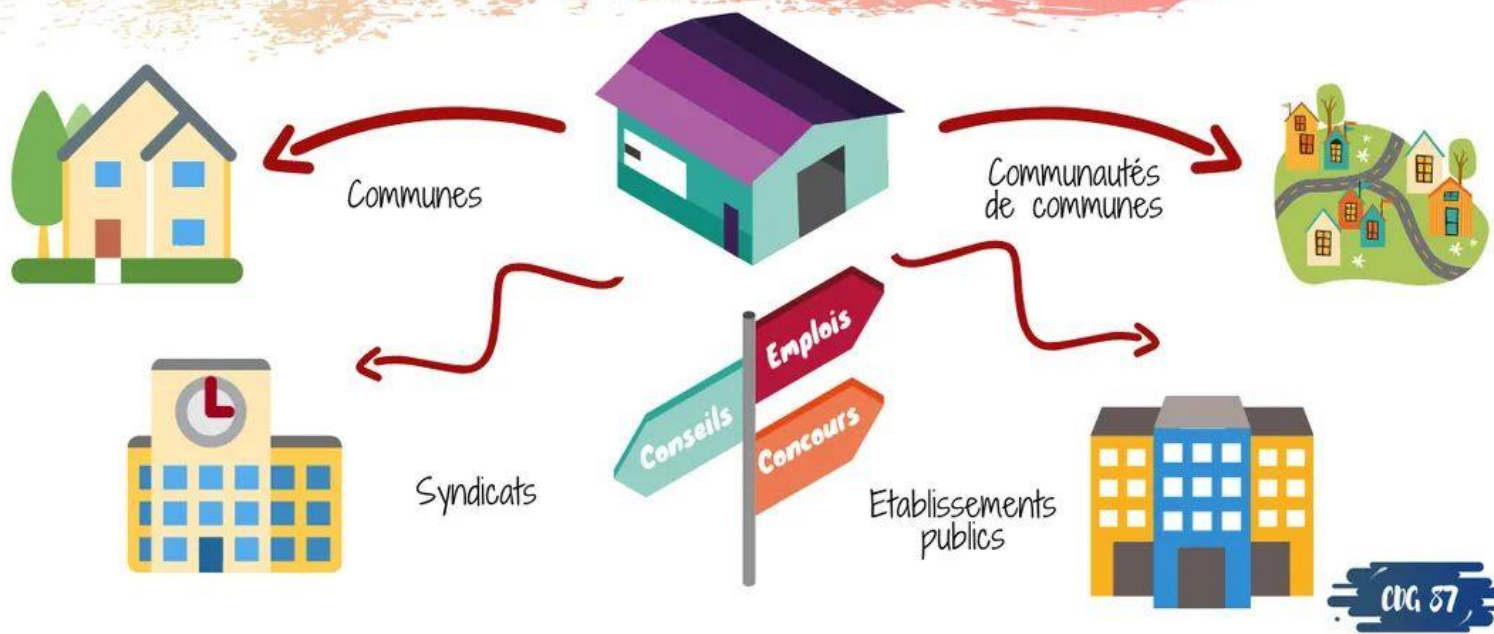


Centre Départemental de Gestion de la fonction publique territoriale du 87



RAPPORT D'ACTIVITE 2022

SOMMAIRE

Le mot de la Présidente	p. 3
Le Centre de gestion	p. 4
L'organigramme	p. 5

LE PÔLE ADMINISTRATION GENERALE

Le contrat groupe d'assurance risque statutaire	P. 6
Le contrat groupe RGPD	p. 6
Le service Chômage	p. 8
Le dispositif de signalement des actes de violence, ...	p. 9
	p. 10

LE PÔLE JURIDIQUE ET STATUTAIRE

Le service Juridique et statutaire	P. 11
Le service Gestion des carrières	p. 11
Le Comité médical unique	p. 15
Le CMU – Formation restreinte	p. 18
Le CMU – Formation plénière	p. 19
Le partenariat CNRACL	p. 23
Le Comité technique / CHSCT	p. 26
	p. 27

LE PÔLE PRESTATIONS RH - EMPLOI & COMPETENCES

Le service Prestations RH et Conseil en organisation	p. 28
Le service Emploi – Mobilité	p. 30
Le service Missions temporaires	p. 33
Le service Concours et examens	p. 33
Le Service Conseil en évolution professionnelle	p. 40
	p. 41

LE POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Le service Médecine préventive	p. 42
Le service Prévention	p. 43
Le Maintien dans l'emploi et les interventions sur l'amélioration des conditions de travail	p. 47
	p. 52

LA CELLULE FIPHFP

p. 57

LE MOT DE LA PRESIDENTE



Conformément à l'article 15 de son règlement intérieur, le Conseil d'administration du Centre de gestion doit approuver le rapport annuel des activités de l'établissement.

Après deux années difficiles en raison de la crise sanitaire, le Centre de gestion a pu reprendre en 2022 une activité normale et intensifier ses interventions sur le terrain avec, notamment, une augmentation des réunions d'information à l'attention des collectivités et établissements publics, mais également le déploiement de nouvelles missions comme le Conseil en évolution professionnelle, la mise en place d'un contrat groupe RGPD et d'un dispositif de signalement des actes de violence...

Au cours de cette année, le Centre de gestion a également participé à la mise en œuvre de deux formations : une formation de « Responsable de l'administration territoriale », sanctionnée par un diplôme universitaire ; une formation d' « Employé administratif et d'accueil », sanctionnée par un CAP.

Enfin, le fil rouge de l'année 2022 a été l'organisation des élections professionnelles pour le renouvellement des représentants du personnel auprès des différentes instances.

Tout au long de ce rapport sont présentées les données chiffrées et les stratégies menées en 2022. A cette occasion, je tiens à remercier l'ensemble des collaborateurs pour la qualité de leur travail et leur implication, mais aussi les administrateurs pour leur participation aux nombreuses réunions de l'établissement, les décisions prises pour assurer le bon fonctionnement de l'institution et leur volonté de faire de notre établissement un partenaire incontournable des collectivités.

La Présidente,


Sylvie ACHARD

LE CENTRE DE GESTION

Un rayonnement départemental

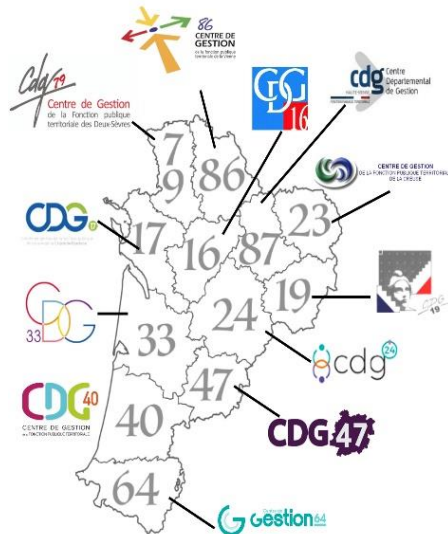
258 communes et établissements publics affiliés

12 intercommunalités affiliées

4 700 agents

Une coopération régionale

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, signé par les 12 centres de gestion de la région Nouvelle Aquitaine en septembre 2021, organise la coordination de l'exercice de nouvelles missions obligatoires et identifie de nouvelles perspectives de coopération.



Un Conseil d'administration représentatif

26 membres, dont :

17 du collège des communes affiliées

3 du collège des établissements publics affiliés

2 du collège des établissements publics non affiliés

2 du collège des communes non affiliées

2 du collège du Département de la Haute-Vienne

4 vice-Présidents

5 membres du Bureau

45 délibérations votées en 2022

Une équipe au service des collectivités

28 agents dont **6** contractuels



22 Femmes



6 Hommes

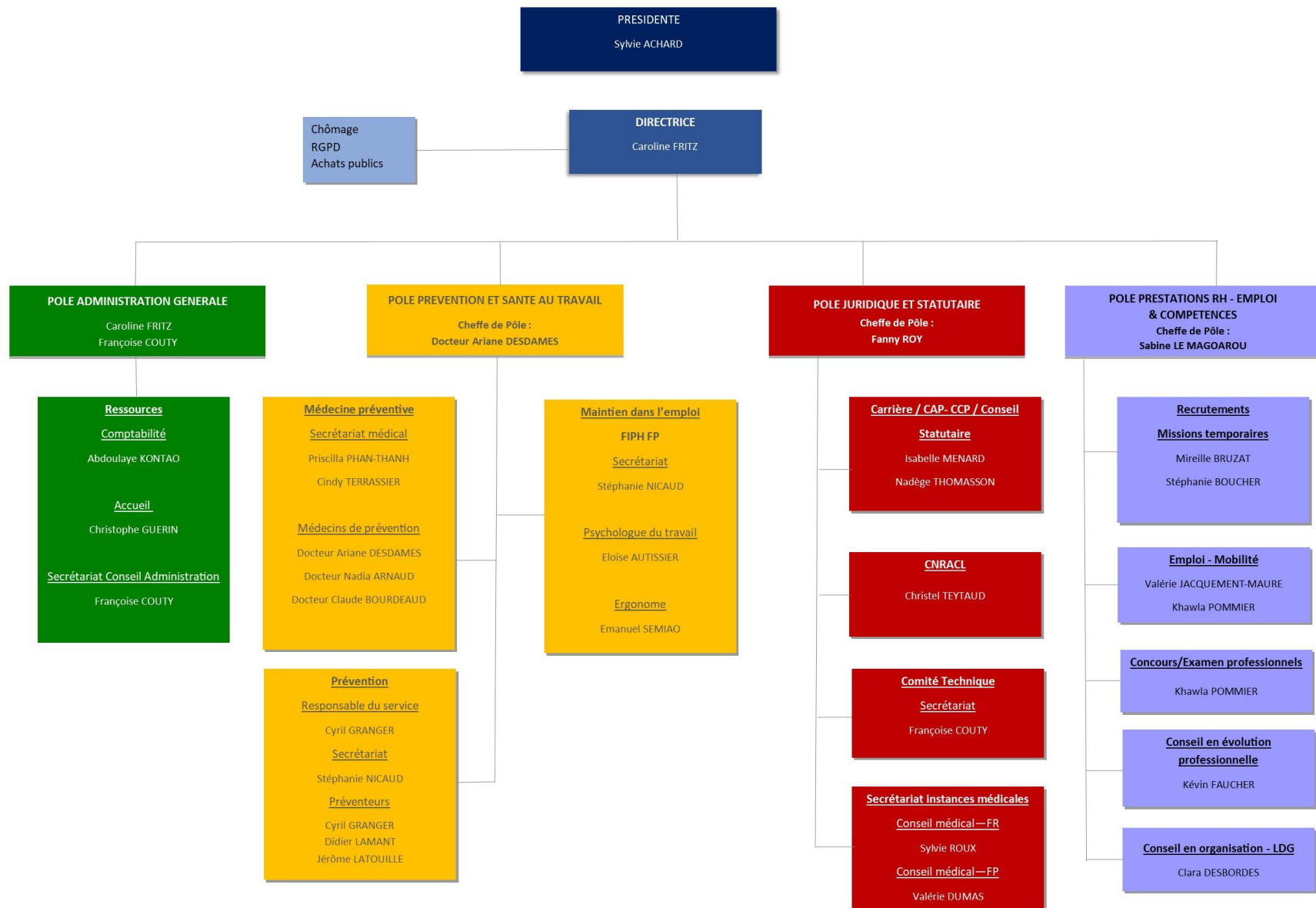
Un résultat financier

3 248 M € de recettes (+10,39 % par rapport à 2021)

2 891 M € de dépenses (+1,78 % par rapport à 2021)

Excédent cumulé : **1 082 M €**

L'ORGANIGRAMME AU 31/12/2022



LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE RISQUE STATUTAIRE

**Collectivités adhérentes :
137**

**98 communes, dont 12 de +
30 agents**

**39 établissements dont 7 de
+ 30 agents**

Le contrat groupe d'assurance, conclu entre le Centre de gestion et SOFAXIS - CNP, a pour objectif de garantir les collectivités pour l'ensemble des risques financiers découlant du régime de protection sociale de leurs agents, à savoir :

- décès
- accident du travail/frais médicaux
- maladie ordinaire
- longue durée
- maternité/adoption
- invalidité
- disponibilité d'office
- mi-temps thérapeutique

et, plus généralement, l'ensemble des obligations statutaires à la charge des collectivités.

Il est à noter que les contrats d'assurance statutaire souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités qui leur sont affiliées, rentrent dans le champ d'application de la réforme édictée par une directive européenne du 18 juin 1992 et mise en application par un décret n° 98-11 du 27 février 1998.

Les contrats d'assurances souscrits par les collectivités sont soumis aux dispositions du code des marchés publics.

Le contrat conclu avec SOFAXIS pour la période 2021/2024 a les caractéristiques suivantes :

- durée 4 ans avec possibilité de résiliation à la date anniversaire du contrat avec préavis de 4 mois.
- régime du contrat : capitalisation.

Des frais de gestion de 3 % sur le montant des cotisations versées à l'assurance sont perçus par le Centre de gestion.



LE CENTRE DE GESTION

LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE RISQUE STATUTAIRE

TAUX RETENUS 2022

Communes et établissements publics du département de la Haute-Vienne employant jusqu'à 30 agents immatriculés à la CNRACL

Couverture agents CNRACL	De 1 à 15 agents CNRACL		De 16 à 30 agents CNRACL	
	I.J. remboursées à 90 %	I.J. remboursées à 100 %	I.J. remboursées à 90 %	I.J. remboursées à 100 %
Toutes les garanties avec 10 jours de franchise fixe uniquement pour la maladie ordinaire	6.92 %	7.63 %	7,15 %	7,88 %
Toutes les garanties avec 20 jours de franchise fixe uniquement pour la maladie ordinaire	6.61 %	7.28 %	6,72 %	7,41
Toutes les garanties avec 10 jours de franchise fixe pour les risques : maladie ordinaire, congés longue maladie / congés longue durée, Accidents imputables au service - Maladies Professionnelles	6,74 %	7,43 %	6,98 %	7,69 %
Toutes les garanties avec 20 jours de franchise fixe pour les risques : maladie ordinaire, congés longue maladie / congés longue durée, Accidents imputables au service - Maladies Professionnelles	6,19 %	6,82 %	6,33 %	6,97 %

Couverture agents IRCANTEC	Franchise CMO 10 j/arrêt	Franchise CMO 20 j/arrêt
Accidents de service, maladies professionnelles, incapacité de travail en cas de maladie ordinaire, grave maladie, maternité, paternité, adoption, accidents non professionnels	1,15 %	1,05 %

LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

LE CONTRAT GROUPE RGPD

Collectivités adhérentes : 153

Montant facturé : 279 155 € HT



Dans le cadre du règlement général de protection des données (RGPD) entré en vigueur le 25 mai 2018 le Centre de gestion de la Haute-Vienne, mandaté par près de 160 de ses collectivités et établissements publics adhérents, a publié un avis d'appel à concurrence le 30 octobre 2021 pour la conclusion d'un marché public en vue de la mise en conformité au RGPD et l'externalisation de la mission de délégué à protection des données DPO.

À la suite de cette publication, quinze entreprises ont manifesté leur intérêt pour le futur contrat groupe. La CAO du CDG 87 a procédé à l'ouverture des plis contenant les candidatures lors de sa séance du mercredi 3 novembre 2021. L'analyse des candidatures par les services du CDG 87 a permis d'attribuer le marché à la société DATA VIGI PROTECTION sise à Beauvais,

Ce marché vient d'être reconduit pour le première fois pour un an.



LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

LE SERVICE CHÔMAGE

Conventions : 28

Etudes de dossiers : 124

Coût : 4 142 €

La complexité du système d'indemnisation et la nécessité de sécuriser les procédures impliquent des ressources tant humaines que techniques que le CDG 87 ne peut développer au regard du nombre restreint de dossiers étudiés.

En décembre 2018, il a donc conventionné avec le CDG 17 afin d'adhérer au service « chômage » développé par ce dernier depuis 2001 et auquel adhèrent actuellement 24 centres de gestion.

