

2021



RAPPORT D'ACTIVITÉ

CENTRE DE GESTION DU DOUBS
50 AVENUE WILSON
CS 98416
25208 MONTBÉLIARD CEDEX

BUDGET

Le Compte Administratif et le compte de gestion 2021 ont été approuvés par le Conseil d'Administration en date du 30 mars 2022.

Les dépenses de fonctionnement : **6 883 423 €**

Les recettes de fonctionnement : **7 180 716 €**

Les dépenses d'investissement : **244 051 €**

Les recettes d'investissement : **246 745 €**

Au lendemain d'une année 2020 particulièrement perturbée pour l'ensemble des services du centre de gestion, notre établissement est resté, malgré tout, très actif et réactif dans la gestion de l'ensemble de ses missions. Aussi, 2021 a été une année de « régularisation financière et comptable ». S'en suit donc un résultat financier 2021 exceptionnel de 297 292 € dû notamment à des rattrapages de certaines recettes (concours, cession d'actif, médecine...).

- Service intérim
55,70%
- Cotisations obligatoire et additionnelle
27,43%
- Autres refacturations
14,27%
- Recettes diverses
0,83%
- Atténuations de charges
1,77%

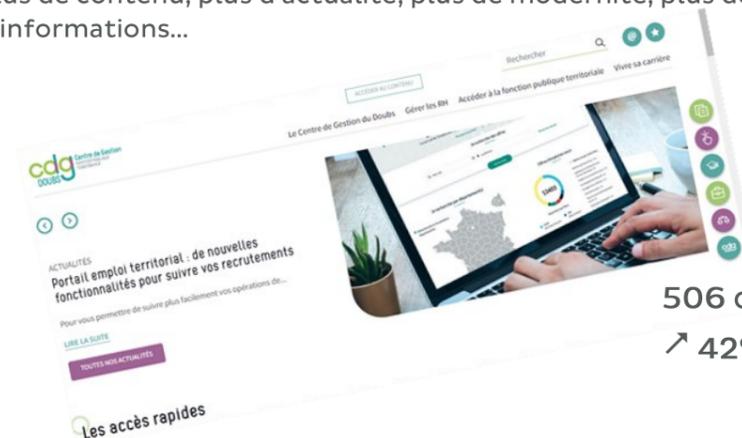
Recettes de
fonctionnement
7 180 716 €

Dépenses de
fonctionnement
6 883 423 €

- Salaires des agents
intérimaires
54,52%
- Masse salariale du cdg
31,54%
- Charges à caractère général
5,71%
- Dépenses diverses
8,23%

COMMUNICATION

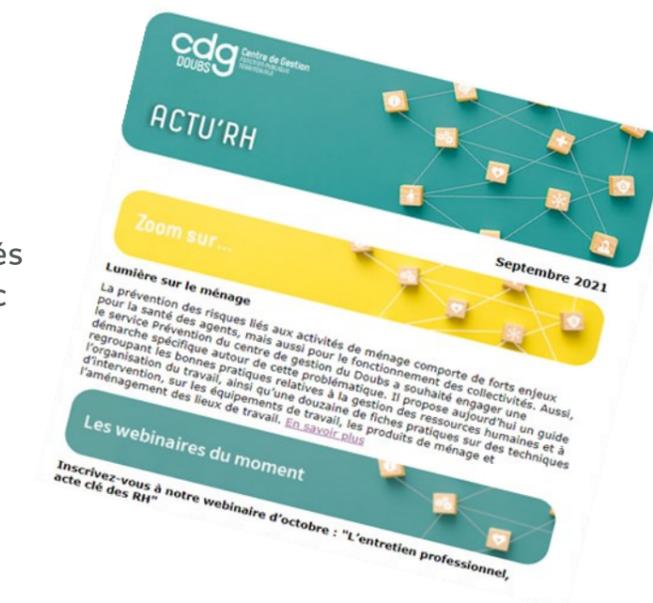
Lancement de notre **nouveau site internet** au design et à la navigation complètement repensés.
plus de contenu, plus d'actualité, plus de modernité, plus de fluidité, plus de modèles, plus d'informations...



506 connexions/jour
↑ 42%

11 ACTU'RH diffusés à 1006 abonnés

lettre d'information mensuelle destinée aux référents ressources humaines. Cette lettre propose un décryptage de toutes les actualités statutaires sous forme de veille juridique avec des notes pratiques, des guides et des alertes sur l'agenda des ressources humaines.



