nous avons abordé le champ du recrutement des agents en situation de handicap. En complément, un certain nombre de documents sont disponibles en ligne sur le site du Centre de Gestion de l'Eure :

- Délibération sur la mise en place d'un contrat d'apprentissage ;
- Arrêté sur la bonification NBI du tuteur ;
- CERFA et notice du contrat d'apprentissage ;
- Une trame vierge sur la fiche de poste de l'apprenti ;
- Simulation de bulletin de paie pour un apprenti en situation de handicap, ce qui permet de visualiser le coût réel dû par la collectivité ;
- Le guide de l'employeur dans lequel sont mentionnés nos champs d'action.

De même, pour mettre en avant auprès des collectivités la démarche de recrutement d'apprentissage, nous avons choisi de communiquer via une « newsletter » mis à disposition sur le site du CDG 27 ainsi qu'un mailing à destination de l'ensemble des collectivités affiliées. A cet effet, nous avons exposé l'exemple concret de la ville du Neubourg qui recrute depuis plusieurs années des contrats d'apprentissage et pour lesquels ils sont entièrement satisfaits.

## C - Développer une expertise en matière d'accessibilité des locaux professionnels des collectivités affiliées

Depuis le vote du Conseil d'Administration en date du 28 Janvier 2015, il a été décidé d'élargir le champ d'intervention de notre service accessibilité. Dès lors, notre objectif est d'aider les collectivités à rendre accessible l'ensemble de leurs locaux, sans se limiter aux locaux professionnels ou mixte.

La convention propose plusieurs choix mobilisables de manière indépendante :

- Réalisation du diagnostic accessibilité,
- Suivi des dossiers de financement,
- Suivi des chantiers de mise en conformité.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2015, suite au départ de M. BENE TEAU, un nouveau référent, M. Damien SCHAUB, a été positionné sur cette mission. Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, une montée en charge exceptionnelle de cette mission a demandé le renforcement du service. Ainsi, Mme LEGALL ARGENTIN, Ergonome et M. MOUSSY, Référent handicap ont pu prêter main forte afin de répondre, au mieux, aux attentes croissantes des collectivités, en plus de leurs activités quotidiennes.

Avec le soutien des services accessibilité de la Direction Départementale des Territoires et de la Mer, nous avons conduit plusieurs réunions sur les lieux territorialisées à l'attention des élus et/ou de leurs représentants et des agents des collectivités au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015. Ces réunions d'information ont eu pour thèmes la réalisation des Ad'AP (Agendas d'Accessibilité Programmée), les aides du FIPHFP pour financer les aménagements et les champs d'interventions de notre service accessibilité.

A titre indicatif, en date du 31 décembre 2015, 58 collectivités ont conventionné avec nos services dans le cadre de la réalisation d'un diagnostic de leurs bâtiments, un accompagnement au montage des demandes d'aides auprès du FIPHFP ou/et pour faire un suivi de chantier de mise en conformité. Cependant, de nombreuses demandes nous sont encore transmises et seront traitées dès que possible.

En parallèle, une étroite collaboration avec la Direction Départementale des Territoires et de la Mer (DDTM) s'est mise en place (Echange de pratique, informations réglementaires et informations sur les collectivités nous ayant saisies).

### **3 – La Cellule Aménagement Reclassement (CAR) :**

Notre Cellule Aménagement Reclassement continue à aider les collectivités pour le maintien ou le retour en emploi de leurs agents en situation de handicap. Pour ce faire, des moyens d'actions et d'orientations adaptés leurs sont proposés après étude de la situation.

Ainsi, cette Cellule a pour rôle d'informer, d'orienter et d'accompagner les collectivités territoriales du département de l'Eure dans leurs démarches de maintien dans l'emploi:

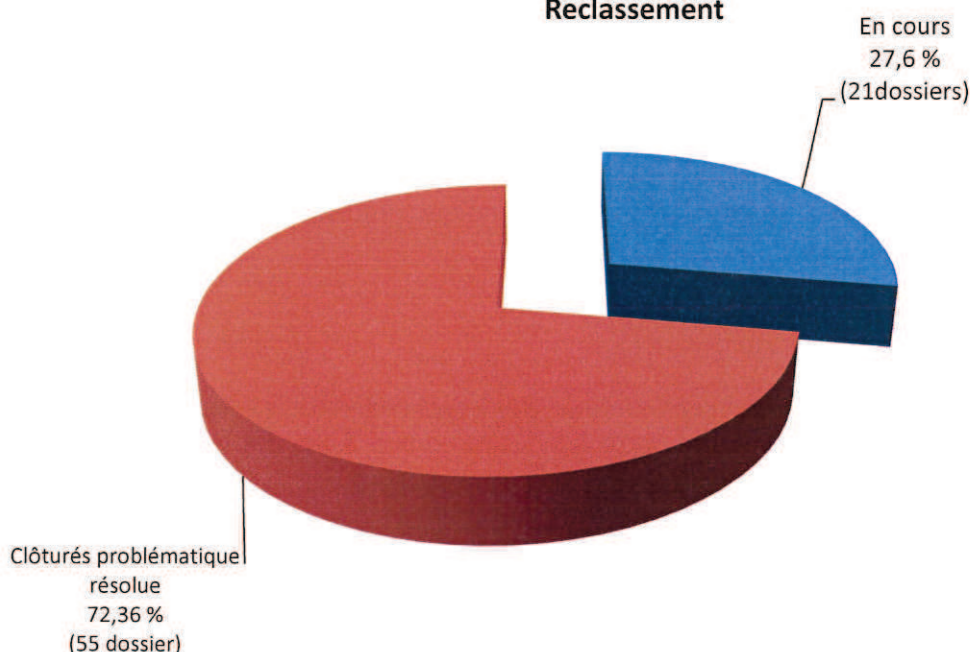
- Adaptation des situations de travail et intervention ergonomique ;
- Conseils en aménagement de poste ;
- Accompagnement pour les reconversions et reclassements professionnels ;
- Conseils en organisation, statut, gestion ressources humaines du handicap, aides techniques et financières.

L'objectif général est de pouvoir transformer un risque de perte d'emploi lié à une situation d'inaptitude en une démarche construite d'adaptation du poste de travail à l'aptitude de l'agent ou dans l'élaboration d'un nouveau projet professionnel.

**Au titre de l'année 2015, nous pouvons établir le constat suivant :**

- 76 dossiers ont été instruits auprès de la Cellule Aménagement Reclassement, ce qui représente une augmentation de 18,75 % par rapport à l'année 2014 qui comptabilise 64 dossiers ;
- Les collectivités ont répondu en moyenne 20 jours après le courrier de proposition d'accompagnement par la Cellule Aménagement Reclassement. Cette moyenne reste identique à 2014 ;
- Il y a eu 65 courriers de proposition d'accompagnement par la CAR envoyés aux collectivités et 55,38 % des collectivités ont sollicité un accompagnement par la CAR suite à une proposition d'aide du CDG (Cf annexe 1). Pour information, le retour des collectivités est quasiment similaire à 2014 puisque leur demande de sollicitation était de 56,89 % pour 58 courriers envoyés ;
- 33 % des collectivités ayant demandé un accompagnement de la CAR sont rattachées au CT du CDG 27. Ce chiffre était de 50 % en 2014 et 63 % en 2013 ;
- Il y a eu 10 Cellules Aménagements Reclassements ;
- La Cellule Aménagement Reclassement a été sollicitée par les collectivités pour 60 demandes d'aménagement de poste, ce qui représente une augmentation de 3,4 % par rapport à l'année 2014 qui comptabilisait 58 situations. Concernant les demandes de changement d'orientation professionnelle (reclassement ou repositionnement), nous pouvons dénombrer 17 situations, ce qui représente une augmentation de 112,5 % par rapport à l'année 2014 qui comptabilisait 8 demandes d'accompagnement.

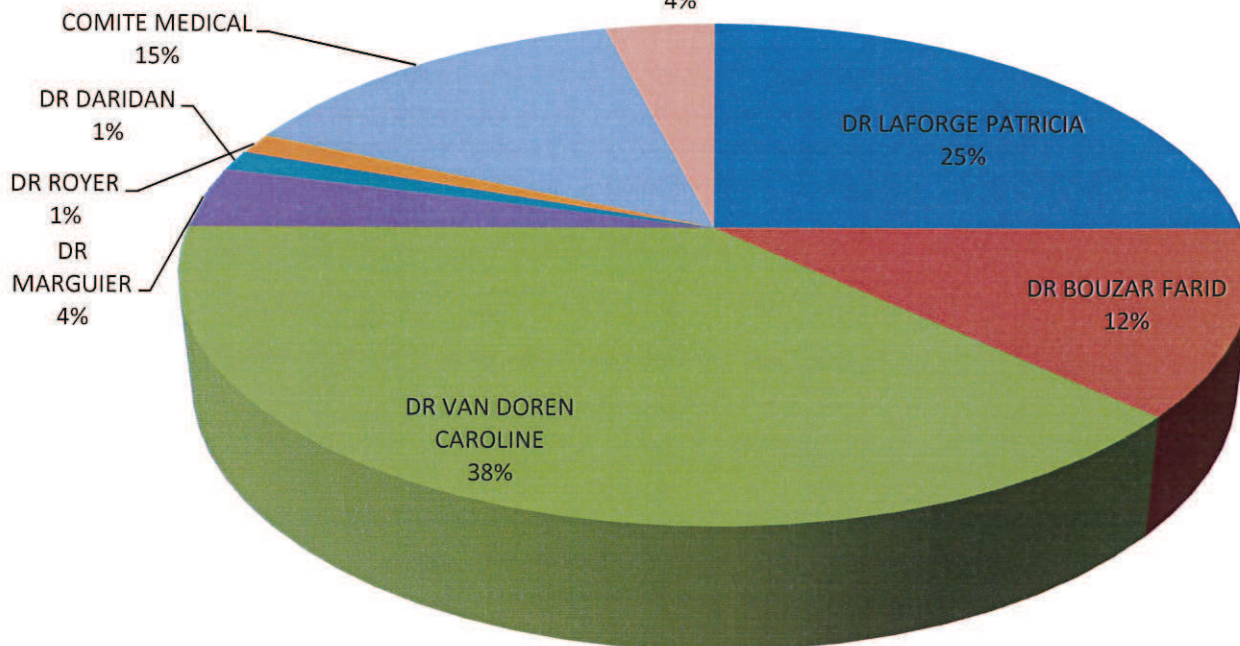
**Situation au 31 décembre 2015 des dossiers suivis par la Cellule Aménagement Reclassement**



## Répartition par médecin ou instance médicale qui ont donné lieu à un suivi par la Cellule Aménagement

### Reclassement

COMMISSION  
DE REFORME  
4%



➤ Fonctionnement entre le référent FIPHFP et les différents services du Centre de Gestion de l'Eure :

- Mise à disposition d'un guide de l'employeur téléchargeable sur notre site internet qui contribue à mieux connaître les ressources et aides mobilisables de nos services et partenaires en faveur des agents en situation de handicap ;
- mise en place de projets collectifs entre les différents services du CDG 27 en lien avec le handicap (Service emploi, comité médical, commission de réforme, service accessibilité, les médecins de préventions) ;
- Continuité de la CAR, de la CALAIE et de la CREP favorisant le travail en pluridisciplinarité.

