

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS



### FICHE BILAN : FONCTIONNEMENT DE LA COOPERATION REGIONALE

#### LES SUJETS TRAITES

- La gouvernance de la coopération régionale est assurée collégalement par les cinq présidents des CDG normands, accompagnés des directrices/directeurs qui en assurent le pilotage opérationnel
- Le CDG 76 assure la coordination des actions régionales
- Sur la durée du schéma 2021 / 2024 :
  - Les présidents se sont réunis 20 fois
  - Les 5 directrices / directeurs se sont réunis 38 fois
- Les principaux sujets qu'ils ont abordés ont été les suivants :
  - Fonctionnement et financement de la coopération régionale
  - Concertation sur la mise en œuvre des missions obligatoires et facultatives des CDG
  - Concertation sur les relations contractuelles avec le CNFPT
  - Débat et position sur l'avenir de la FNCDG et du GIP

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN

- Information mutuelle sur plusieurs sujets d'actualité, le plus souvent en lien avec des réformes législatives ou règlementaires
- Mise en commun de plusieurs réflexions ou actions nouvelles :
  - Organisation des CRET
  - Coordination des campagnes de RSU
  - Mise en place du référent signalement des actes et agissements sexistes
  - Concertation sur la protection sociale complémentaire
  - Concertation sur le conseil en organisation
  - Concertation sur les actions en matière de cybersécurité
  - Concertation sur la mise en place du référent déontologue des élus
  - Concertation sur la mise en place du référent laïcité
  - Elaboration de programmes de formation spécifiques aux agents des CDG
  - Validation de différents documents ou publications
  - Budgets FMPE et concours régionaux
  - Lignes Directrices de gestion – Promotion interne
  - Apprentissage dans la FPT
  - Plan de formation régional des personnels des CDG Normands
  - Concertation sur la création d'un service commun de médecine agréée
  - Perspectives de mise en place d'un bloc insécable de compétences
  - Contrôles de la CRC
  - Mise en œuvre du référent éthique
  - Financement et fonctionnement du GIP Informatique
  - Formation « secrétaires généraux de mairie » - Certification « Qualiopi »
  - Fonds de prévention de l'usure professionnelle – Rôles des CDG

- Projets d'administration
- ANDCDG - Commissions et groupes de travail
- CDG Normands – Définition des groupes de travail – Modalités de saisine et de fonctionnement

#### **LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

- Participation au renoncement de la FNCDG de se transformer en établissement public national
- Renouvellement de la convention entre le CNFPT Normandie et les CDG Normands
- Engagement d'une démarche commune (ou parallèle) sur plusieurs sujets liés à l'emploi et à l'attractivité de la FPT : CRET, Job-dating, licences professionnelles, formations secrétaires généraux de mairie, participation à des forums, publications

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : BUDGETS DE LA COOPERATION

#### LES SUJETS TRAITES

- Depuis 2017 pour les opérations de concours inter régionales et depuis 2018 pour la gestion des FMPE de Catégorie A, le CDG 76 assure le suivi des opérations financières pour le compte de la coopération régionale. Jusqu'à l'exercice 2023, ces opérations étaient retracées au travers de 2 budgets annexes spécifiques. A partir de 2024, les deux budgets sont regroupés dans un budget annexe unique « Budget Régional des CDG Normands ».
- Outre les opérations financières des deux principales missions (Concours et FMPE), ce budget permet, depuis 2022, de mutualiser le coût d'organisation de la CRET (Conférence Régionale sur l'Emploi Territorial).
- Depuis 2024, le budget régional prend en charge la rémunération pour un an, d'une apprentie chargée notamment de la réalisation d'études à caractère juridique et organisationnel, de l'évaluation et du bilan du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG Normands 2020 – 2024 et de la préparation du futur schéma régional 2025-2028.
- **Opérations de concours**
  - Le financement des opérations de concours est assuré par une dotation annuelle du CNFPT correspondant au coût des opérations qu'il supportait antérieurement et qui ont été transférées aux Centres de Gestion.
  - Cette dotation permet de financer :
    - Les opérations de concours inter-régionaux, via le versement d'une participation au Service Inter-régional des concours placé auprès du CDG35
    - Les concours de portée régionale de catégorie A et B organisés par les Centre de Gestion Normands, via le remboursement des coûts d'organisation
    - Le remboursement des coûts lauréats des concours de catégorie A pour les candidats normands ayant concouru auprès de Centre de gestion hors secteur géographique « Normandie »
  - Une convention-cadre pluriannuelle, datant de 2017 et renouvelée en 2023 prévoit la répartition entre les 5 centres de gestion normands, du solde de financement des concours de catégories A et B de l'année N-3 au regard de la dotation du CNFPT.
- **FMPE de catégorie A**
  - Le CDG 76 assure le suivi administratif des fonctionnaires momentanément privés d'emploi. Il procède à leur rémunération et, le cas échéant, finance leur formation. Le CDG siège de la collectivité qui a supprimé l'emploi assure quant à lui le suivi du retour à l'emploi de l'agent concerné.
  - En contrepartie des dépenses engagées, le budget annexe perçoit :

- Une dotation du CNFPT au titre du transfert de compétence
- Une contribution dégressive des collectivités d'origine des agents pris en charge.

