



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

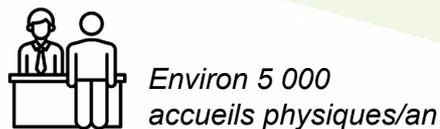
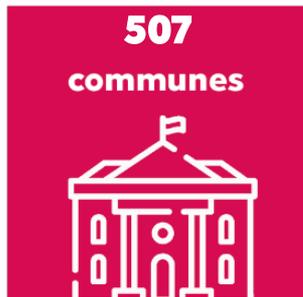


RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023



*Présentation en Conseil d'administration
Jeudi 14 mars 2024*

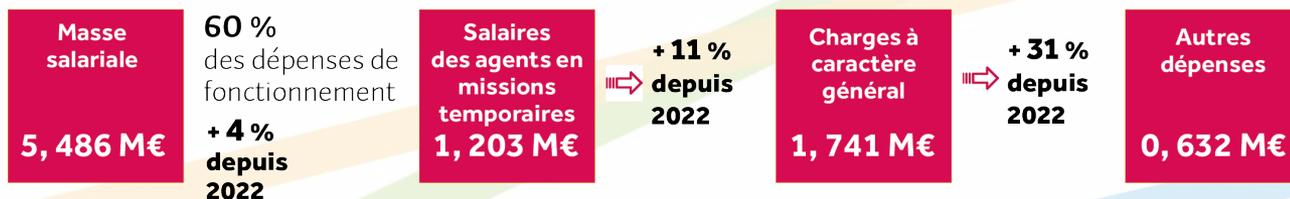
CHIFFRES-CLÉS



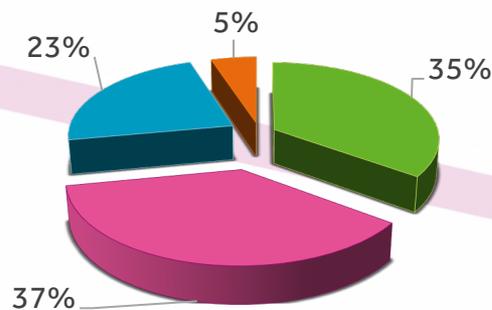
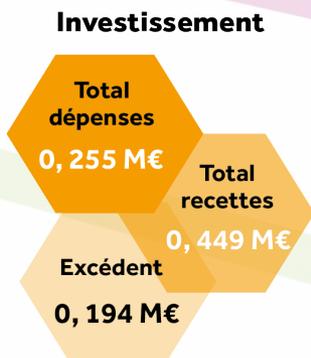
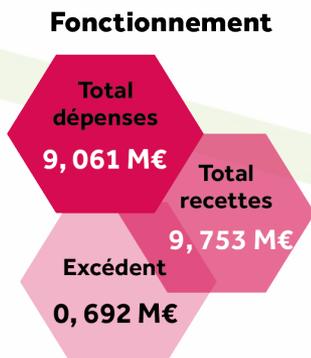
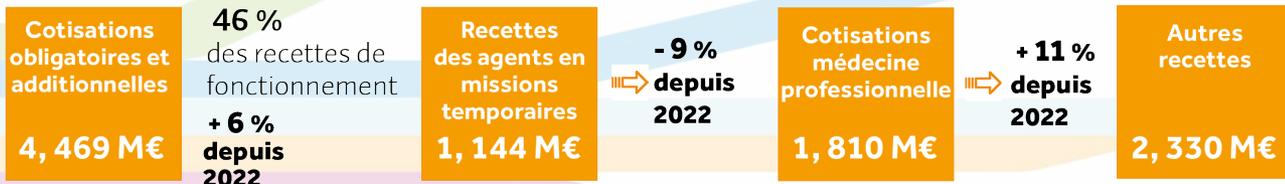
COMPTES FINANCIERS 2023

Les principaux postes de fonctionnement

DÉPENSES : 9,061 M€



RECETTES : 9,753 M€



- Amélioration de la qualité de vie au travail
- Emploi et Concours
- Carrières et RH
- Gestion locale

LES ACTIVITÉS EXTERNES

- 1 > Accueil
- 2 > Agents privés d'emploi
- 3 > Archives itinérantes
- 4 > Bourse départementale et observatoire régional de l'emploi
- 5 > Concours
- 6 > Conseil médical formation restreinte
- 7 > Conseil médical formation plénière
- 8 > CSR › Conseil statutaire et gestion de carrières
- 9 > CSR › Prestations paie
- 10 > CSR › Retraite
- 11 > Contrats groupe
- 12 > Dématérialisation
- 13 > Dialogue social
- 14 > Instances paritaires – CAP/CCP