➤ Actions menées et fonctionnement transversal externe entre le service FIPHFP et les différents acteurs et/ou partenaires associés au CDG :

1 - Tout au long de l'année 2015, 6 réunions de sensibilisation ou d'information ont pu être organisées auprès des élus et gestionnaires RHL. Suivant les thématiques abordées, elles se sont réalisées en collaborations de notre ergonome, nos médecins de préventions, notre référent en accessibilité et avec nos collègues de la Direction Départementale des Territoires et de la Mer.

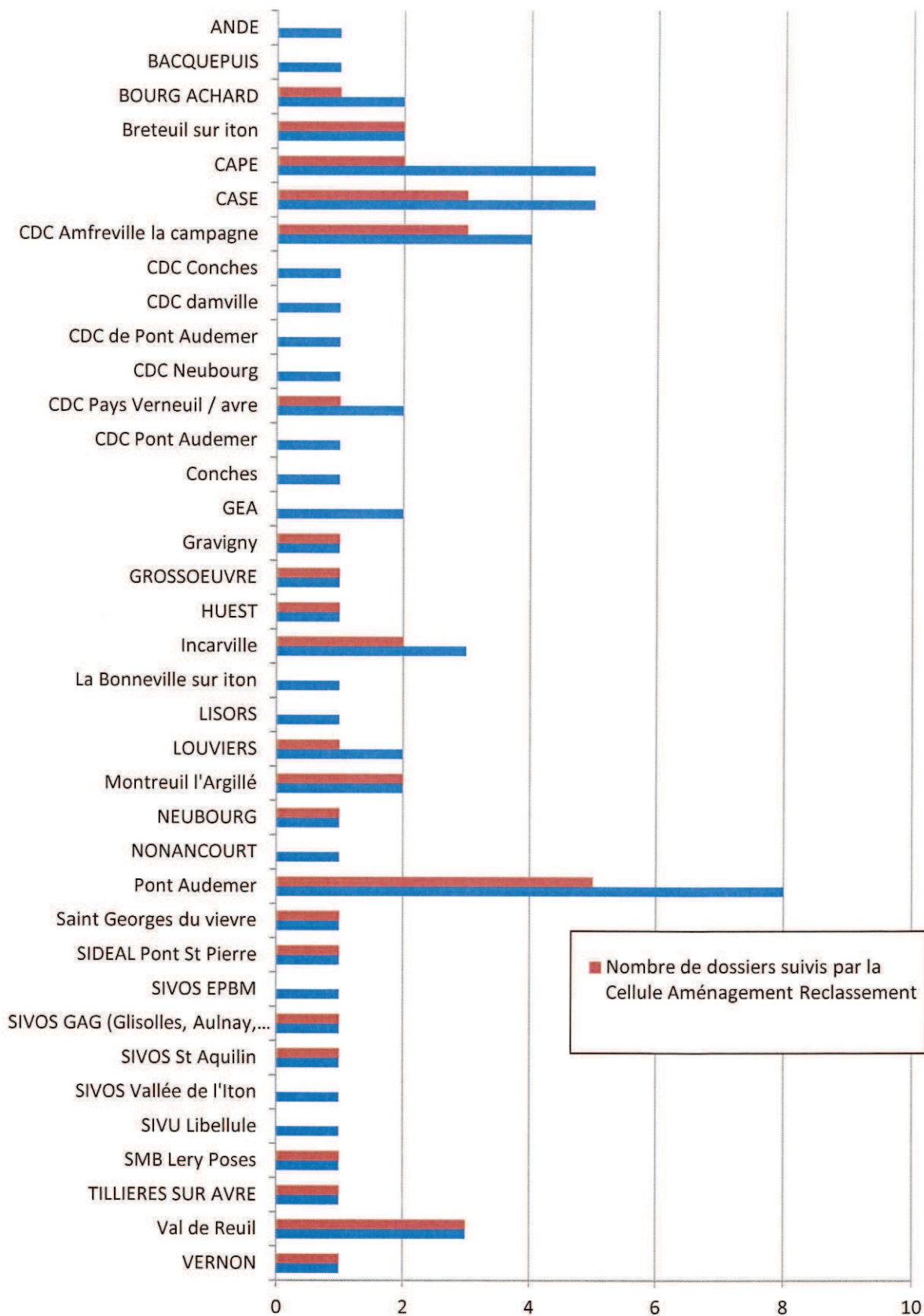
Les thématiques abordées à l'occasion de ces réunions ont été respectivement :

- \* Information et sensibilisation sur la thématique de l'accessibilité des locaux, les conditions d'emploi et le regard porté sur tous les handicaps ;
- \* Quelles restrictions médicales, quelles mesures, quels aménagements ?
- \* Information et sensibilisation sur le bon positionnement au poste de travail de type administratif.

2 - Dans le cadre du développement de notre pôle de compétence en matière d'apprentissage en faveur des personnes en situation de handicap, nous avons souhaité travailler en commun avec le GIP FEPH (GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC : FORMATION EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES) et les chargés de suivi Alternance qui ont pour rôle de promouvoir le DASAA (Dispositif d'Appui et de Soutien à l'Apprentissage par l'Alternance) et d'accompagner les apprentis.

Pour ce faire, le service emploi et le service FIPHFP du CDG 27 sont allés à la rencontre des collectivités sur le thème de l'apprentissage. A cet effet, ils les ont informées sur le recrutement des apprentis TH, sur l'obligation d'emploi, les conditions d'emplois (santé non discrimination...). Ils ont également échangé sur leur retour d'expérience quant au choix de ce type de contrat, sur les aides du FIPHFP, leurs difficultés, le devenir des apprentis et leur besoin futur en recrutement.

### Préconisations des médecins et nombre de situations suivies par la CAR en 2015







L'année 2015 a été particulièrement active et intense

### I. La mission ergonomie

En 2015, le service ergonomie a poursuivi ses missions dans le cadre de la CAR et du tiers-temps médical.

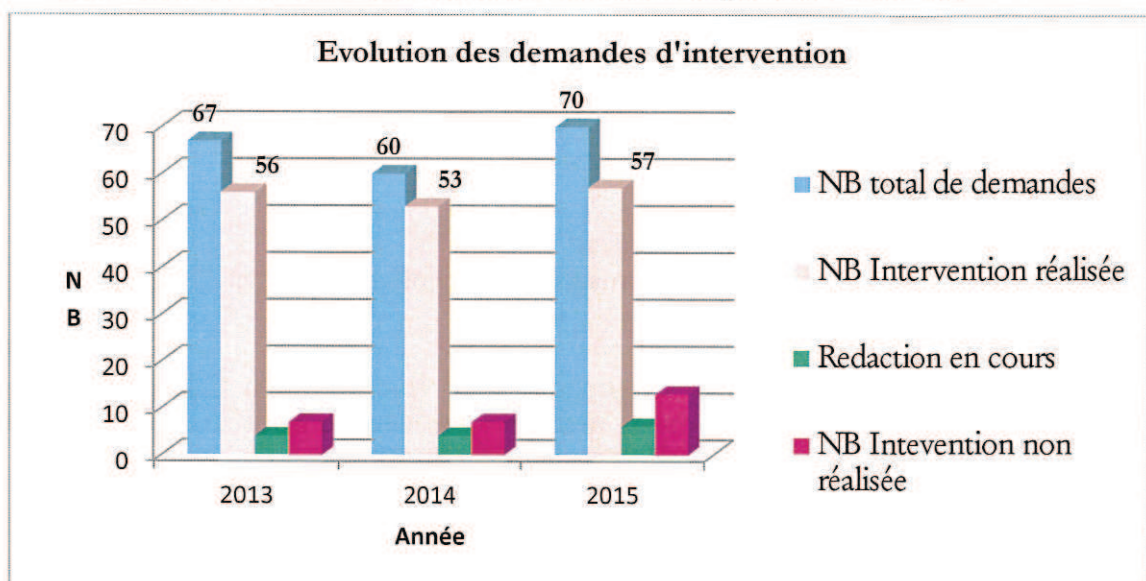
### RAPPORT ACTIVITE ERGONOME 2015

#### 1. L'activité en 2015

En 2015, le service ergonomie a reçu 70 demandes d'intervention contre 60 en 2014.

Sur ces 70 demandes :

- 13 n'ont pas abouti, car :
  - 6 demandes hors convention FIPHFP du CDG, sans réponse quant au financement de l'intervention, dont 1 pour la région et 4 pour le Conseil Départemental ;
  - 5 agents n'ont pas repris leur fonction ;
  - 1 demande annulée ;
  - 1 agent a changé de service.
- 6 interventions ont été réalisées, mais sont encore en phase de rédaction.



## 2. L'origine de la demande.

Les interventions ergonomiques ont été sollicitées par :

### La Cellule Aménagement Reclassement, CAR

Au cours de la visite médicale, les médecins de prévention peuvent constater l'apparition ou l'évolution d'une pathologie préexistante. Ce constat les amène à émettre des restrictions quant à l'exercice de l'activité, préconiser un aménagement de poste ou un reclassement, pour les agents concernés.

Dans ce cas les médecins de prévention sollicitent la CAR et préconisent une étude de poste en vue d'un aménagement.

Les médecins de prévention dans le cadre de leur tiers-temps.

Les médecins sollicitent l'ergonome pour divers types d'interventions, dont des visites de locaux, parfois conjointement avec les préventeurs.

Les demandes peuvent porter sur des actions individuelles ou collectives, des difficultés relationnelles au sein d'une collectivité...

La Commission de réforme pour un dossier médical dans le cadre d'une reprise sur poste aménagé.

Le Conseil Départemental dans le cadre de son plan de prévention.

En 2015, 2 interventions dans des collèges ont été réalisées dans le cadre du plan de prévention du Conseil Départemental. Ce plan de prévention a été mis en place pour répondre aux difficultés organisationnelles suite aux restrictions émises par les médecins de prévention.

L'objectif de ce plan de prévention est d'améliorer les conditions de travail, dans le cadre de la prévention primaire.

En 2015 aucune demande d'intervention n'a émané du Comité médical, du Comité Technique, du Conseil Régional ou de collectivité.