## BILAN FINANCIER 2021 - 2024

	CA 2021	CA 2022	CA 2023	Budget 2024
<b>CONCOURS</b>				
Dotation CNFPT	1 208 207 €	909 591 €	1 128 779 €	1 192 831 €
Autres recettes	4 769 €	18 354 €	4 629 €	
<b>Total Recettes</b>	<b>1 212 976 €</b>	<b>927 945 €</b>	<b>1 133 408 €</b>	<b>1 192 831 €</b>
Organisation des concours inter-régionaux : SIC	275 520 €	551 040 €	733 689 €	636 000 €
Organisation des concours régionaux / cdg normands	154 541 €	286 648 €	185 358 €	536 831 €
Remboursements des coûts de concours hors normandie	18 680 €	19 124 €	17 695 €	20 000 €
Total Coût concours	448 742 €	856 812 €	936 742 €	1 192 831 €
Reversement solde exercice N-3	338 460 €	163 723 €	424 009 €	677 000 €
<b>Total dépenses</b>	<b>787 202 €</b>	<b>1 020 535 €</b>	<b>1 360 751 €</b>	<b>1 869 831 €</b>
<b>Résultat exercice</b>	<b>425 774 €</b>	<b>-92 591 €</b>	<b>-227 343 €</b>	<b>-677 000 €</b>
Excédent N-1	1 166 082 €	1 591 856 €	1 499 265 €	1 271 922 €
<b>Excédent N</b>	<b>1 591 856 €</b>	<b>1 499 265 €</b>	<b>1 271 922 €</b>	<b>594 922 €</b>
<b>FMPE</b>				
Dotation CNFPT	180 284 €	135 725 €	168 432 €	177 989 €
Contributions des collectivités	126 020 €	180 279 €	64 696 €	316 552 €
Autres recettes	19 796 €	14 000 €	196 €	100 €
<b>Total Recettes</b>	<b>326 100 €</b>	<b>330 004 €</b>	<b>233 324 €</b>	<b>494 641 €</b>
Charges de personnel	143 117 €	182 819 €	69 427 €	244 988 €
Autres dépenses	2 846 €	9 865 €	2 070 €	14 300 €
Financement de la CRET		76 772 €	72 983 €	85 000 €
<b>Total dépenses</b>	<b>145 963 €</b>	<b>269 456 €</b>	<b>144 480 €</b>	<b>344 288 €</b>
<b>Résultat exercice</b>	<b>180 137 €</b>	<b>60 548 €</b>	<b>88 844 €</b>	<b>150 353 €</b>
Excédent N-1	551 330 €	731 467 €	792 014 €	880 859 €
<b>Excédent N</b>	<b>731 467 €</b>	<b>792 014 €</b>	<b>880 859 €</b>	<b>1 031 212 €</b>
<b>Ensemble</b>				
Recettes	1 539 076 €	1 257 949 €	1 366 733 €	1 687 472 €
Dépenses	933 165 €	1 289 991 €	1 505 231 €	2 214 119 €
<b>Résultat exercice</b>	<b>605 910 €</b>	<b>-32 043 €</b>	<b>-138 499 €</b>	<b>-526 647 €</b>
Excédent N-1	1 717 412 €	2 323 322 €	2 291 280 €	2 152 781 €
<b>Excédent N</b>	<b>2 323 322 €</b>	<b>2 291 280 €</b>	<b>2 152 781 €</b>	<b>1 626 134 €</b>

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : LA COMMUNICATION RÉGIONALE DES CDG

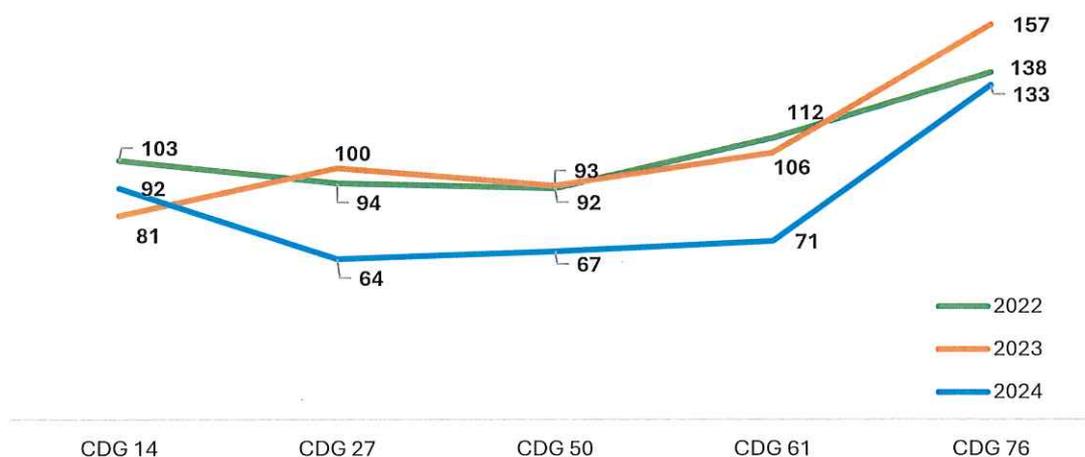
#### CHARTRE GRAPHIQUE

- **Création d'un logo dédié à la coopération** déclinable sur 2 formats (horizontal et vertical)
- **Réalisation d'un roll-up dédié à la coopération** pour les 5 CDG
- **Réservation des noms de domaine suivants** : cdgnormands.com et cdgnormands.fr dans la perspective éventuelle de la création de pages web communes dédiées aux travaux communs (publications observatoire, événementiels, fonds documentaire, avis de concours et d'examens...)

#### ÉVÉNEMENTIELS

- **CRET**
  - Harmonisation des supports de communication : invitation, programme, bandeau mail, teaser, powerpoint, emailing avec 1 production propre pour chaque CDG (Logo du CDG concerné + logo de la coopération)
  - Production d'une synthèse post événementiel pour chaque édition

Évolution du nombre de présents à la CRET par département



- **Journée laïcité (9 décembre 2023)**
  - Action de communication commune en partenariat avec les juristes normands : vidéo explicative, article, emailing, posts LinkedIn et Facebook sous forme de « le saviez-vous » avec création d'un visuel dédié

## PROMOTION DE L'EMPLOI TERRITORIAL

- **Job dating 2024** : création d'un visuel commun (CDG 14, CDG 50 et CDG 76) décliné en affiche, flyer, bandeau messagerie, article, post LinkedIn
- **Job dating « Je m'installe en bord de mer »** (CDG 14 et 50)
- **Salon de l'orientation et des métiers** en alternance à Rouen et Caen
- **Acquisition de matériels communs** : la roue des métiers (CDG 76 et 14)

## PUBLICATIONS

- **Publications de l'observatoire** : édition des focus de l'emploi territorial en format téléchargeable sur les sites web respectifs des CDG normands (éditions 2019, 2021 et 2022), « Regard sur 12 ans d'emploi territorial » en 2024 (réalisation d'un devis commun pour un envoi postal)
- **Plaquettes mission** : réalisation de plaquettes visant à communiquer sur le développement de plusieurs missions mutualisées :
  - **Référent déontologue et laïcité** (CDG 14, 61 et 76)
  - **Référent signalement (5 CDG)** – production supplémentaire des formulaires de demandes d'adhésion et de saisine du référent
  - **Conseil en organisation** (CDG 14, 50 et 76) – production supplémentaire d'un bandeau mail pour le CDG 50
  - **Protection sociale complémentaire (CDG 14, 61 et 76)** – production supplémentaire d'un powerpoint (webinaire), **plaquette tarifs**
  - **Cybersécurité** (CDG 14 et 76)
  - **LP MACT** (CDG 27 et 76) – production également d'un livret d'accueil, d'un roll-up et d'une vidéo
  - **Plaquette promotion de l'emploi** diffusée lors des salons/forums

## GROUPE RÉGIONAL DES COMMUNICANTS

- Création en 2024 d'un groupe de travail regroupant les communicants des CDG normands (CDG 14, 50, 61 et 76)

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

#### LES SUJETS TRAITÉS

L'organisation des concours et des examens professionnels s'est construite par étape, en fonction des différentes vagues de transferts des opérations du CNFPT, vers les Centres de Gestion.

La coopération concours entre les cinq CDG de Normandie s'est structurée à partir de 2017, avec la première convention-cadre pluriannuelle (2017-2022), établie consécutivement à la fusion des deux régions Normandes.