- 15 > Instances paritaires - CT/CHSCT
- 16 > Instances paritaires - Conseil de discipline
- 17 > Maintien et insertion dans l'emploi
- 18 > Médiation
- 19 > Missions temporaires
- 20 > Mobilité
- 21 > Prévention des risques professionnels
- 22 > Prévention des risques psycho-sociaux
- 23 > Professionnalisation
- 24 > Promotion de l'emploi territorial
- 25 > Référent déontologue / Laïcité agents et élus
- 26 > Santé au travail
- 27 > Signalement

LES ACTIVITÉS INTERNES

- 28 > Bureau et CA
- 29 > Cellule juridique
- 30 > Communication
- 31 > Informatique
- 32 > Ressources humaines
- 33 > Ressources internes



LES ACTIVITÉS EXTERNES

mission

- ❖ Assurer l'accueil général du CDG38.
- ❖ Prendre en charge, orienter et répondre aux demandes reçues des employeurs et des agents par courrier, mails, appels, visites sur place...

en 2023

- 22 500 connexions sur www.cdg38.fr par mois (38 900 en 2022)
- 3 300 appels téléphoniques par mois (3 304 en 2022)
- 1 800 courriers enregistrés par an (pas d'enregistrement pour ce qui relève de la médecine ou de la discipline)
- 5 000 accueils physiques par an

Équipe



2



La tranche horaire 9h/11h concentre l'essentiel des appels téléphoniques.

mission

- ❖ Assurer la prise en charge de fonctionnaires de catégorie A, B et C momentanément privés d'emploi.
- ❖ Réaliser une veille permanente des agents en situation de risque, en partenariat avec les autres services du CDG38.

en 2023

- 5 agents pris en charge (3 en 2022):
 - ⇒ 1 attaché
 - ⇒ 1 technicien principal
 - ⇒ 1 assistant d'enseignement artistique
 - ⇒ 1 professeur d'enseignement artistique
 - ⇒ 1 adjoint administratif

Équipe



2



L'anticipation, la prise en charge le plus en amont possible, favorisent la dynamique de retour à l'emploi.

mission

- ❖ Réaliser pour les collectivités qui le demandent des prestations d'archivage : traitement des fonds, formation des agents, conseil, récolement...

en 2023

- 8 diagnostics conduits (10 en 2022)
- 485 journées d'intervention auprès de 44 collectivités (554, 5 et 41 en 2022)
- 392 ml d'archives classées (396 en 2022)
- 562 ml d'archives proposées à l'élimination (425 en 2022)

Équipe



4



Un volet d'accompagnement à la gestion des archives est systématiquement proposé, et deux tiers des interventions ont intégré des actions de formation et de sensibilisation, et la participation des agents aux travaux d'archivage.

mission

- ❖ Assurer une large diffusion des offres d'emploi afin de mettre en relations les employeurs territoriaux et les candidats.
- ❖ Observer les tendances de l'emploi à l'échelle départementale et régionale, pour anticiper les besoins, notamment en matière de concours et d'examen.

en 2023

BOURSE DE L'EMPLOI ([via www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr))

- **8 984** déclarations de vacances de postes enregistrées (8 695 en 2022)
- **5 315** offres d'emploi diffusées (5 345 en 2022)
- **2 542** notifications de décision de recrutement (2 655 en 2022)
- **1 765** nouveaux demandeurs d'emploi enregistrés par le CDG38 (660 en 2022)
- **701** réponses téléphoniques aux demandes de conseil d'employeurs (846 en 2022)

OBSERVATOIRE

- Accompagnement des employeurs sur la nouvelle collecte du Rapport Social Unique (nombreux indicateurs nouveaux)
- Expérimentation du module GPEEC
- Déploiement de l'outil Qlik auprès des CDG de la région AuRA et pour le traitement des données (notamment RSU, Conférence Régionale de l'Emploi)

Équipe



3



La nouvelle version du site emploi-territorial.fr permet de favoriser la gestion des candidatures.

mission

- ❖ Organiser les concours d'accès à la fonction publique territoriale et les examens professionnels de déroulement de carrière.