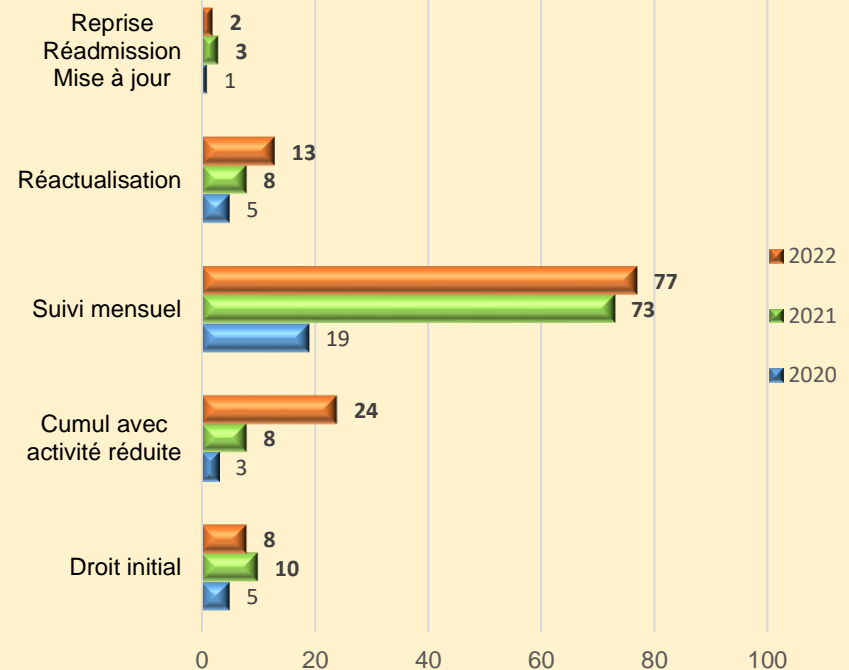
Ce service, constitué d'agents formés en permanence à cette mission et dotés d'outils informatiques spécifiques, assure pour le compte des centres de gestion adhérents le traitement et la gestion des dossiers de demande d'allocation de chômage déposés par les collectivités, ainsi que leur suivi mensuel. La prestation offerte comporte les aspects suivants :

- Instruction des demandes d'allocation pour perte d'emploi : rejet, admission, reprise, réadmission, rechargement
- Suivi mensuel des droits à l'allocation chômage et à la réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC
- Etude de cumul dans le cas d'une activité reprise ou conservée
- Assistance technique et juridique sur toutes les questions posées par l'application de la convention relative à l'assurance chômage.



Au cours de l'année 2022, 7 nouvelles collectivités du département de la Haute-Vienne ont sollicité cette mission.

Activité par type de demande



LE POLE ADMINISTRATION GENERALE

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

177 adhésions

3 714 agents représentés

Le CDG 87 a mis en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes à compter du 15 avril 2022.

. Le recueil se fait grâce au dépôt sur une plateforme dédiée :
<https://cdg87.signalement.net/>

Une fois reçus, les signalements sont examinés par les membres de la cellule de traitement du CDG 87. Les membres examinent la recevabilité du signalement, puis prennent attache avec le signalant pour établir les suites à donner au signalement et l'orienter vers des structures chargées de son accompagnement.

Si le signalement est recevable et que le signalant donne son accord, la cellule rédige un rapport circonstancié et le transmet au référent interne désigné dans la collectivité pour information et traitement de la situation.



Nombre de signalements reçus entre mai et décembre 2022	12
Modalités de réception des signalements	Plateforme : 8 Serveur téléphonique : 2 Autre canal : 2
Nombre de signalements recevables	10
Nombre de signalements transmis au référent interne de la collectivité (sur accord du signalant)	8
Typologies des signalements	Harcèlement moral : 10 Harcèlement sexuel : 0 Violences, menaces ou intimidations : 1 Agissements sexistes : 1 Discriminations : 0

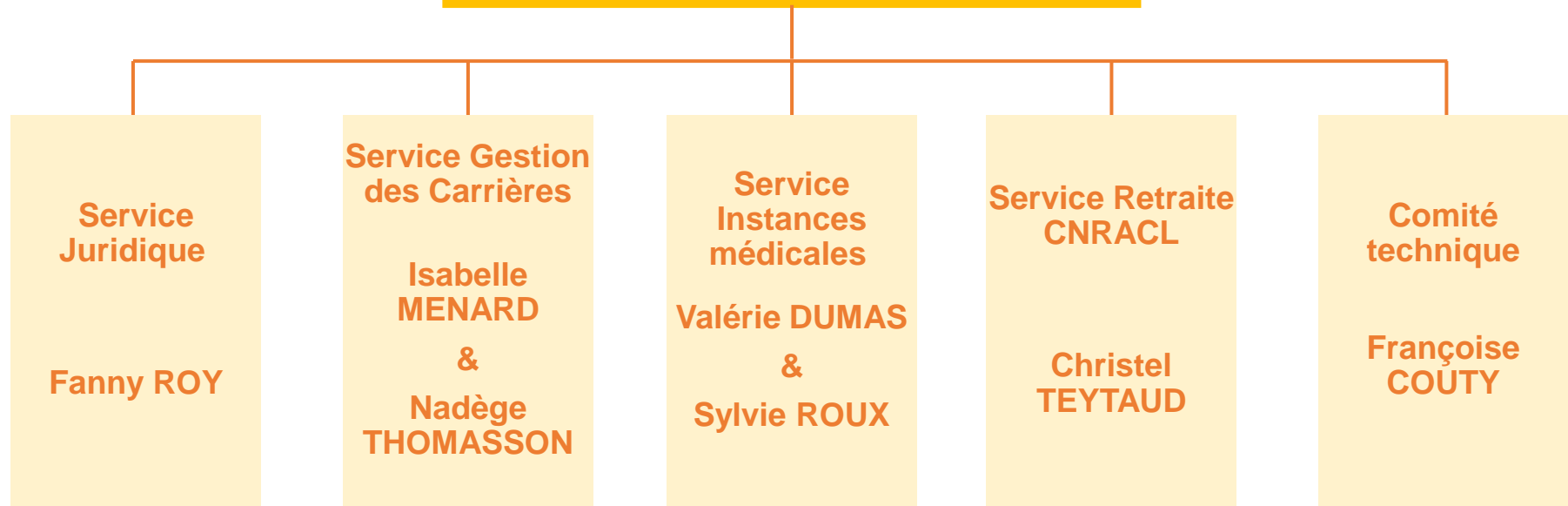
LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

Le pôle Juridique et Statutaire est l'un des quatre pôles du CDG 87. Il est composé des cinq services suivants :



POLE JURIDIQUE ET STATUTAIRE

(Responsable du pôle : Fanny ROY)



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE JURIDIQUE

Ce service, placé sous la responsabilité de Fanny ROY depuis juillet 2021, apporte son concours aux services internes du CDG 87, ainsi qu'aux collectivités adhérentes pour accomplir les missions suivantes :

- **Superviser** l'activité juridique du CDG 87
- **Conseiller** les collectivités adhérentes sur l'application et l'interprétation des textes juridiques
- **Informier** les collectivités adhérentes des différentes actualités via des dispositifs d'information variés
 - rédaction des outils et veilles juridiques transmis par mails ou publiés sur le site internet,
 - rendez-vous à la demande des collectivités,
 - réunions d'information organisées sur le territoire haut-viennois, ...
- **Intervenir** sur les thématiques suivantes :
 - Sécurisation des procédures et actes juridiques en lien avec le statut de la fonction publique
 - Instruction et suivi des dossiers du Conseil de discipline ; conseiller les collectivités sur la mise en œuvre de la procédure disciplinaire sans saisine du Conseil de discipline
 - Mise en œuvre des sessions de promotion interne
 - Suivi des séances des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP)
- Instruction et suivi des dossiers de période de préparation au reclassement (PPR)
- Mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Mise en place des élections professionnelles
- Mise en œuvre des réformes statutaires intervenues au cours de l'année :
 - Entrée en vigueur du Code général de la Fonction Publique
 - Reclassement des agents de catégories B et C
 - Réforme des instances médicales
- **Participer** à la construction de nouveaux projets :
 - Déploiement d'un guichet unique Moovapp's
 - Déploiement de la médiation Préalable obligatoire
 - Révision des critères de Promotion interne



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE JURIDIQUE Statistiques

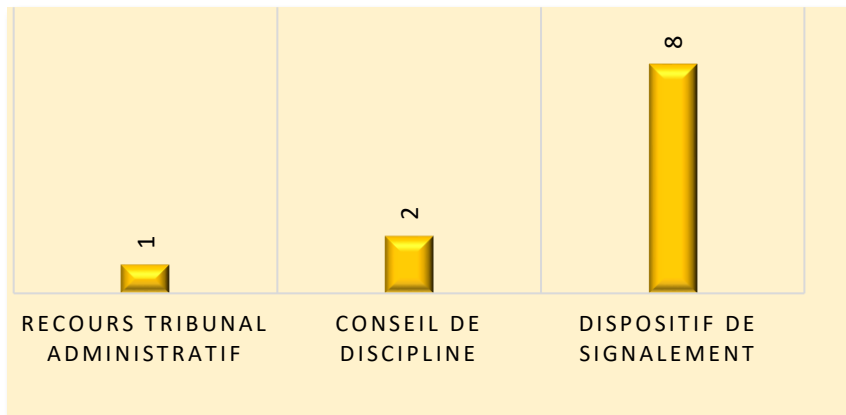
REUNIONS D'INFORMATIONS AUPRES DES COLLECTIVITES :

11 Réunions d'informations organisées sur le territoire de la Haute-Vienne : Bellac, St Junien, St Léonard de Noblat, Feytiat, Nexon, Le Dorat, Sy Yrieix la Perche, Séréilhac,...

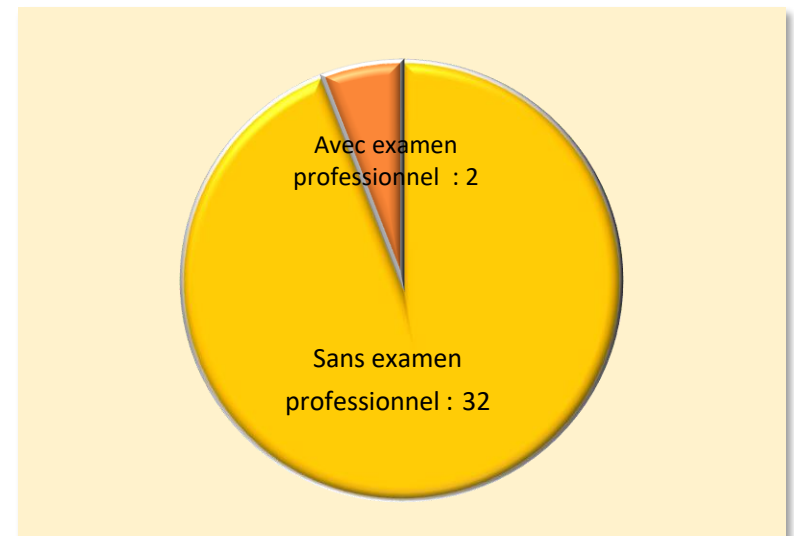
Plusieurs thèmes abordés :

- Dispositif de signalement des actes de violences, de harcèlement, de discrimination,
- Indisponibilité physique et congés maladie / Conseil Médical
- Actualités statutaires,
- ...

Statistiques concernant l'année 2022



Nombre d'agents inscrits sur la liste d'aptitude suite à promotion interne - Novembre 2022 - Accès au Grade d'Agent de maîtrise, avec et sans examen professionnel



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE JURIDIQUE

Elections professionnelles du 8 décembre 2022

CAP - A		
Nombre d'électeurs inscrits		200
Nombre de suffrages reçus et valablement exprimés		127
% de participation		64,50%
RESULTATS	CGT	Nbre de voix obtenues : 28
		1 siège
	FSU	Nbre de voix obtenues : 42
		1 siège
	SNDCGT	Nbre de voix obtenues : 57
		2 sièges

CAP - B		
Nombre d'électeurs inscrits		482
Nombre de suffrages reçus et valablement exprimés		240
% de participation		51,66%
RESULTATS	CGT	Nbre de voix obtenues : 66
		1 siège
	FSU	Nbre de voix obtenues : 174
		4 sièges

CAP - C		
Nombre d'électeurs inscrits		2903
Nombre de suffrages reçus et valablement exprimés		1134
% de participation		40,20%
RESULTATS	CGT	Nbre de voix obtenues : 317
		2 sièges
	FSU	Nbre de voix obtenues : 574
		5 sièges
		FO
	1 siège	
	CFDT	Nbre de voix obtenues : 73
		0 siège

CCP		
Nombre d'électeurs inscrits		1092
Nombre de suffrages reçus et valablement exprimés		165
% de participation		15,66%
RESULTATS	SNDGCT	Nbre de voix obtenues : 165
		8 sièges

CST		
Nombre d'électeurs inscrits		2314
Nombre de suffrages reçus et valablement exprimés		816
% de participation		36,13%
RESULTATS	CGT	Nbre de voix obtenues : 165
		1 siège
	FSU	Nbre de voix obtenues : 441
		5 sièges
		FO
	1 siège	
	CFDT	Nbre de voix obtenues : 97
		1 siège

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

Ce service est composé d'Isabelle MENARD et de Nadège THOMASSON, gestionnaires

MISSIONS PRINCIPALES

- **La gestion des carrières des agents des collectivités :**
 - Dépôt mensuel des AVE dans l'espace en ligne dédié aux collectivités
 - Envoi par mail des AVG sur demande des collectivités (listes des agents promouvables)
 - Assistance pour la rédaction d'actes
 - Mise à disposition des arrêtés liés aux modifications statutaires
 - Réponses aux mails en lien avec les ressources humaines
- **Si besoin, la réalisation d'études au cas par cas :**
 - Calcul de l'ancienneté lors de la nomination stagiaire
 - Reconstitution de carrière
 - Classement suite à nomination concours ou promotion interne
- **La saisie des données sur le logiciel « Ciril » et la numérisation des dossiers agents sur la plateforme « Moovapp's » :**
 - Alimentation de la bibliothèque en numérisant les documents liés à la carrière des agents
 - Travail en cours sur la remise à jour des dossiers, avec l'aide des autres services du pôle (renommage des documents et classement dans les rubriques)
- **Le secrétariat des CAP/CCP**



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

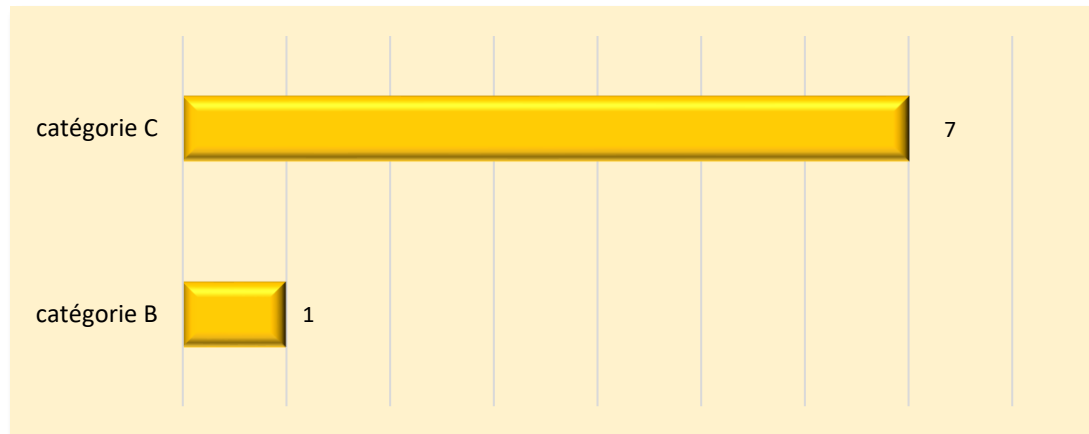
LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

CAP :
2 réunions – 7 dossiers

CCP :
1 réunion – 1 dossier

BILAN DES REUNIONS DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Nombre de dossiers traités en CAP et CCP



1 saisine en CAP catégorie B : un dossier portant sur la révision d'un compte rendu d'entretien professionnel

6 saisines en CAP catégorie C : trois dossiers portant sur le refus de titularisation et trois dossiers de licenciement pour inaptitude physique

1 saisine en CCP catégorie C : un dossier portant sur un licenciement pour inaptitude physique

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

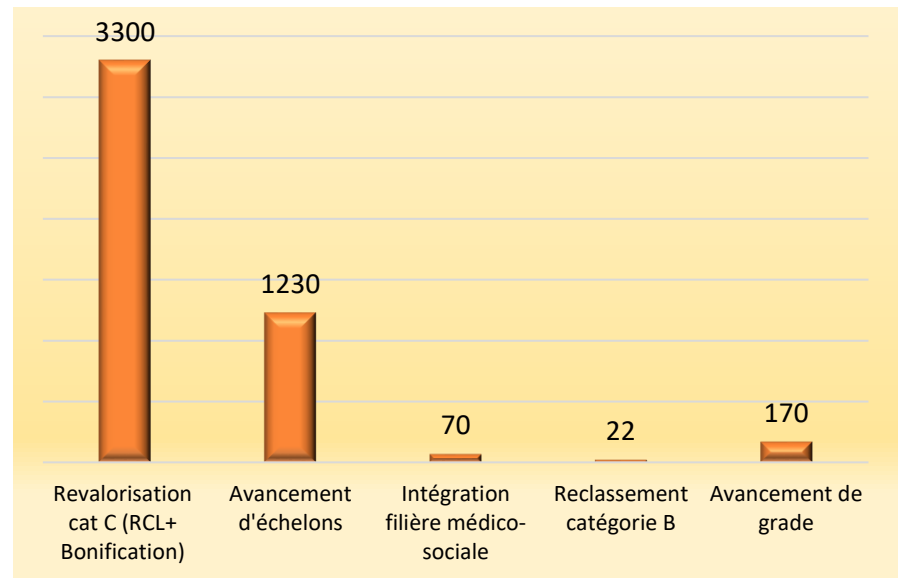
Actualités sur l'année 2022

- Entrée en vigueur du Code général de la Fonction Publique
- Nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie C et mise en place d'une bonification exceptionnelle accordée à l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C au 01/01/2022
- Modification statutaire relative à la filière médico sociale : cadre d'emplois des aides soignants territoriaux, auxiliaire de puériculture...
- Réforme des fonctionnaires de la catégorie B au 01/09/2022

Projets en cours de réalisation

- Lancement d'une nouvelle version de la plateforme Moovapps (Guichet unique)
- Gestion dématérialisée des actes R.H. (GED) pour les dépôts et échanges des actes de carrière

Nombre d'arrêtés informatiques édités



4 792 arrêtés édités

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL UNIQUE

L'ordonnance Santé-Famille du 25 novembre 2020 prévoyait une fusion des instances médicales au 1er février 2022. Le décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale opère cette fusion du Comité médical et de la Commission de réforme.