Les CDG normands se sont accordés pour mutualiser l'organisation des concours et examens professionnels à l'échelon Départemental, Inter-départemental et Régional au regard des besoins de recrutement recensés auprès des collectivités, du nombre de candidats inscrits et la mobilité des candidats.

Cette convention-cadre fixe les modalités d'organisation et de financement des opérations de portée régionale.

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN

- Un règlement des concours commun aux cinq CDG normands,
- Le renouvellement en novembre 2023, de la convention-cadre pluriannuelle portant sur l'organisation des concours et examens professionnels en région. Celle-ci tient compte :
  - ✓ De l'évolution du nombre d'inscrits et des postes ouverts aux concours ces dernières années,
  - ✓ Du nombre d'opérations organisées par chaque CDG et de leurs coûts,
  - ✓ Des recommandations formulées par la chambre régionale des comptes telles que l'optimisation et la rationalisation des opérations des concours et examens professionnels au plan régional.
- Une harmonisation de la méthode de calcul du coût des opérations de concours et examens professionnels.
  - ✓ Un barème commun de rémunération des intervenants concours (jury, correcteur, concepteur) ;
  - ✓ Une prise en charge identique : de la rémunération des surveillants agents CDG ; des salaires des agents des services concours ;
  - ✓ Une grille de calcul du coût d'organisation commune.

## LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

## OPERATIONS REGIONALES

## ✓ CONCOURS

CONVENTION-CADRE NORMANDIE 2017-2022	
Rédacteur Principal de 2 <sup>ème</sup> classe Catégorie B	Organisation alternée entre les CDG 50 et 76
Agent de Maîtrise Catégorie C	Organisation par spécialité
Technicien Territorial Catégorie B	CDG 14
Animateur Territorial (Catégorie B)	CDG 27
Adjoint d'Animation Pal 2 <sup>ème</sup> classe Catégorie C	CDG 27
Educateur des Activités Physiques et Sportives Catégorie B	CDG 27
Educateur des Activités Physiques Pal 2 <sup>ème</sup> classe Catégorie B	CDG 50
Gardien brigadier de police municipale Catégorie C	CDG 76
Adjoint du Patrimoine Pal 2 <sup>ème</sup> classe Catégorie C	CDG 14
Infirmier en Soins Généraux Catégorie A	CDG 61
Educateur de Jeunes Enfants Catégorie A	CDG 76
Auxiliaire de Puériculture Catégorie B	CDG 61

## ✓ EXAMENS PROFESSIONNELS

Technicien Principal de 2 <sup>ème</sup> classe Catégorie B	CDG 50
Adjoint d'Animation Pal 2 <sup>ème</sup> classe Catégorie C	CDG 27
Agent Social de 1 <sup>ère</sup> classe Catégorie C	CDG 27

## CONVENTION-CADRE NORMANDIE 2023-2028

La nouvelle convention-cadre intègre désormais les opérations mutualisées suivantes :

A l'échelon régional

**Le concours d'auxiliaire de soins principal 2<sup>ème</sup> classe**  
Catégorie C - organisateur CDG50

**L'examen de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe**  
Catégorie B - organisation alternée CDG61 ; 76

**L'examen de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe**  
Catégorie B - organisation alternée CDG61 ; 76

A l'échelon inter-départemental

**Le concours et l'examen professionnel d'adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe**  
Catégorie C - organisation alternée CDG 76 et 27

**Le concours d'aide-soignant de classe normale**  
Catégorie B – 1 à 2 organisateurs CDG50 et 76

## **SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS**

### **FICHE BILAN : PUBLICITE DES CREATIONS ET VACANCES D'EMPLOI**

#### **LES SUJETS TRAITES**

- La publicité des créations et vacances d'emploi est un sujet récurrent des échanges entre les services emploi des CDG, notamment les évolutions proposées en club utilisateur et en sous-commission « Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi ».
- L'application « Emploi-Territorial » permet de récupérer une quantité importante de données relatives à l'emploi.

#### **LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN**

- Les différentes pratiques des CDG en matière de bourse de l'emploi ont été abordées par les services juridiques et emploi lors d'une réunion en juin 2023.
- Les saisies des collectivités et établissements publics, validées par les CDG sont analysées dans le cadre d'une étude commune : le baromètre de l'emploi territorial.

#### **LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

- Les baromètres de l'emploi ont permis de mesurer une hausse de 27% du nombre d'offres d'emploi publiées entre 2021 et 2023.





## **SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS**

### **FICHE BILAN : LES FMPE de catégorie A et B**

#### **LES SUJETS TRAITES**

Depuis le 1er janvier 2010, conformément à la loi du 19 février 2007, les centres de gestion assurent la gestion des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie A, précédemment pris en charge par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, en plus des FMPE de catégorie B et C, déjà historiquement suivis.

Le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion normands, signé le 18 décembre 2020, a désigné le centre de gestion de la Seine-Maritime comme centre coordinateur régional de la Normandie.

Aussi, les centres de gestion normands ont-ils décidé que pour les fonctionnaires de catégorie A, le centre de gestion coordonnateur de la Normandie (le CDG 76), assure la prise en charge financière des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) sur l'ensemble du territoire régional à compter du 1er janvier 2018.

A ce titre, le CDG 76 gère la rémunération de l'agent, sa carrière, ses droits sociaux, son suivi médical et ses frais de formation.

#### **LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN**

La gestion des agents momentanément privés d'emploi et la mise en œuvre d'une dynamique de retour à l'emploi, constituent une mission délicate. Ce n'est en effet qu'au travers d'un suivi individualisé, que parfois des aspects médicaux ou tout simplement l'éloignement géographique contrarient, qu'il est possible de réaliser un travail pertinent de retour à l'emploi. Cet accompagnement, particulièrement individualisé, mobilise un temps de gestion et une approche relationnelle, tout à fait significatifs. Les centres de gestion d'origine des catégories A transférés continuent à mettre en œuvre les actions d'orientation, de formation et d'évaluation, au niveau départemental afin d'être au plus près de leur domicile et de leur bassin d'emploi.

Les CDG normands se tiennent informés des risques de prise en charge des agents de catégorie A dès qu'ils ont connaissance d'une mise en surnombre. A travers des courriers, échanges téléphoniques et mails, les informations circulent afin que chacun puisse préparer et anticiper la prise en charge.

Les gestionnaires échangent sur leurs pratiques et se tiennent informés des situations individuelles régulièrement.

Concernant les agents de catégorie B, bien que la convention prévoit une mutualisation de gestion, l'échelle du département étant jugée plus pertinente, chaque centre de gestion conserve la pleine gestion de ses FMPE, sur le principe de subsidiarité.

### LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

Nombres de FMPE de catégorie A suivis administrativement et financièrement par le CDG 76 :

Centre de gestion d'origine	2021	2022	2023	2024
CDG14	0	0	0	2
CDG27	1	1	1	1
CDG50	2	2	1	3
CDG61	0	0	0	0
CDG76	1	1	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

La majorité des prises en charges sont liées à la suppression de postes du fait d'une réorganisation ou bien d'un transfert d'activité vers un opérateur privé.

Compte tenu des agents de catégorie A actuellement en surnombre, l'année 2025 pourrait apporter en complément la gestion de 2 FMPE supplémentaire.



## **SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS**

### **FICHE BILAN : Reclassement des fonctionnaires de catégorie A et B reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

#### **LES SUJETS TRAITÉS**

Conformément à l'article L826-2 du code général de la fonction publique, « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, avec maintien du traitement, pendant une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. »

La PPR a pour objet de préparer ou de qualifier l'agent afin de lui permettre d'exercer de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé.

A cet effet, elle peut comporter des périodes de formation, d'observation ou de mise en situation au sein de sa collectivité ou établissement d'origine ou dans toute administration ou établissement public relevant d'une des trois fonctions publiques.

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG normands prévoit que la gestion des reclassements des fonctionnaires en situation d'inaptitude définitive aux fonctions de leur grade, soit assurée par chaque centre de gestion sur son propre territoire.

#### **LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN**

A travers un groupe de travail regroupant les CDG normands et le CNFPT, des travaux relatifs à l'évolution professionnelle ont été menés au cours des années 2021 et 2022. Cette collaboration visait à mieux accompagner les agents rencontrant des difficultés dans leur parcours professionnel.

Des « fiches action » opérationnelles ont été élaborées et notamment sur le thème du reclassement professionnel.

Ces travaux ont permis de faire le point sur les procédures de mise en œuvre et de suivi des périodes de préparation au reclassement.

Le CNFPT a accepté la proposition des CDG normands de prioriser les inscriptions des demandes de formations des agents en PPR, dès lors que cela était signalé par l'employeur au moment de l'inscription en ligne.

Les CDG normands ont aussi obtenu de leur partenaire CNFPT d'enrichir l'offre de formation « catalogue » pour renforcer les compétences des gestionnaires chargés de l'accompagnement au reclassement professionnel.

De plus, la réalisation d'une communication commune en direction des collectivités pour les inciter à accueillir en stage d'immersion des FMPE a été abordée. Les fonctionnaires en recherche de mise en

situation professionnelle externe durant la Période de Préparation au reclassement pourraient trouver plus de lieux d'accueil qu'à ce jour.

Enfin, compte tenu de la complexité statutaire de certaines situations individuelles inédites, les gestionnaires des CDG normands échangent régulièrement par mail et par téléphone afin d'enrichir leurs pratiques professionnelles et de solutionner des dossiers singuliers.

### **LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

Compte tenu de la diversité des territoires normands, le nombre de PPR suivies par chaque CDG diverge de manière conséquente.

Il avait été prévu qu'un tableau de suivi des PPR soit partagé entre CDG normands afin d'optimiser les possibilités de reclassement entre départements. Néanmoins, la majorité des agents en démarche de reclassement relèvent de la catégorie C et sont peu mobiles. Ce tableau n'a pas été créé à ce jour.

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI TERRITORIAL

#### LES SUJETS TRAITES

- Le Rapport Social Unique (RSU), enquête annuelle et obligatoire à destination des collectivités et établissements publics territoriaux, est lancée et menée conjointement entre les 5 CDG.
- L'observatoire exploite les données du RSU et d'autres sources liées aux activités des CDG (Bourse de l'emploi, données retraite, données handicap) notamment en publiant études et analyses afin d'informer et d'aider les collectivités à mener leur politique RH.
- Les diverses enquêtes permettent également d'alimenter des enquêtes nationales publiées sous l'égide de la FNCDG. L'observatoire régional assure la transmission des données notamment le Bilan de l'emploi.
- L'observatoire joue un rôle actif au sein du groupe de travail des CDG, sous l'égide de l'ANDCDG et dans le cadre de la sous-commission « Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi ».

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN

- Chaque année, les CDG animent la campagne de collecte des données sociales dans leur territoire respectif. Dans le cadre de l'observatoire de la coopération régionale, les outils de communication sont partagés tout comme les bonnes pratiques et toute information nécessaire à l'occasion d'échanges réguliers en visioconférence. Ces réunions permettent au référent de faire remonter les difficultés rencontrées et de faire évoluer les guides à destination des collectivités et à l'ensemble des CDG.
- L'observatoire régional de l'emploi a réalisé diverses études et analyses :
  - Le baromètre de l'emploi territorial, recensant chaque semestre l'ensemble des offres d'emploi déposées par les collectivités sur le site « Emploi-Territorial ».
  - Les FOCUS sur l'emploi territorial, fournissant des informations statistiques essentielles sur les collectivités locales normandes.
  - De multiples synthèses des données sociales des collectivités
  - Deux nouvelles publications sont en cours de préparation
- L'observatoire régional participe activement au Groupe de travail Observatoire de l'ANDCDG par sa présence en commission ainsi à la réalisation d'études au niveau national. Ce groupe de travail a la charge de deux publications auxquels les CDG normands ont participé :
  - Le panorama national de l'emploi territorial
  - La synthèse nationale des indicateurs RH
- L'observatoire régional de l'emploi a fourni à deux reprises, en guise d'introduction de la CRET, une présentation statistique.

**LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

- Les taux de retour du RSU se sont améliorés depuis 2020 jusqu'à atteindre 95% de l'effectif normand recensé en 2023. L'arrivée de nouveaux agents sur ces missions a été facilitée par la coopération régionale et le partage des connaissances.



- Sur la période 2021-2024, 16 travaux auxquels l'observatoire a travaillé ont été publiés ou sont en cours de publication.

## **SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS**

### **FICHE BILAN : PUBLICITE DES LISTES D'APTITUDE**

#### **LES SUJETS TRAITES**

- A l'issue des épreuves et de la délibération du jury, chaque concours fait l'objet de l'établissement d'une liste d'aptitude
- Il appartient au président du CDG qui a organisé le concours de publier cette liste
- Cette publicité est obligatoire afin de permettre aux autorités territoriales de recruter les lauréats

#### **LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN**

- Aucune action n'a été mise en commun à l'échelle régionale car la publicité des listes d'aptitudes fait l'objet d'une publicité nationale
- Chaque CDG concerné adresse à l'ensemble des CDG de France la liste d'aptitude correspondant au concours qu'il a organisé

#### **LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

- Il appartient à chaque CDG d'assurer, selon ses moyens, la diffusion auprès des employeurs territoriaux de son département des listes d'aptitude qu'il reçoit des autres CDG.



## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : AIDE AUX FONCTIONNAIRES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI APRES UNE PERIODE DE DISPONIBILITE

#### LES SUJETS TRAITES

Au cours de leur carrière, les agents publics sont amenés à occuper différentes fonctions. Les opportunités liées à la mobilité professionnelle (réorganisation des services, nouveaux métiers, anticipation de l'usure professionnelle ou volonté personnelle) doivent être accompagnées.

