



CENTRE DE GESTION  
FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE

# 2023

## RAPPORT D'ACTIVITÉS

# SOMMAIRE

Edito .....	4-5
<b>Statut/carrière</b> : instances consultatives, discipline, déontologie, retraite .....	6
<b>Santé/prévention</b> : conseil en prévention, assurance statutaire, instances médicales .....	7
<b>Emploi</b> : formation des Adjoints Administratifs Polyvalents, RSU, partenariat concours, accompagnement au changement .....	8
<b>Accompagnement des collectivités</b> .....	9
<b>Au CDG</b> .....	9
Temps forts 2023 .....	10
Projets 2024 .....	11

# EDITO



Faisant suite aux travaux initiés en 2022 les temps forts de l'année 2023 ont été nombreux, à la fois à l'attention des collectivités mais également en interne au CDG.

A l'attention des collectivités, le conseil d'administration a veillé à répondre à leurs besoins en anticipant les évolutions réglementaires et l'évolution des emplois ; ce, dans le respect des impératifs de **proximité, de conseil, d'expertise et de tiers de confiance.**

## **La création du service de Référent Déontologue à la disposition des Elus :**

Ce service a été réalisé en partenariat étroit avec un centre de gestion de l'inter région Est et de l'association des maires de Haute-Marne.

Le dispositif choisi par les membres du Conseil d'Administration garantit une réponse de proximité par un interlocuteur qualifié et impartial disposant de la possibilité de se déporter vers un ou plusieurs autres référents déontologues dédiés aux élus.

Une communication auprès des collectivités lors d'une réunion à Nogent a pu donner ensuite lieu à un travail de convention de partenariat avec elles.

2024 sera dédiée à une action de prévention en matière de déontologie afin de permettre aux élus locaux de disposer d'un panel d'informations en amont de toute situation pouvant les interpeller.

## **La poursuite des actions menées à l'attention des collectivités, avec plus particulièrement en 2023 :**

La relance du **marché d'assurance statutaire 2024-2027,**

Médecine de prévention : 2023 fut l'année où nous avons pu **renforcer les capacités à assurer le suivi médical des agents et les actions en milieu professionnel** par le recrutement à temps complet d'une infirmière de santé au travail : ce recrutement a conduit à la rédaction du protocole entre le médecin et l'infirmière tout comme à l'écriture de nouvelles conventions à l'attention des collectivités,

La mise en œuvre de la **formation des demandeurs d'emploi aux métiers d'agent administratif polyvalent** suivant ses nouvelles modalités avec YSCHOOL, dans le cadre du plan régional de formations,

Le début du travail de création d'une **licence professionnelle** des métiers de l'administration et des collectivités territoriales (MACT) avec l'université de Reims et les CDG de l'ex-région Champagne-Ardenne,

La mise en œuvre de la **médiation préalable** en matière RH en développant le partenariat avec le Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne,

Un travail de fond sur **l'évolution du métier de secrétaire de mairie** réalisé par la fédération des CDG et l'association des directeurs des CDG et auquel le CDG 52 a été fortement associé ; même si toutes les propositions émanant de la fédération des CDG n'ont pas été retenues par la direction générale des collectivités locales,

Le conseil en organisation mis en œuvre dans une collectivité de plus de 3000 habitants,

Un travail d'ingénierie stratégique de mise en place du RGPD dans une collectivité disposant d'une direction informatique,

La déontologie des agents : organisation de la journée de la laïcité du 11 décembre

En assurant nos missions habituelles (emploi /carrière /santé/prévention) sans aucune évolution des taux de cotisation : **conseil statutaire, gestion des instances consultatives, des retraites, rédaction des projets d'actes et de contrats, bourse de l'emploi, chômage, conseil médical, visites médicales et actions de prévention,...**un recrutement d'un agent à temps complet au sein de l'équipe administrative du CDG a permis non seulement de réduire les délais de réponse aux collectivités mais aussi de renforcer le soutien administratif directement en collectivité.