en 2023

- **10** opérations (13 en 2022) dont **6** concours (5 en 2022) pour **13** voies ouvertes (9 en 2022) et **4** examens professionnels (1 en 2022)
- **3 001** candidats (2 756 en 2022) et **595** lauréats (314 en 2022)
- **552** courriers adressés aux candidats (262 en 2022)
- **23** journées d'épreuves (27 en 2022)
- **281** sollicitations des intervenants : membres du jury, examinateurs, correcteurs, concepteurs et surveillants (286 en 2022) dont 27 nouveaux intervenants
- **3 256** personnes renseignées par téléphone (2 805 en 2022) et **1 931** mails traités (1 995 en 2022) + **6** accueils physiques (16 en 2022)
- **9** listes d'aptitude suivies comprenant **286** lauréats (135 en 2022)
- **34** demandes de réinscription (105 en 2022) et **38** extraits de liste d'aptitude transmis aux collectivités pour nomination des lauréats (60 en 2022)

Équipe



5



En 2023, le CDG38 a organisé **3** nouvelles opérations : le concours d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe, les **3** examens de technicien principal (regroupant 10 spécialités) ainsi que l'examen d'attaché principal.

mission

- ❖ Assurer le secrétariat du conseil médical en formation plénière. Composé de représentants du personnel, de l'administration et de médecins agréés.
- ❖ La formation plénière rend des avis sur l'indisponibilité physique liée à l'activité professionnelle (maladie professionnelle, accidents de service...).

en 2023

- **26** réunions de la commission (26 en 2022)
- **680** dossiers instruits (670 en 2022)
- **548** agents concernés dont la moyenne d'âge est 54 ans
- Délai moyen d'instruction d'un dossier et passage en séance : **2,9 mois** (hors retraite pour invalidité)

Les cas de saisine :

- Imputabilité d'accidents de service/trajet et maladies professionnelles **32 %**
- Consolidation d'accidents de service/trajet et maladies professionnelles **33 %**
- Retraites pour invalidité **24 %**

Équipe



3



La mise en application du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 met un terme à la possibilité de traiter un dossier de demande de retraite pour invalidité via une procédure simplifiée. En effet, toutes les demandes de retraite pour invalidité sont désormais soumises à l'avis du conseil médical réuni en formation plénière.

mission

- ❖ Assurer le secrétariat du conseil médical. Composé de médecins et présidé par l'un d'entre eux, par délégation du préfet, cette instance rend des avis sur les cas d'indisponibilité physique non liés à l'activité professionnelle.

en 2023

- **11** réunions de la commission (11 en 2022)
- **1 385** dossiers instruits (1 677 en 2022)
- **875** agents concernés dont l'âge moyen est de 53,5 ans (1 081 agents en 2022, moyenne d'âge 52, 5 ans)
- **1,6** mois : délai moyen de passage en séance

Les demandes de congés de grave/longue maladie ou longue durée représentent :

- **358** demandes au total (367 en 2022)
- **251** ont reçu un avis favorable (224 en 2022)
- **107** ont reçu un avis défavorable (143 en 2022)

Équipe



3



À la suite de la publication du [décret n°2022-350 du 11 mars 2022](#), le conseil médical en formation restreinte n'est plus saisi pour les prolongations d'arrêt de congé de maladie ordinaire au-delà de six mois, ainsi que pour les renouvellements de CLM/CLD (hors passage à demi-traitement).

mission

- ❖ Conseiller les employeurs pour toutes les étapes de la carrière d'un agent : recrutement, avancement, promotion, rémunération, absences, disponibilité, ... Les conseils sont dispensés par téléphone, par mail.
- ❖ Mettre à jour les dossiers carrières des agents titulaires et stagiaires dans la base et alimenter le dossier dématérialisé des agents

en 2023

- **14 867** agents rattachés (13379 en 2022)
- **9 250** appels pris en charge (9 806 en 2022)
- Mise à disposition pour les collectivités sur le portail dédié :
 - ⇒ De propositions avec arrêtés
 - ◆ Avancements d'échelon : **7 428** (5682 en 2022)
 - ◆ Avancement de grade : **6 881** (5861 en 2022)
 - ⇒ De propositions sans arrêté
 - ◆ Promotion interne : **6 265** (7773 en 2022)
 - ⇒ Des arrêtés liés au reclassement : **20 345** (25362 en 2022)
- **674** prestations d'assurance chômage via la convention avec le CDG17 : études de droits, réactualisation des droits, calcul des droits en cas de cumul (484 en 2022)

Équipe



10



En 2023, plusieurs textes de revalorisation indiciaires sont intervenus, générant de nombreux arrêtes individuels.

mission

- ❖ Assurer la gestion de la paie pour les collectivités qui le souhaitent. Proposée depuis 2011, cette prestation permet de fiabiliser les opérations en diminuant les contraintes liées à la confection des paies, le suivi de la réglementation et la possession d'un logiciel.
- ❖ Renseigner les collectivités sur les questions liées à la rémunération

en 2023

- **541** paies par mois en moyenne, au profit de **28** employeurs (1 075 et 33 en 2022)
- Changement de norme comptable et passage à la M57 pour 15 des 27 collectivités gérées au 1^{er} janvier 2023