Le fonctionnaire placé en disponibilité, dont la durée de cessation temporaire d'activité est supérieure à trois mois, doit solliciter sa collectivité d'une demande de réintégration dans son cadre d'emplois d'origine au moins trois mois avant l'expiration de la période de disponibilité.

Dès lors qu'une collectivité ne peut proposer un emploi correspondant au grade de l'agent sollicitant sa réintégration à l'issue de sa période de disponibilité ou sollicitant sa réintégration anticipée, la collectivité doit saisir, préalablement au refus de réintégration, le CNFPT ou le centre de gestion afin qu'il lui propose tout emploi vacant correspondant à son grade.

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG normands prévoit que la gestion des retours de disponibilités, soit assurée par chaque centre de gestion sur son propre territoire.

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN

Chaque CDG propose une prise de contact directe avec l'agent afin d'initier un accompagnement dans sa démarche de retour en emploi auprès de collectivités locales.

Lors d'un premier entretien de prise de contact, le conseiller « Mobilité » propose un diagnostic à travers un rendez-vous d'orientation. Le but est d'aider à faire le point sur la carrière, les aspirations professionnelles et de définir une nouvelle stratégie de carrière adaptée à la réalité du marché de l'emploi territorial. Cet entretien s'apparente à un bilan professionnel.

A l'issue de cette étape, le conseiller « Mobilité » propose :

- Une aide à la recherche des offres correspondant à son profil,
- Une étude sur l'opportunité de compléter ses compétences par le biais de formations.

Par la suite, des entretiens de suivi sont proposés (physiques et/ou téléphoniques) afin de faire un point sur l'état des recherches d'emploi. Le conseiller « Mobilité » peut à cette occasion, aider l'agent à :

- La rédaction ou la modification de son Curriculum Vitae,
- La rédaction de lettres de motivation,
- La préparation d'entretiens de recrutement.

### LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

Très peu de sollicitations émergent chaque année sur ces situations d'absence de postes vacants en retour de disponibilité (en moyenne 3 par an en Seine-Maritime à titre d'exemple).

La démarche s'apparente à du conseil en évolution professionnelle classique.

Il avait été évoqué la mise en commun d'un fichier pour l'ensemble des agents concernés à l'échelle de la Normandie, mais ce document n'a pas été réalisé à ce jour. Nous pouvons néanmoins nous questionner sur sa pertinence compte tenu des limites liées à la mobilité géographique restreinte des fonctionnaires territoriaux.

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : L'ASSISTANCE STATUTAIRE Y COMPRIS POUR LA FONCTION DE REFERENT DEONTOLOGUE

#### LES SUJETS TRAITES

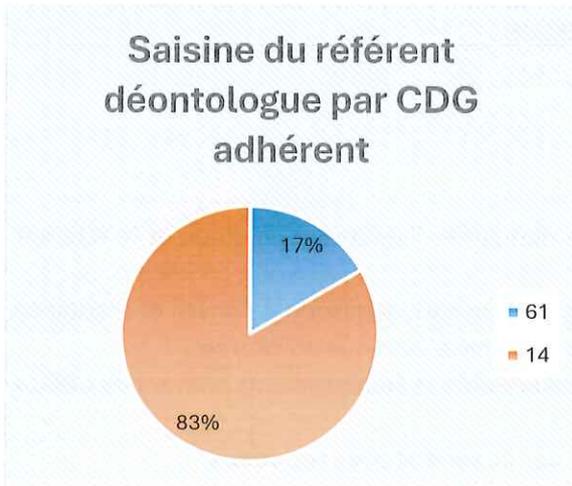
- Trois Centres de Gestion ont fait le choix de mutualiser l'assistance juridique et le référent déontologue : les CDG14, 61 et 76
- Ce sont les services du CDG61 qui ont principalement saisi la mission « Conseil et assistance statutaire » puisque le CDG61 ne dispose d'aucun service juridique en interne
- A l'inverse, ce sont davantage les agents des collectivités et établissements relevant du CDG14 qui ont saisi le référent déontologue
- Les 5 CDG travaillent ensemble pour produire des fiches pratiques régionales

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN

- A ce jour, plus d'une quinzaine de fiches pratiques ont été réalisées par les CDG normands :
  - Création et reprise d'entreprise
  - Activité accessoire et activité privée
  - Cessation de fonctions et exercice d'une activité privée
  - Congé de maladie ordinaire des agents contractuels de droit public
  - Congé de maladie ordinaire des fonctionnaires
  - Temps partiel pour motif thérapeutique
  - Situation du fonctionnaire au terme des congés de maladie rémunérés
  - Journée de carence
  - Protection sociale complémentaire
  - L'indemnité de fin de contrat
  - Suspension, discipline et maladie
  - Validation des acquis de l'expérience
  - Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG
  - Compte personnel d'activité
- Une réunion de coopération « juridique/carrières/retraite » est prévue sous l'égide du CDG50 le 16 octobre 2024 avec l'idée de développer de nouvelles actions en commun (*modèles d'acte et webinaires régionaux*) et d'harmoniser leurs pratiques professionnelles (*promotion interne des secrétaires de mairie*)

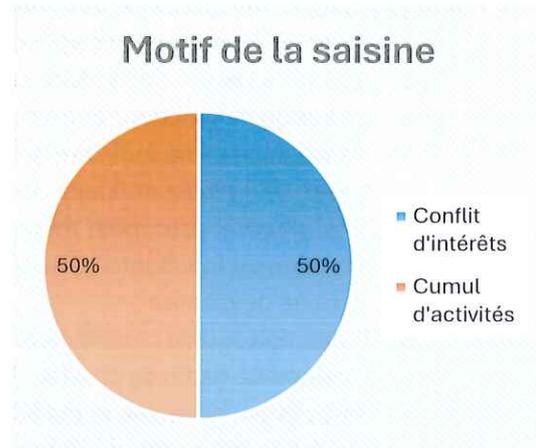
**LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

- Lors du dernier rapport d'activité, le CDG61 a saisi le CDG76 à 58 reprises (*contre 30 en 2022, 40 en 2021 et 25 en 2020*) dans le cadre de l'assistance statutaire sur des domaines variés
- Lors du dernier rapport d'activité, le CDG76 a reçu 8 demandes concernant le référent déontologue dont 2 irrecevables



Les saisines concernent très majoritairement les agents et collectivités relevant du CDG14

Les motifs de saisine concernent autant les cumuls d'activités que les conflits d'intérêts



## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : LA DESIGNATION DU REFERENT LAICITE