## 3. Les demandes d'intervention des médecins

### Les médecins de prévention

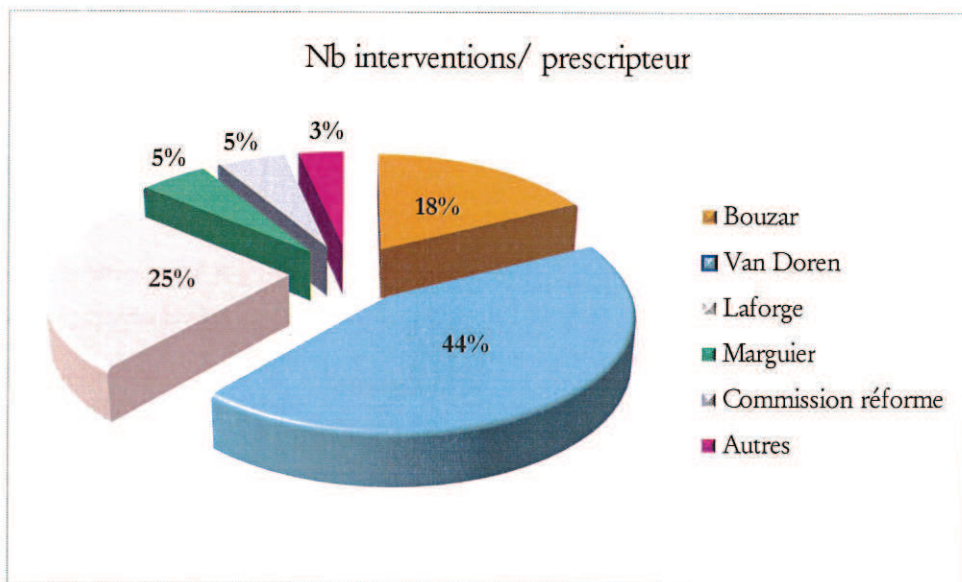
Le degré de sollicitation varie selon le praticien.

Les demandes des médecins, ciblées sur un agent ont majoritairement fait l'objet d'une fiche de saisine, CAR.

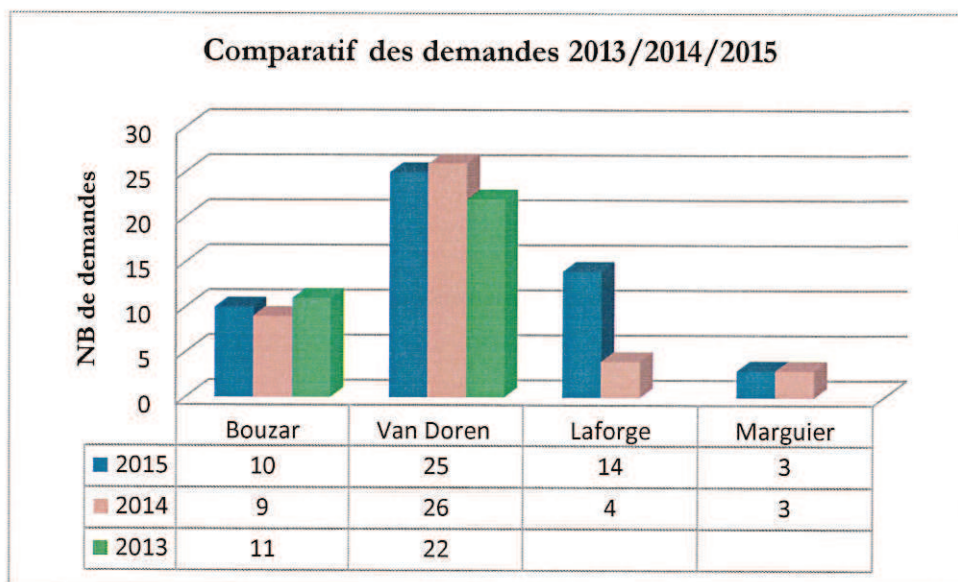
Depuis la mise en place du service d'ergonomie, dans le cadre de la Cellule Aménagement reclassement, le CDG a connu une grande variation en matière de médecin de prévention, avec une baisse sensible du nombre d'équivalents temps plein fin 2015.

Certains ont quitté la structure, remplacés en cours d'année par d'autres médecins.

Une période de découverte est nécessaire pour que les nouveaux médecins découvrent l'éventail des compétences internes et les mobilisent.

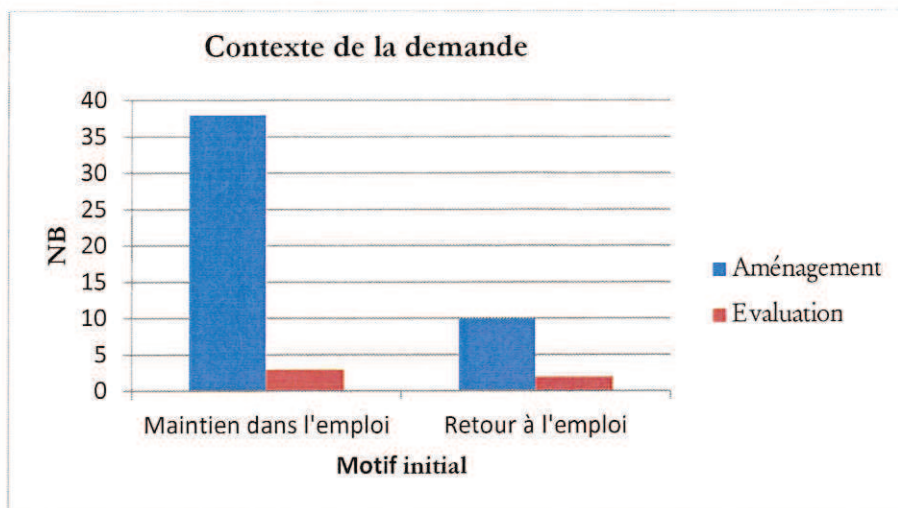


Pour les médecins présents sur les années précédentes, le taux de demande reste sensiblement identique, le Dr Laforge ayant pris ses fonctions en cours d'année.



#### 4. Le contexte de la demande

Les saisines des médecins de prévention ont porté sur 2 axes l'aménagement de poste et les évaluations de poste. Ces demandes ont été formulées dans le cadre du maintien dans l'emploi ou du retour à l'emploi.

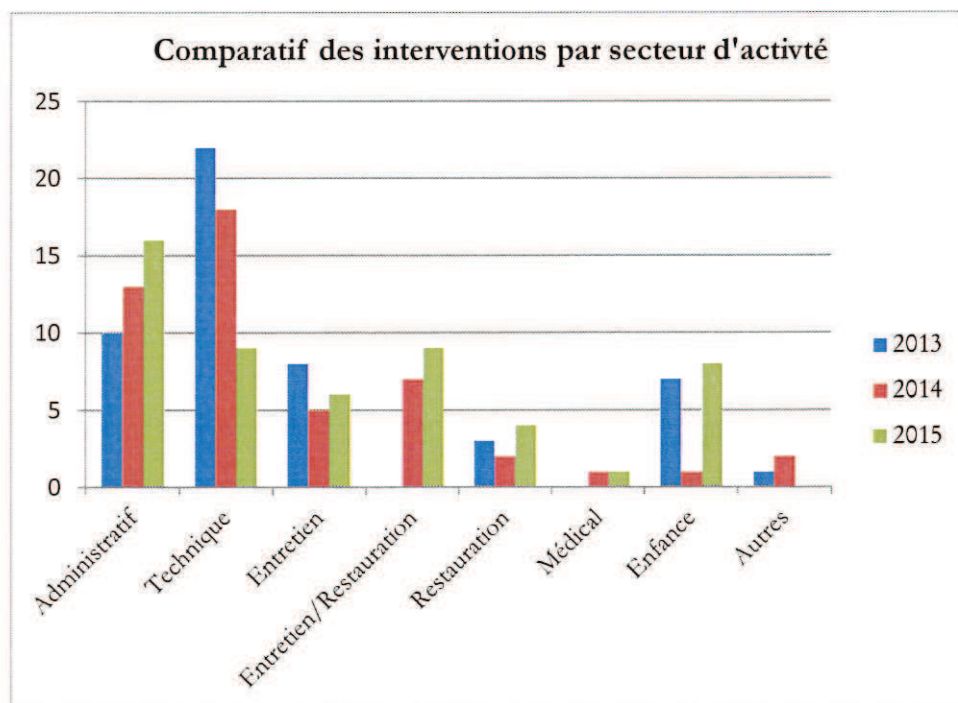


#### 5. La répartition des aménagements de poste par secteur d'activité

Deux secteurs d'activité apparaissent comme étant le plus concerné par les aménagements de poste.

- Les services techniques.
- Les secteurs administratifs.

Bien qu'il ne soit pas établi de lien entre la catégorie indiciaire, le grade et les missions, il semble que les agents de catégories C soient les plus concernés.



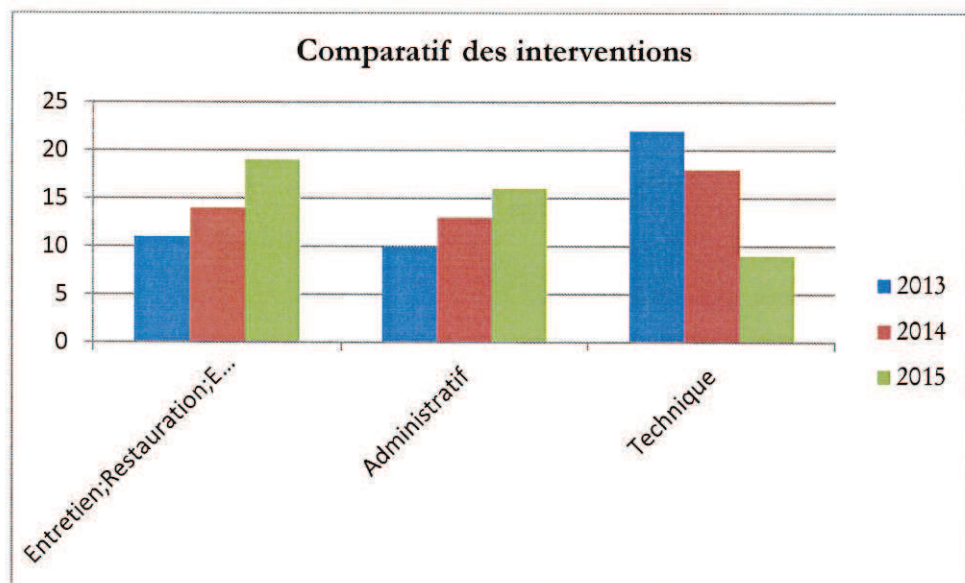
Sur le graphique ci-dessus il est possible de constater une progression notable des demandes sur les secteurs administratifs et Enfance.

Dans le secteur « Enfance », il a été regroupé les ATSEM, auxiliaires de puériculture, agents et responsables d'animation et enseignants.

Si l'on regroupe les demandes pour le secteur Entretien ; Entretien/restauration et Restauration, le nombre de demandes est sensiblement identique au secteur technique et administratif avec une nette augmentation de demandes pour ce secteur.

En 2015 comme en 2014, au cours des différentes interventions il apparaît que : beaucoup d'agents sont affectés à des postes cumulant des tâches d'entretien des locaux et de restauration.

Ce secteur mérite d'autant plus d'être accompagné que la polyvalence est de plus en plus attendue.