Il modifie en particulier le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

Le Conseil médical unique est une instance consultative à caractère médical, que la collectivité ou l'établissement public doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Le Conseil médical est institué par le Préfet dans chaque département et est saisi pour avis en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service dans les cas prévus par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 précité,

Le Conseil médical dispose d'un secrétariat placé sous l'autorité du médecin président du Conseil médical, désigné par le Préfet parmi les médecins titulaires. Le secrétariat est assuré par le Centre de gestion :

- pour les collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire,
- pour les collectivités et établissements ayant adhéré au bloc insécable de missions (le SDIS 87, le Conseil régional, le Conseil départemental, la Ville de Limoges, la Communauté d'agglomération de Limoges Métropole, qui ont conventionné).

Le Conseil médical se réunit sous deux formes :

- En **formation restreinte** = compétente en matière de maladie d'origine non-professionnelle (équivalente à l'ancien Comité médical départemental)
- En **formation plénière** = compétente en matière de maladie d'origine professionnelle (équivalente à l'ancienne Commission de réforme)

La mise en place de la nouvelle instance a eu lieu le 12 avril 2022 au CDG 87.

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE (ex-Comité médical)

14 séances

634 dossiers étudiés

45 dossiers/séance en moyenne

Désormais, le Conseil médical départemental réuni en **formation restreinte** est consulté pour avis sur :

- l'octroi d'une première période de congé de longue maladie ou de longue durée
- le renouvellement d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée après épuisement des droits à rémunération à plein traitement
- la réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé
- la réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou lorsqu'il a fait l'objet des dispositions de l'article 24 du décret du 30 juillet 1987
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire
- l'octroi des congés prévus au 9° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984
- dans tous les autres cas prévus par des textes réglementaires

Le Conseil médical en formation restreinte est également saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures définies par les textes.



Diminution de 34 % des dossiers par rapport à 2021

La moyenne des dossiers examinés par séances est de :

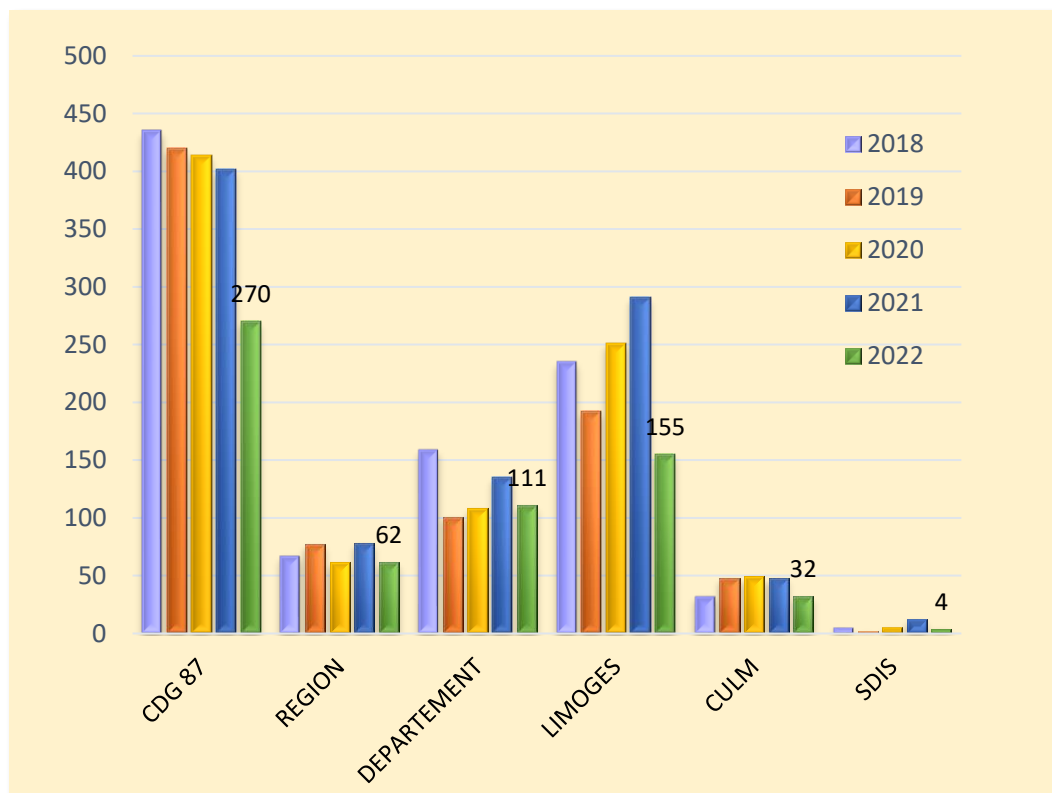
⇒ 2021 = $966/14 = 69$ dossiers par séance

⇒ 2022 = $634/14 = 45$ dossiers par séance

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE

Dossiers traités entre 2018 et 2022

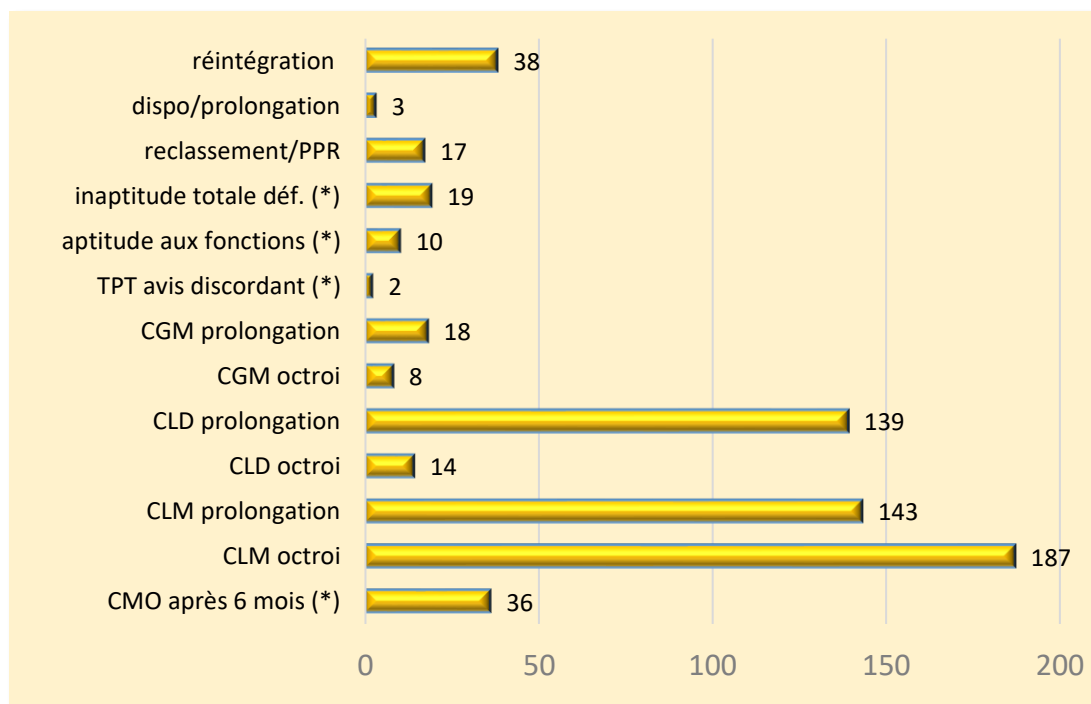
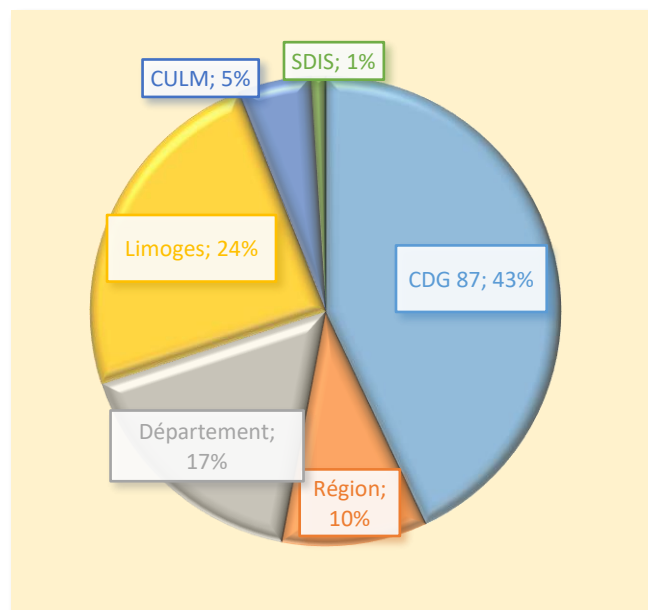


- Le nombre de dossiers présentés par le Conseil Régional, après une progression de + 26 % entre 2014 et 2017, a diminué de + 9% à partir de 2018.
- Pour 2022 le nombre de dossiers traités pour la ville de Limoges a diminué de près de 47 %, de même que celui relevant des collectivités affiliées au CDG et celui de Limoges Métropole qui ont diminué d'un tiers environ.
- Pour l'année 2022, **171 nouveaux agents** ont fait l'objet d'une procédure devant le Comité médical (toutes collectivités confondues)

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE

Répartition des dossiers traités en 2022

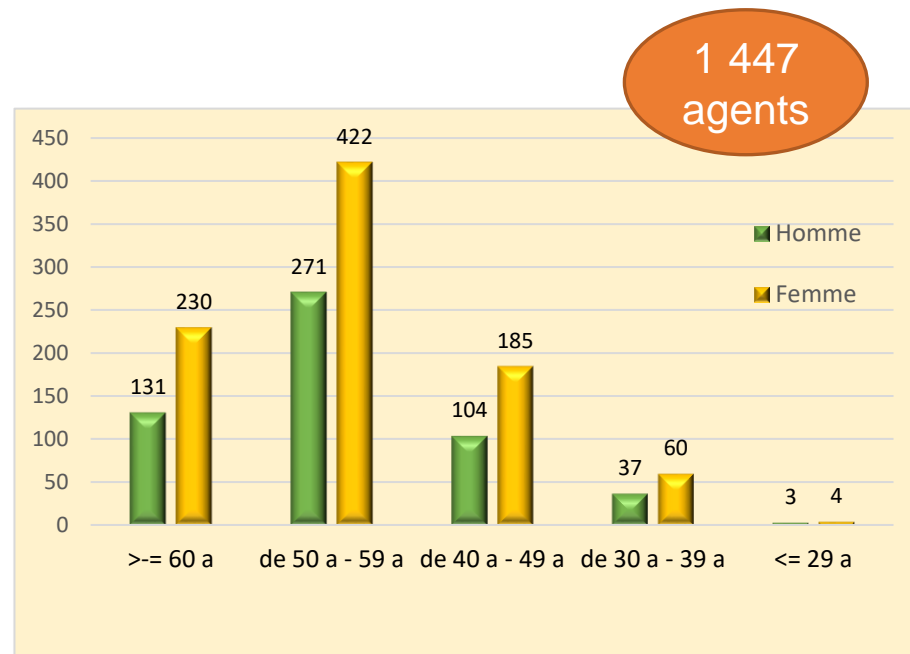
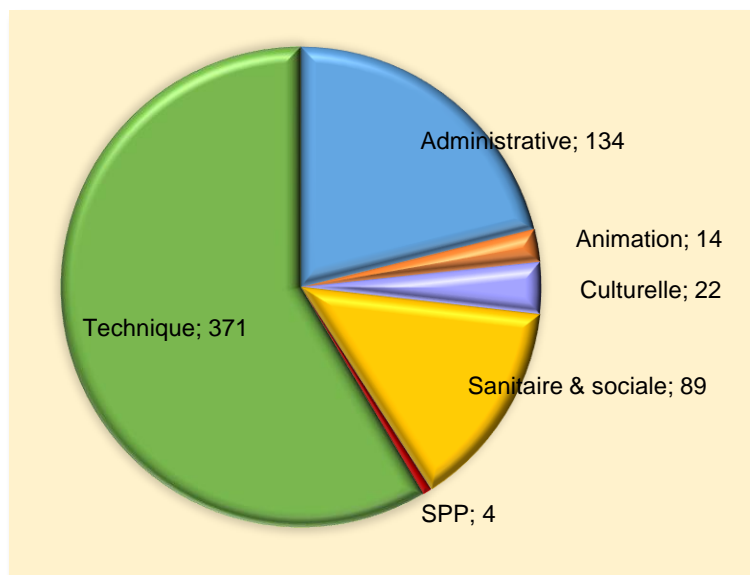


(*) type de saisines jusqu'au 12/04/2022 inclus

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION RESTREINTE

Répartition des dossiers traités en 2022



Catégorie A : 54 dossiers
Catégorie B : 70 dossiers
Catégorie C : 510 dossiers

♂ 546

♀ 901

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION PLENIERE (ex-Commission de réforme)

8 séances

184 saisines

151 dossiers étudiés

Désormais, le Conseil médical départemental réuni en **formation plénière** est consulté pour avis sur :

- l'imputabilité au service de l'accident (de service ou de trajet)
- la reconnaissance d'une maladie professionnelle
- la reconnaissance d'une maladie contractée en service (hors tableau)
- la rechute de l'accident de service (ou de la maladie professionnelle)
- l'octroi d'un congé de maladie pour blessure en lien avec un acte de dévouement, dans un intérêt public ou pour blessures en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes
- l'allocation temporaire d'invalidité (révision quinquennale, révision nouvel événement, révision à la radiation des cadres, révision sur demande)
- la retraite pour invalidité
- le dernier renouvellement, en cas de présomption d'inaptitude définitive du CLM ou CLD d'office (en vue de l'admission à la retraite pour invalidité)
- la majoration pour tierce personne
- l'attribution d'une rente au fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique
- la pension du fonctionnaire atteint d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession
- la retraite anticipée pour conjoint invalide
- la pension d'orphelin majeur infirme



Diminution de 17 % des dossiers par rapport à 2021

La moyenne des dossiers examinés par séances est de :

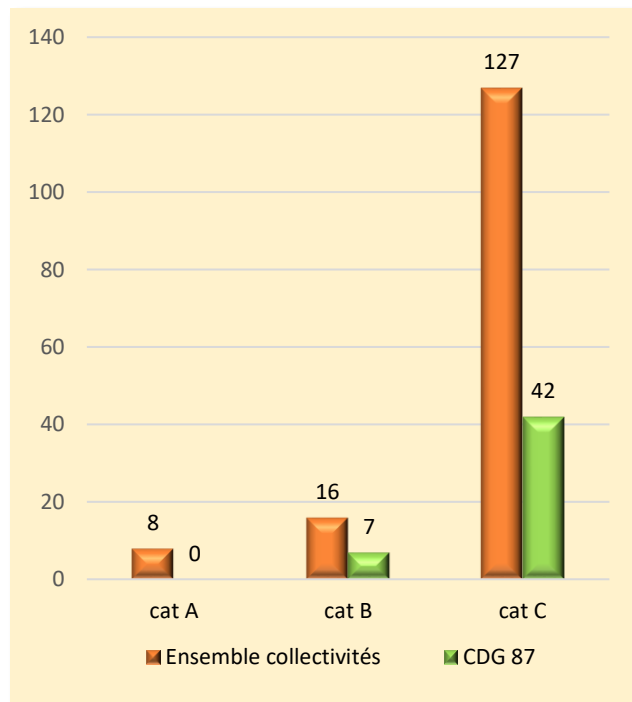
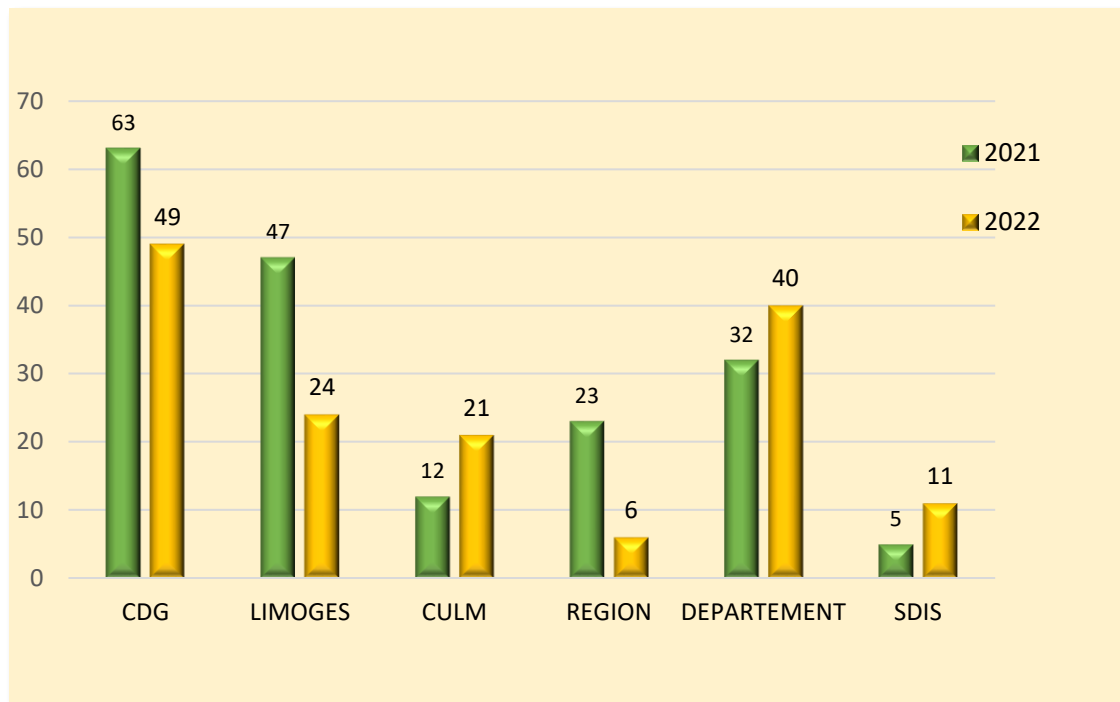
⇒ 2021 = $182/8 = 22$ dossiers par séance