#### LES SUJETS TRAITES

- Deux Centres de Gestion ont fait le choix de bénéficier de cette mission proposée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime : le CDG14 et le CDG61
- Les 5 CDG travaillent désormais ensemble pour proposer des actions dans le cadre de la journée de la laïcité du 9 décembre

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN

- Pour la première journée laïcité du 9 décembre 2023, les CDG normands se sont associés pour proposer un test de connaissances sur le thème de la laïcité. Dès le mardi 5 décembre, les CDG normands ont collectivement posté chaque jour un article dédié à la laïcité sur les réseaux sociaux et sur leurs sites Internet, article reprenant les principales idées reçues sur les questions de la laïcité
- Les CDG normands ont d'ores et déjà acté de coopérer pour la journée du 9 décembre 2024. Il est difficile de renouveler intégralement le contenu de la journée laïcité d'une année sur l'autre. Les CDG ont prévu une organisation commune qui reprend les ressources des deux précédentes journées [Vidéo « 3 mn pour comprendre : la laïcité dans les services publics » ; Powerpoint sur « la laïcité et le service public » (CDG 76) ; d'autres ressources sur le principe de laïcité (site du Gouvernement et charte de la laïcité)]. La nouveauté pour 2024 sera que chaque référent laïcité des CDG concernés (CDG76, 27 et 50) apportera un compte-rendu de ses saisines et de ses réponses pour donner des illustrations concrètes (FAQ ou encore de répertoire des questions/réponses des référents laïcité)

#### LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

- Depuis le début de la mission, les référents laïcité des CDG ont fait l'objet de plusieurs saisines :
  - CDG 76 (pour le compte des CDG 14, 61 et 76) : traitement de 5 demandes (mais émanant d'agents et d'employeurs publics locaux relevant du CDG76)
  - CDG 27 : aucune demande
  - CDG 50 : 3 demandes
- Les thématiques principales des saisines sont :
  - Le port d'un vêtement « de type « abaya » » par un agent en service
  - L'application des devoirs de neutralité et de laïcité aux salariés d'une entreprise de prestations de services pour l'entretien des locaux d'une collectivité
  - Les temps de cohabitation lycéens/étudiants au sein du restaurant scolaire d'un lycée public

- Application du devoir de neutralité religieuse aux stagiaires de la formation professionnelle dans les locaux d'un organisme de formation assurant une mission de service public
- Installation d'un sapin de Noël dans l'espace public
- Port d'un signe religieux par un candidat à la fonction publique lors de son entretien de recrutement
- Acceptation par un directeur général des services de la médaille de chevalier de l'Ordre de Malte (*ordre religieux*), dans le cadre de l'organisation par la commune de la « fête religieuse du Grand Sacre » (*distinction attribuée dans le but d'obtenir du personnel communal une écoute attentive aux demandes de l'Ordre de Malte*)
- Demande de classement par la commune, au titre du patrimoine culturel immatériel de l'UNESCO, de la fête du Saint Sacrement (*religieuse*) dite « Grand Sacre ».
- L'action régionale des 5 CDG normands pour la journée de la laïcité a consisté en un « quiz » de 12 questions sur la laïcité permettant à chacun de tester ses nouvelles connaissances en la matière

▲ **Détail des bonnes réponses** :



On notera 360 participants à l'échelle de la Normandie avec une moyenne générale est de 9,5 / 12 (la note la plus basse est 6 et la plus haute 12)

## **SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS**

### **FICHE BILAN : ASSISTANCE A L'ÉTABLISSEMENT DES COMPTES DE DROITS EN MATIÈRE DE RETRAITE**

#### **LES SUJETS TRAITÉS**

- Les CDG ont pour mission obligatoire de fournir aux collectivités et établissements qui leur sont affiliés une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité
- Cette mission fait partie des missions exercées à un niveau au moins régional

#### **LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN**

- Aucune action n'a été mise en commun à l'échelle régionale en dépit des dispositions de l'article 4-4 du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG normands, qui stipulent que la plus-value régionale de cette mission consiste à organiser une collégialité entre les référents retraite de chaque CDG, afin qu'ils partagent ensemble leur expérience et proposent des actions d'information et de formation multi fonds.

#### **LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES**

- Néant



## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : L'ORGANISATION DES CRET

#### LES SUJETS TRAITÉS

- 2024 : Intelligence artificielle et collectivités territoriales : pour qui, pourquoi, comment ?
- 2023 : QVCT : sortons des idées reçues !
- 2022 : Attractivité de la FPT

Les éditions 2022 et 2023 ont été également l'occasion de présenter un bilan régional de l'emploi territorial, en partenariat avec le CNFPT<sup>1</sup> (état des lieux et mise en perspective des données issues des rapports sociaux uniques et des bourses de l'emploi).

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN

- Définition d'un format commun innovant associant à la fois visio et présentiel permettant ainsi la tenue d'un moment fort dans chaque département autour de conférences, d'ateliers et de retours d'expérience, présenté par un animateur unique
- Définition d'un programme commun et recherche d'intervenants (relevant à la fois du territoire normand et/ou reconnus aux plan national et international selon les thématiques)
- Réalisation d'un bilan régional de l'emploi territorial sur la base des données issues des rapports sociaux uniques et des bourses de l'emploi des cinq CDG
- Organisation logistique commune avec le recours à un prestataire extérieur
- Mise en place d'un chat commun permettant de recueillir les questions des participants sur l'ensemble des cinq départements
- Définition d'une charte graphique commune (carton d'invitation, bandeau mail...)
- Réalisation d'une synthèse unique de l'événement relayée par chaque CDG

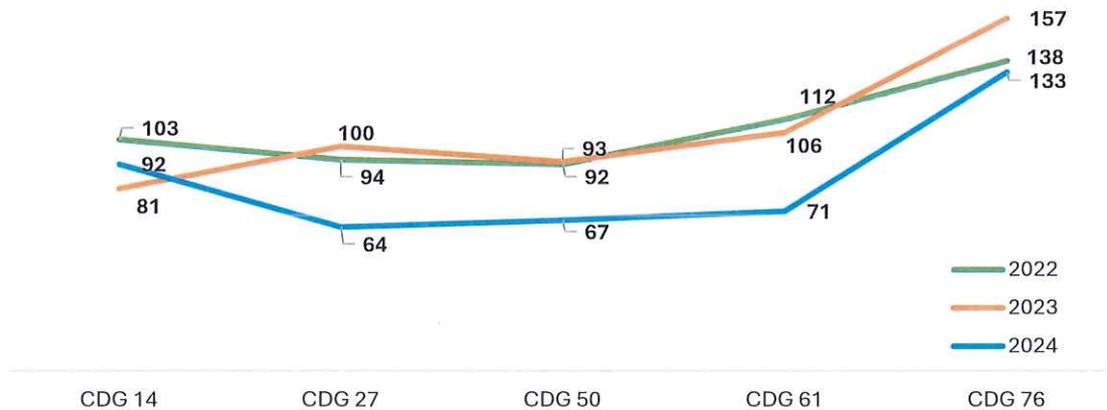
#### LES RÉSULTATS ET LES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Taux d'absentéisme
<b>2022</b>	758	539	29% <sup>2</sup>
<b>2023</b>	661	537	19%
<b>2024</b>	536	427	20%

<sup>1</sup>L'article 27 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale prévoit que « Les délégations régionales ou interdépartementales du Centre national de la fonction publique territoriale (...) participent à cette conférence pour toute question relative à la formation des agents territoriaux ».

