

BILAN D'ACTIVITÉ 2017

Edito

Chers Collègues,

Le Centre de Gestion est un outil au service des employeurs territoriaux et se doit d'évoluer dans un environnement territorial en constante mutation, pour faciliter le développement des territoires et la mise en œuvre des politiques locales.

Plus que jamais, je mobilise tous les moyens visant à vous permettre d'accéder à une information de proximité qui vous assure le bénéfice d'une expertise nécessaire dans la conduite rigoureuse de la gestion des ressources humaines. Je n'aurai donc de cesse de promouvoir tous les modes d'action vous garantissant un accès à l'information et à l'assistance induite, que ce soit par la voie directe (assemblées générales, réunions à thématiques, permanences) ou par la voie dématérialisée (site Internet et Extranets dédiés).

Les défis ne manquent pas, eu égard à la raréfaction des ressources financières, aux bouleversements institutionnels, aux réformes récurrentes, aux missions nouvelles, à l'encadrement drastique de la gestion des données personnelles, à la pénurie des médecins de prévention. Et le Centre de Gestion doit garder l'objectif prioritaire de constituer pour vous, un tiers de confiance et de neutralité à la qualité de service indéfectible.

L'établissement s'investit également dans le développement et la promotion d'un emploi public territorial susceptible de répondre à vos besoins en recrutement et en expertise, par l'organisation des concours, la promotion de la Fonction Publique Territoriale, l'accompagnement dans le recrutement, le partenariat avec les universités, le développement d'un observatoire de l'emploi territorial régional, etc.

La santé au travail et le maintien dans l'emploi constituent également des axes pour lesquels l'établissement favorise l'interdisciplinarité, par l'intervention de médecins de prévention, de personnels infirmiers et de psychologues du travail, et innove par la mise en ligne d'un applicatif Web permettant une prospective sur l'employabilité des agents.

A l'occasion du présent focus sur l'année passée, je tiens à vous renouveler tout mon soutien et ma détermination à vous accompagner et à faire vivre le service public, appuyé au sein de l'établissement que j'ai l'honneur de présider, par l'engagement à mes côtés des administrateurs siégeant au Conseil d'Administration, de la Direction Générale des Services et de l'ensemble des agents.

Pierre IZARD
Président

RÉUNIONS D'INFORMATION ET PERMANENCES



EMPLOI DURABLE



CONFÉRENCE RÉGIONALE POUR L'EMPLOI



RIFSEEP ET PPCR



PRÉVENTION : JOURNÉES RÉCAP 31



La Charte de Coordination Régionale des centres de gestion d'Occitanie est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. Cette charte constitue le cadre de coopération des treize centres de gestion d'Occitanie collaborant sur les questions d'Emploi, de suivi de FMPE et d'organisation de Concours, dans le respect de la vocation départementale et de proximité des centres de gestion pour leurs territoires départementaux respectifs.

Le CDG31 est en charge de la coordination générale et du volet Emploi/FMPE. Le CDG34 assure la coordination du volet Concours.

Conférence Régionale de l'Emploi



Ce rendez-vous biennal règlementaire est à la fois l'occasion de dresser un panorama de l'emploi territorial sur le territoire régional et une opportunité d'échanges autour des questions qui interrogent la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales.

La session 2017 a eu lieu à Montpellier et a réuni 183 participants. Ceux-ci ont pu échanger et mettre en perspective la prise en compte d'une dimension d'innovation dans la conduite du management, au regard des évolutions des cadres d'exercice des missions sur les territoires (intercommunalités renforcées) et des modes opérationnels et de travail en constante mutation, notamment sur le plan numérique.

Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion : Assemblée Générale 2017 en Haute-Garonne



Cette manifestation s'est tenue cette année à Toulouse, pour la première fois, sur invitation du Président du CDG31. Elle permet chaque année un point sur l'actualité des centres de gestion et des échanges fructueux sur les conditions de mise en œuvre de leurs missions.

Gestion des FMPE

La Coordination régionale permet une mutualisation des moyens et leviers pour un suivi des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE), visant à développer leur employabilité et permettre leur retour à l'emploi.

La coordination régionale participe en outre financièrement au reste à charge des centres de gestion pour les FMPE pris en charge depuis de nombreuses années.

Les FMPE de catégorie A et B représentent une population de 28 agents sur le territoire régional dont 5 en Haute-Garonne.

486 annonces de reclassement leur ont été soumises.

Programmation régionale Concours / Examens professionnels

La première programmation régionale occitane a été mise en œuvre en 2017. Celle-ci se veut exhaustive au regard du calendrier national des opérations et des besoins déclarés par les employeurs lors des campagnes de recensement afin d'offrir aux candidats à la Fonction Publique Territoriale un accès facilité aux opérations. Cette programmation régionale est établie par les treize centres de gestion régionaux sous le pilotage du CDG34.

Le CDG31 a apporté sa contribution à la réalisation de cette programmation de la manière suivante :

6 concours

7 examens professionnels



526 postes ouverts lors de concours

8 137 candidats admis à concourir

4 911 candidats présents à la 1^{ère} épreuve

1 328 lauréats

205 jours d'épreuves

Accompagnement des lauréats de concours vers l'emploi territorial

Les treize centres de gestion de la région Occitanie offrent une programmation mutualisée de réunions d'information à destination des lauréats de concours, pour mieux appréhender leurs perspectives d'intégration et d'évolution au sein de la fonction publique territoriale.