⇒ 2022 = $151/8 = 18$ dossiers par séance

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

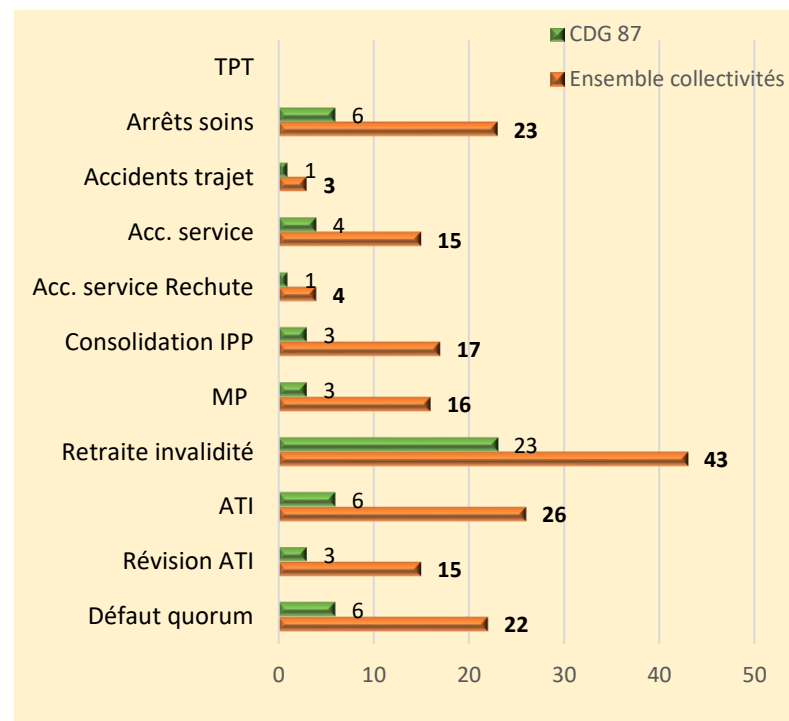
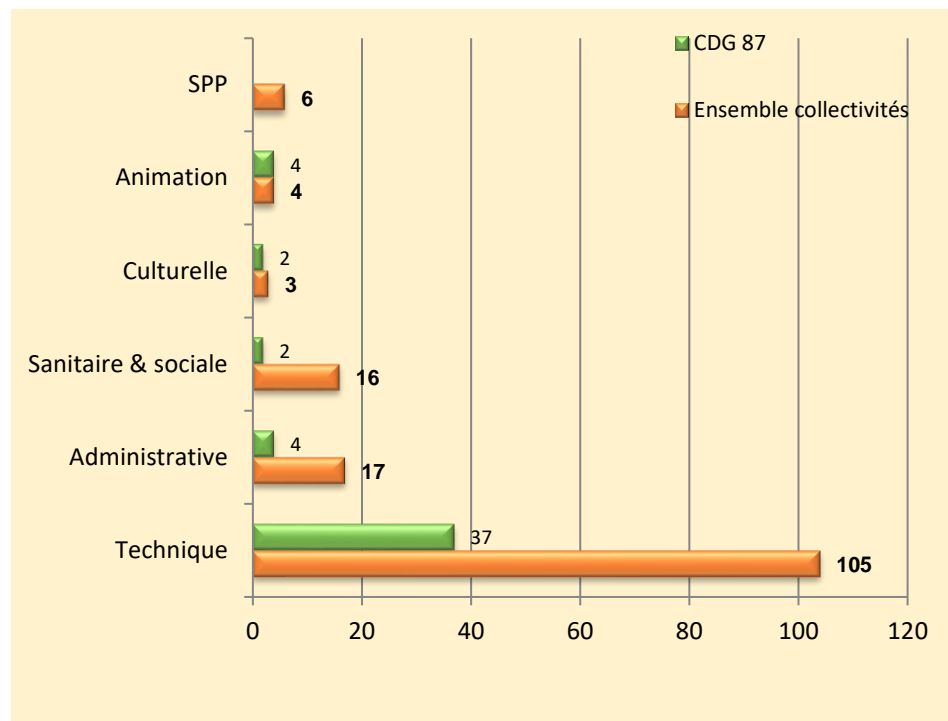
LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION PLENIERE

Dossiers traités en 2021 & 2022



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE CONSEIL MEDICAL : LA FORMATION PLENIERE



En 2022, la diminution des statistiques s'explique par la réduction des cas de saisine du fait des nouvelles modalités issues du décret n°87-602 du 30 juillet 1987. Cependant, le début de l'année 2023 voit ce chiffre augmenter, du fait de la récupération de l'ensemble des saisines relatives aux retraites pour invalidité, qui étaient auparavant traitées par l'ex Comité médical.

LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE PARTENARIAT CNRACL

**346 dossiers étudiés
dont 95 pensions vieillesse
et 20 pensions d'invalidité**

Ce service, placé sous la responsabilité de Christel TEYTAUD, apporte son concours à la C.N.R.A.C.L. pour accomplir les missions suivantes :

INFORMER

Sur la réglementation CNRACL, RAFF et IRCANTEC, les procédures d'envoi des données dématérialisées (reprise d'antériorité et pré-liquidation).

INTERVENIR

Sur les dossiers avant transmission à la Caisse. Il s'agit d'une vérification qui s'effectue sur les demandes de :

- Validation de services
- Régularisation de services
- Pension vieillesse et départ anticipé pour carrière longue ou fonctionnaire handicapé
- Pension d'invalidité
- Pension de réversion
- Rétablissement au régime général et à l'Ircantec
- Compte Individuel Retraite
- Qualification de Compte Individuel Retraite
- Estimation Indicative Globale
- Demande d'avis préalable

ETUDIER

Les possibilités et les conditions de départ des agents dans le cadre d'une pension vieillesse, d'une pension d'invalidité ou d'un départ anticipé pour carrière longue, notamment dans le cadre d'un accompagnement personnalisé retraite (APR).

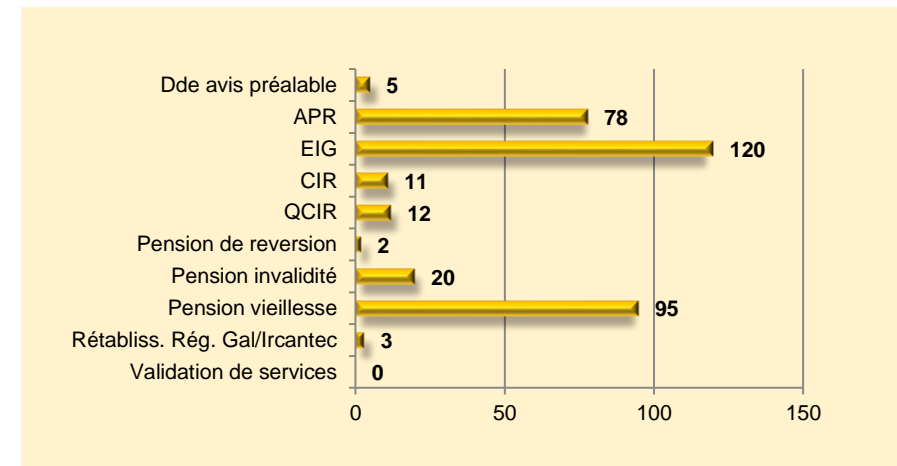
EVALUER

La pension qui sera versée à l'agent.

C'est ainsi que, quelle que soit leur nature, les demandes doivent être adressées au Centre de gestion dont le rôle est de vérifier que les dossiers transmis sont correctement établis sur la forme et sur le fond.

Cette procédure n'est, en aucune manière, un frein au traitement des dossiers ; bien au contraire, ce premier stade conduit à une accélération de la procédure, la CNRACL n'ayant plus qu'à examiner la recevabilité des demandes.

Sur l'année 2022, les dossiers traités sont les suivants :



LE POLE JURIDIQUE & STATUTAIRE

LE COMITE TECHNIQUE / CHSCT

364 dossiers traités :

CT : 323 avis

CHSCT : 22 avis

Le Comité technique placé auprès du Centre de gestion concerne les seules collectivités affiliées comptant moins de 50 agents (les collectivités > 50 agents disposent de leur propre CT).

Il compte **232** collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont rattachés, pour **2 314** agents tous statuts confondus.

Il examine les questions concernant l'organisation des services, les conditions de travail, et de façon générale les questions d'ordre collectif.

Il concerne tous les agents, fonctionnaires territoriaux et non titulaires.

Le Comité technique a compétence également pour examiner les questions relatives à la santé au travail, à l'hygiène et la sécurité. Il siège alors en formation « Comité Hygiène et Sécurité (CHS) ».

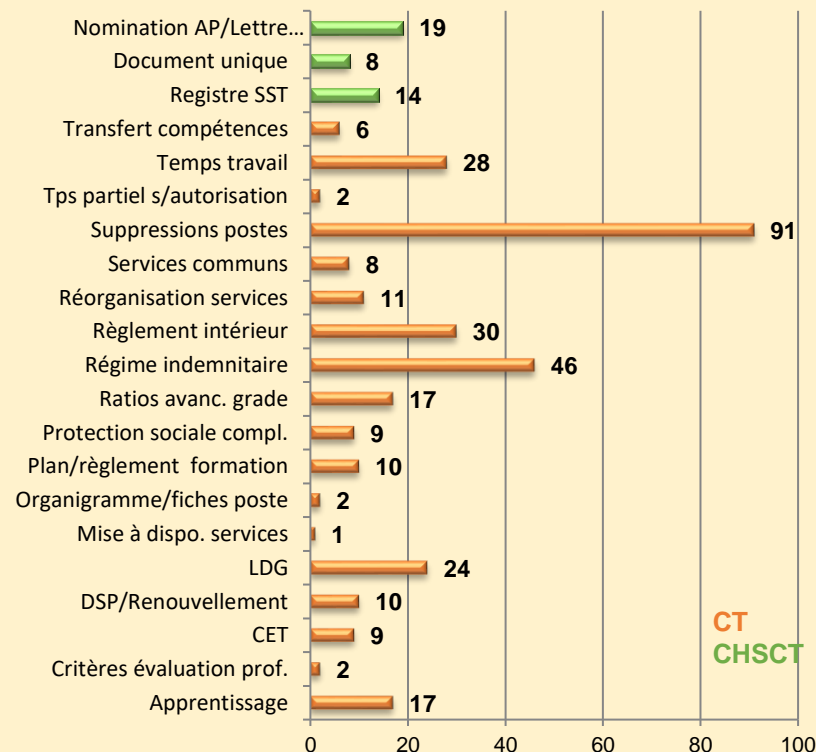


6 réunions

345 avis



A compter du 1^{er} janvier 2023, le CT/CHSCT devient le Comité social territorial (CST)



CET : compte épargne temps DSP : délégation service public
LDG : lignes directrices de gestion

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

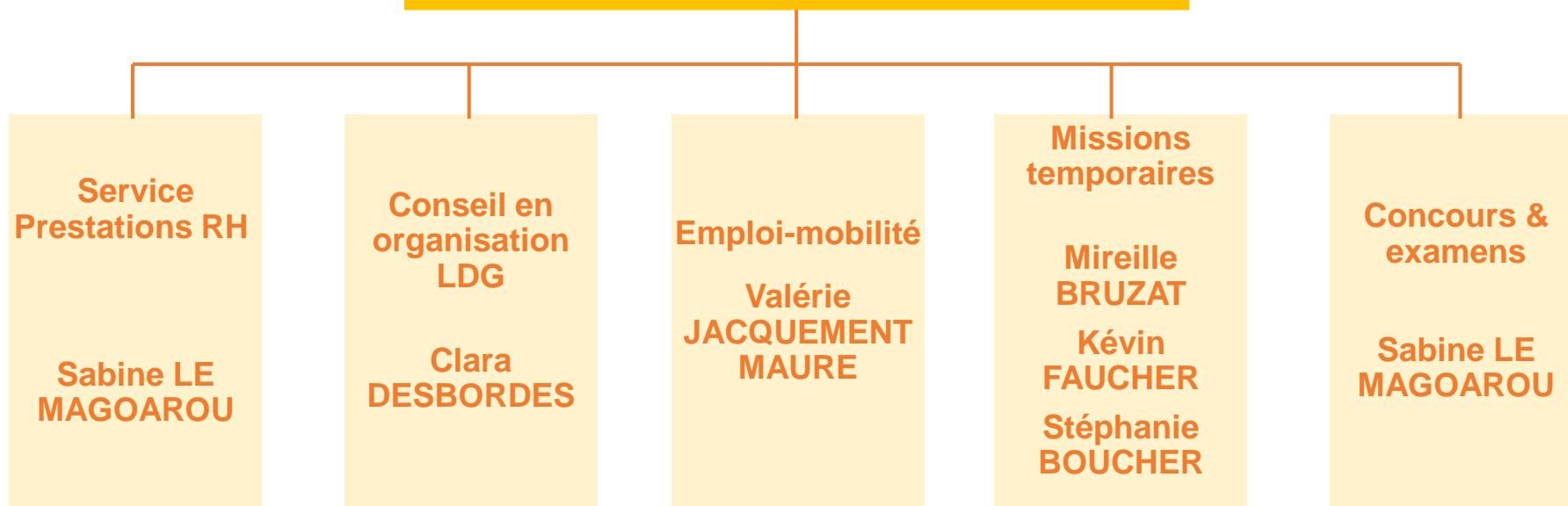
Le pôle Prestations RH – Emploi & Compétences est l'un des quatre pôles du CDG 87.

Il est composé des cinq services suivants :



POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

(Responsable du pôle : Sabine LE MAGOAROU)



LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

Ce pôle regroupe des missions liées à l'emploi et aux accompagnements spécifiques pour les collectivités et leurs agents, mais également pour toute personne à la recherche d'un emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

Il gère la **Bourse de l'emploi**, collecte et transmet les données relatives au **Rapport Social Unique** (RSU) et propose un service d'intérim pour les remplacements temporaires.

Il accompagne les collectivités dans leurs procédures de recrutement et assure également des prestations diverses en matière d'organisation du travail.

Par ailleurs, il assiste également les collectivités en matière d'apprentissage et de handicap et il coordonne divers partenariats dans le cadre de la professionnalisation des candidats et des agents, notamment pour la formation « secrétaire de mairie remplaçant ».

Dans cette perspective, il a ainsi initié de nouvelles collaborations avec le groupe OSENGO et l'Université de Limoges, ce qui a permis dès le dernier trimestre 2022 le lancement de deux nouvelles actions de formation :

- le DU responsable d'administration communale (formation initiale et continue)
- le titre professionnel employé administratif et accueil - option secrétaire de mairie (apprentissage).

Afin d'améliorer la qualité du service rendu et dans un souci d'optimisation, ce pôle dispose d'une nouvelle offre de service en matière de **mobilité et de conseil en évolution professionnelle** depuis novembre 2022.

Parmi les autres chantiers prioritaires, le développement de l'activité des **Missions Temporaires** grâce au déploiement d'un nouvel outil de gestion dématérialisé et à la recherche de nouveaux candidats opérationnels et compétents en nouant des partenariats rapprochés avec les prescripteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale et Cap Emploi).

Les agents du Pôle participent à des forums et des salons afin de promouvoir les métiers de la Fonction Publique Territoriale et ses modes d'accès. Ils interviennent également directement auprès des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Dans cette perspective, le CDG 87 a mené plusieurs actions destinées à sensibiliser notamment les étudiants en droit et en AES de la faculté de Limoges, mais également des demandeurs d'emploi en situation de handicap, en partenariat avec CAP EMPLOI dans le cadre du renouvellement de la convention FIPHFP.



LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

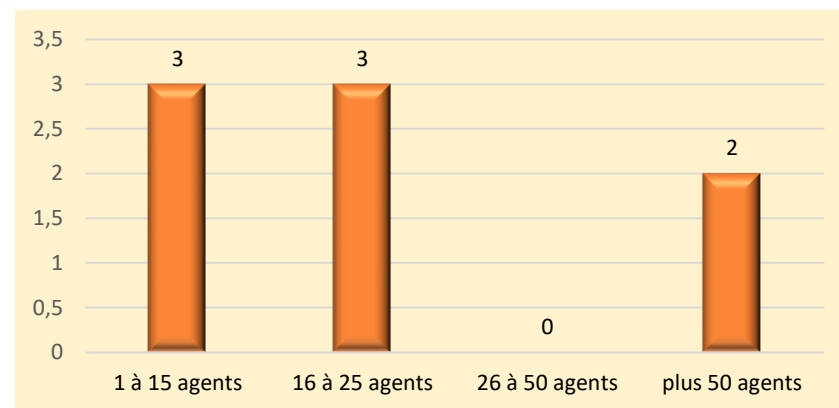
SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

Lancé au printemps 2021, le service de Conseil en organisation du CDG 87 a pour objectif d'apporter un appui aux collectivités territoriales et établissements publics pour les aider à renforcer durablement leur fonctionnement et adapter au mieux leur organisation aux évolutions du service public.

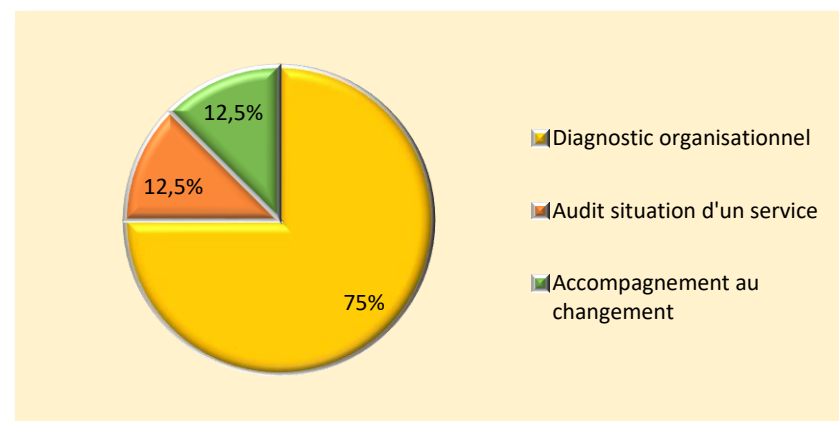
L'intervention du service se fait de manière ponctuelle, dans le cadre d'une mission clairement définie et validée par le commanditaire.



Identification des collectivités



Domaines d'intervention



LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

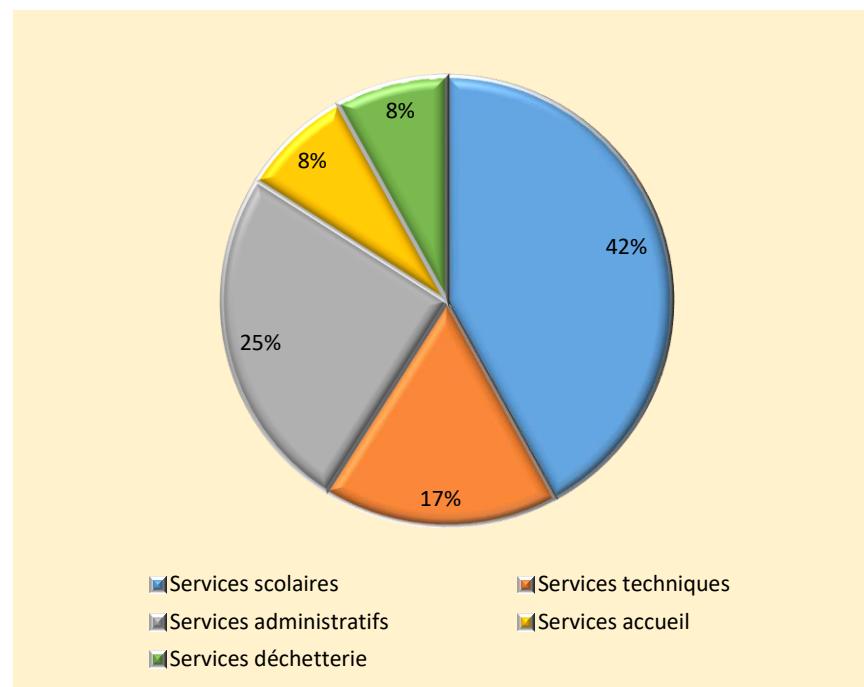
SERVICES PRESTATIONS R.H. & CONSEIL ORGANISATION

Cette année, les interventions réalisées dans le cadre de la mission de conseil en organisation se sont centrées sur du diagnostic organisationnel. Ce type d'intervention permet d'étudier les points forts et les points faibles de l'organisation du travail d'une entité. Le diagnostic peut porter sur un ou plusieurs services mais également sur l'ensemble des services d'une structure. Chaque diagnostic fait l'objet d'une restitution orale auprès des différents intervenants dans l'étude (agents et gouvernance). Un rapport rédigé est également remis au commanditaire. Le diagnostic fait état des constatations réalisées dans la collectivité et formule des préconisations d'amélioration du fonctionnement.

L'accompagnement au changement propose d'agir directement sur une situation identifiée au regard d'un plan d'action déterminé et validé avec le commanditaire. Il prend différentes formes au regard des attendus et objectifs fixés (ateliers de travail, aide à la construction d'outils ou procédures, etc.). Il peut faire suite à la réalisation d'un diagnostic, mais peut également être l'objet d'une nouvelle commande afin de répondre à un besoin déterminé.

Le conseil en organisation accompagne également les collectivités dans la mise en place d'outils de gestion des ressources humaines (LDG, règlement intérieur, calcul et mise en place de l'annualisation, définition de fiches de postes dans la continuité du diagnostic fait etc.).

Services étudiés



LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Offres emplois : 667
Demandes emplois : 206
Lauréats nommés : 95

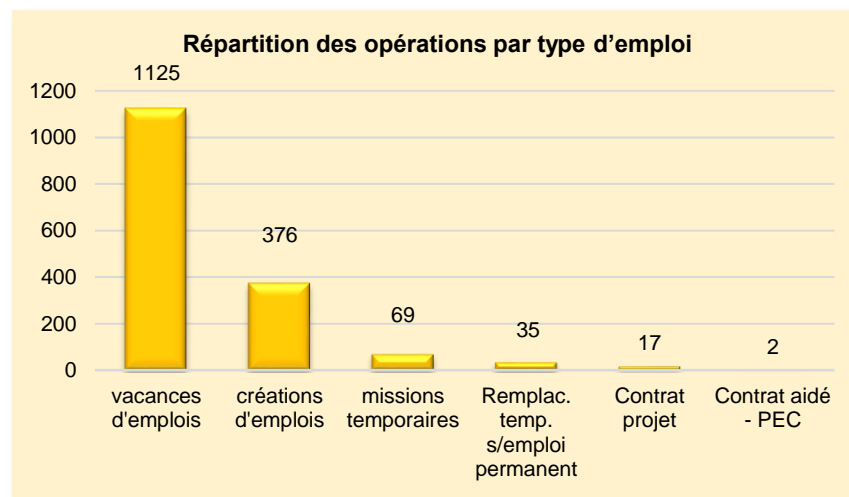
SES MISSIONS

- **Accompagner** les collectivités dans les différentes étapes de leur procédure de recrutement (analyse du besoin, sélection des grades, rédaction et publicité de l'annonce, respect des délais etc...).
- **Assurer la gestion** du service bourse de l'emploi (vacances et offres d'emplois, suivi des demandes d'emplois) par l'intermédiaire du serveur « Emploi Territorial ».
- **Conseiller et orienter** les demandeurs d'emploi, lauréats ou fonctionnaires dans leurs recherches de mobilité (aide à l'inscription sur le site Emploi territorial, rédaction de CV, lettre de motivation, simulation d'entretiens.)
- **Assurer le suivi** des lauréats de concours (réinscriptions, réunions d'information annuelles)
- **Promouvoir** l'apprentissage et le recrutement de personnes reconnues TH au sein de la cellule Maintien dans l'emploi/handicap.
- **Mettre en œuvre** et suivre des enquêtes sur l'emploi (bilan de l'emploi, données apprentissage et personnes reconnues TH) et sur les données sociales (RSU).
- **Participer** aux diverses manifestations visant à promouvoir la Fonction publique territoriale (forums, réunions d'informations, etc...).

VACANCES ET CREATIONS D'EMPLOIS

La Bourse de l'emploi a ainsi traité et validé sur l'année 2022 **1 624** opérations* (déclarations, créations et offres d'emplois sur des emplois permanents ou non). Ce nombre est en légère baisse par rapport à 2021.

* Ces opérations ne prennent pas en compte les opérations validées par le CNFPT (32 pour les cadres d'emploi cat A+) et les grades de sapeurs-pompiers (18) gérés par Le SDIS 87.



En 2022, on constate une diminution de postes nouvellement créés et une baisse importante des contrats de projet.

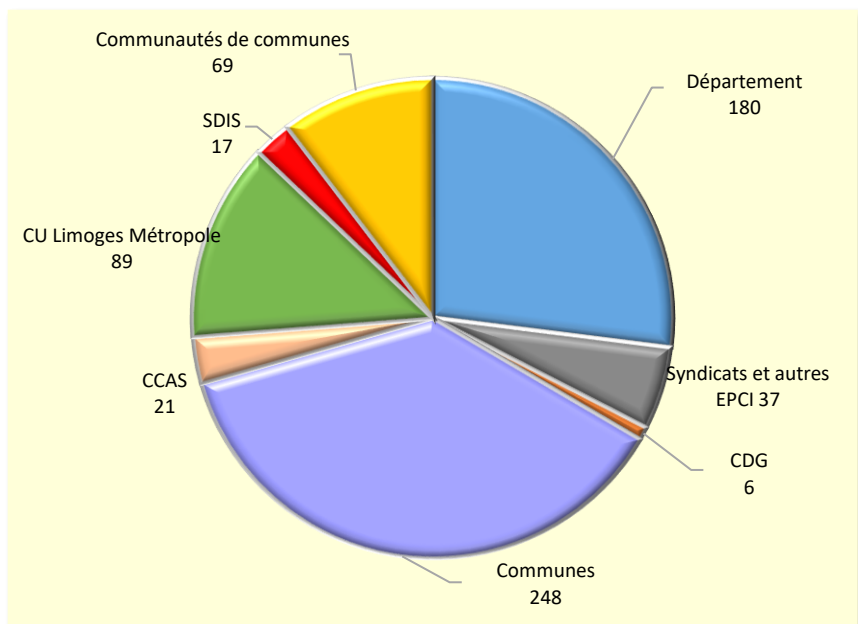
LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

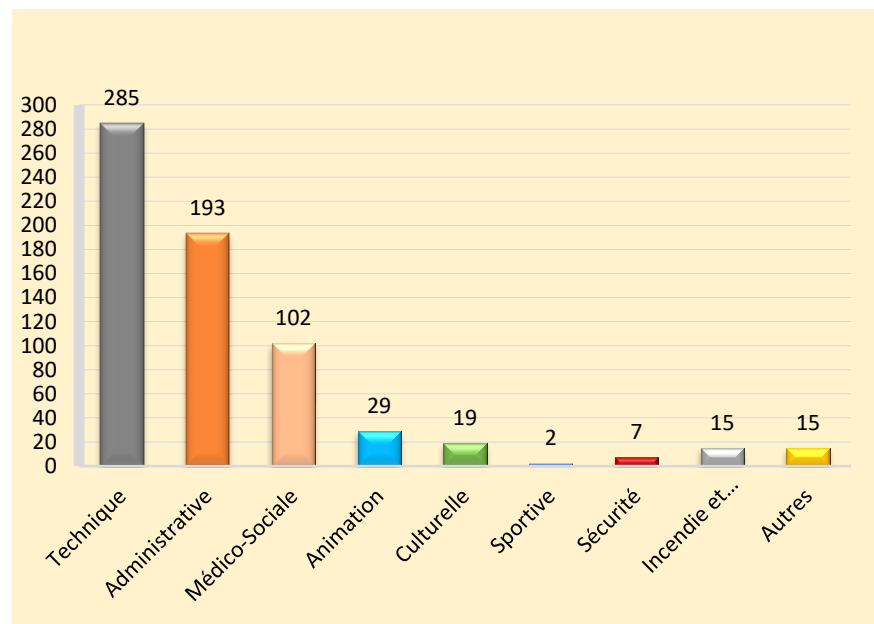
OFFRES D'EMPLOIS

667 offres d'emplois ont été publiées sur le site Emploi territorial, en particulier dans le domaine technique et administratif. Ces offres ne tiennent pas compte de celles publiées par le CDG 33 pour les emplois techniques dans les Lycées de la Région Nouvelle Aquitaine sur le département de la Haute-Vienne.

Offres par type de collectivité



Offres par filière



Offres d'emplois en augmentation de + 11 % par rapport à 2021

LE POLE EMPLOI-CONCOURS-PRESTATIONS RH

SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Les métiers les plus publiés sur le site :

- 1 - Assistant(e) de gestion administrative
- 2 - Travailleur(se) social(e)
- 3 - Chargé(e) de propreté des locaux
- 4 - Cuisinière/cuisinier
- 5 - Agent(e) polyvalent(e) des interventions techniques en milieu rural
- 6 - Assistant(e) éducatif(e) petite enfance
- 7 - Animateur(trice) enfance-jeunesse
- 8 - Agent(e) d'exploitation et entretien de la voirie et des réseaux divers



76 % des postes publiés sont à temps complet

Augmentation des recrutements en catégories A et B et diminution en catégorie C

DECISIONS DE RECRUTEMENT (%)

En 2022, on observe que les collectivités ont recruté un peu plus par voie contractuelle qu'en 2021 où le mode privilégié restait le recrutement sans concours.

Ce mode de recrutement a été divisé par 2 alors que dans le même temps, les nominations sur liste d'aptitude ont été multipliées par 2.

Modes de recrutement	en %
Premier contrat dans la collectivité	16.25 %
Renouvellement de contrat	13.78 %
Changement du temps de travail sur le poste	12.96 %
Liste d'aptitude concours	11.19 %
Mobilité interne à la collectivité	10.25 %
Recrutement sans concours (Cat. C)	8.36 %
Mutation d'une autre collectivité	7.77 %
Promotion interne	5.65 %
Intégration directe FPT/FPH/FPE	3.77 %
Contrat de projet (1 ^{er} contrat et renouvellement)	1.18 %
CDI	2.71 %
Détachement FPE/FPH/FPT	2.59 %
Besoin saisonnier ou occasionnel	0.94 %
Reclassement pour inaptitude	0.82 %
Avancement de grade	0.47 %
Réintégration après disponibilité/détachement	0.47 %
Recrutement dérogatoire de travailleurs handicapés	0.23 %
Renouvellement d'un détachement	0.35 %
Intégration emploi précaire	0.13 %
Contrat d'apprentissage	0.13 %

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES



SERVICE EMPLOI-MOBILITE

DEMANDES D'EMPLOIS

206 demandes d'emplois (fonctionnaires en mobilité, lauréats de concours, candidatures spontanées) ont été traitées et publiées sur le site Emploi territorial au cours de l'année.

Sur l'ensemble de ces demandes :

- **78 %** ne sont pas fonctionnaires
- **14 %** sont des personnes reconnues TH
- **15 %** d'entre eux postulent en cat A,
- **16 %** en cat B,
- **69 %** en cat C principalement sur des emplois administratifs
- **67 %** acceptent des missions temporaires

2 personnes ont été reçues en entretien individuel.

LAUREATS DE CONCOURS

95 lauréats de concours ont été nommés cette année (2,5 fois plus qu'en 2021 et 7 fois plus qu'en 2020).

2 réunions concernant les lauréats concours ont été organisées sur l'année.

APPRENTISSAGE & HANDICAP

Le service a répondu aux sollicitations des collectivités sur l'apprentissage (par courriel ou téléphone) concernant : la procédure de recrutement, les aides du FIPHFP, le coût restant à charge pour l'employeur etc... et a continué sa collaboration avec Cap Emploi et les différents CFA.

A cette occasion, le CDG 87 a conventionné avec l'organisme de formation OSENGO afin de former des personnes au métier de secrétaire de mairie. Le titre préparé (niveau III) est celui de « Employé(e) administratif(e) et d'accueil - option Secrétaire de mairie ». **7** personnes reconnues TH ont intégré cette formation sur les **10** recrutées en contrat d'apprentissage en septembre 2022.

DONNEES SOCIALES

Cette année l'enquête sur le Rapport Social Unique 2021 a été lancée exceptionnellement début août et s'est terminée le 15 février 2023 en raison d'indicateurs supplémentaires devant être intégrés dans l'application de saisie.