Depuis 2013, nous constatons que les agents d'entretien travaillent souvent seul, selon des horaires décalés, bénéficient rarement de formations et qu'il existe une grande variabilité dans le matériel mis à leur disposition. Il apparaît souvent une « opposition » aux nouvelles techniques d'entretien, pourtant moins préjudiciables pour le rachis et les membres supérieurs. Parallèlement à cette « opposition » il est possible de relever un déficit de :

- Formation à ces nouvelles techniques
- Procédures quant à l'utilisation de ces techniques, réalisées de manière participative.
- Parfois un manque de référent sur le terrain.

Les agents du secteur administratif sont soumis à des contraintes organisationnelles ou/et posturales délétères qui pourraient sensiblement diminuer avec :

- Une prise en compte des recommandations d'aménagement des postes de travail.
- Une évaluation de la réelle charge de travail.

- Une prise en compte du contenu du travail, de son sens et des stratégies déployées pour répondre aux attentes des collectivités.

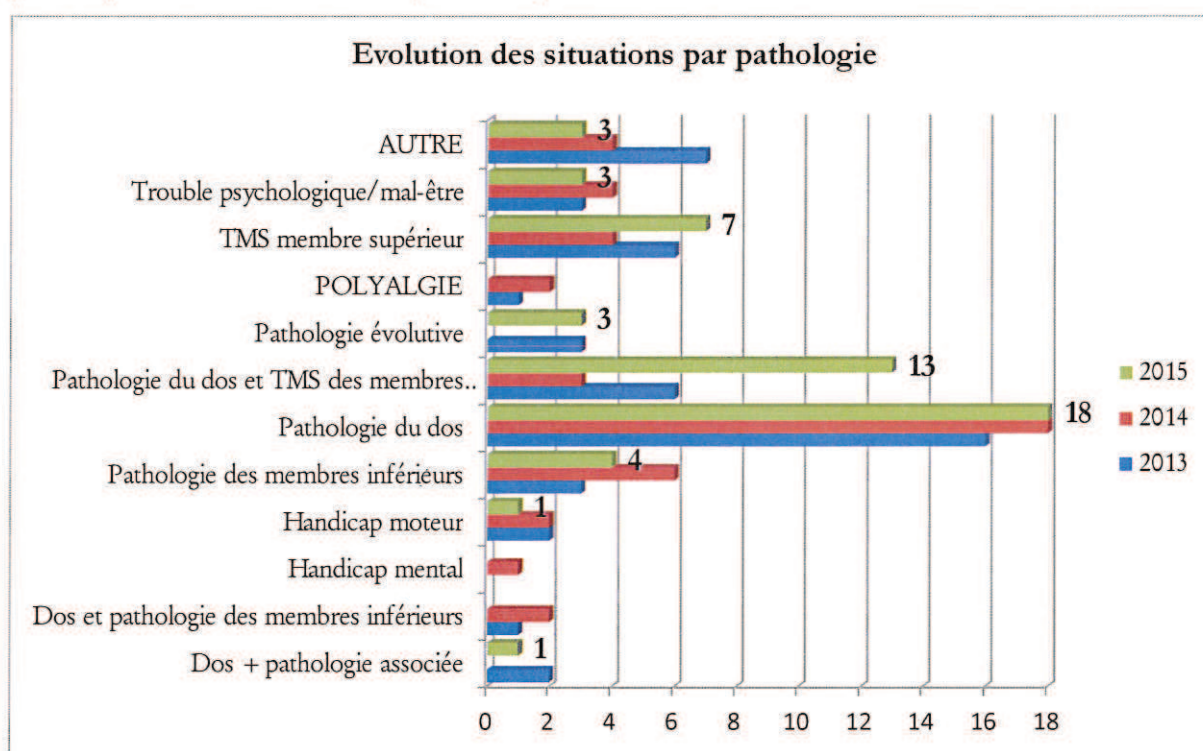
Un petit déjeuner sur le thème « du bon positionnement au poste de travail administratif » a été organisé par la CAMPAS.

## 6. La répartition par pathologies

Sur 53 demandes d'aménagement, 38 l'ont été pour une problématique de type articulaire ou de pathologie du rachis.

Certaines problématiques médicales concernaient plusieurs articulations.

Sur le graphique ci-dessous, il est possible de constater une augmentation importante des pathologies du rachis et des TMS, les deux pouvant être associées.



Des actions de prévention s'avèrent nécessaires, d'autant que la population active est vieillissante, que la charge de travail tend à augmenter ainsi que les contraintes temporelles, ceci lié aux impératifs budgétaires.

Les problématiques d'ordres psychologiques ont également eu une incidence physique, notamment sur le dos.

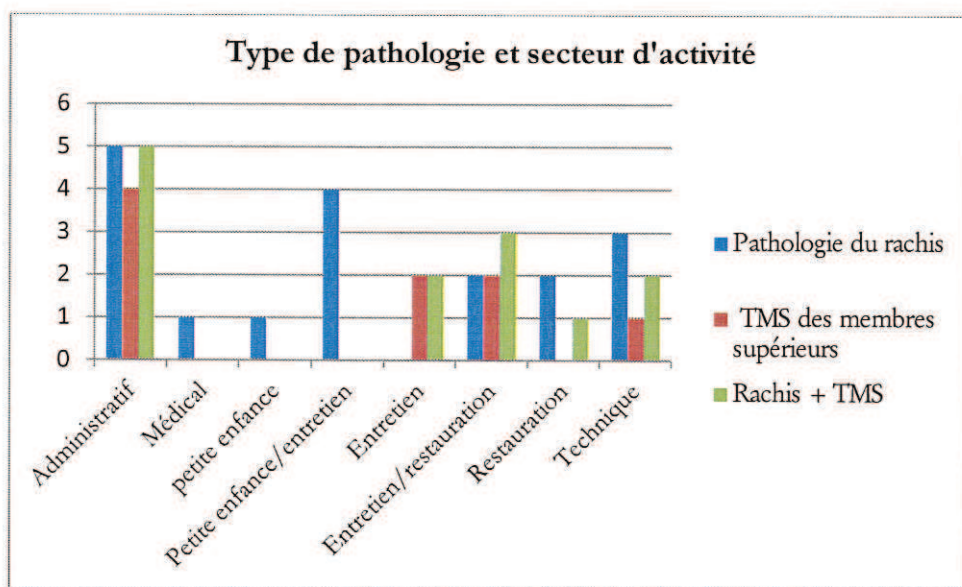
Dans la majorité des interventions, il est apparu une problématique organisationnelle ou un défaut de formation ayant contribué à l'existence d'une problématique de maintien dans l'emploi. Ces problématiques sont à relier aux tâches exécutées dans les secteurs d'activités les plus touchés.

Dans d'autres il a été regroupé des pathologies très spécifiques, de type cardio-vasculaire, neurologique, digestif...

Il a semblé intéressant de faire un focus sur les pathologies du rachis et les TMS en lien avec les différents secteurs d'activité.

Sur le graphique ci-dessous, il apparaît une forte proportion de pathologie de type TMS dans le secteur administratif, souvent considéré à tort comme protégé.

La problématique des TMS est également importante dans le secteur entretien/restauration.



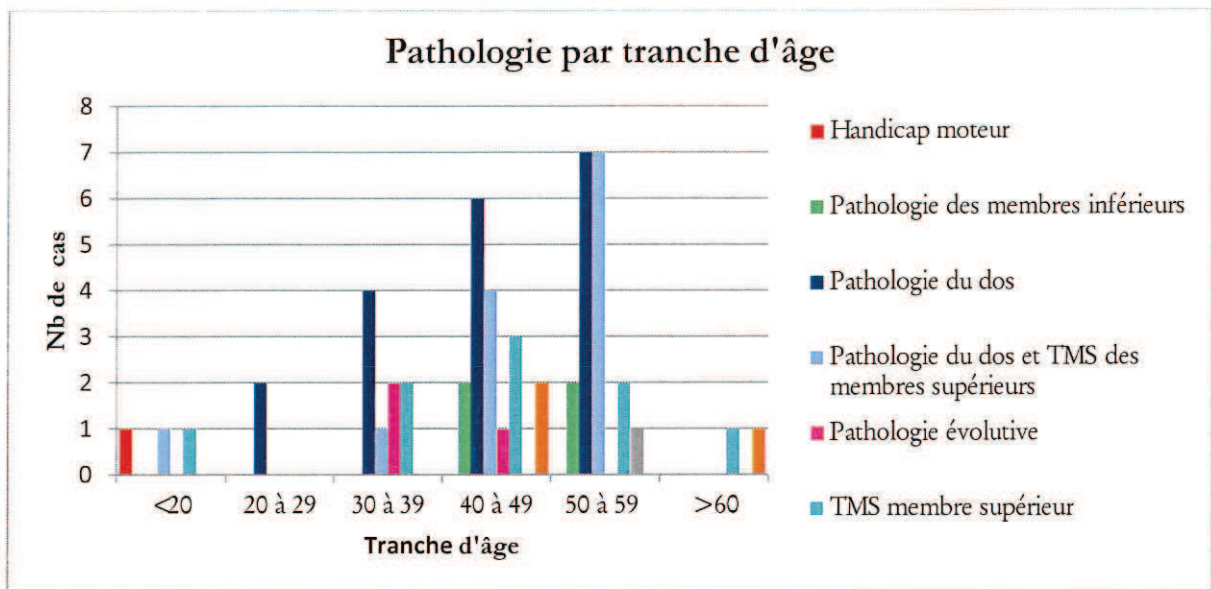
## 7. La répartition par tranche d'âge

L'âge moyen des agents concernés par ces aménagements suite à des pathologies du rachis ou/et de type TMS est de 45,6 ans.

Cependant près de 27 % des agents ont moins de 40 ans et 32 % entre 40 et 50 ans.

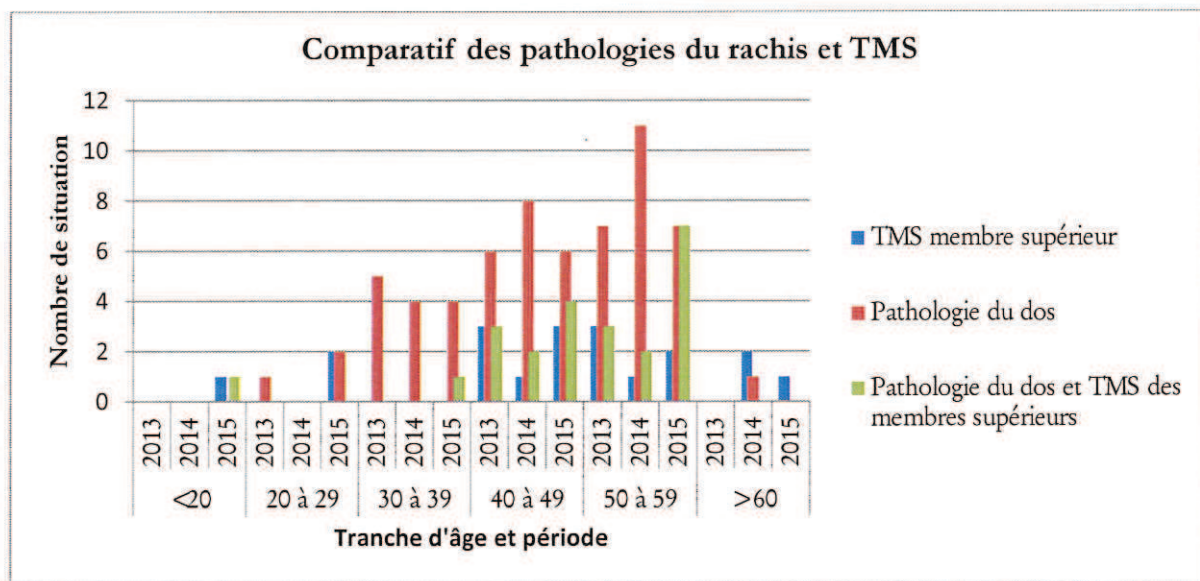
S'il est cohérent de penser que les conditions de travail pouvaient être très difficiles pour les agents les plus anciens, il apparaît l'émergence de problématique de santé chez une population jeune.