Deux réunions ont été mises en œuvre dans ce cadre par le CDG31 (juin et novembre 2017). Ces réunions informent les lauréats sur la situation du marché de l'emploi territorial, des ressources à leur disposition en matière de recherche d'emploi et leur apportent des conseils de présentation sur leur candidature à un emploi territorial.

Focus sur le Concours de rédacteur territorial

3 350 candidats ont été admis à concourir sur 11 sites d'épreuves dont un dans les Hautes-Pyrénées et un dans le Tarn. 40 candidats en situation de handicap ont fait l'objet d'aménagement d'épreuves.

Une centaine de personnes a été mobilisée pour la surveillance des épreuves d'admissibilité le 12 octobre 2017. Le taux de participation à celles-ci était de 52%... L'absentéisme reste un problème crucial face aux enjeux d'économie.

Les épreuves orales d'admission ont eu lieu début 2018.

Commissions de sélection professionnelle

Le dispositif s'achève le 12 mars 2018. Le CDG31 a apporté son concours à cette dernière vague d'intégration par voie de sélection professionnelle. En 2017, 32 sélections professionnelles ont été mises en œuvre pour 11 collectivités et établissements publics territoriaux. 56 agents ont ainsi été déclarés aptes et intégrés.

LA GESTION DES CARRIERES ET LES INSTANCES

Dans un environnement réglementaire très évolutif, les services du CDG31 apportent un appui important en renseignements et clarifications. Ils travaillent en contact avec les services du contrôle de la légalité afin de dégager les modalités d'application les plus fiables.

L'activité d'Expertise Juridique Statutaire s'est développée à ce titre de manière exponentielle.

RIFSEEP

La mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'est poursuivie dans les structures au gré de la parution des textes (filière administrative et catégorie C de la filière technique).

Réunions d'information retraite



Toujours très suivies, elles sont proposées aux personnes en charge de préparation des dossiers retraite. Huit séances d'information ont été proposées cette année, réunissant 142 participants au total portant sur :

- la réglementation CNRACL : le 25 avril (2 séances) ;
- le remplissage des dossiers de validation et la correction des anomalies de déclaration individuelle : le 14 septembre (2 séances) ;
- la plateforme E-services et le droit à l'information : le 16 octobre (2 séances) ;
- le calcul de pension CNRACL : le 21 novembre (2 séances).

L'appui en matière de retraite représente...



656 dossiers traités

70 rendez-vous individuels

(56 avec les agents et 14 avec les employeurs)

Quelques chiffres ayant trait à cette activité...



15 512 agents gérés

18 731 arrêtés saisis

1 377 avancements de grade traités

Instances paritaires

5 séances de CAP pour 2 307 dossiers présentés

6 séances de CT (dont 2 séances de report)
pour 360 dossiers présentés

5 réunions du CHSCT



Instances disciplinaires



5 conseils de discipline

et 8 conseils de discipline de recours

Instances médicales

11 séances du Comité médical

pour 1 336 dossiers examinés



11 séances de la Commission de Réforme

pour 455 dossiers examinés

EMPLOI TERRITORIAL

Mobilités et dynamiques professionnelles : une équipe renforcée pour de nouvelles modalités d'action

Depuis 2014 et dans le cadre de l'accompagnement d'employeurs territoriaux pour toute démarche de réorientation professionnelle, le CDG31 a développé un dispositif spécifique d'accompagnement des agents : le bilan repères.

La forte évolution des demandes orientées par la Commission Maintien dans l'Emploi et les résultats positifs de la démarche ont engagé le Conseil d'administration du CDG31 à renforcer en 2017 les moyens d'action dans ce domaine.

Depuis avril 2017, des psychologues du travail vacataires renforcent l'équipe en place et accompagnent sous le pilotage du CDG31, les agents bénéficiaires du bilan-repères dans la construction de leur

réflexion sur leur mobilité interne ou externe et de leurs projets professionnels et personnels.

Par ailleurs, pour les employeurs souhaitant engager directement une telle démarche auprès d'autres prestataires, une nouvelle mission d'assistance a été créée afin de conseiller les structures publiques employeurs dans le développement de ce dispositif.

21 bilans-repères clôturés en 2017

5 bilans-repères en cours de réalisation



Le handicap psychique, un enjeu majeur pour les employeurs publics

Le jeudi 11 mai, une journée de sensibilisation sur le handicap psychique a été accueillie au CDG31. Cette journée était organisée par HANDI-PACTE et a rassemblé 50 participants des trois fonctions publiques.

HANDI-PACTE est un outil d'animation et de développement des partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Il est financé par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) et mis en place par le Préfet de Région avec l'appui de la Déléguée territoriale au handicap du FIPHFP.

Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constitue un volet d'action du CDG31 depuis 2010, réaffirmé par la signature de la 3ème convention avec le FIPHFP, de janvier 2017 à 2019.

Lors de cette journée...