Le changement, pour de nombreuses collectivités, de leur logiciel de comptabilité et les difficultés pour importer les fichiers DSN dans l'application ont entraîné une légère baisse des transmissions des bilans par rapport à 2021. Cependant, l'investissement et l'accompagnement par les agents du CDG 87 a permis de valider plus de **78 %** des RSU.

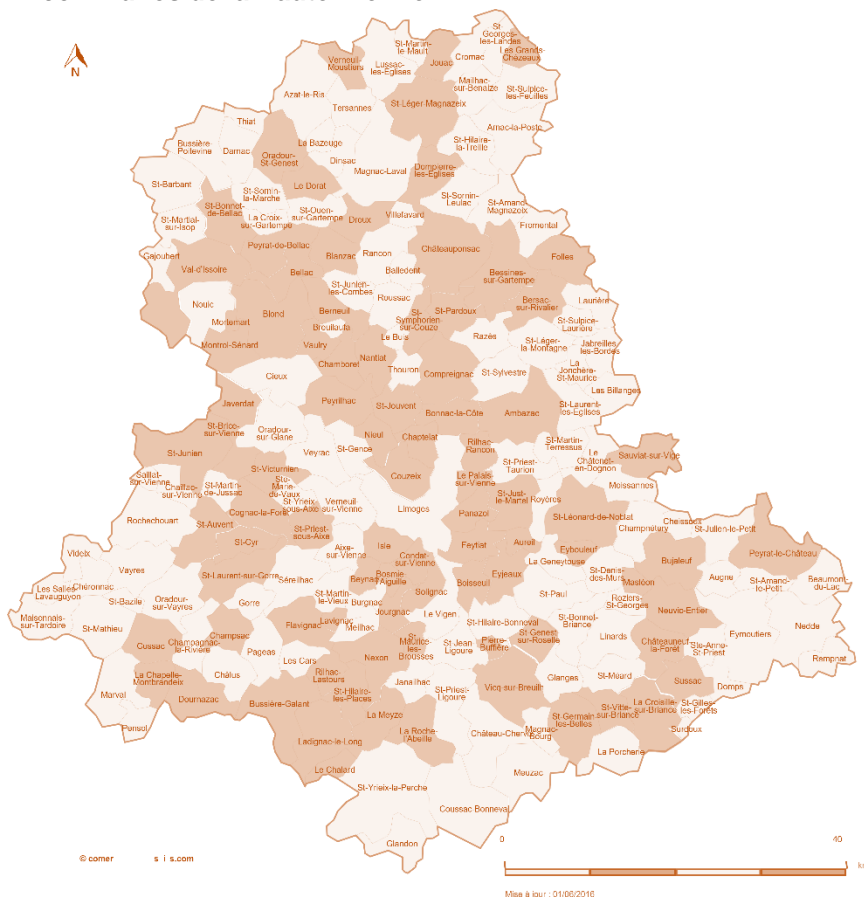
Le CDG 87 a également passé une convention avec le CIG Grande Couronne afin d'utiliser une nouvelle application nommée Qlik. Cet outil permet aux centres de gestion partenaires d'avoir une vision détaillée et consolidée des données à des fins d'analyses et de diagnostics.

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Demandes de
remplacements : 216
Profils proposés : 172
Recrutements : 14

Répartition des demandes de remplacements provenant des communes de la Haute-Vienne



© comer s | s.com

Mise à jour : 01/05/2016

Communes ayant formulé une ou plusieurs demandes de remplacements

En ce qui concerne les demandes d'affectation d'agents non-titulaires pour assurer des missions temporaires de remplacement de fonctionnaires en congés ou indisponibles, le bilan suivant peut être dressé au titre de l'année 2022 :

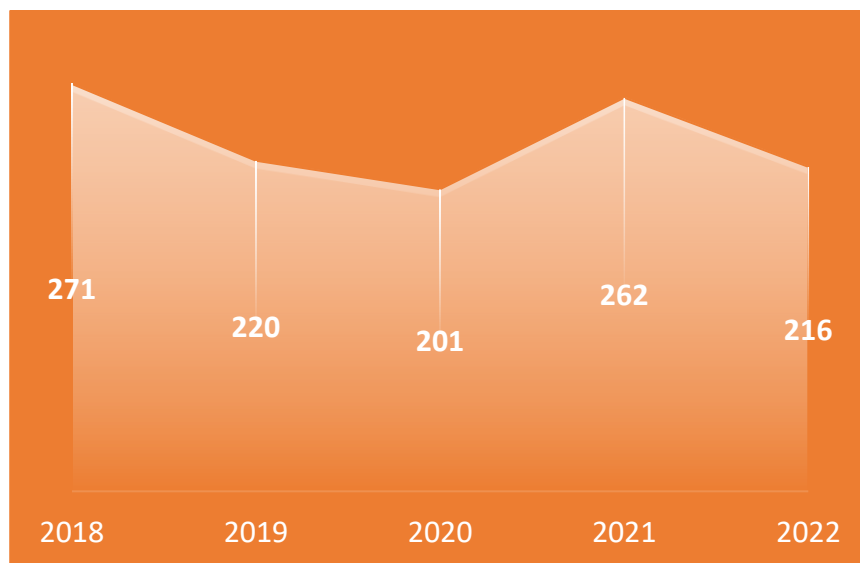
- **216 demandes de remplacements** provenant de **114 collectivités et établissements publics** différents ont été traitées.
- **172 profils différents ont été proposés** aux collectivités pour assurer principalement des missions administratives, notamment dans le cadre du secrétariat de mairie, mais aussi pour faire face à l'absence de personnel dans les écoles maternelles, les restaurants scolaires et les services techniques et également pour satisfaire des accroissements temporaires d'activité dans le domaine technique.

Parmi les 216 demandes de remplacements de l'année 2022, 23 proviennent de communautés de communes et d'établissements publics de la Haute-Vienne ne figurant pas sur la carte ci-contre, ainsi que 4 demandes hors département (Creuse, Corrèze, Dordogne et Charente).

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Nombre de demandes de remplacements de 2018 à 2022



L'essentiel des demandes concerne des postes administratifs et des postes techniques sur de la catégorie C

Les métiers les plus recherchés : secrétaire de mairie, agent d'accueil, agent polyvalent des services techniques, ATSEM, cuisinier et aide de cuisine

90% des demandes portent sur du remplacement d'agent momentanément indisponible

Par ailleurs, **33** personnes ont été reçues en entretien pour étudier de manière plus approfondie leur candidature et dans l'objectif de leur donner des conseils en matière de recherche d'emploi, des orientations et des suggestions.

De plus, huit à neuf agents par mois en moyenne sont recrutés et rémunérés par le CDG 87 pour être mis à disposition des collectivités qui n'adhèrent pas à Pôle emploi.

Les agents sont recrutés par priorité :

- parmi les lauréats des concours inscrits sur les listes d'aptitude du CDG 87,
- parmi les fonctionnaires en attente d'emploi (disponibilité principalement),
- parmi les personnes ayant adressé des demandes spontanées,
- parmi les candidats reconnus travailleurs handicapés,
- Parmi les fonctionnaires en reconversion professionnelle.

Le premier objectif est de mettre à disposition des collectivités des agents de remplacement compétents.

Le second objectif est de former les lauréats de concours et les candidats à la recherche d'un emploi, afin de leur permettre d'acquérir une expérience en collectivité pour déboucher à terme sur un emploi définitif.

En 2022, **14** agents intérimaires du service Missions Temporaires - dont 1 travailleur handicapé - ont bénéficié d'un recrutement pérenne dans les collectivités territoriales de la Haute-Vienne. Ces 14 recrutements ont été réalisés exclusivement au sein de la filière administrative sur le grade d'adjoint administratif.

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

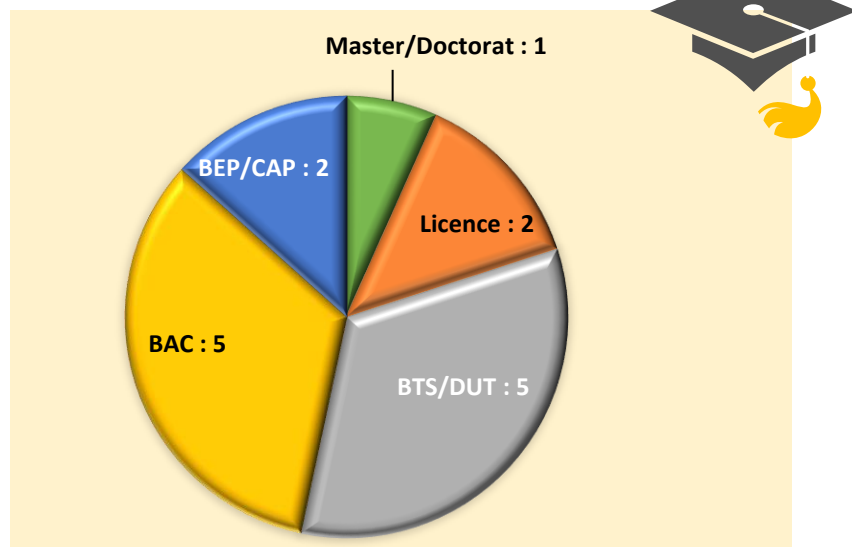
Une formation est organisée chaque année afin d'initier les nouveaux agents itinérants aux différentes missions de secrétaire de mairie.

En 2022, **15 agents** ont été sélectionnés dans le cadre de ce dispositif dont 2 personnes reconnues travailleurs handicapés.

L'ensemble de ces personnes a suivi les modules de formation qui se sont déroulés sur 30 jours (15 jours de stage théorique détaillés dans le tableau ci-contre et 15 jours de stage pratique).

A ce titre, 15 tuteurs ont été sollicités parmi les secrétaires de mairie titulaires pour les encadrer.

Les candidats sélectionnés ont un niveau d'études réparti de la manière suivante :



Modules de formation	Durée/jour
Collectivités territoriales et service public local : Qui fait quoi ?	2
Etat civil et gestion du cimetière	2,5
La rémunération	2
Initiation au budget	2
Urbanisme	2
Environnement territorial – Statut, droits et obligations du service public	1
Participer à des opérations électorales	1
Initiation à la commande publique	1
Présentation de l'agence postale	1
Archivage	0,5
Total	15

Au 31 décembre 2022, 7 stagiaires sont toujours en remplacement, 7 ont été recrutés en collectivité et 1 est parti dans le privé.

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

INTERVENTION AUPRES DES COLLECTIVITES

En 2022, le service est intervenu auprès des collectivités pour représenter le CDG 87 et les accompagner lors de recrutements :

- Mars : Recrutement d'une secrétaire de mairie sur le grade de rédacteur au sein de la commune de Marval
- Avril : Recrutement d'une secrétaire de mairie sur le grade de rédacteur au sein de la commune de Lagnac le Long
- Juillet : Recrutement d'un agent polyvalent des services techniques sur le grade d'adjoint technique au sein de la commune de Pierre Buffière
- Septembre : Recrutement d'un agent polyvalent des services techniques sur le grade d'adjoint technique au sein de la commune de Saint Léger Magnazeix
Recrutement d'une ATSEM au sein de la commune de Saint Priest Ligoure
- Octobre : Recrutement d'une secrétaire de mairie sur le grade de rédacteur au sein de la commune de Solignac
- Novembre : Recrutement d'une secrétaire de mairie sur le grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe au sein de la commune de Meuzac
- Décembre : Recrutement d'un agent polyvalent des services techniques sur le grade d'adjoint technique au sein de la commune de Saint Pardoux le Lac.

Mme FRITZ, Directrice du CDG 87, est intervenue à :

- Saint Genest sur Roselle pour le recrutement d'un(e) secrétaire de mairie
- Oradour sur Glane pour le recrutement d'un(e) directeur(trice) général(e) des services



LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE CONCOURS ET EXAMENS



LE SERVICE MUTUALISE DES CDG 16, 17, 33, 47, 64, 79, 86, 87

Le Service mutualisé des concours offre l'avantage de mutualiser les moyens et les compétences entre les collectivités, permettant ainsi une économie d'échelle et une optimisation des ressources.

Des opérations concours ont également été organisées sur le territoire Haut Viennois pour le compte du service mutualisé (géré par le CDG33)

Concours / EP	Type épreuves	Date/lieux	inscrits	Observations
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	Ecrites/pratiques	20 janvier/22 janvier 2022	109	Spécialité : Environnement/hygiène Option : propreté urbaine et collecte des déchets
Technicien territorial	Ecrites	14 avril 2022	152	Bâtiment, génie civil
Attaché territorial	Ecrites	17 novembre 2022	201	Administration générale

LE POLE PRESTATIONS RH EMPLOI & COMPETENCES

SERVICE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

NOUVEAU!

Depuis le 1^{er} novembre 2022, le CDG 87 propose une mission de conseil en évolution professionnelle (CEP) destinée aux agents territoriaux des collectivités locales et des établissements publics affiliés. Ce service a pour objectif d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel et de favoriser leur évolution de carrière.

Le Conseiller en évolution professionnelle du CDG 87 est à l'écoute des besoins et des projets professionnels de chaque agent et les aide à identifier leurs compétences, leurs aspirations et leurs perspectives d'évolution. Il propose des outils et des méthodes adaptés pour faciliter la définition d'un projet professionnel réaliste et cohérent, en prenant en compte les évolutions du marché de l'emploi et les besoins des collectivités locales.

Le CEP permet aux agents de bénéficier d'un accompagnement sur mesure, qui peut prendre différentes formes :

- entretiens individuels
- bilans professionnels
- information sur les dispositifs de formation
- participation à des ateliers collectifs

Le conseiller en évolution professionnelle est un interlocuteur privilégié pour les agents qui peuvent le solliciter à tout moment de leur carrière pour bénéficier de ses conseils et de son expertise.

Le CEP du CDG 87 s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui vise à anticiper les évolutions de l'organisation territoriale et à favoriser la mobilité professionnelle des agents.

Il contribue ainsi à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale en offrant aux agents des perspectives d'évolution professionnelle et en favorisant leur employabilité.

Quelques éléments pour la fin d'année 2022 :

- Un modèle de convention et de délibération est en construction
- Les interrogations des agents concernent à la fois la mobilité choisie et subie
- Les agents qui sollicitent le CEP appartiennent à toutes les strates de collectivités
- **9 agents** ont été reçus en rendez-vous individuels
- **2 agents en PPR** sont actuellement suivis par le CEP



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

Le service de médecine préventive prend en charge les agents titulaires et non titulaires de collectivités territoriales affiliées et, par convention, les agents de la Communauté urbaine Limoges Métropole et de l'ENSA.

LA SURVEILLANCE MEDICALE

Le service assure la surveillance médicale de **près de 6000 agents** stagiaires ou titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé

Cette surveillance comprend :

- Les visites d'information et prévention (VIP)
- Les surveillances médicales particulières (SMP)
 - Les agents occupant des postes dans les services comportant des risques spécifiques
 - Les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes ou venant d'accoucher, les agents souffrant de pathologies particulières
- Les visites d'aide et d'accompagnement durant l'arrêt (V3A) si l'agent est arrêté de plus de 3 mois.

LES MEDECINS & LE PERSONNEL ASSISTANT

- Dr Ariane DESDAMES, Médecin du Travail, Cheffe du Pôle PST
- Dr Claude BOURDEAUD, Médecin du Travail
- Dr Nadia ARNAUD, Médecin du Travail



L'équipe pluridisciplinaire du Pôle comprend :

- 1 infirmière santé au travail
- 2 assistantes médicales
- 2 conseillers en prévention
- 1 psychologue du travail
- 1 ergonome
- 1 correspondante FIPHFP

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

6 000 agents environ
1 943 visites médicales
175 vaccinations contre
la leptospirose

☐ Visites d'information et prévention : VIP		1377
☐ Surveillances médicales particulières : SMP		442
• Pathologies particulières	353	
• Accidents de service/travail	59	
• Maladies professionnelles	20	
• Maternité	6	
• Réintégrations après disponibilité	4	
☐ Visites d'aide et d'accompagnement durant l'arrêt : V3A - A compter de juillet 2022		124
TOTAL		1943

Les visites d'information et prévention sont assurées par les médecins ou l'infirmière: 20% par l'infirmière sur les 6 mois

Les visites hors VIP représentent 30% de l'ensemble des visites



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

LES EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Selon les risques professionnels, d'autres examens complémentaires sont demandés :

• Examens auditif	1485
• Examens de vision	1485
• Biologies	60
• Radios pulmonaires	40
• Scanners des poumons	9
• Examens ORL (poussières de bois)	1



CONCLUSIONS MEDICO-PROFESSIONNELLES

<input type="checkbox"/> Etat de santé compatible avec le poste de travail occupé		1419
- sans restriction	1217	
- avec restriction	135	
- Avec aménagement	67	
<input type="checkbox"/> VIP réalisées par l'infirmière		278
<input type="checkbox"/> Avis différés		15
<input type="checkbox"/> Etats de santé non compatibles		72
<input type="checkbox"/> Pas d'avis rendu (*)		159
TOTAL		1943



(*) Lors d'une visite médicale sur demande de l'agent, un avis n'est pas systématiquement rédigé. Mais un courrier peut être adressé à l'employeur.