<sup>2</sup>Le taux d'absentéisme a été plus important en 2022 en raison d'un mouvement de grève le jour de la manifestation

## Évolution du nombre de présents à la CRET par département



Si la mobilisation en 2024 a été moins importante que les années précédentes (pouvant être liée au fait du mercredi en fin de journée), il est constaté une participation plus forte des élus sur cette dernière édition<sup>3</sup>.

Il est observé également une hétérogénéité des publics plus importante sur l'édition 2024 avec l'arrivée d'agents relevant d'autres secteurs que celui des ressources humaines (informatique, cabinet/communication, développement économique...) en raison du choix d'une thématique plus « universelle ».

Le public présent a d'ailleurs fortement interagi avec près de 300 questions posées via le chat.

**Coût régional relatif à l'organisation de la CRET :**

- CRET 2022 : 76 772 €
- CRET 2023 : 72 983 €
- CRET 2024 : 38 100 € (estimatif<sup>4</sup>)

Le coût relatif à l'organisation de la CRET 2024 sera fortement diminué par rapport à celui des années précédentes du fait d'un format plus court (2h) et d'une mobilisation des moyens techniques plus réduite (absence de duplex).

<sup>3</sup>À titre indicatif pour le CDG 76 : 44 élus présents en 2024 contre 5 en 2023

<sup>4</sup> Coût global en cours de réalisation

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : LE SIGNALEMENT

#### LES SUJETS TRAITÉS

- Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les employeurs publics ont pour obligation de mettre en place un dispositif de signalement destiné aux agents témoins ou victimes d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, menaces et actes d'intimidation (*décret n° 2020-256 du 13 mars 2020*)
- Le rôle du référent « signalement » est de :
  - Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, menaces et actes d'intimidation
  - Orienter l'auteur du signalement vers les services et professionnels chargés de son accompagnement et de son soutien (*médecin de prévention ou médecin traitant, psychologue du travail, défenseur des droits, associations de soutien...*),
  - Communiquer le signalement à l'autorité territoriale, si l'agent le souhaite et en fonction des situations, afin que cette dernière prenne toutes les mesures nécessaires à la protection de l'agent concerné (*enquête administrative, protection fonctionnelle, etc.*).

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN COMMUN

- Les CDG normands ont adopté une stratégie inédite en matière de coopération régionale pour proposer cette nouvelle mission à leurs collectivités et établissements publics à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.
- Le CDG 50 prend en charge les signalements des agents des seules collectivités affiliées au CDG 76.
- Le CDG 76 prend, quant à lui, en charge les signalements des agents des collectivités affiliées et non affiliées aux CDG 14, 27, 50 et 61. Il conserve également les signalements des agents relevant des collectivités non affiliées de Seine-Maritime.
- Lors du dernier rapport d'activité, 1013 collectivités et établissements ont fait le choix d'adhérer à cette mission des CDG normands, dont :
  - En Seine-Maritime, 348 collectivités et établissements
  - Dans le Calvados, 183 collectivités et établissements
  - Dans l'Eure, 246 collectivités et établissements
  - Dans l'Orne, 140 collectivités et établissements
  - Dans la Manche, 96 collectivités et établissements

**LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES (ENTRE LE 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2021 ET LE 31 DECEMBRE 2023)**

- Les référents « signalement » du CDG 76 ont reçu 48 signalements :
  - 22 signalements traités (*dont 15 avec une alerte de l'employeur*)
  - 26 signalements non suivis de traitement
- Les référents « signalement » du CDG 50 ont reçu 31 signalements :
  - 20 signalements traités (*dont 6 avec une alerte de l'employeur*)
  - 11 signalements non suivis de traitement
- Dans les deux cas :
  - Les auteurs de signalement sont très majoritairement des femmes

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

#### LES SUJETS TRAITÉS :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les Centres de Gestion ont l'obligation de conclure une convention de participation pour la protection sociale complémentaire pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics qui lui en font la demande. Ces conventions peuvent être négociées à un niveau régional ou interrégional selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Les collectivités et établissements publics peuvent adhérer à ces contrats par délibération, après signature d'une convention avec le Centre de Gestion de leur ressort.

#### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN

- **CONVENTIONS DE PARTICIPATION MUTUALISÉES CDG14/61/76**

Le 14 octobre 2021, les Présidents des 5 Centres de Gestion normands (Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine-Maritime) ont engagé des discussions en vue d'une action commune dans le domaine de la protection sociale complémentaire.

Un accord a été trouvé par trois d'entre eux – Calvados, Orne et Seine-Maritime – pour mener ensemble les consultations, les négociations et le pilotage de conventions de participation au moyen d'une convention de groupement de commandes et de l'accompagnement d'un assistant à maîtrise d'ouvrage. Le CDG76 a été désigné coordonnateur du groupement. Durant l'année 2022, les Présidents et Directrices/Directeur des 3 CDG se sont réunis à 5 reprises afin de mener à bien ce projet.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et pour une durée de 6 ans, les Centres de Gestion du Calvados, de l'Orne et de la Seine-Maritime ont conclu deux conventions de participation mutualisées « santé » et « prévoyance » avec la MNT, pour les agents des collectivités affiliées et non affiliées du ressort de chaque Centre de Gestion.

Chaque Centre de gestion a mené entre 4 et 5 réunions d'information et de présentation des contrats-groupe mutualisé fin 2022 à destination des élus de leur territoire respectif, en partenariat avec la MNT.

Une réunion entre les directrices/directeur des 3 CDG a eu lieu en fin d'année 2023 pour faire un bilan du déploiement des conventions de participation.

## ▪ GROUPES DE TRAVAIL

Création en 2024 d'un groupe de travail Normands « PSC/Assurance statutaire » qui ne s'est pas encore réuni.

## LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

### BILAN DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION « SANTE » CDG14/61/76

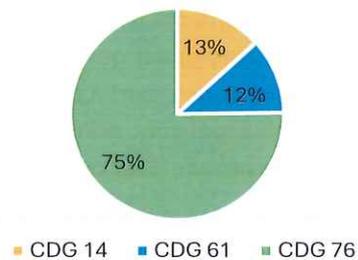
Au 31 décembre 2023, 121 collectivités ont adhéré au contrat-groupe santé mutualisé comptabilisant 2880 adhérents (actifs, conjoints, enfants et retraités).