La problématique d'allongement de la durée du travail prend toute sa dimension.



Il vous est proposé un graphique vous permettant d'observer l'évolution des différentes pathologies du rachis et TMS sur les 3 années précédentes.

Il est possible de constater que les agents dans la seconde moitié de leur carrière sont les plus touchés, néanmoins les moins de 40 ans sont souvent sujets à des atteintes du rachis.



## 8. Les préconisations

En fonction de chaque situation, des préconisations ont été apportées.

Pour certaines situations, plusieurs actions peuvent avoir été proposées simultanément.



Les préconisations portent sur des aménagements techniques, mais également organisationnels ou de formations.

Pour 7 situations, il a été préconisé un changement de poste ou une étude des droits à la retraite.

Outre ses missions principales, le service ergonomie a contribué à plusieurs actions :

## **II. Le SAD**

Le groupe de travail a ouvert son objectif pour offrir un accompagnement plus complet.

Le questionnaire à l'attention des SAD a été rediffusé.

L'analyse des données compilées a permis la rédaction d'un support listant les différents points critiques ou difficultés rencontrées assortis de propositions.

Un contrat type entre les SAD et les usagers, prenant en compte les conditions de travail des aides à domicile est en cours de rédaction.

## **III. Petit déjeuner**

2 petits déjeuners ont été organisés, en collaboration avec un médecin de prévention et le référent handicap, à l'intention des élus et responsables de service, sur le thème des restrictions.

L'objectif était d'expliquer les restrictions, leurs conséquences, comment les mettre en œuvre.

## **IV. La mission accessibilité**

Le service ergonomie a participé à la mise en place de la mission accessibilité, en collaboration avec le service FIPHFP et un des membres du service Hygiène et sécurité.

Ce travail a été réalisé en étroite collaboration.

- Assurer des conférences en collaboration avec la DDTM.
- Monter le projet de toute pièce, support administratif, suivi, document...
- Proposer un accompagnement avec réalisation de devis sur le terrain

Parallèlement, l'ergonome s'est formé pour apporter une réponse cohérente.

Un rapport indépendant sera joint.

## **V. La CAMPAS et la CREP**

Malheureusement, avec la montée en charge de la mission accessibilité, la CAMPAS et la CREP n'ont pas été aussi développées et présentent que souhaitées auprès des collectivités depuis juin 2015.

Un rapport indépendant des actions de la CAMPAS et de la CREP sera joint à ce rapport annuel.

## VI. Les projets

Outre les missions principales du service, pour l'année 2016, le service ergonomie souhaite participer à plusieurs projets :

- La mission accessibilité ;
- Le développement de la CREP et son ouverture vers l'ensemble des collectivités, pour un retour à l'emploi précoce ;
- La réactivation de la CAMPAS et l'accompagnement des collectivités, dans le cadre d'action de prévention et de baisse de la sinistralité.

## VIII. LA CELLULE RETOUR A L'EMPLOI PRECOCE (CREP)

---

Cette Cellule a pour objectif principal d'anticiper le retour à l'emploi des agents qui sont en congés maladie.

Au cours de l'année, la CREP s'est réunie 5 fois en février, 2 en mars, 1 en avril et 1 en juin.

### I. La base test

Conscient des difficultés de réintégrer les agents en arrêts long le CDG a créé la CREP.

Depuis sa création, cette cellule a accompagné 4 situations, constituant une base test.

Au décours du suivi de ces dossiers, la cellule a initié une procédure de prise en charge et une évaluation du temps nécessaire à chaque dossier, selon la nature des besoins faisant intervenir les membres de la CREP.

Cette base test a permis la mise en place et l'évaluation d'une procédure de saisine par les membres de la cellule.

### II. La procédure de saisine.

Après avoir testé auprès de collectivités les modalités de sollicitation de la CREP, une procédure a été rédigée.

Cette procédure déroule toutes les phases, depuis la sollicitation par une collectivité jusqu'à la prise en charge et le suivi du dossier.

Chaque étape est clairement explicitée, il est attendu un investissement de chacun des partenaires, collectivité comme agent.

La prise en charge d'un dossier par la CREP est chronophage et mobilise plusieurs agents du CDG dans un vrai travail en pluridisciplinarité

### III. La CREP, action facultative

L'intervention de la CREP doit être sollicitée par la collectivité, c'est une mission facultative.

Cette mission, réalisée à effectif constant, exige une mobilisation de plusieurs agents pour apporter une réponse adaptée.

Il est logiquement apparu la nécessité de faire valider l'existence de la CREP au conseil d'administration et d'établir un tarif de facturation.

### IV. Le développement de la CREP

L'objectif du second semestre 2015 était de faire bénéficier les agents dont les dossiers étaient traités par la Commission de Réforme ou le Comité Médical.

Cet objectif n'a pu être atteint suite à un déficit de communication et par une montée en charge exceptionnelle de l'activité des membres de la CREP.

### V. Objectif 2016

Pour 2016, l'objectif est de communiquer et d'ouvrir à l'ensemble des collectivités la possibilité de bénéficier d'un accompagnement au retour à l'emploi précoce.

Une campagne d'information sera mise en place.

La prévention des risques exige un travail en pluridisciplinarité. Chacun des membres de la CAMPAS a sa propre spécificité et des compétences diverses.

Pour chacun des membres, les actions entreprises dans le cadre de la CAMPAS entrent dans les missions annexes et sont chronophages.

### I. Bilan de l'année 2015

En 2015 la CAMPAS a nettement réduit son activité pour plusieurs motifs :

- Suite à la restructuration du département santé, un des membres de la cellule s'est vu attribuer de nouvelles missions au premier trimestre 2015. Ces nouvelles missions ont exigé un important investissement personnel et un temps de formation, lui rendant impossible de dégager du temps pour les activités de la CAMPAS. Cet agent qui avait en charge la collecte d'informations et les relances auprès des collectivités, a été obligé de quitter la cellule, l'équipe de la CAMPAS a donc été réduite et la charge de travail de ses membres augmentée.

- Un des membres a été arrêté sur une période de près de 2 mois sur le deuxième trimestre 2015, laissant l'intégralité des actions de son service à la charge de son collègue, impactant sur le charge de travail de ce dernier.

- Le Centre de Gestion a développé une mission accessibilité, dans le cadre de l'Ad'AP, mobilisant 1 puis 2 membres de la cellule, dont 1 à temps plein.

L'augmentation de la charge de travail portant sur les missions prioritaires de chacun des membres n'a pas permis de se rendre disponible pour accompagner les collectivités comme cela a été fait en 2014.

Cependant, certaines actions ont été maintenues.

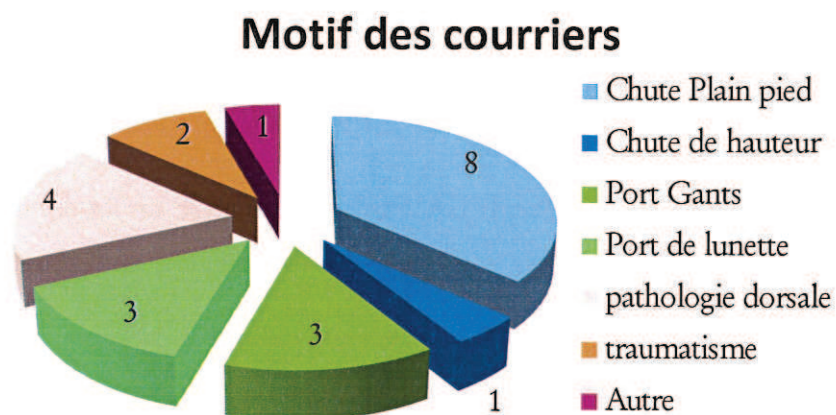
## II. Les actions de la CAMPAS

- Les déclarations d'accident de travail reçues ont été analysées.

### 1. Conseiller et proposer des mesures préventives

- Des courriers de recommandation ont été adressés aux collectivités par le service Hygiène et Sécurité du Centre de Gestion qui participe aux réunions de la CAMPAS.

Ces courriers faisaient suite le plus souvent à une chute ou à l'absence de port d'Équipement de Protection Individuel.



- Des interventions sur le terrain :
  - 2 interventions sur site pour 2 accidents présentant une gravité élevée et une origine « inexplicée ».
- Dans une déchetterie, une chute d'objet ayant entraîné l'hospitalisation de la victime.
- Dans un service voirie, une chute de hauteur avec traumatisme important.

Un rapport d'intervention a été rédigé pour chacune de ces interventions sur site.

### 2. Analyse fine de la sinistralité 2014 avec un comparatif avec les années précédentes

Pour entreprendre des actions de prévention efficaces, il est nécessaire d'effectuer un diagnostic de la situation.

En s'appuyant sur les données SOFCAP, la CAMPAS a étudié la sinistralité de l'année 2014.

## Les accidents de travail, AT

Seuls les accidents de service ont été pris en compte, en s'appuyant sur les données SOFCAP. Près de 50% des collectivités sont concernées.

Concernant les Accidents de service, la même tendance est retrouvée, les accidents liés aux chutes (plain-pied et hauteur) restent prédominant suivis par les AT liés à la manutention entraînant une problématique dorsale.

En observant le graphique représentant les principaux motifs de courriers de recommandations pour l'année 2015, le même schéma semble se reproduire.

En 2015, il a été comptabilisé 227 accidents de service, 12 accidents de trajet et 8 maladies professionnelles, auprès de la SOFCAP.

## Les maladies professionnelles, MP :

Concernant les Maladies Professionnelles, la CAMPAS s'est appuyée sur les données SOFCAP et les données de la Commission de Réforme. Nous avons effectué une compilation, les doublons ont été filtrés.

De nombreux axes ont été explorés, l'impact de l'âge, la filière, la période de l'année, l'élément matériel en cause... permettant à la cellule de se questionner sur l'origine des AT/MP et les actions de prévention à mettre en place.

Cette analyse nous a amenés à dégager des pistes d'améliorations et d'actions de prévention.

### **3. Les actions de prévention**

- Un petit déjeuner sur le bon positionnement au poste de travail administratif.