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

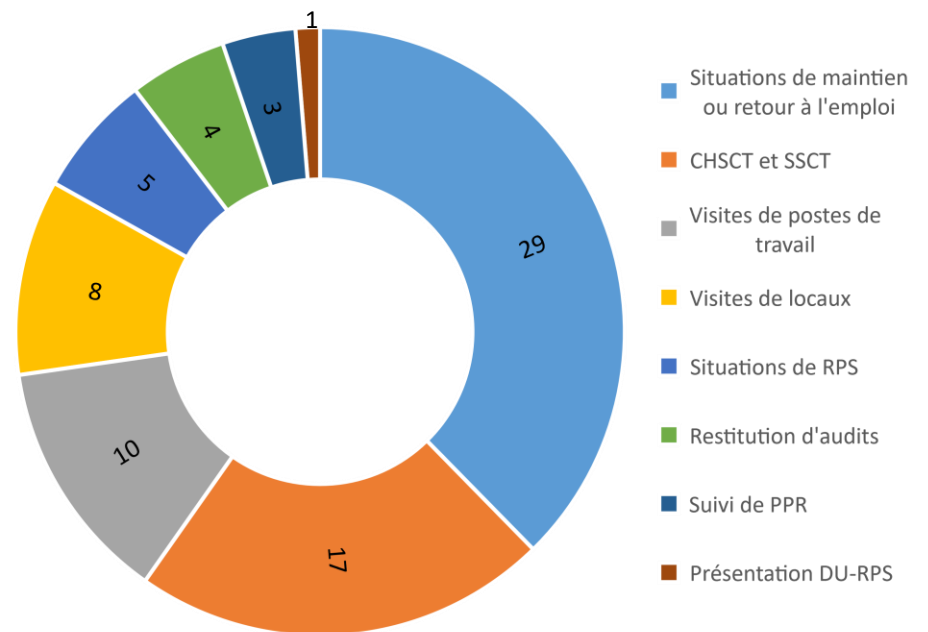
ACTIONS SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

Cette action, nommée aussi tiers temps, du médecin du travail répond aux missions du service de médecine de prévention inscrites dans le décret du 3 février 2012. Elle permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles.

Elle comporte entre autre les visites de locaux, études de poste, établissement de la fiche de risques, participation aux CHSCT, entretien avec les élus et encadrants, enquêtes maladie professionnelle et accident de service. Ces actions sont menées le plus souvent en équipe pluridisciplinaire.

Dans le graphe ci-contre ne sont pas incluses les actions menées auprès des collectivités non affiliées (13 en tout). Il est dénombré **77 interventions** dont 35 dans les collectivités de moins de 50 agents.

Types d'interventions



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MEDECINE PREVENTIVE

ACTIVITES CONNEXES

- Réunions du Pôle SST : 1 par mois
- Réunions de l'équipe pluridisciplinaire en fonction des besoins
- Réunions avec l'équipe de Direction
- Participation aux séances du Conseil médical
- Rapports annuels et autres rapports

NOUVEAUTES 2022

- Intégration d'une infirmière santé au travail avec mise en place de protocoles et réunions de concertation
- Acquisition d'un logiciel métier fiable et sécurisé
- Participation de 2 médecins au Collectif Maintien en emploi 87
- Animation d'une conférence auprès des médecins généralistes et acteurs du maintien en emploi du 87
- Création d'un groupe de travail « Prévention de la désinsertion professionnelle avec le service Maintien en emploi
- Conférences à l'échelle des communautés de communes, au plus près des collectivités, portées par le Service Prévention.

EN CONCLUSION

L'année 2022 a été riche en événements avec :

- Le travail en collaboration beaucoup plus transversal, incluant des partenaires du CDG 87 et extérieurs comme la CARSAT, le CSAPA à Esquirol, la MNT...
- L'intégration d'une infirmière en Santé au travail qui permet d'augmenter le nombre de VIP.

En 2023, poursuite du travail engagé, avec un axe principal de travail portant sur la Prévention de la désinsertion professionnelle, pour répondre aux besoins croissants dans ce domaine.



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

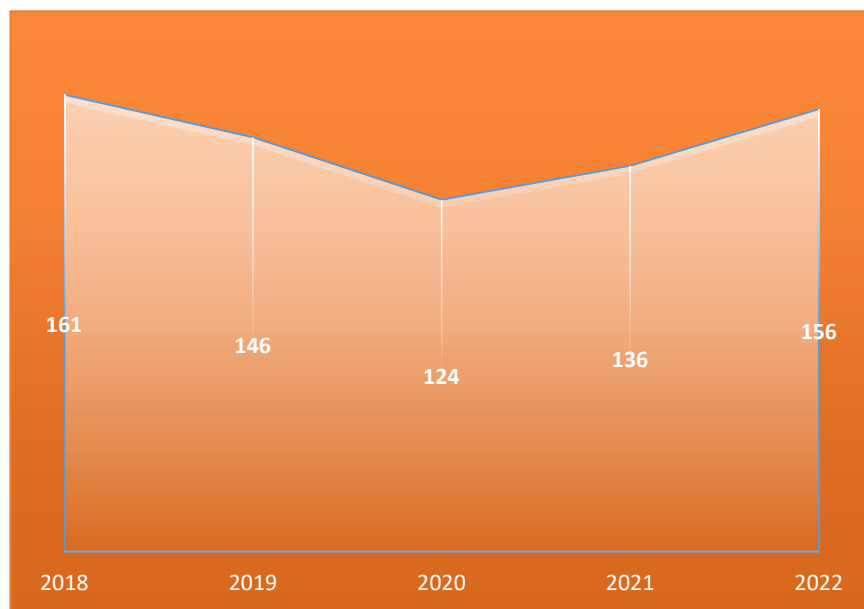


SERVICE PREVENTION

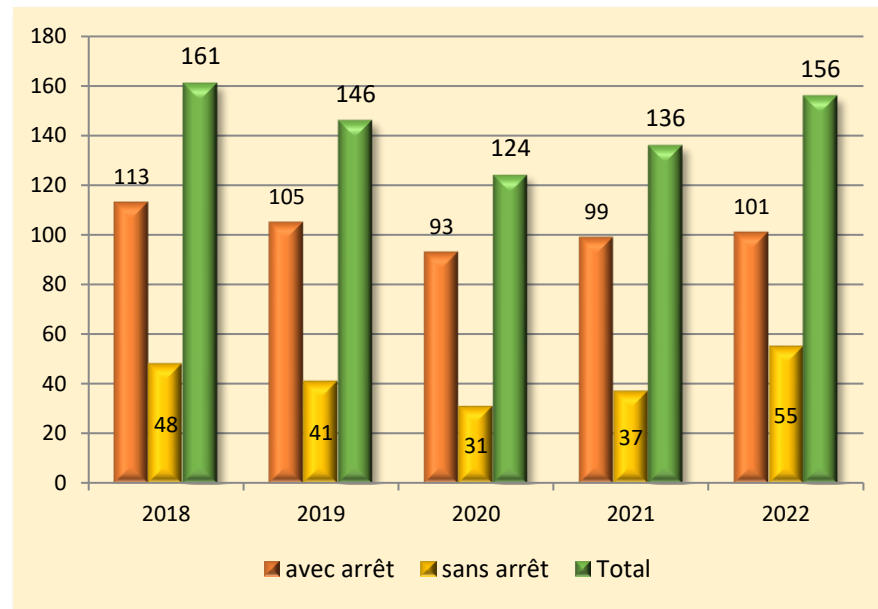
156 accidents déclarés
101 avec arrêt
55 sans arrêt

RETROSPECTIVE DES ACCIDENTS DE SERVICE DECLARES

Nombre d'accidents déclarés



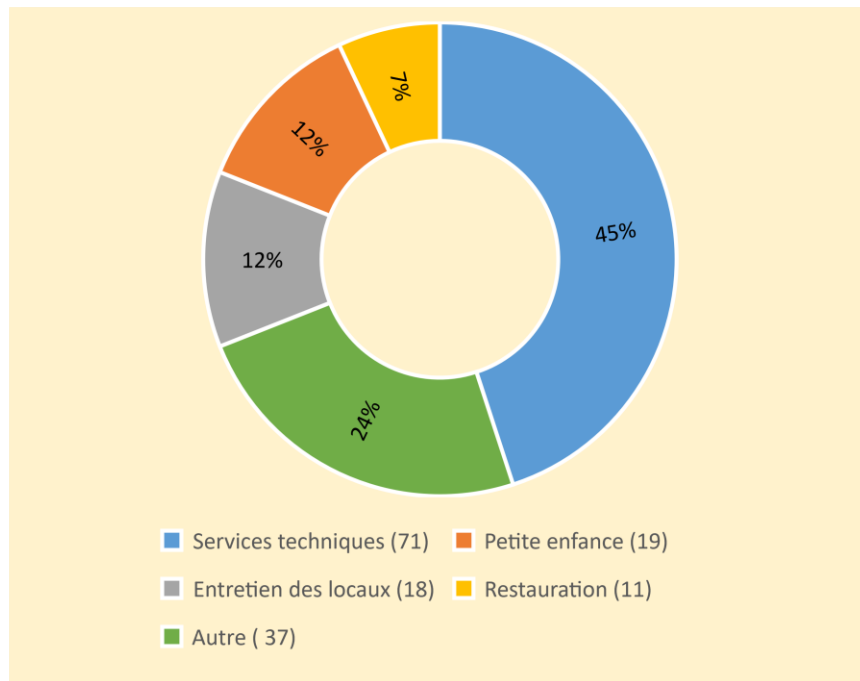
Nombre d'accidents déclarés avec et sans arrêt



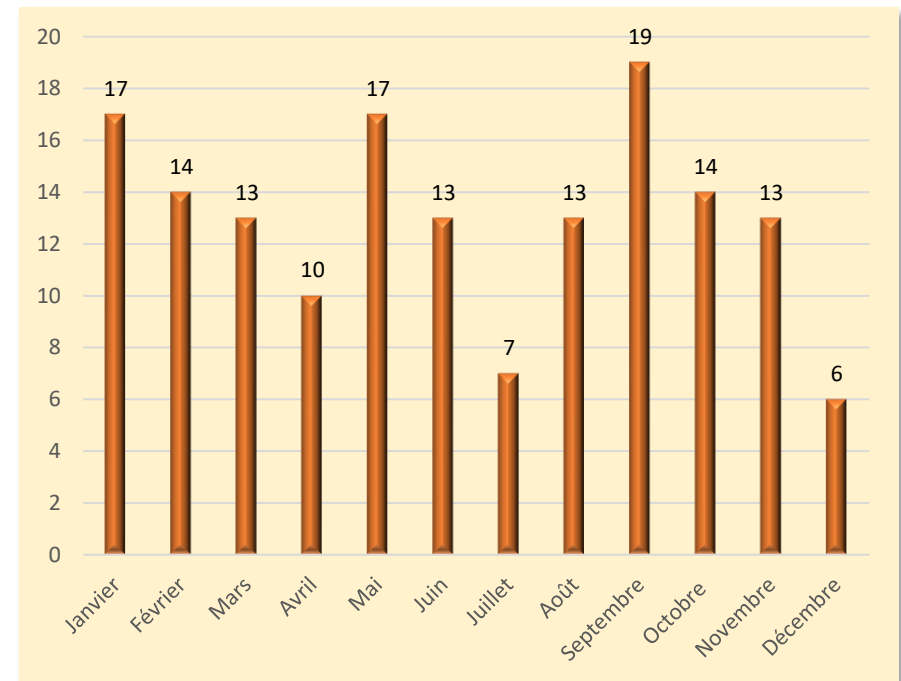
LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Répartition des accidents de services par secteur



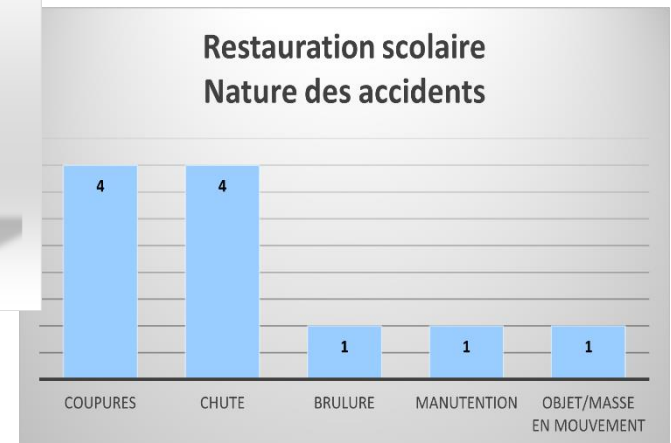
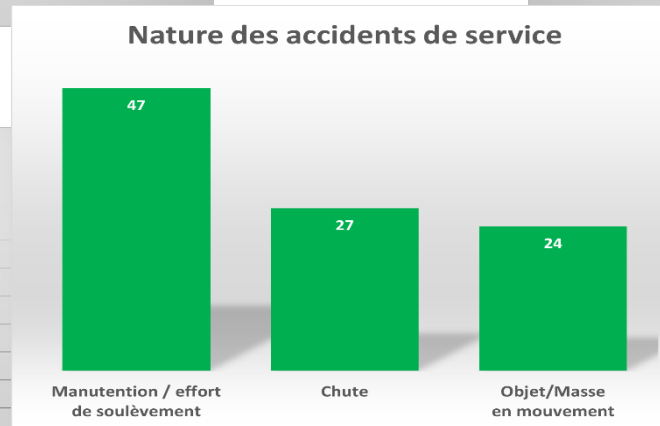
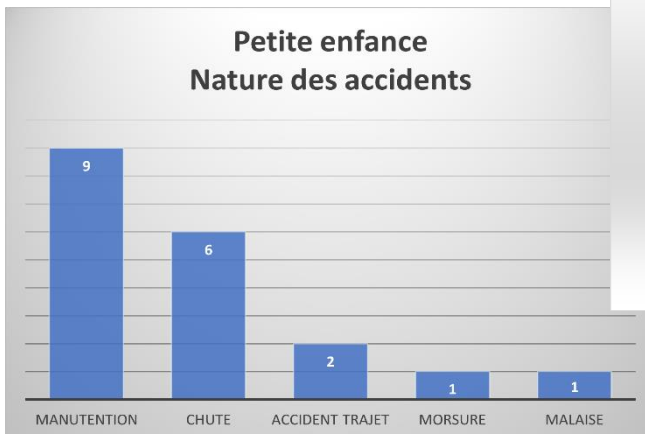
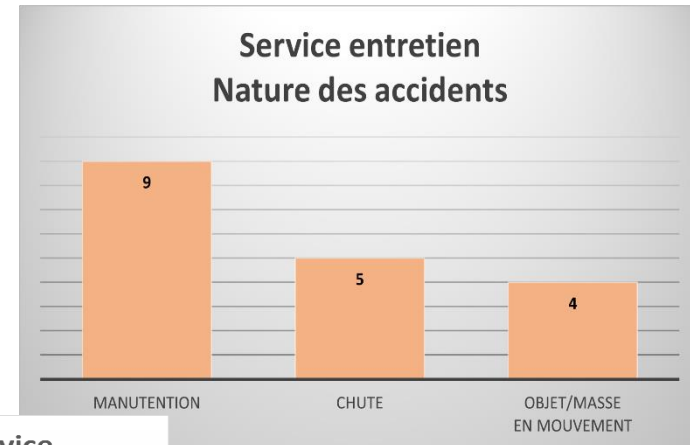
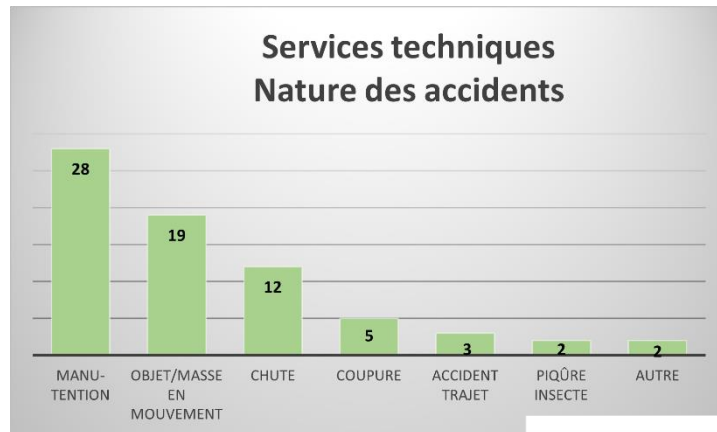
Saisonnalité des accidents de services (tous secteurs)



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

Nature des accidents de service par secteur



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

BILAN DES ACTIONS DU SERVICE PREVENTION

Sensibilisations ciblées en collectivité (risque chimique, bruit, EPI...)	6
Accompagnements DU	13 soit 28 réunions
Visites prévention	37
Rdv en collectivité / Prise de contact avec Maire, AP, secrétaires	56
Analyses AT	8
Métrologie (Bruit)	2
Accompagnements dans le cadre du tiers temps du Médecin	7
Participations aux CHSCT (Isle, ELAN, POL, St Junien, SYDED, Ambazac, Aix-sur- Vienne)	11
Réunions "Réseau des assistants de prévention"	6