Le taux de mutualisation est de 40,1%.

Le bilan de la première année de déploiement est plutôt positif en termes d'adhésion des agents.

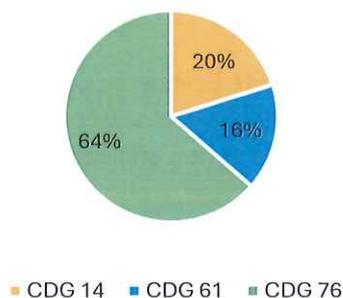
Le premier compte de résultats arrêté au 30 juin 2024 est à l'équilibre.

Répartition des collectivités adhérentes par CDG



### BILAN DE LA CONVENTION DE PARTICIPATION « PREVOYANCE » CDG14/61/76

Répartition des collectivités adhérentes par CDG



Au 31 décembre 2023, 129 collectivités ont adhéré au contrat-groupe prévoyance mutualisé comptabilisant 1074 adhérents.

Le taux de mutualisation est de 36,1%.

Le bilan du déploiement de la première année est plutôt positif en termes d'adhésion des agents avec une augmentation significative des adhésions sur l'année 2024, avec l'entrée de collectivités non affiliées.

Le premier compte de résultats arrêté au 30 avril 2024 montre un rapport P/C déséquilibré nécessitant un réajustement des cotisations.

## SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPÉCIALISATION DES CDG NORMANDS

### FICHE BILAN : SANTE/PREVENTION

#### ▪ MEDECINE AGRÉÉE

##### LES SUJETS TRAITES

Depuis l'adoption de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les CDG ont la possibilité de créer des services de médecine agréée et de contrôle au bénéfice des collectivités et de leurs établissements. Ces services, comme ceux de médecine préventive, peuvent être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.

La médecine dite statutaire a pour vocation de répondre à un ensemble d'obligations de nature davantage administrative, qui interviennent tout au long de la carrière de l'agent public, depuis son recrutement jusqu'à la fin de son parcours professionnel.

Elle est à la fois exercée par des médecins agréés et par le Conseil Médical. Le médecin agréé a pour principales missions de vérifier l'aptitude physique et mentale des candidats aux emplois publics, de procéder aux visites médicales de contrôle à l'occasion des congés de maladie, de réaliser des expertises médicales préalables à l'octroi et au renouvellement des congés de maladie et d'autoriser la reprise des fonctions professionnelles. Le Conseil Médical est une instance consultative qui a pour fonction d'émettre des avis médicaux préalablement aux décisions que les autorités territoriales doivent prendre au regard de la situation administrative de leurs agents.

##### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN

Les Présidents des CDG Normands ont chargé les CDG 76 et 27 d'animer, durant l'année 2023, une réflexion à l'échelle régionale sur la création d'une mission optionnelle de « médecine agréée ».

Les CDG ne disposant en interne que de données sur le nombre d'expertises réalisées dans le cadre du conseil médical, une enquête a été menée en 2023 à l'échelle normande afin de connaître les attentes des collectivités.

##### LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

L'analyse des résultats issus des 873 collectivités ayant répondu au questionnaire de février 2023 a permis de confirmer l'intérêt des collectivités de disposer d'un service public de médecine agréée qui soit à la fois proche, rapide et accessible, à un coût raisonnable.

Les attentes exprimées par les collectivités en termes de proximité ont amené les centres de gestion à poursuivre la réflexion par département pour la phase de déploiement de la mission, tout en gardant la possibilité de déployer des outils communs (guide, modèles de rapports, ...). Néanmoins, la difficulté à trouver des professionnels de santé souhaitant s'engager dans cette activité ne permet pas encore de donner de date précise pour la mise en œuvre de cette mission sur les différents territoires normands.

## ▪ MISSION ACFI

### LES SUJETS TRAITES

Un agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail doit être désigné dans chaque collectivité par l'autorité territoriale après avis de la Formation spécialisée en matière de Santé Sécurité et Condition de Travail (FSSCT),

Cet agent est chargé de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et de proposer à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Il peut être satisfait à cette obligation en désignant un agent en interne ou en passant convention avec son Centre de gestion.

Par courrier en date du 27 mars 2024, la Région de Normandie a fait part de son souhait de conventionner avec les CDG Normands pour mettre en œuvre la mission ACFI sur l'ensemble du territoire régional.

Dans l'objectif de répondre cette demande, une première réunion de la coopération régionale s'est tenue le 9 juillet 2024 au sein du CDG27, en la présence des responsables de Pôle ou de service prévention des risques professionnels et les ACFI des 5 CDG afin d'évaluer l'intérêt de créer un ACFI régional.

Une deuxième réunion réunissant les responsables de Pôle ou de service de prévention des risques professionnels et les ACFI ainsi que les Directrices/Directeur des 5 CDG a eu lieu en visioconférence le 11 septembre 2024 afin d'échanger sur la réponse à apporter à une sollicitation de la Région de Normandie de conventionner avec les CDG Normands pour mettre en œuvre la mission ACFI sur l'ensemble du territoire régional.

### LES RESULTATS ET LES ELEMENTS CHIFFRES

Au vu de l'hétérogénéité des situations (présence ou non d'un ACFI dans les différents CDG) et du contexte propre à chacun des CDG (mission déjà en place ou mission nouvelle à promouvoir), il a été convenu que les CDG 14 et 50 pourraient répondre immédiatement à la sollicitation de la Région sur leur territoire respectif, et qu'une solution d'ensemble (5 CDG) serait proposée à la Région avec une mise en œuvre éventuelle à partir de la fin d'année 2025.

## ▪ FIPHFP

### LES SUJETS TRAITES

Le FIPHFP a pour objectifs d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public et d'aider les personnes en situation de handicap déjà en emploi à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap. Dans ce cadre, les CDG œuvrent pour que les actions du FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi soient mieux connues et déployées auprès des collectivités dans le cadre d'une convention déclinant les axes d'un plan d'actions.

### LES ACTIONS MISES EN ŒUVRES EN COMMUN

Une réunion a été organisée le 10 juillet 2024 en présence des référents handicap des 5 CDG Normands. Les objectifs de cette rencontre étaient :

- ✓ D'identifier les référents handicap de chaque CDG afin d'impulser une démarche collaborative et d'entraide,

- ✓ D'établir un diagnostic de l'existant au regard des différents axes de la convention CDG/FIPHFP,
- ✓ Echanger sur les pratiques et les expériences dans la mise en œuvre des actions, des missions du référent handicap
- ✓ D'identifier et échanger les actions à proposer et à négocier auprès du FIPHFP dans le cadre de la prochaine convention V5.

Il est à noter que deux autres groupes de travail Normands ont été créés en 2024 :

- « Conseil médical » : première réunion prévue en décembre prochain.
- « Evolution professionnelle (PPR/Reclassement) » : première réunion prévue en décembre 2024.