Madame Béatrice LAGARRIGUE (Déléguée territoriale au handicap du FIPHFP) et Monsieur Pierre JOLIDON (Consultant «ENÉIS Conseil») ont présenté les actualités du FIPHFP et du HANDI-PACTE Occitanie.

Le professeur de psychopathologie et psychiatre, Monsieur Bernard PACHOUD, a défini les notions liées au handicap psychique, développé les enjeux déterminants de la réinsertion sociale et professionnelle des personnes présentant des troubles de santé mentale.

Madame Philippa MOTTE, association «Clubhouse France», a précisé l'origine des troubles, leurs manifestations et les soins proposés.

Des ateliers interactifs ont eu lieu autour des thèmes suivants : Les Prestations Ponctuelles Spécifiques et Les outils au service du maintien dans l'emploi.

Le CDG31 déploie depuis plusieurs années une politique globale autour de la problématique du handicap et du maintien dans l'emploi, afin que ces enjeux aient la place fondamentale qui doit être la leur.

L'accompagnement du CDG31 comprend :

- La réalisation d'études ergonomiques, du conseil en organisation ;
- Un accompagnement à la reconversion professionnelle ;
- Des conseils sur les différents dispositifs liés au handicap et la mobilisation de ressources extérieures ;
- Un accompagnement à la mobilisation des aides financières du Fonds d'Insertion pour les personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Enquête Handitorial



Cette enquête s'est déroulée du 21 août au 15 octobre 2017 et ses résultats alimentent l'observatoire national du handicap et de l'inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale.

Son objectif est de collecter des données relatives aux travailleurs en situation de handicap auprès d'un échantillon représentatif de structures publiques territoriales de Haute-Garonne.

L'enquête s'intéresse également au champ de l'inaptitude sous toutes ses formes et conséquences.

Les résultats permettront au CDG31 de publier une synthèse de l'ensemble des indicateurs à une échelle départementale mais également régionale.

L'emploi c'est en 2017...



1 172 offres d'emploi diffusées



2 090 déclarations de vacances d'emploi

15 personnes recrutées à la suite d'une mission temporaire réalisée au nom du CDG31

1 325 déclarations de création d'emploi

187 demandeurs d'emploi reçus en entretien individuel

Le CDG31 a réalisé en 2017...



136 actions de maintien dans l'emploi

dont 112 aménagements de postes et 24 accompagnements à un reclassement professionnel.

Cette activité spécifique s'accompagne d'un fort conseil en protection sociale auprès des employeurs (36 rendez-vous et 250 questions posées).

Médecine préventive : l'implication de personnels infirmiers

La pénurie en médecins spécialistes en santé au travail a conduit à définir des protocoles d'intervention avec l'assistance d'infirmières en santé au travail, sous la responsabilité des médecins de prévention.

Trois agents infirmiers en santé au travail ont ainsi renforcé l'équipe pluridisciplinaire afin de permettre progressivement un suivi médical des agents des structures publiques territoriales adhérentes au service de Médecine préventive, par binômes, sur le territoire départemental, selon les modalités suivantes :

- les entretiens infirmiers en santé au travail sont effectués par le personnel infirmier et menés sous le contrôle du médecin de prévention (visites médicales périodiques non soumises à une surveillance médicale renforcée - SMR) ;
- les visites médicales sont assurées par le médecin de prévention (visites médicales périodiques soumises à une SMR, visites médicales non périodiques, visites médicales d'embauche, visites médicales à la demande).

Pour mémoire...en 2017...



475 structures adhérentes à la médecine préventive

pour 22 631 agents suivis

RéCAP 31 : un travail en réseau pour une prévention ciblée



Une approche spécifique de prévention par métier ou domaine d'activité à risques potentiels de maladies professionnelles ou d'accident du travail est organisée dans ce cadre opérationnel.

Elle permet de réunir professionnels, assistants de prévention, médecins de prévention et DRH autour des questions visant à la prévention du risque, à l'amélioration des conditions de travail et à la réduction de l'absentéisme.



Le service Prévention en 2017....

45 actions en milieu de travail

26 études pour aménagement de postes

26 accompagnements à la démarche d'évaluation des risques

347 structures adhérentes représentant 15 527 agents

Newsletter Assistant de prévention



Une newsletter bimensuelle est adressée aux assistants et conseillers de prévention en collectivités identifiés auprès du CDG31. Elle permet un partage approprié des informations réglementaires et techniques par les acteurs de la prévention au quotidien.

4 newsletters diffusées en 2017

à 186 destinataires...



Pour la recevoir contacter : communication@cdg31.fr

En 2017, les secteurs professionnels et métiers qui ont fait l'objet de ces journées d'étude sont :

- Les espaces verts le 4 mai à la Mairie de Portet sur Garonne ;
- Les métiers d'assainissement et de potabilisation de l'eau le 29 juin au CDG31 ;
- Les aides à la personne le 19 octobre au CDG31 ;
- L'entretien des locaux le 14 décembre à la Mairie de Villefranche de Lauragais.

Inspection en santé et sécurité au travail

Deux agents du CDG ont fait l'objet de la formation conférant la certification requise.