1 HORIZON RH
tiré à 800 exemplaires

8 WEBINAIRES

cumulant **523** inscriptions
disponibles en replay sur notre site internet



le 2ème jeudi du mois

Un webinar pour décrypter un sujet d'actualité



OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Le Rapport Social Unique (anciennement Bilan Social) a permis de récolter les données de **1 010** collectivités (dont 575 avec au moins un agent), pour un total de près de **12 000** agents (tous statuts).

En parallèle de l'enquête, de nombreuses communes ont été accompagnées pour engager les démarches de mise à jour de la base de données officielle de l'INSEE qui a officialisé la dissolution de 57 CCAS et 4 caisses des écoles.

La cellule G.P.E.E.C. a mis à la disposition des collectivités des synthèses (dont comparaison à un échantillon), véritable outil d'aide à la décision en matière de management (Lignes Directrices de Gestion, réflexion sur les rémunérations, étude sur l'absentéisme, ...).

La cellule GPEEC a coordonné la campagne en Bourgogne-Franche-Comté et apporté son soutien aux centres de gestion de la région (étude sur les communes de 1 à 3 agents).

Au sein du groupe de travail national, les travaux se sont poursuivis pour améliorer la connaissance plus précise des agents des S.D.I.S. notamment les pompiers volontaires.

CARRIÈRE / ACTION SOCIALE

GESTION DES CARRIÈRES

9 433 évènements de carrières
&
4 680 projets d'actes individuels

CONSEIL STATUTAIRE

7 437 conseils statutaires
3 094 courriels
4 343 appels téléphoniques



RETRAITE

125 dossiers de retraite (normale, réversion, invalidité)
153 qualifications de compte retraite
121 simulations
53 accompagnements personnalisés retraite
16 demandes d'avis préalable



CHÔMAGE

13 études d'ouvertures de droit
(10 ouvertures et 3 rejets)

7 simulations

103 calculs d'allocations mensuelles



DIALOGUE SOCIAL

8 161 heures d'absence pour raison syndicale (décharges d'activité de service et autorisations spéciales d'absence) remboursées aux collectivités

INSTANCES DE CONSULTATIONS

Conseil de discipline



7 séances (catégorie C : 4 ; catégorie A : 3)

- 1 révocation
- 3 exclusions temporaires
- 3 absences de sanction

Comité technique



468 dossiers
11 séances

Les dossiers concernent
à 24% une suppression de poste / modification de la durée hebdomadaire de service
à 17% le RIFSEEP
à 15 % les lignes directrices de gestion

Réunions du comité technique sur les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail



6 séances

3 analyses d'accident de service

Commissions administratives paritaires



4 dossiers
3 séances (catégorie C)

3 refus de titularisation
1 licenciement en cours de stage

Commissions consultatives paritaires



1 dossier
1 séance (catégorie C)

1 licenciement dans l'intérêt du service

Commission de réforme



190 dossiers
11 séances

299 expertises diligentées

Comité médical



788 dossiers
11 séances

Temps partiels thérapeutiques
282 dossiers instruits par le
secrétariat des instances médicales

CONCOURS

2 concours

1 examen professionnel

1 534 dossiers instruits 1 298 candidats admis à concourir

41 surveillants et 28 correcteurs (épreuves écrites)

30 examinateurs (épreuves orales)

162 lauréats

30 admis à l'examen



113 lauréats

nommés (dont 98 lauréats de concours et 15 lauréats d'examens professionnels)



9 opérations confiées à l'Interrégion pour pourvoir 64 postes recensés dans les collectivités du Doubs

MOBILITÉ

1 fonctionnaire momentanément privé d'emploi accompagné (C)

41 agents accompagnés dans leurs démarches de mobilité (dont dans le cadre de l'utilisation du Compte Personnel de Formation)

4 accompagnements CEP complet (Conseil en évolution professionnelle) (5 entretiens par bénéficiaire pour déterminer un projet de reconversion professionnelle)

4 agents orientés par l'équipe pluridisciplinaire du pôle santé au travail accompagnés dans leur projet de transition professionnelle

9 suivis PPR (Période de Préparation au Reclassement)

2 sorties positives de PPR débutée en 2020 : 1 reconversion au sein de la même collectivité, 1 emploi dans le secteur privé.

Lancement de la
plateforme concours
territorial
—> inscription unique

Report des épreuves de
2020 sur l'année 2021
(*crise sanitaire*)

Lancement de la
dématérialisation du
dossier d'inscription
et de la correction
des copies)

L'EMPLOI TERRITORIAL

L'INTÉRIM

UNE RÉPONSE AUX BESOINS DE PERSONNEL

1 779 contrats (212 952.74 heures), 117 ETP

2 703 bulletins de paies (en moyenne 225 paies/mois)

606 agents mis à la disposition de 38 établissements et 107 communes

UNE SOLUTION À L'INSERTION PROFESSIONNELLE

12 personnes reconnues travailleurs handicapés ont effectué des missions

A l'issue de leurs missions, 31 agents ont été recrutés sur des emplois permanents.