Ce petit déjeuner a été réalisé dans le cadre des actions de prévention, animé par 2 membres de la CAMPAS avec la participation du référent FIPHFP du CDG.

Il s'adressait autant à l'encadrement qu'aux agents. Après une présentation théorique, nous avons proposé de participer à un atelier pratique où chacun pouvait tester, questionner et échanger sur sa situation personnelle.

### III. Objectif 2016

La charge de travail de chacun des membres de la cellule reste élevée, néanmoins chacun des membres souhaite maintenir une action de proximité auprès des collectivités.

Fin 2015, une réunion de l'ensemble des membres de la CAMPAS a été réalisée avec pour objectif de trouver une nouvelle organisation, compatible avec la charge de travail de chacun et acceptable par tous.

Pour répondre aux obligations et rendre un service de qualité aux collectivités il a été décidé lors de la dernière réunion de la CAMPAS :

- Modifier la périodicité des réunions pour analyse des données et la porter à 2 mois ;
  - Sollicitation des membres de la cellule en cas d'accident grave nécessitant une intervention rapide ;
  - Analyse statistique des données 2015 avec comparatif ;
  - Action de prévention.
- 
- Réalisation d'un support manuscrit de 4 pages sur le thème des chutes, de hauteur et de plain pied ;
  - Petit déjeuner sur la problématique de dos, manutention, bonne posture, aide technique...





## X. BILAN DU SERVICE HYGIENE ET SECURITE ANNEE 2015

Le service hygiène et sécurité du Centre de Gestion de l'Eure est composé de 2 préventeurs : David SIMONNET (Titulaire à temps plein) et Damien SCHAUB (Contractuel à temps plein).

Pour réaliser certaines missions, les préventeurs sont amenés à se déplacer sur l'ensemble du territoire. Il est à noter que certaines prestations (conférences, sensibilisations notamment) nécessitent un travail en binôme.

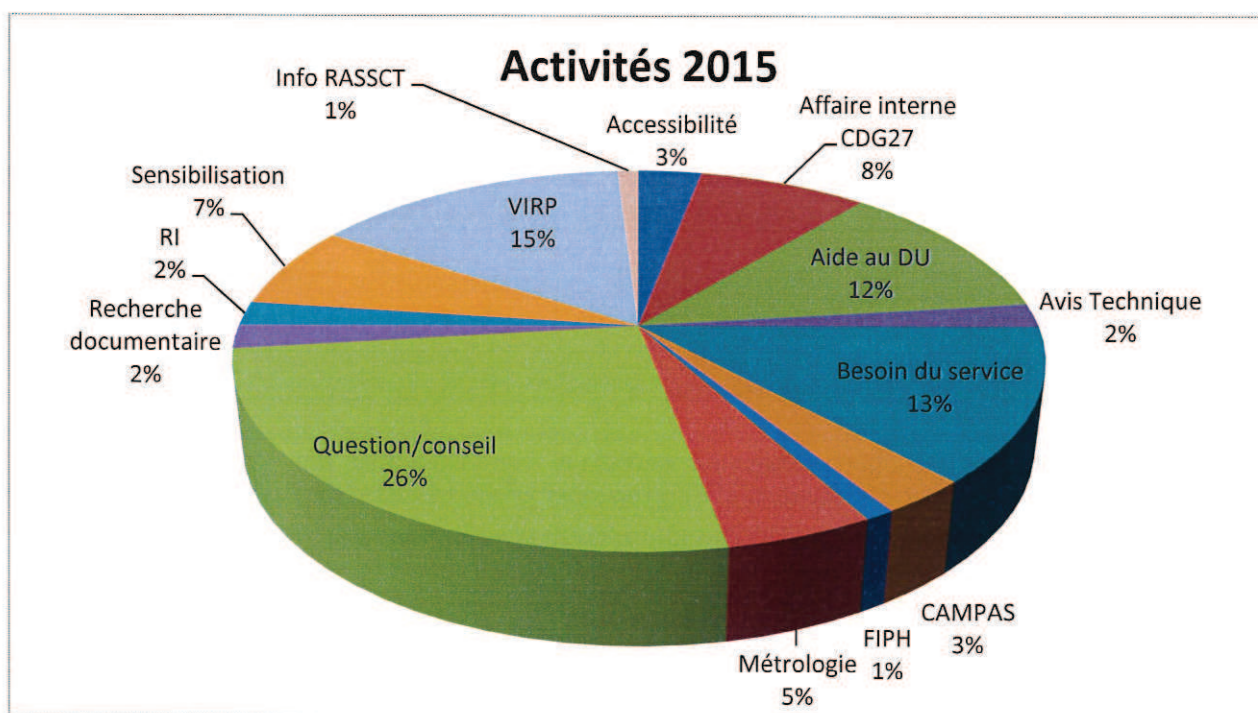
Pour l'année 2015, trois importants dossiers se détachent des autres missions du service :

- **L'élaboration du groupement de commande** pour la réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels des collectivités de l'Eure,
- **La collecte des données RASSCT** pour l'ensemble des collectivités du département de l'Eure,
- **La mission accessibilité** auprès des collectivités a mobilisé un des préventeurs à temps plein sur une partie de l'année, notamment pour se former, de ce fait l'autre préventeur a assuré seul l'ensemble des autres missions.

L'élaboration d'une nouvelle convention du service médecine a exigé une uniformisation des pratiques des médecins. Les réunions pluridisciplinaires ont été axées sur cette thématique, ne nécessitant pas la présence des préventeurs. De plus, les réunions de CAMPAS ont dû être suspendues en cours d'année, du fait d'une montée en charge exceptionnelle de la mission accessibilité qui a nécessité le renforcement du service. Ce qui a réduit la participation du service au développement du travail pluridisciplinaire.

Ces activités apparaissent comme importante de par le temps qui leur a été consacré, par la plus-value qu'elles apportent aussi bien au CDG qu'aux collectivités.

Les autres activités du service peuvent être réparties comme suit :



## I. Elaboration du groupement de commandes pour la réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels :

Dans le but d'aider les collectivités et EPCI de l'Eure à répondre à leurs obligations et dans un souci de préservation de la santé des agents territoriaux, le Centre de Gestion a proposé aux collectivités d'adhérer à un groupement de commandes pour la réalisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUE vRP).

Une enquête sur l'intérêt des collectivités pour cette proposition a été lancée fin août 2015. 307 collectivités, regroupant 5870 agents, se sont déclarées être intéressées pour intégrer le groupement de commande.

Mi-octobre, le CDG27 a adressé à ces 307 collectivités des modèles de délibération et d'avenant d'adhésion, leur laissant jusqu'à fin novembre, puis jusqu'au 18 décembre pour nous retourner la délibération ainsi que l'avenant signé par l'autorité territoriale.

Ont effectivement adhéré au groupement de commandes 203 collectivités réparties comme suit:

Strate de d'agents	Nbre de CT/EPCI	Filières							Total
		Adm	Tech	Animation	Culturelle	S-MS	PM	Sportive	
1 à 4	91	94	166	1	0	3	0	0	264
5 à 10	48	68	237	20	0	28	0	1	354
11 à 20	27	75	271	23	0	31	3	7	410
21 à 50	24	142	453	55	15	154	11	1	831
51 à 250	10	143	271	172	48	302	3	11	950
+ 250	3	217	532	167	8	61	7	4	996
Total:	203	739	1930	438	71	579	24	24	3805

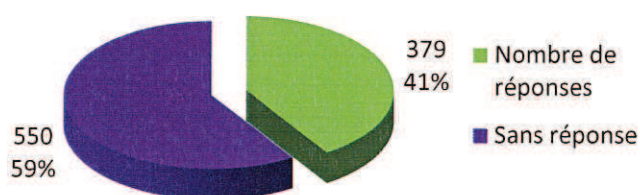
## II. Le Rapport Annuel sur la Santé la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) :

Depuis 2012, le rapport annuel sur la Santé la Sécurité et les Conditions de Travail des collectivités est demandé par le CDG27 à toutes les collectivités du département.

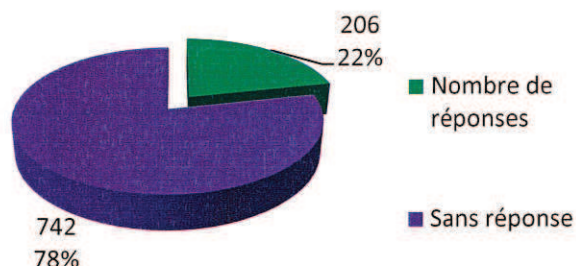
Le CDG27 doit établir une synthèse bisannuelle et la transmettre au CSFPT en annexe du bilan social, ce document, est obligatoire en vertu de [l'article 49 du décret n°85-603 du 10 juin 1985](#) modifié par le [décret n°2012-170 du 03 février 2012](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la Fonction Publique Territoriale .

Cette activité bien que chronophage est nécessaire car elle donne une vision de la situation accidentogène au sein des collectivités. Cette analyse permettra au CDG et plus précisément au service H&S d'adapter ses plans d'actions en fonction des besoins.

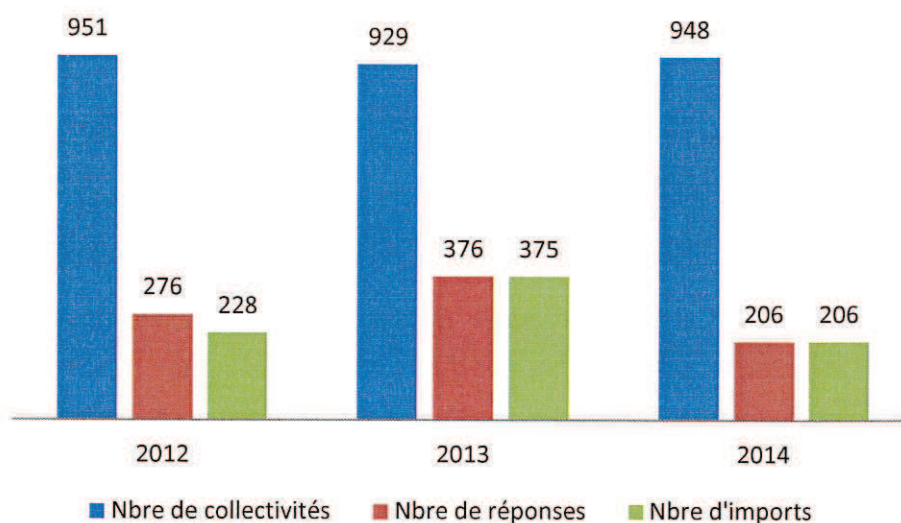
## RASSCT sur les données de 2013



## RASSCT sur les données de 2014



## Evolution du RASSCT sur 3 ans



Pour la campagne de cette année, on note une baisse de 45,6% de réponses (376 en 2013 → 206 en 2014), ce qui représente 170 collectivités de moins. Cela représente 22% de réponses. Cette baisse est également observée par d'autres CDG du grand ouest. Sur l'année 2015, il n'y a pas eu de renfort d'autre service.

Il est à noter que 100% des RASSCT collectés ont pu être importés.