Cette nouvelle mission se développe ainsi :

- 4 conventions seront mises en œuvre en 2018 ;
- 4 sont en cours de contractualisation.

Accidents de service et maladies professionnelles : gestion et prévention



En septembre 2017, le CDG31 en partenariat avec GRAS SAVOYE, courtier mandataire du contrat Groupe d'Assurance statutaire en cours, a proposé deux journées de sensibilisation à la gestion, au suivi et à la prévention des accidents de service et maladies professionnelles à Martres Tolosane et à Grenade-sur-Garonne. Ces journées ont rassemblé 107 participants (élu, DGS, DRH, conseillers et assistants de prévention).

Elles ont permis de clarifier le contexte réglementaire, la gestion administrative, le rôle de la Commission de Réforme et les leviers pour une action visant au maintien dans l'emploi et à la prévention.

DES MISSIONS OPTIONNELLES

Contrat groupe d'Assurance statutaire 2019-2022 : campagne de recueil des mandats

Le CDG31 propose depuis 1992 une mission optionnelle de Contrat d'Assurance Groupe ayant trait à la couverture du risque statutaire. L'actuel contrat en cours, détenu par le groupement GRAS SAVOYE (Courtier)/AXA France Vie (Assureur) arrivera à son terme le 31 décembre 2018.

Ce contrat-groupe concerne en 2017...

407 structures adhérentes à la couverture pour les risques afférents aux agents CNRACL pour un effectif de **6 820** agents

294 structures adhérentes à la couverture pour les risques afférents aux agents IRCANTEC pour un effectif de **2 296** agents

Afin de planifier la mise en concurrence visant à l'obtention d'un nouveau contrat groupe d'assurance statutaire à effet au 1er janvier 2019, les structures publiques territoriales du département ont été invitées à donner mandat au CDG31 dans le cadre de la consultation à venir, afin de déterminer le besoin en couverture et produire l'effet de mutualisation recherché au sein d'une mise en concurrence groupée.

Les résultats de la consultation devraient être portés à la connaissance des employeurs territoriaux en septembre 2018.

Santé / prévoyance

47 employeurs territoriaux ont adhéré à la convention de participation en Santé (Mutuelle MNFCT) pour 192 agents couverts.

55 employeurs territoriaux ont adhéré à la convention de participation en Prévoyance (Mutuelle Intériale) pour 508 agents couverts.



Conseil en recrutement

Le CDG31 accompagne les structures qui en font la demande dans le cadre de procédures de recrutement. 15 structures ont mobilisé l'expertise du CDG31 en 2017.

Conseil en organisation

La mise en place du RIFSEEP et les conséquences de fusions d'EPCI sur la gestion du personnel ont été les sujets de l'année dans le cadre des demandes d'intervention du CDG31 en matière de conseil en organisation.

18 missions ont ainsi été diligentées.

Missions temporaires

131 missions ont été organisées : 97 pour accroissement temporaire d'activité, 34 pour remplacement.

Assurance statutaire : le recours contre tiers

A l'occasion d'une absence provoquée par un tiers (accident de la route, accident de la vie civile, etc.)... Une démarche gagnante ! 51 dossiers de sinistre ont fait l'objet d'un recours contre tiers responsable par le titulaire du contrat groupe : pour 45 dossiers aboutis au 31 décembre 2017, un total de 99 500 € a été versé aux structures ayant mandaté le recours.

Demandez la plaquette explicative au service assurance@cdg31.fr

UNE PRESENCE SUR LE TERRITOIRE

Permanences du Président et Gestion des Carrières à Saint-Gaudens

Une fois par mois, le jeudi, le Président du CDG31 peut être rencontré sans rendez-vous préalable. Il est accompagné, à cette occasion, par des agents du Pôle Gestion des Carrières qui peuvent étudier à la demande et sur rendez-vous préalable des cas particuliers.

Rencontres Elus-Employeurs

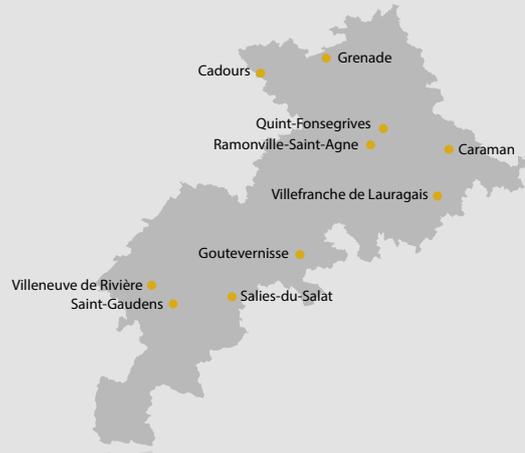


Des réunions à destination des élus locaux, employeurs territoriaux, ont été mises en œuvre tout au long de l'année sur le territoire départemental de manière à assurer son maillage.

Elles se sont déroulées grâce à la mise à disposition de locaux communaux ou intercommunaux, sur les communes de : Goutevernisse,

Quint-Fonsegrives, Grenade, Villeneuve de rivières, Villefranche de Lauragais, Cadours, Salies-du-Salat, Caraman, et Ramonville.