BILAN DES ACTIONS DU SERVICE PREVENTION

Minutes prévention (depuis juillet 2022)	3
Triptyques (depuis septembre 2022)	2
NOUVEAU Publications sur les réseaux sociaux (retours en images, information...)	9
4 Newsletters (1 par trimestre)	7 articles Prévention
Matinées conférence / Sensibilisations à l'échelle des Com. Com. et/ou de la Haute-Vienne :	9
3 sur le thème des addictions	
3 sur le thème du risque chimique	
2 sur le thème de la prévention des violences externes	
1 sur le thème de la prévention du risque routier	
<u>Traitement des demandes adressées par mail ou par téléphone :</u> Réponses aux collectivités sur des aspects réglementaires, techniques et/ou méthodologiques	

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE PREVENTION

ORIENTATIONS DU PÔLE PST POUR 2023

I- Prévention primaire :

Objectifs : promouvoir, mettre en œuvre et pérenniser une démarche globale de prévention des risques professionnels au plus près des collectivités

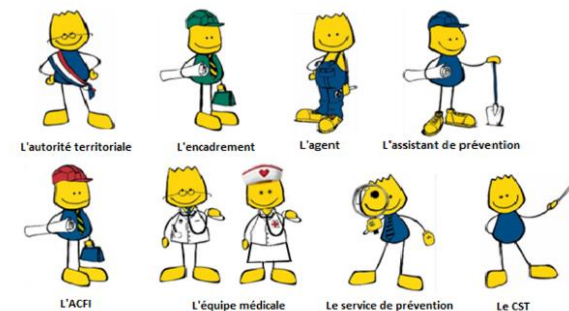
- **Poursuivre** l'animation du réseau des Assistants de Prévention pour pérenniser les temps d'échanges autour des problématiques communes en vue d'accroître la démarche de prévention des risques professionnels
- **Favoriser** et encourager l'implication et l'engagement des collectivités dans une démarche de prévention des risques professionnels ⇒ proactivité du service prévention envers les collectivités (rendez-vous, visites ciblées,...)
- **Renforcer** le service rendu aux collectivités :
 - Accompagner les collectivités sur les aspects techniques et/ou réglementaires
 - Être acteur de terrain en proposant des actions sur le territoire, à l'échelle des communautés de communes (conférences, Journée Nationale de l'Audition, Prév'tour,...),
 - Développer des missions d'expertise sur des problématiques spécifiques (bruit, radon, ...)
 - Plus largement, être au service des collectivités et plus précisément des Assistants et Conseillers de Prévention

II- Communication :

Objectifs : développer et mettre à disposition de nouveaux outils de communication dans le but d'améliorer la communication interne et externe du pôle

- **Poursuivre** la création et la diffusion de nouveaux outils/modes de communication plus clairs et pragmatiques (trypique métier, ...)
- **Créer et déployer** une Foire Aux Questions « FAQ » à l'échelle du CDG 87
- **Poursuivre** le pilotage/la participation à la rédaction de la newsletter du CDG 87
- **Poursuivre** la proposition d'articles « Prévention des risques professionnels » dans le but d'alimenter les réseaux sociaux
- **S'intégrer** à la communication plus large du CDG 87 afin de mettre en avant la thématique PST

Les acteurs de la prévention



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dossiers actifs : 77
Dossiers clôturés : 31

Prise en charge FIPHFP :
64 % des dossiers

ACCOMPAGNER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le maintien dans l'emploi renvoie à la recherche de solutions en vue de maintenir durablement dans l'emploi un agent présentant des difficultés dans l'accomplissement de son activité de travail compte tenu de son état de santé.

Ces difficultés conduisent à considérer qu'un risque d'inaptitude médicale existe ou, qu'une inaptitude médicale a été prononcée. Une telle situation induit un risque de désinsertion professionnelle qu'il s'agit d'éviter à travers le processus de maintien dans l'emploi.

Les solutions examinées sont conditionnées, en premier lieu, par les retentissements de la problématique de santé sur l'activité professionnelle, les caractéristiques du poste de travail et les possibilités de l'employeur. En fonction de ces éléments principaux, les solutions proposées s'orientent vers un maintien au poste (aménagement matériel et/ou organisationnel) ou vers un maintien dans l'emploi au sens large (réaffectation sur d'autres fonctions, reclassement pour raisons de santé en interne ou en externe).

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi dans les collectivités et établissements publics territoriaux de la Haute-Vienne, une convention a été signée avec le FIPHFP pour une durée de 3 ans (du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024).



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour la réalisation de cet axe, le CDG 87 continue de s'appuyer sur l'expertise développée en interne par les médecins du Pôle Prévention et Santé au Travail, la psychologue du travail, l'ergonome (mis à disposition à raison de 2 jours par semaine auprès du CDG 19) et de la correspondante FIPHFP (20% ETP). Cette dernière renseigne et accompagne les collectivités et établissements publics territoriaux dans l'aide à la saisie des aides du FIPHFP.

En 2022, le Pôle Prévention et Santé au Travail avait **77 dossiers** de maintien dans l'emploi actifs. Sur l'ensemble de ces dossiers, 31 ont été clôturés en 2022 pour les motifs suivants :

- Maintien au poste avec ou sans aménagement du poste de travail **(61 %)**
- Maintien dans l'emploi public par un changement de poste (réaffectation, reclassement, mutation ou détachement) **(20 %)**,
- Sortie de la fonction publique (retraite pour invalidité ou disponibilité pour convenances personnelles) **(3 %)**
- Autres **(16 %)**



77 % concernées par ces études ou accompagnements

L'âge des agents s'étend **de 30 ans à 64 ans.**

La moyenne d'âge est égale à **48 ans**

la médiane se situe à 50 ans

36 % des études ou accompagnements ne sont pas financés par le FIPHFP parce que ces dossiers ne correspondent pas aux critères définis par le FIPHFP.

prévenir évolution adaptations
postes personnes handicap
dynamique accompagner
MAINTIEN DANS EMPLOI
déficiences insertion compétences conseiller
améliorer maintenir prévention
inaptitude

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

INTERVENIR SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques psychosociaux : versant individuel

- **34 agents** ont été suivis de manière individuelle par la psychologue du travail suite à un signalement de vécu de souffrance(s) au travail.

Ces suivis ont été exclusivement amorcés et effectués suite à la demande du médecin de prévention. Les employeurs – collectivités et établissements publics territoriaux – et les agents ne peuvent plus solliciter directement ce type d'accompagnement depuis 2018.

Les objectifs poursuivis à travers ces accompagnements individuels sont les suivants :

- de manière systématique et en première intention : **offrir** une écoute, un espace d'expression en toute confidentialité et tenir conseil.
- dans un second temps, **réaliser**, si le médecin de prévention en formule la demande, une première analyse des facteurs à l'origine du vécu de mal être. Cette analyse reste partielle puisqu'uniquement fondée sur le discours et la perception de l'agent.

Le cas échéant, **mise en œuvre** d'un appui au médecin de prévention dans le cadre d'une collaboration directe (réunion ou action sur un collectif de travail) avec l'employeur.

Les agents suivis dans ce cadre peuvent également être orientés parallèlement au suivi engagé vers d'autres services internes au CDG 87 ou vers des partenaires/professionnels extérieurs.

Prévention des risques psychosociaux : versant collectif

- **Deux collectivités territoriales** ont été accompagnées par la psychologue du travail en lien avec le médecin de prévention sur des problématiques psycho-sociales collectives.

Pour rappel, les risques psychosociaux sont engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. A ce titre, l'objectif des démarches engagées avec les employeurs est d'identifier et de comprendre les facteurs sociaux et organisationnels à l'origine des tensions vécues dans le travail.

Les résultats de l'intervention doivent ensuite permettre à la collectivité ou à l'établissement public d'élaborer un plan d'actions visant l'amélioration des conditions de réalisation de l'activité.

LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS SUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Accompagnement dans des projets d'aménagement de locaux et ou d'espaces

- L'apport de conseils dans le cadre d'un projet de construction d'un nouveau bâtiment à destination des agents techniques (vestiaires, bureau, salle de restauration) avec notamment comme actions réalisées :
 - L'aide à l'analyse des plans
 - L'apport de conseils dans le choix des nouveaux aménagements envisagés
- La finalisation d'un accompagnement dans le réaménagement de la partie administrative et accueil d'une médiathèque (démarré en 2021) avec notamment la méthodologie suivante :
 - L'analyse des problématiques vécues et des besoins de l'activité réelle de travail des différents agents
 - L'intégration des questions de santé des agents, de fonctionnalité et d'accessibilité des locaux dans les réflexions menées
 - La réalisation de simulation de différents aménagements sur plan 2D et 3D



- La proposition de différents scénarii possibles et l'aide au choix d'un aménagement adapté aux activités de travail des agents et d'accueil du public
- La simulation sur plan des scénarii et l'aide à la validation d'un scénario répondant aux besoins (des agents et des usagers)
- L'aide au choix des mobiliers en lien avec les agents utilisateurs finaux

Les travaux et le réagencement de la médiathèque ont été finalisés au cours de l'année.

- Accompagnement dans le cadre d'un projet de réagencement d'un poste partagé « Station biométrique » avec pour objectifs :
 - La réduction des contraintes du poste
 - L'apport de solutions concrètes et réalisables
 - Un accueil facilité des usagers

Des propositions ont été faites sous la forme de plans 2D et 3D et des conseils sur le choix de matériels à acquérir ont été formulés.

Le réagencement du poste a été réalisé par la collectivité.



LE POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL

SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI & INTERVENTIONS TRANSVERSALES AVEC LES PARTENAIRES ET AUTRES SERVICES DU CDG 87



- **Organisation d'une sensibilisation sur la thématique « les violences externes »**

Réalisation d'une sensibilisation sur 2 demi-journées par l'ATCC, mandaté par la MNT.

- **Élaboration d'un outil pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux et les intégrer dans le DUERP**

Construction d'un outil à destination des collectivités pour identifier les facteurs de risques psychosociaux et les intégrer au sein du DUERP.

Présentation de cet outil à une collectivité qui doit réaliser de manière autonome la mise à jour du volet RPS dans son DUERP.

- **Échanges avec les partenaires**

Rencontre avec le Directeur de Cap Emploi et la MDPH.

Rappel des missions de chacun et des modalités d'accompagnement de chaque acteur dans le cadre du maintien en emploi des agents.

- **Réseau de coopération CDG Nouvelle-Aquitaine**

Participation au sous-groupe RPS. Partage d'expérience, d'outils et de méthode avec les autres CDG de la Nouvelle Aquitaine

- **Participation à la construction de la mission CEP**

Échanges réguliers avec le CEP (Conseiller en Evolution Professionnelle) pour définir :

- les modalités de prise en charge
- Les outils
- La démarche d'accompagnement
- Les documents supports

- **Groupe Maintien en Emploi entre les CDG 87, 23 et 19**

Échanges réguliers sur la thématique du maintien en emploi (entre psychologues du travail et ergonome).

Présentation du cahier des charges précédemment construit aux directions des 3 CDG et du CNFPT. L'objectif est de proposer aux agents une formation qui s'adapte à leur parcours de maintien en emploi.

- **Groupe interne CDG 87 Maintien en Emploi – Prévention de la désinsertion professionnelle**

Mise en œuvre d'un groupe faisant intervenir le service maintien en emploi, les médecins du travail et l'infirmière.

L'objectif est la construction d'une procédure et d'une coordination entre les acteurs du maintien en emploi.

LA CELLULE FIPHFP

Demandes d'aides : 22
Formation SMR : 2 TH
Maintien dans emploi : 77
Apprentis : 10 TH

Fort de l'expérience de ses 4 conventions passées et ayant atteint ses objectifs malgré un contexte sanitaire difficile, le CDG 87 a souhaité poursuivre son partenariat avec la FIPHFP et a ainsi signé sa 5ème convention triennale en janvier 2022, sur les mêmes bases que la précédente.

Elle s'organise autour de 4 grands axes :

QUALIFIER LES AGENTS SUR LE HANDICAP AU TRAVAIL

Cet axe de la convention fait l'objet d'un travail en commun entre les 3 CDG de l'Ex-Région Limousin (19, 23 et 87), notamment pour définir les termes à aborder.

Le but est de repérer les nouveaux encadrants d'agents en situation de handicap et les nouveaux agents TH recrutés. Le CDG 87 s'appuie pour cela sur l'analyse détaillée du bilan social.

Les objectifs principaux sont :

- **Informer et sensibiliser** les nouveaux agents TH recrutés et les nouveaux encadrants de TH, notamment par le biais de rencontres avec les élus et leurs collaborateurs au sein des collectivités en équipe pluridisciplinaire du service Santé et sécurité au travail.
- **Se positionner** en tant qu'interlocuteur privilégié entre les collectivités et le FIPHFP : par le biais d'une veille téléphonique, afin de répondre aux différentes interrogations des collectivités sur la déclaration au FIPHFP, les solutions envisageables pour maintenir un agent sur un emploi ou recruter un travailleur handicapé, les aides financières pouvant être sollicitées ; mais aussi, par la mise en place d'un soutien technique répondant aux demandes d'aide à la saisie sur la plateforme ou d'aide à la constitution des dossiers de demande de financement.

Il convient de noter que le CDG :

- a assuré la saisie et le suivi de 22 demandes d'aides auprès du FIPHFP pour le compte des collectivités (chiffre stable par rapport à l'année précédente (-2))

FAVORISER LE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de développer l'emploi durable des personnes handicapées, une convention de partenariat a été signée avec l'OPS CAP EMPLOI,

L'objectif de cette convention est de contribuer à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au sein des collectivités en :

- **Communiquant** auprès des collectivités sur l'offre de l'OPS
- **Effectuant un appel à candidatures** pour répondre aux offres du service de missions temporaires
- **Proposant des informations** collectives avec CAP EMPLOI afin de présenter les métiers de la fonction publique et l'apprentissage

Parallèlement, il convient de :

- **Mieux identifier** les agents en situation de handicap et les besoins des employeurs
- **Assurer un suivi** plus efficient des agents recrutés et/ou formés
- **Communiquer** sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap
- **Uniformiser** la formation des agents du CDG 87 en lien avec le recrutement sur le handicap

LA CELLULE FIPHFP

Durant cette première année de convention, les services Emploi et Missions Temporaires ont accompagné le recrutement de **12 personnes reconnues TH**, dont 2 issues de la formation « Secrétaire de mairie remplaçant », portée par ce même service.

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECLASSEMENT

Le CDG 87 possède en son sein une équipe pluridisciplinaire construite autour de trois médecins de prévention pour proposer aux collectivités un service de médecine préventive le plus complet possible. Une fiche de liaison est mobilisable par les médecins en complément des fiches de visite sur lesquels les restrictions et les éventuelles impossibilités à poursuivre son activité professionnelle sont inscrites. Elle permet de donner des éléments complémentaires et d'orienter la prise en charge par un ergonome ou une psychologue du travail. Des réunions de travail avec la Direction et la responsable du pôle Emploi du CDG 87 devraient également permettre de développer la transversalité et améliorer l'efficacité des prises en charge.

Des réunions de travail peuvent avoir lieu dans les collectivités d'importances pour balayer l'ensemble des situations avec le service RH de la collectivité, l'ergonome, la psychologue du travail et le médecin de prévention du CDG 87.

Le service PST du CDG 87 définit ensuite la proposition d'intervention à faire à la collectivité et l'informe de cette possibilité.

En 2022, le CDG 87 avait 77 dossiers de maintien dans l'emploi actifs, dont 31 ont été clôturés au cours de l'année.

FAVORISER LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'enjeu est de pouvoir mettre en relation un projet de formation avec un besoin de la collectivité, en lien avec un établissement de formation malgré les nombreux freins à lever : distances géographiques importantes, absence de CFA qui attireraient les candidats, faibles possibilités d'encadrement des petites collectivités, ...

L'objectif de cette convention est de poursuivre le travail en collaboration avec les acteurs de l'apprentissage en maintenant les échanges avec les partenaires (CFA, Mission locale, Conseil départemental, DIRECCTE, CAP EMPLOI) pour proposer des profils aux collectivités, afin d'initier le mode de recrutement par l'apprentissage.

Le CDG 87 doit favoriser au cours de ces 3 années le recrutement de 9 apprentis. Cet objectif est d'ores et déjà atteint, notamment grâce au partenariat avec le groupe OSENGO by Aformac qui a souhaité mettre en place une formation en alternance qui s'intitule « Secrétaire assistant – Option secrétaire de mairie ».

SUIVI ET ÉVOLUTION DU CONVENTIONNEMENT

A l'issue de cette 1^{ère} année de convention, **50 % des objectifs ont été atteints.**



LE CDG 87

VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION

CDG 87 – 55 rue de l'ancienne école normale d'instituteurs – BP 339 – 87009 LIMOGES CEDEX
05 55 30 08 40 – cdg87@cdg87.fr – www.cdg87.fr -



Centre Départemental de Gestion de la Haute-Vienne CDG 87