2023 a également permis de renforcer le fonctionnement du CDG avec ses partenaires externes, comme en interne :

**L'organisation d'une réunion des 18 CDG de l'inter région Est à Colombey-les-deux-Eglises et à Chaumont en octobre**

**La préparation du job dating de mars 2024 avec les deux autres fonctions publiques et l'agence d'attractivité de Haute-Marne**

**La signature du protocole des droits syndicaux avec les organisations syndicales issues des élections professionnelles de 2022**

**En interne** : outre le travail de réorganisation des services du fait des départs et arrivées d'agents, nous nous sommes attelés à mettre en œuvre la communication externe et interne au bâtiment issue de la charte graphique travaillée précédemment ; à aménager les bureaux et à revoir, par un nouveau marché public, notre dotation en moyens informatiques. Une démarche d'accompagnement des agents dans leur évolution de carrière a également été mise en œuvre pour optimiser leurs chances de réussite.

L'année 2024 nous réserve des évolutions réglementaires dont les décrets d'application sont en attente et une réforme de la fonction publique prévue pour l'automne.

Sans attendre ces événements, et dans la continuité de nos actions, notre accompagnement au quotidien se traduit par la mise à votre disposition d'une équipe experte et de confiance pour vous conseiller dans vos décisions.

Le Président du Centre de Gestion FPT 52

Jean-Marie WATREMETZ

# STATUT/CARRIERE



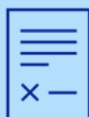
2114

Agents présents  
dont 1876 sur des  
emplois permanents



501

Collectivités  
affiliées



6

Contrats de  
projet signés

## Projets d'actes saisis



1799

Contrats

2071

Carrière

2262

Absentisme

## Instances paritaires



15

Réunions des instances  
(4 CAP, 2 CCP, 5 CST, 4 F3SCT)

## Discipline



25

Collectivités ont été accompagnées,  
9 sanctions disciplinaires ont été  
attribuées

## Déontologie

Mutualisation d'un collège de  
référénts déontologues entre  
les départements de l'ex Cham-  
pagne-Ardenne



23

Avis donnés



8

Agents Haut-Marnais  
concernés

## Retraite



72

Dossiers traités: 61 pensions  
normales, 11 retraites pour  
invalidité



2

Entretiens d'Accompagnement  
Personnalisé à la Retraite  
(CNRACL)

# SANTE/PREVENTION

## Visites et entretiens

Renforcement de l'équipe du CDG avec le recrutement d'une infirmière de santé au travail depuis le 01/10/2023



1 médecin  
du travail

686 visites



1 infirmière de  
santé au travail

120 visites



1 psychologue  
du travail

364 entretiens

## Conseil Médical



152

Dossiers traités sur  
11 séances en  
formation restreinte



66

Dossiers traités sur  
11 séances en  
formation plénière

## Contrat groupe d'assurance



319

Collectivités adhérent  
au contrat groupe  
d'assurance statutaire

## Prévention



17

Documents Uniques  
d'Evaluation des  
Risques Professionnels  
réalisés



2

Apprentis recrutés  
grâce aux aides du  
FIPHFP

L'absence d'un préventeur entre mars et novembre 2023 a conduit à une diminution du nombre de documents uniques réalisés.

# EMPLOI

## Formation des Agents Administratifs Polyvalents

Une nouvelle session de formation s'est tenue du 3 octobre 2023 au 23 janvier 2024. Celle-ci est le fruit d'un travail en commun avec le Centre de Gestion de l'Aube pour faire inscrire, dans le Programme Régional de Formation, ce dispositif précurseur porté par la Région Grand-Est.

Il s'agit d'une formation en alternance qui regroupe 30 jours de cours théoriques assurés par YSCHOOLS et 30 jours d'immersion au sein des collectivités partenaires.



13

Personnes formées

## Rapport Social Unique

Il est désormais possible d'extraire des statistiques

La prochaine campagne débutera au troisième trimestre 2022



413

Collectivités ont renseigné leur RSU en Haute-Marne

## Concours

Le CDG 52 n'organise plus de concours, il conventionne avec d'autres CDG limitrophes comme le CDG 10 et le CDG 08 par exemple

## Accompagnement au changement



5

Accompagnements Personnalisés à l'Elaboration du Projet Professionnel



1

Convention de Période Préparatoire au Reclassement



2

Ruptures conventionnelles (agents de catégorie C)



19

Dossiers de chômage traités et suivis (13 en 2022)

# ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES

Renforcement du service d'accompagnement aux collectivités par le recrutement d'un agent de catégorie B disponible pour des missions de renfort ou de remplacement.