Elles ont permis de faire le point notamment sur les questions suivantes : l'actualité statutaire, la mise en place du RIFSEEP, l'assurance statutaire avec le renouvellement du contrat groupe 2019/2022, le maintien dans l'emploi et le temps de travail.



Un environnement informatique sous surveillance



Le secteur public est désormais confronté à la problématique des cyber-attaques. Ce phénomène, quasi indissociable de l'environnement numérique dans lequel s'inscrit l'action de l'établissement, génère de nouveaux risques et de nouvelles hypothèses de responsabilité auxquels l'établissement doit faire face dans la mise en œuvre de ses missions.

La prise en compte de ce phénomène par les assureurs étant désormais plus aboutie et des solutions spécifiques aux cyber-risques étant aujourd'hui proposées, l'établissement a procédé à la souscription d'un contrat d'assurance pour le couvrir sur ce risque spécifique, compte tenu, particulièrement, de la masse importante de données personnelles dont il assure la gestion et des obligations qui en découlent en termes de sécurité.

Par ailleurs, l'application du Règlement Général de Protection des Données Personnelles en mai 2018 nécessite des adaptations dans le suivi du traitement des données et de la traçabilité. Cet environnement normatif a des impacts en termes budgétaires, techniques et organisationnels (nomination d'un délégué à la protection des données et responsabilisation des agents).

Bilan social 2017 : une nouvelle application

Une réflexion menée dès 2015 au sein de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion) et en concertation avec la FNCDG (Fédération Nationale des Centres de Gestion) a permis la conception et le développement d'un nouvel outil en mesure de lancer la collecte des données via un site web pour établir le rapport sur l'état des collectivités (REC) dit Bilan Social.

L'objectif est de simplifier et de rationaliser la circulation des données sociales en allégeant la tâche des employeurs territoriaux et des centres de gestion, en garantissant une meilleure qualité d'exploitation des données et en contribuant à une meilleure diffusion de celles-ci.

La nouvelle application permettra ainsi :

- une optimisation et une facilitation de la collecte auprès des employeurs territoriaux, de traitement par les centres de gestion ;
- un allègement de la tâche des employeurs territoriaux en favorisant la reprise des éléments chiffrés déjà effectués (données INSEE ou issues de la base carrières du CDG31) ;
- une offre de rendus statistiques RH instantanés pour les structures publiques employeurs.

Migration en Full Web du Logiciel de Gestion des Carrières

Le développement de meilleures conditions de gestion et de sécurité des données de carrières a amené le CDG31 à procéder à une refonte de l'interface associée au logiciel de gestion des carrières. Le passage en mode « Full Web » s'est caractérisé par une refonte profonde et structurante de l'outil.

MOBILITES : une application WEB unique pour préserver l'employabilité et la santé des agents



Cette application accessible sur le Net promeut une démarche de mise en visibilité de parcours réalistes de mobilité professionnelle en vue de diminuer l'absentéisme des agents de la fonction publique territoriale.

Elle peut être utilisée par tout acteur du développement des compétences des agents et de la préservation de leur santé physique et mentale (agents, hiérarchie, médecins de prévention, responsables des ressources humaines, DGS, et élus).

Cette ressource est simple d'utilisation et innovante. Sa mise en œuvre a impliqué les services « Médecine préventive », « Prévention et conditions de travail » ainsi que « Parcours et mobilités professionnels », des financements du FIPHFP mais également le réseau des acteurs techniques de certaines structures de taille importante.

Vingt-trois métiers reconnus pour leur forte usure professionnelle ont prioritairement été traités.

Consultez la en ligne... www.mobilites-fpt.fr



Site Internet : évaluation et évolution à venir

Une consultation large des utilisateurs du site Internet a été conduite en cours d'année, après un an et demi de fonctionnement.

Cette démarche d'évaluation permet d'étudier les axes d'évolution à envisager pour faciliter l'accès à l'information pour les employeurs publics (élus et DRH), les candidats à un concours ou un examen professionnel, les candidats à un emploi dans la fonction publique territoriale et les demandeurs d'emploi.

Les évolutions seront conduites au cours de l'année 2018.

CHORUS PRO



La numérisation de la chaîne comptable à l'occasion du recours au portail CHORUS PRO a amené le CDG31 à refondre l'ensemble du traitement de la facturation des services auprès des structures territoriales.

Cette évolution est un levier de rationalisation du traitement général de la facturation des recettes.

Le traitement des dépenses, y compris de la paie des agents du CDG31, a ainsi aussi été repensé dans ce nouveau cadre opérationnel.

BUDGET DE L'ETABLISSEMENT

Budget principal

L'établissement dispose de deux cadres budgétaires :

- un *budget principal* relatif à la réalisation de ses missions obligatoires et optionnelles ;
- un *budget annexe* établi au titre de la coordination régionale des centres de gestion d'Occitanie.