### **III. Mission accessibilité des locaux**

Cette mission a pour objet de développer une expertise en matière d'accessibilité des locaux des collectivités affiliées.

L'objectif est d'aider les collectivités à rendre accessible l'ensemble de leurs locaux, sans se limiter aux locaux professionnels ou mixtes.

Elle donnera matière à un rapport indépendant joint au rapport d'activité du Centre de Gestion.

#### IV. Autres missions

Le service H&S est inscrit dans une démarche pluridisciplinaire avec plusieurs autres services du CDG.

Deux groupes permettent au service de travailler dans ce sens : La CAMPAS et le service Médecine.

##### 1) Participation à la CAMPAS :

La Cellule d'Analyse des Maladies Professionnelles et des Accidents de Service regroupe les services ergonomie, assurance statutaire et prévention.

Lors de ces réunions, les accidents de service sont présentés à l'ensemble des membres qui en débattent pour savoir si ces accidents sont suffisamment « graves » pour nécessiter une analyse approfondie.

Suite à ces réunions, des interventions auprès des collectivités concernées par un accident sont réalisées.

Ces interventions peuvent prendre la forme d'un courrier à l'attention de l'élu ou d'un déplacement sur site avec rédaction d'un rapport.

Le temps consacré au retour par courrier d'une analyse de la situation est très court (une dizaine de minutes par courrier) mais est régulier (après chaque réunion il y a rédaction de plusieurs courriers).

Le temps consacré pour une analyse sur le terrain est plus long (1/2 journée d'observation minimum et 1/2 journée de rapport). Ce type d'action est, à ce jour, moins fréquent.

En 2015, le service hygiène et sécurité a assisté à 6 réunions de la CAMPAS, fait 3 visites dans des collectivités, rédigé 5 courriers.

##### 2) Participation aux réunions médecins :

Les préventeurs et les médecins du CDG27 ont réussi à mettre en place des réunions pluridisciplinaires à intervalles réguliers (1 réunion tous les 15 jours environs).

Ces réunions ont pour objectifs de participer au développement des deux services et d'améliorer le travail rendu aux collectivités (travail sur des fiches métiers, travail sur des courriers types, échanges de pratiques...).

Ces réunions ont des durées variables mais durent en général 2 à 3h.

Au cours de ces réunions, des plans d'actions communs peuvent émerger sur différents thèmes. Ces plans d'actions ont pour objectif d'harmoniser les réponses que peuvent apporter les deux services aux collectivités.

Ce temps d'échange permet également de faire le point sur les différentes sollicitations des médecins pour le service hygiène et sécurité (VIRP, questions réglementaires, apports de connaissances,...) et de créer un document répondant à des sollicitations répétées.

Sur l'année 2015, les préventeurs ont assisté à 6 réunions.

La réflexion globale menée par l'équipe permet de créer des documents qui répondent à de multiples sollicitations sur des thèmes communs. En 2015, les médecins et le service Hygiène et Sécurité se sont rencontrés 12 fois lors de réunions de travail pour élaborer des fiches métiers.

#### Bénéfices :

- Acquisition d'un vocabulaire commun entre les services,
- Amélioration du travail pluridisciplinaire,
- Harmonisation des réponses apportées par les différentes équipes du CDG27,
- Amélioration de la qualité et de l'expertise apportées aux collectivités,

Il est prévu, début 2016, une journée de formation sur le thème "Visite de locaux professionnels" à l'attention des médecins de prévention.

#### 3) Affaire interne du CDG27 :

Le service compte ici toutes les implications qu'il peut avoir au sein du Centre de Gestion : l'un des préventeurs est le référent bâtiment du CDG27.

Les tâches pour 2015 ont été:

- Poses et suivi des témoins posés sur les fissures ;
- Recherche d'entreprise, relecture des devis et suivi du chantier de rénovation de l'éclairage interne du bâtiment ;
- Suivi du chantier d'ouverture dans les cloisons entre certains bureaux ;
- Suivi du chantier accessibilité pour le SAS d'entrée.

#### 4) Avis techniques/conseils :

Relecture de documents transmis par les collectivités pour obtenir un avis d'experts en hygiène et sécurité.

Les questions posées ici sont plus complexes que celle de la catégorie questions/conseils et nécessitent un avis plus approfondi de la part des préventeurs.

#### Type d'avis rendus :

- Question sur le règlement intérieur (partie H&S) ;
- Relecture d'un D.U ;
- Demande la superficie minimale dans un bureau pour cause d'aménagement des locaux.

#### 5) Comité Technique partie Hygiène et Sécurité :

Sont comptées dans cette partie : les préparations de l'ordre du jour du Comité Technique partie Hygiène et Sécurité, la présence lors de la séance, les interventions visant à instruire les dossiers du Comité Technique (demande des syndicats), la rédaction de courrier de demandes d'informations complémentaires aux saisines des syndicats (sans réponse à ce jour). Le service a assisté à 2 Comités Techniques partie Hygiène et Sécurité.

Il est à noter qu'aucun plan d'actions n'a été demandé par les membres du CHSCT.

#### 6) Métrologie :

Le service Hygiène et Sécurité se déplace dans les collectivités, pour réaliser des mesures d'exposition (bruit, lumière, etc.). Cette intervention donne lieu à la rédaction d'un rapport.

D'autre part, le service peut apporter des précisions réglementaires quant à ces missions.

Pour l'année 2015, le service Hygiène et Sécurité n'a été sollicité que pour des métrologies de bruit par les communes de La Bonneville sur Iton, Pont Saint Pierre et par le SIVOS de Lyons la Forêt.

Les rapports présentés aux collectivités proposent des solutions personnalisées (analyse fréquentielle, analyse du graphique d'exposition sonore, préconisations adaptées pour des protections collectives ou individuelles et d'amélioration de locaux). Ces rapports nécessitent un temps de rédaction d'une journée.

Pour 2016, le service Hygiène et Sécurité souhaite développer ce type d'interventions en le proposant à d'autres cibles telles que les piscines.

#### 7) FIPHFP :

Le service Hygiène et Sécurité est invité aux réunions de la Cellule Aménagement Reclassement du CDG27 dans le but d'obtenir une expertise/avis techniques sur des situations évoquées lors des réunions.

En 2015, il a participé à 7 réunions.

#### 8) Questions/conseils :

Réponses aux questions quotidiennes des collectivités quant aux nouveaux textes de loi, aux règles d'hygiène et sécurité aux postes de travail, (téléphone, mail, courrier)...

24 collectivités ont sollicité 26 fois le service Hygiène et Sécurité, sur les sujets énoncés ci-dessous:

- Réglementation (5)
- Alcool: (1)
- Accessibilité (2)
- EPI (3)
- Bruit (1)
- Produits phytosanitaires (2)
- AP/CP (3)
- Grippe H1N1 (1)
- Droit de retrait (1)
- Step (3)
- Produits chimiques (1)
- FNP (1)
- Plan de Prévention (1)
- Ondes GSM (1)

### 9) Visite d'identification des risques professionnels :

A la demande des médecins de prévention, les préventeurs se rendent dans les collectivités pour visiter l'ensemble ou une partie des locaux de la collectivité.

Cette visite a pour but d'identifier les éventuels manquements en hygiène et sécurité, de conseiller les collectivités sur l'amélioration des conditions de travail, et de permettre aux médecins de prévention d'identifier les risques auxquels les agents sont exposés.

En effet, une visite dure en moyenne une ½ journée d'intervention sur site et nécessite ½ journée de rédaction de rapport minimum. Cette durée de rédaction peut varier en fonction de la complexité de la situation observée.

15 collectivités ont bénéficié de ces interventions :

- Louviers: le Kolysée (bowling + patinoire), le gymnase, service menuiserie, service reprographie/festivités et le service accueil/comptabilité.
- Pont-Audemer: service espaces verts
- Montaure: services techniques (entretien des bâtiments)
- Quillebeuf sur Seine: services techniques
- Villers sur le Roule: services techniques
- Radepont,: services techniques
- Alizay: restaurant scolaire
- Breteuil sur Iton: restaurant scolaire
- SEA Paqueterie: services techniques (chantier de pose de canalisations d'AEP)
- la CASE: la déchèterie de La Haye Malherbe et le service de propreté urbaine à Val de Reuil.

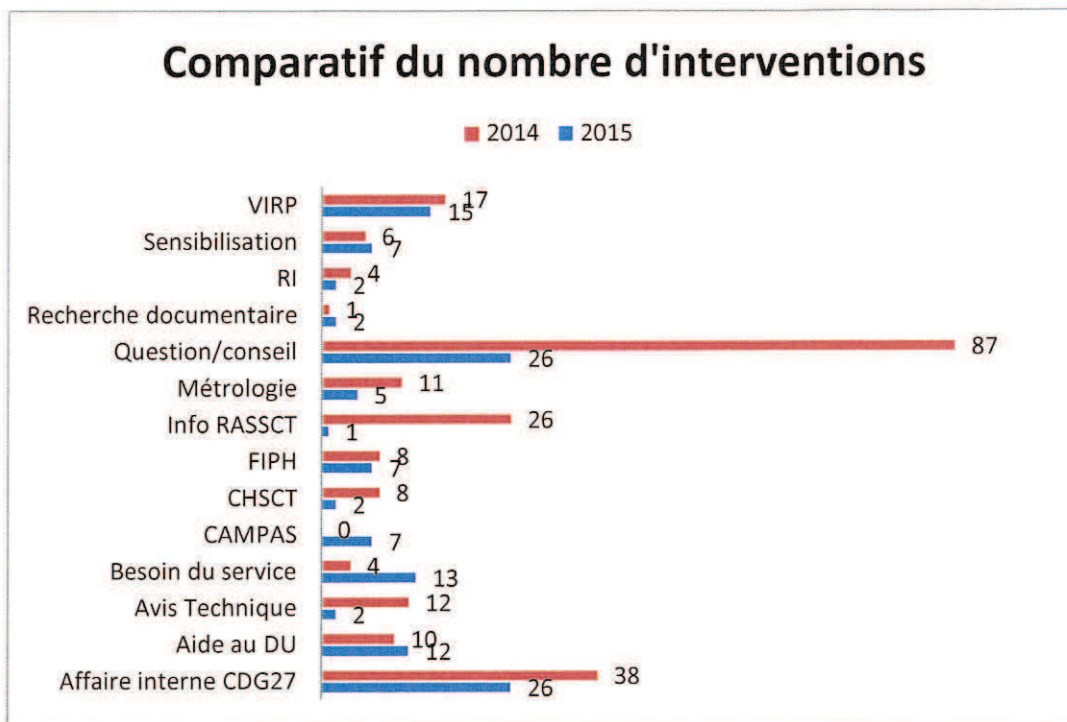
Une concertation entre les services médecine et prévention va permettre au département santé de mettre en place un suivi des recommandations faites dans les VIRP.

### 10) Sensibilisation - Conférences territoriales/ Réunions territoriales :

Cette année, le service Hygiène et Sécurité a organisé 3 petits déjeuners : 2 sur le document unique et le groupement de commandes (49 personnes présentes) et un sur le RASSCT (29 personnes présentes).