## Accompagnement personnalisé



70,5

Heures dédiées à la paie et à la comptabilité



265,5

Heures dédiées à l'accompagnement RH



62,5

Heures dédiées à l'accompagnement au recrutement

## AU CDG



15

Agents au siège



3

Agents permanents en collectivité



12

Agents ont souhaité bénéficier du télétravail

## Missions réalisées



26,09%

Missions obligatoires

21,68%

Missions additionnelles

52,23%

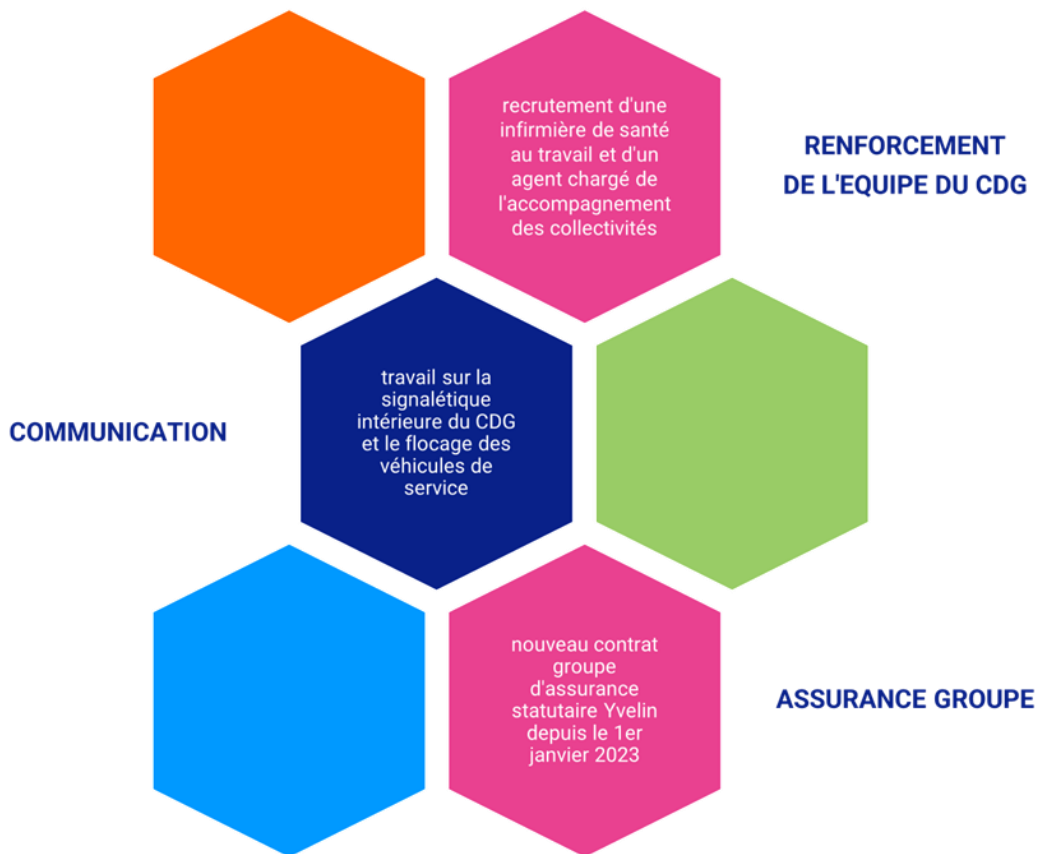
Missions conventionnelles

## Communication

Travail à la nouvelle identité visuelle du CDG 52 en partenariat avec le CDG 10



# TEMPS FORTS 2023



## PROJETS 2024

- > **Refonte du site internet du CDG**
- > **Organisation du premier job dating de l'emploi public en mars 2024**
- > **Mise en œuvre de la réforme du métier de secrétaire de mairie**
- > **Mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire**

**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Marne**

9, rue de la Maladière 52000 CHAUMONT

Tél: 03.25.35.33.20 Mail: [cdg52@cdg52.fr](mailto:cdg52@cdg52.fr)



.....  
Retrouvez l'intégralité du rapport d'activités, le détail de  
l'ensemble des services ainsi que les actualités du CDG  
sur notre site [www.cdg52.fr](http://www.cdg52.fr)  
.....