	INVESTISSEMENT	FONCTIONNEMENT
RECETTES	791 617,46 €	8 281 222,70 €
DEPENSES	432 731,35 €	8 490 843,94 €
RESULTAT DE L'EXERCICE	358 886,11 €	- 209 621,24 €
RESULTAT CUMULE	225 978,13 €	7 888 499,02 €

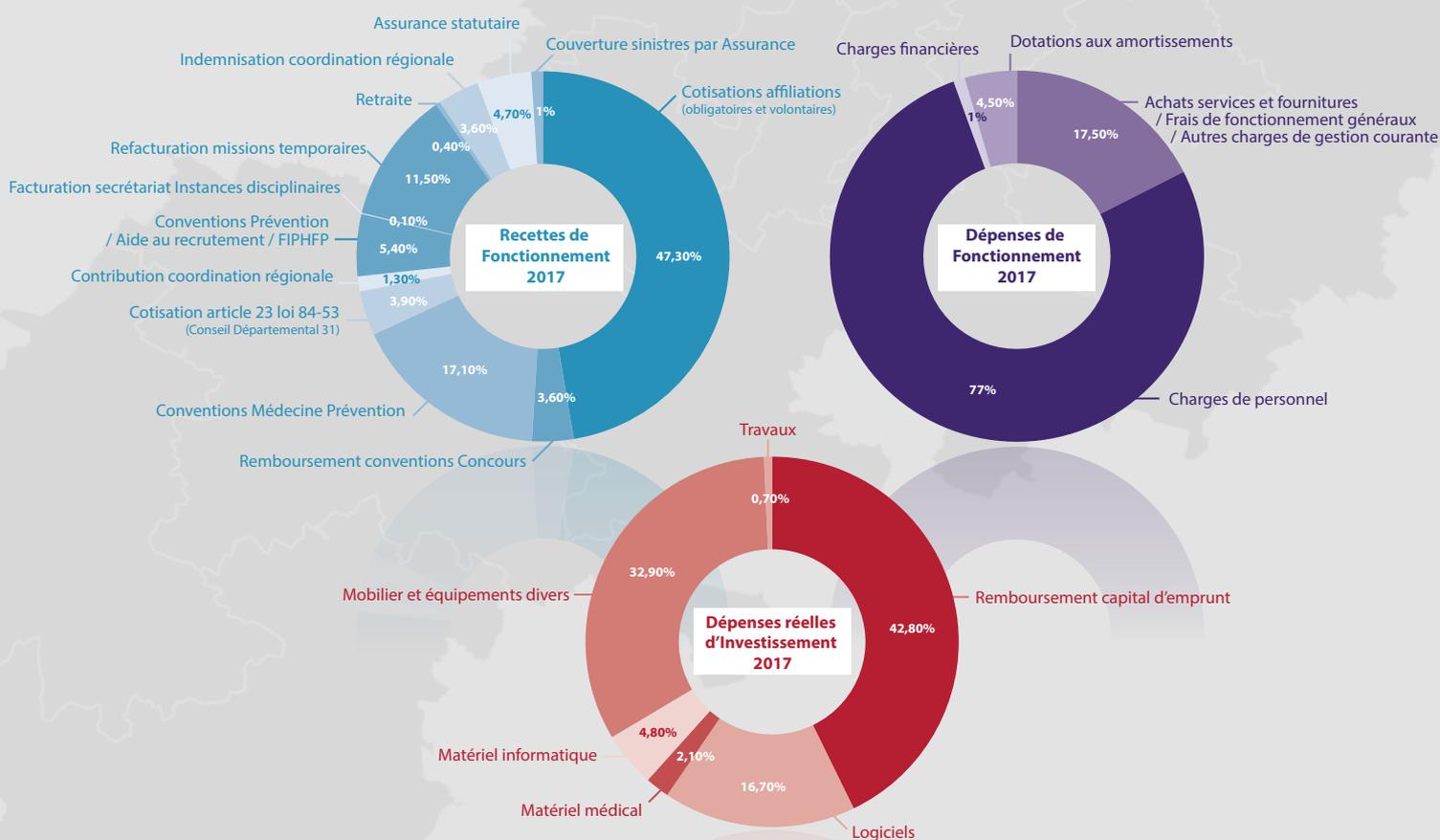
Les recettes ont augmenté de 0,97 % tandis que les dépenses ont augmenté de 1,85 %. L'établissement, eu égard à ses ressources et missions stables dans leur structuration, maîtrise donc son exécution budgétaire.

Le fonds de roulement est indispensable à :

- la couverture des remboursements en capital d'emprunt (siège de l'établissement construit en 2010) ;
- les besoins en investissement lourds sur le plan des équipements et applicatifs informatiques.

La part de charges de personnel (77%) est caractéristique d'un établissement de services.

Les recettes en investissement se limitent au FCTVA et aux amortissements. En cas de besoins, le CDG31 est contraint de procéder à une affectation de résultat depuis la section de fonctionnement afin de ne pas recourir à l'emprunt.



Budget annexe

	FONCTIONNEMENT
RECETTES	1 212 841 €
DEPENSES	1 215 628,11 €
RESULTAT DE L'EXERCICE	-2787,11 €
RESULTAT CUMULE	212 551,89 €

Ce budget annexe est sous maîtrise du CDG31 mais fait l'objet d'une gouvernance partagée entre les treize centres de gestion d'Occitanie. Les présidents conviennent ensemble des conditions d'exécution.