Une journée de sensibilisation sur les risques professionnels a été organisée au sein des services de la commune de Gaillon (4 réunions dans la journée, 34 personnes rencontrées dont 4 élus).

V. Graphiques comparatifs année 2014-2015





### 1. Objectif de la mission

Cette mission a pour objet de développer une expertise en matière d'accessibilité des locaux des collectivités affiliées. Depuis le vote du Conseil d'administration en date du 29 Janvier 2015, il a été décidé d'élargir le champ d'intervention de notre service accessibilité. Dès lors, notre objectif est d'aider les collectivités à rendre accessible l'ensemble de leurs locaux, sans se limiter aux locaux professionnels ou mixtes.

### 2. L'accompagnement du CDG

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2015, suite au départ de M. BENETEAU, un nouveau référent, M. SCHAUB, a été positionné sur cette mission. Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, une montée en charge considérable de cette mission a demandé le renforcement du service. Ainsi, en plus de leurs activités quotidiennes, Mme LEGALL-ARGENTIN, Ergonome et M. MOUSSY, Référent handicap ont pu prêter main forte afin de répondre, au mieux, aux attentes croissantes des collectivités.

Le CDG propose d'accompagner les collectivités dans le cadre de l'Ad'Ap (Agenda D'Accessibilité Programmé).

Cet accompagnement propose plusieurs choix mobilisables de manière indépendante.

Il se décompose en :

- Réalisation du diagnostic accessibilité,
- Suivi des dossiers de financement,
- Suivi des chantiers de mise en conformité.

Avant toute intervention, une convention est établie entre le CDG et la collectivité concernée.

### 3. CDG et campagne d'information des collectivités

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, le CDG a conduit plusieurs réunions sur les lieux territorialisés avec le soutien des services accessibilité de la Direction Départementale des Territoires et de la Mer.

Ces réunions d'information, à l'attention des élus et/ou de leurs représentants et des agents des collectivités ont eu pour thèmes la réalisation des Ad'AP (Agendas d'Accessibilité Programmée), les aides du FIPHFP pour financer les aménagements et les champs d'interventions de notre service accessibilité.

En complément, les chargés de mission ont rencontré les élus au sein de leur collectivité pour leur expliquer l'Ad 'AP et la démarche du CDG.

A l'issue de ces rencontres « personnalisées » les collectivités ont conventionné avec le CDG.

#### 4. Taux de retour des collectivités et activité du service

Au 31 décembre 2015, 58 collectivités ont conventionné avec nos services dans le cadre de la réalisation d'un diagnostic de leurs bâtiments, un accompagnement au montage des demandes d'aides auprès du FIPHFP ou/et pour faire un suivi de chantier de mise en conformité. Cependant, de nombreuses demandes nous sont encore transmises et seront traitées dès que possible.

Depuis le commencement de la mission en 2015, l'activité de la mission accessibilité peut se décliner de la manière suivante :

Nombre de collectivités rencontrées : 74

Nombre de devis réalisés : 74

→ Taux de réalisation de devis 100%

Nombre de dossiers reçus complets : 57

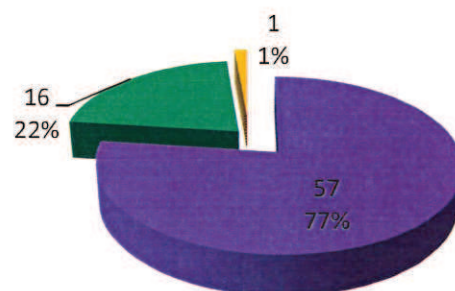
→ **Taux de retour dossiers complets : 77%**

Nombre de dossiers en attente de réponse : 16

→ **Taux de dossiers en attente de réponse : 22%**

Nombre de dossiers refusés par la collectivité : 1

→ **Taux de mission refusée : 1%**



Plusieurs dossiers sont en attente de réception de pièces manquantes pour finaliser la partie administrative et ainsi pouvoir bénéficier de la réalisation d'un diagnostic.

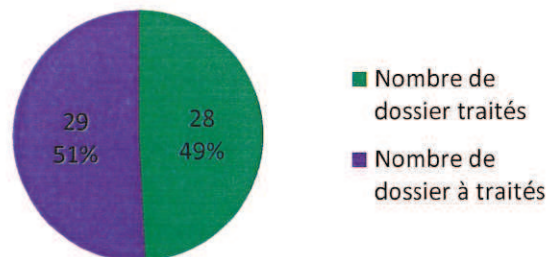
#### Nombres de dossiers suivis par agent :

Mme LEGALL ARGENTIN	18		
Mr. SCHAUB	28	Non attribués	3
Mr. MOUSSY	8	Refusé	1

Total général 58 (Soit 16 dossiers en attente de retour)

Nombre de dossiers traités le 29/01/2016 : 28

Nombre de dossiers restant à traiter : 29



## 5. Évolution de la mission accessibilité

### 5.1 Difficultés rencontrées

La mise en place de la mission accessibilité a exigé un gros travail préparatoire avec :

- Une formation théorique de 21 heures d'un des chargés de mission.
- La création de divers supports, évolutifs, communs à tous les chargés de mission.

Il apparait un dépassement des heures de diagnostic prévu.

Par manque de retour d'expérience, le temps de travail initialement estimé a été sous évalué.

Heures de diagnostics initialement prévues : 420h

Heures de diagnostic réalisées : 535h

→ 27,38% de temps passé en plus du temps préalablement estimé

Les délais de réalisation de la mission des nouveaux devis établis sont réévalués en prenant en considération ce réajustement.

Il est à noter que le temps de travail est variable en fonction du bâtiment et de l'implantation de ce dernier (terrain en pente, éloigné du centre ville, vétusté du bâtiment,...). Il est donc très difficile de comparer le temps de travail d'une collectivité à une autre mais aussi de déterminer un temps moyen de rédaction d'un rapport.

Il est essentiel de rappeler que la mission accessibilité est effectuée à effectif constant et que pour deux des trois agents, la mission accessibilité est une mission annexe à leur mission principale.

### 5.2 Point fort de cette mission

Le travail est fait de façon autonome (chaque agent suit les collectivités qui lui sont attribuées) mais les réflexions sont menées en groupe.

Des solutions sont ainsi trouvées par l'ensemble des acteurs de la mission, ce qui a pour effet d'enrichir les rapports rédigés suite aux diagnostics et permet de rendre un travail de qualité que reconnaissent les collectivités.

En parallèle, une étroite collaboration avec la Direction Départementale des Territoires et de la Mer (DDTM) s'est mise en place (Echange de pratique, informations réglementaires et informations sur les collectivités nous ayant saisis).

### 5.3 Projection 2016

A ce jour, de nombreuses collectivités sollicitent le CDG pour bénéficier d'un accompagnement. Plusieurs devis ont été envoyés depuis le début de l'année 2016, ce qui laisse déjà présager la poursuite de la mission accessibilité et peut-être son développement.

## 6. Budget et facturation

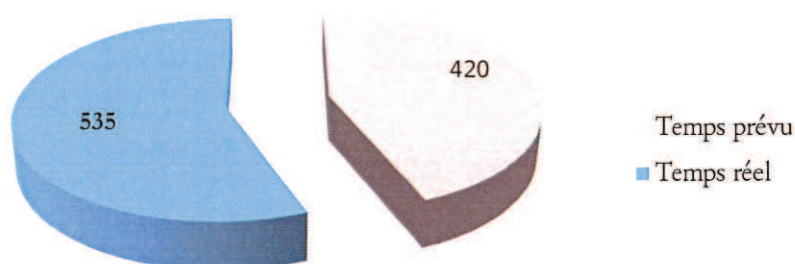
Selon les devis établis, les diagnostics de la mission accessibilité doivent permettre de dégager un financement à hauteur de 33 663,8 € pour 1124 heures.

A ce jour, 49% des dossiers sont traités, soit théoriquement 420 heures pour un montant de 12 579 €

Dans la réalité, les temps de diagnostic ont été sous-évalués et les 49% des dossiers ont exigé 535 heures de travail soit une facturation de 16 023 € auprès des collectivités.

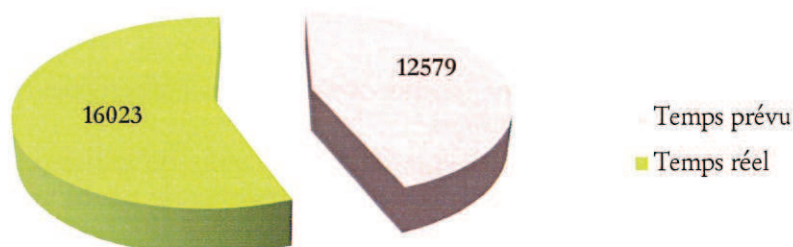
Taux de dossiers traités : 49%

**Nb heures diagnostic**



Hauteur total du financement : 33 663,8 € pour 1124 heures

**Facturation Diagnostic**



En ce qui concerne l'accompagnement administratif, les collectivités n'ont pas encore sollicité notre service. Il est néanmoins prévu 201 heures de travail pour un montant total de 5326,5 €.

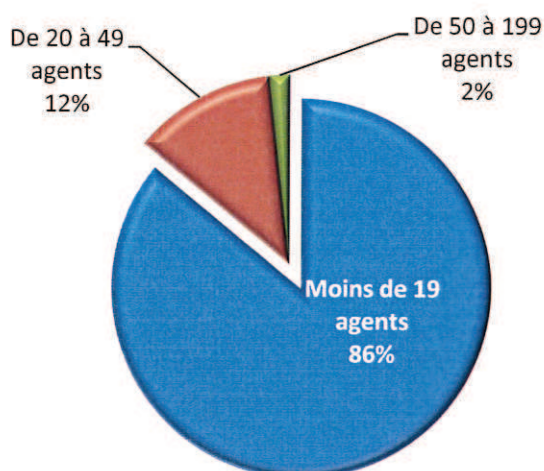
## 7. Accompagnement, quel type de collectivité

Il a semblé intéressant de connaître, en termes d'effectifs, la taille des collectivités ayant conventionné avec le CDG.

Tableau de répartition de l'effectif total rémunéré sur les 57 collectivités suivies en date du 31/12/2015:

Moins de 19 agents	De 20 à 49 agents	De 50 à 199 agents
49	7	1

Répartition des dossiers suivis en fonction du nombre de leurs effectifs



#### 8. Les aides financières mobilisables par les collectivités

Selon la taille de la collectivité (effectif) et le type d'équipement et sa destination (usage public ou mixte) il est possible de mobiliser des aides du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

En date du 31/12/2015, les 57 collectivités suivies peuvent prétendre à une enveloppe d'aide financière maximale de 3 Millions et 300 000 euros.

La répartition financière au profit des 57 collectivités suivies dans le cadre de son programme de financement pour l'accessibilité des locaux a été représentée sur le graphique ci-dessous.

Représentation de l'enveloppe attribuable par le FIPHFP