LE RECRUTEMENT

86 collectivités et établissements accompagnés dans leur procédure de recrutement

12 collectivités accompagnées dans la conduite des entretiens (48 entretiens)

140 candidatures spontanées « papier » et 559 candidatures via le portail emploi territorial traitées

40 tests d'analyse comportementale en situation professionnelle

thomas your business. your people. but better

LA BOURSE DE L'EMPLOI



Collectivités non affiliées

328 offres d'emplois (↘ de plus de 50%)

1 651 déclarations de vacances d'emplois



Collectivités affiliées

473 offres d'emplois (↗ 3%)

1 533 déclarations de vacances d'emplois

FORMATIONS SECRÉTAIRES DE MAIRIE

FORMATION CNFPT / RÉGION BFC :

13 stagiaires formés de septembre à décembre (400 h) en alternance

DIPLÔME UNIVERSITAIRE GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF, SECRÉTAIRE DE MAIRIE

(UNIVERSITÉ FRANCHE-COMTÉ) : 11 étudiants

CONTRATS GROUPES

L'ASSURANCE STATUTAIRE



S'assurer contre les aléas financiers liés à l'indisponibilité physique des agents

474 collectivités assurées

6937 agents couverts

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ



Aider les agents à mieux se soigner en accédant à une complémentaire santé

144 collectivités adhérentes

618 agents couverts pour 1197 personnes assurées

LA PRÉVOYANCE



Permettre aux agents d'éviter la précarité en garantissant le maintien de leur salaire en cas d'indisponibilité physique

252 collectivités assurées

1760 agents couverts

Mutualiser pour mieux s'assurer

La mutualisation opérée par le centre de gestion dans les contrats d'assurance présente des avantages non négligeables parmi lesquels :

- mise en commun de moyens,
- simplification des démarches,
- fiabilité juridique,
- solidarité départementale qui gomme les aléas locaux,
- plus grande stabilité des taux,
- représentativité affirmée auprès des assureurs.

Médecins

7277 visites médicales
+
225 jours consacrés à des réunions,
des visites de site...

Psychologue du travail

85 agents reçus lors de
151 entretiens
3 réunions de retour

Préventeurs

6 visites de poste

Ergonome

24 études de poste

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Agent chargé de la fonction
d'inspection
9 services ou
collectivités inspectés
37 réunions de CHSCT



Ergonome
12 visites de site (56 postes
étudiés)
5 sensibilisations sur les
risques liés aux TMS

Psychologue du travail
38 conseils en prévention
4 interventions collectives
(médiation, groupe de parole)
1 diagnostic RPS

Préventeur
4 visites de site
3 accompagnements des employeurs dans
leur démarche de prévention et/ou de
réalisation du document unique
Réalisation de fiches techniques et vidéos

MISE EN PLACE D'UN GROUPE D'ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES : PENSEZ AU CENTRE DE GESTION DU DOUBS !
Au sein des collectivités et établissements publics, de nombreuses équipes travaillent en relation avec un public, qu'il s'agisse d'une relation d'aide, de soin, ou encore éducative (CCAS, crèches, foyers logements, ATSEM, CMS, etc.).
Pour tous ces métiers, traversés par des enjeux et problématiques particuliers, il est vivement conseillé de mettre en place des groupes d'analyse des pratiques professionnelles. Dans certains secteurs, notamment pour les crèches depuis la parution d'un décret en août 2021, le dispositif est rendu obligatoire et ses modalités sont cadrées.
L'analyse des pratiques est un temps de partage et d'élaboration entre agents, à partir de situations de travail vécues, animé par un professionnel qualifié. Le dispositif répond à différents objectifs : prise de recul, développement des compétences, partage des expériences, etc.

Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste

152 collectivités adhérentes au dispositif,
Dont 2 collectivités non affiliées

18 signalements reçus et traités
(dont 16 émanant d'agents exerçant
dans des collectivités non affiliées)

- 16 situations définies par l'auteur du signalement comme relevant de harcèlement moral
- 1 situation d'agression sexuelle et viol
- 1 situation définie par l'auteur du signalement comme relevant de harcèlement sexuel

DÉONTOLOGUE

16 saisines du référent déontologue
7 contrôles déontologiques
9 conseils déontologiques
1 saisine du référent lanceur d'alerte