Ainsi, en 2017 ce budget a :

- compensé la charge salariale du CDG31 affectée à l'animation de la coordination régionale, au pilotage du volet Emploi et à l'activité de l'Observatoire régional pour l'Emploi ;
- financé la Conférence Régionale pour l'Emploi ;
- alimenté le budget annexe, par un versement au CDG34 à hauteur de 912 443 € (transfert CNFPT Concours pour les huit centres de gestion en Midi-Pyrénées).

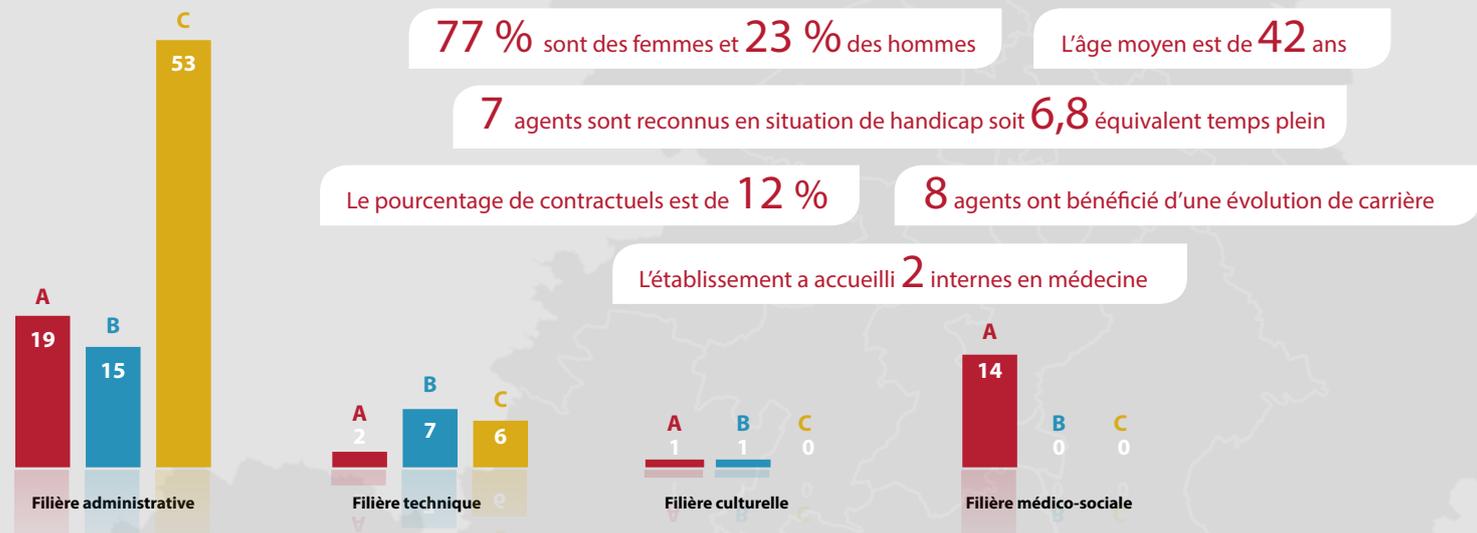
Le CDG34 gère en effet également un budget annexe dans le cadre de sa mission de coordonnateur délégué en matière de concours et examens professionnels. Ce budget annexe a perçu un transfert concours de 1 670 967 € pour les treize centres de gestion et a acquitté pour eux, conformément au protocole national de mutualisation des coûts concours entre centres de gestion, 1 433 446 € de coûts « lauréats » auprès des centres de gestion hors région ayant accueilli des lauréats de la région. Pour le seul département de la Haute-Garonne, il a acquitté 345 000 €.

VIE DES SERVICES : UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DURABLE

Après avoir ajusté son organigramme au regard des enjeux actuels de l'appui à apporter aux employeurs publics territoriaux, établi l'ensemble des fiches de postes en adéquation avec la nouvelle organisation et mis en place l'évaluation annuelle, le CDG31 a ouvert le chantier du RIFSEEP pour l'ensemble de ses effectifs.

Effectifs au 31 décembre 2017

Les effectifs opérationnels (118 agents, hors agents en disponibilité au nombre de 14) peuvent être caractérisés comme suit :



Départ à la retraite



Le Docteur LESTRADE a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 31 décembre 2017. Nombre de collectivités ont apprécié son professionnalisme, depuis son entrée au CDG31 en juillet 1997.

Mise en place du RIFSEEP

Un RIFSEEP a été étudié pour l'ensemble des postes avec cotation de ces derniers pour une approche d'ensemble cohérente. Cependant, compte tenu des rythmes de parution des textes, le Conseil d'Administration a voté la mise en place d'un RIFSEEP uniquement pour la filière administrative à compter du 1er octobre 2017 et pour la catégorie C de la filière technique à compter du 1er janvier 2018. Les agents relevant de textes à venir feront l'objet de délibérations en temps utile. Le régime indemnitaire des médecins et infirmières a par ailleurs été redéfini eu égard aux nécessités d'embauche sur ces deux métiers.

La sécurité au travail

Les obligations réglementaires en matière de prévention sont développées au sein des services en s'appuyant sur un réseau d'assistants de prévention, piloté par une conseillère de prévention. Cette dernière a en outre été agréée pour la réalisation d'actions de formation aux premiers secours. Des sessions de mise à niveau ont pu être organisées en interne dans ce domaine en 2017.

Accompagnement social de l'emploi

Au-delà des volets obligatoires (participation aux transports en commun pour le trajet domicile-travail), Le CDG31 conduit une politique d'accompagnement social de l'emploi. Il alloue des titres restaurant,

participe aux couvertures en santé et prévoyance dans le cadre de conventions de participation, assure un certain nombre de prestations sociales (accompagnement garde d'enfants, allocation enfant handicapé, etc.) et adhère à PLURELYA, organisme mutualiste d'action sociale, qui permet aux agents d'accéder à des prestations bonifiées d'ordre social (chèques vacances, allocations diverses en rapport avec les événements familiaux, prêts à taux préférentiels, etc.).

Un arbre de Noël convivial a été organisé le samedi 16 décembre qui a réuni 45 enfants du personnel au CDG31 pour une après-midi de festivités mises en œuvre avec le concours de quelques agents volontaires.

La formation des agents

Le CDG31 mobilise le levier de la formation pour le développement des compétences, dans l'objectif de la qualité du service public attendu. Ces formations permettent en outre à chacun de progresser dans sa carrière. 634 journées ont été consacrées à des actions de formation (39 % en formation obligatoire et 61 % en formation facultative). Des formations ont été mutualisées entre les treize centres de gestion de la région Occitanie de façon à rationaliser les coûts. 22 journées ont été réalisées dans ce cadre régional porteur en outre d'échanges professionnels riches.

Absentéisme pour raisons de santé

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a baissé de 5 % (1 651 jours en 2016 pour 1 563 jours en 2017). 10 agents, dont l'absence a été supérieure à 40 jours, totalisent à eux seuls 516 jours, soit 58 % des jours. 3 agents ont bénéficié d'un congé de maternité.

Le CDG31 est assuré, dans le cadre du contrat groupe d'Assurance statutaire, pour la couverture des risques suivants : décès, accident et maladie imputables au service, accident et maladie non imputables au service sauf maladie ordinaire, maternité ou adoption, paternité et accueil de l'enfant. Il a pu, dans ce cadre, donner mandat pour recours contre tiers et obtenir une indemnisation complémentaire de 19 450 € pour des risques non couverts.

PARTENARIATS UNIVERSITAIRES

Convention de partenariat et de mutualisation avec l'Université de Montpellier : projet de recherche et de développement sur l'innovation territoriale et son acceptation sociale



Une convention de partenariat entre l'Université de Montpellier (laboratoire Institut Agronomique Méditerranéen de Montpellier), onze centres de gestion (dont le CDG31) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion a été signée en vue d'engager une recherche permettant d'éclairer les décideurs, élus, gestionnaires

de ressources humaines, sur les leviers d'actions sociales et sociétales susceptibles de sécuriser et de valoriser :

- La gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale ;
- La mise en œuvre de politiques publiques territoriales adaptées aux besoins des employeurs publics locaux.

Ce projet novateur, initié et coordonné par le CDG48, sera suivi par un comité de pilotage composé des chercheurs du laboratoire IAMM et des représentants des CDG 31, 34 et 48.

Poursuite des partenariats fructueux avec les Universités toulousaines

Université Toulouse II Jean Jaurès



La Licence professionnelle des Métiers de l'Administration Territoriale (Université Toulouse II Jean Jaurès) bénéficie de l'expertise du CDG31 dans le cadre des enseignements dispensés.

Le partenariat avec le Master ECIT-FH (Ergonomie Cognitive et Ingénierie du Langage) de l'Université Toulouse II Jean Jaurès se poursuit autour d'analyses des pratiques professionnelles de métiers particulièrement exposés à des facteurs d'usure professionnelle.

Université Toulouse I Capitole



Enfin, le CDG31 participe à des opérations en partenariat avec l'Université Toulouse I Capitole auprès des étudiants du Master 2 Collectivités Territoriales afin de les préparer à la recherche d'emploi dans la fonction publique territoriale.

AGENDA - PERSPECTIVES

6 mars 2018

Assemblée Générale

Le 6 mars 2018 à Carbonne, pour partager autour de l'actualité du CDG31 et des besoins des employeurs territoriaux en matière de gestion des ressources humaines.

2018

Réunions Elus Employeurs

Sur la base d'un calendrier accessible sur le site Internet et d'une approche territoriale toujours renouvelée.

6 décembre 2018

Elections professionnelles

...avec la mise en place des Commissions Consultatives Paritaires pour les contractuels en 2019...

2018

Des Journées RéCAP 31

- 13 février 2018 - Ergonomie des postes de travail administratifs.
- 10 avril 2018 - Risques professionnels des ouvriers polyvalents en bâtiment.
- 15 novembre 2018 - Collecte des ordures ménagères.
- 11 décembre 2018 - Risques professionnels en médiathèque/bibliothèque.

2018

Démarche globale de prévention des conduites addictives en milieu de travail

Programme des actions à venir.



TÉL : 05 81 91 93 00
FAX : 05 62 26 09 39



WWW.CDG31.FR



SCOOP IT