Nombre
de paies
par mois



851

2020

1 005

2021

1 075

2022

541

2023

Équipe



7



Au 1^{er} janvier 2023 deux employeurs de plus de 200 agents ont mis fin à la prestation. Depuis, trois employeurs de moins de 50 agents ont adhéré à la prestation.

mission

- ❖ Conseiller les employeurs et les agents pour toutes les questions relatives à la retraite (incluant contrôle et réalisation de dossiers).
- ❖ Les conseils sont dispensés par téléphone, par mail, par rencontre individuelle (en collectivité ou au CDG 38) ou collective.

en 2023

- ↪ **Gestion des dossiers individuels**
 - **160** dossiers de liquidations de pension dont **82** réalisés entièrement par le service (322 et 93 en 2022)
 - **102** comptes individuels traités (122 en 2022)
 - **16** prestations Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) (67 en 2022)
 - **11** estimations de pensions (84 en 2022)
 - **17** demandes d'avis préalables (49 en 2022)
 - **5** dossiers divers (rétablissements au régime général, validations de service, régularisations de cotisations)
- ↪ Facturation de **66** dossiers de retraites (environ 30 % des dossiers traités)
- ↪ Animation de **3** réunions sur la Réforme des retraites 2023 accueillant **128** participants
- ↪ Signature de **135** conventions d'adhésion au service de gestion

Équipe



4



En 2023, la Réforme des retraites prenant effet au 1^{er} septembre de l'année a généré beaucoup de questions et de reports de demandes de retraite.

mission

- ❖ Négocier et proposer des contrats dits « de groupe » à l'intention des employeurs, afin de favoriser l'action sociale et la couverture « mutuelle » des agents.

en 2023

- **Santé** (Convention de participation mutuelle MNT) :
310 employeurs adhérents (297 en 2022) et **3 360** agents couverts (3 426 en 2022)
- **Prévoyance** (Convention de participation mutuelle WTW/IPSEC) :
385 employeurs adhérents (377 en 2022) et **9 060** agents couverts (8 485 en 2021)
- **Assurance statutaire** (Contrat cadre SOFAXIS/AXA) :
294 employeurs assurés (320 en 2022) et **10700** agents couverts (11 315 en 2022)
- **Contrat de fourniture des Titres-restaurant** :
169 collectivités adhérentes (153 en 2022)

Équipe



1



Renouvellement du contrat groupe d'assurance des risques statutaires au 1^{er} janvier 2023.

mission

- ❖ Conseiller et assurer l'assistance avant et après dans la mise en œuvre des processus de dématérialisation en matière de télétransmission au contrôle de légalité et à la DGFiP en intégrant la signature électronique
- ❖ Assurer la coordination avec les prestataires extérieurs (Libriciel Scop, l'association Adullact, les éditeurs de logiciels de gestion financière et les services de l'État).

en 2023

- Préparation de l'arrêt de la prestation au 1^{er} janvier 2024 :
 - Poursuite de la communication aux collectivités entamée à l'automne 2022 : publication d'actualités sur le site Internet avec insertion dans la newsletter ;
 - Envoi du courrier de résiliation des conventions aux 351 collectivités adhérentes en juin 2023 ;
 - Réponses aux demandes d'information et conseil des collectivités dans leur recherche de nouvelles solutions ;
 - Coordination avec les éditeurs de logiciels métier et de plateformes de dématérialisation.
- En parallèle, maintien de l'activité quotidienne et de l'aide aux collectivités :
 - Conseil et assistance aux utilisateurs du parapheur électronique, du tiers de télétransmission et du profil acheteur ;
 - Installation des certificats électroniques, avec une augmentation des demandes due au renouvellement des certificats délivrés à la suite des élections municipales de 2020 et valables 3 ans.

Équipe



1



Prolongation transitoire de la prestation jusqu'au au 31 mars 2024, permettant aux employeurs dans l'attente d'une nouvelle plateforme, ou sans solution dans les délais prévus, de ne pas être impactés par une rupture de service.

mission

- ❖ Contribuer et animer le dialogue social, dans le cadre notamment du secrétariat des instances consultatives départementales (CAP, conseils de discipline, CST et Formation spécialisée).
- ❖ Lieu de rencontre régulier des représentants des employeurs (au nombre de 24 titulaires et 24 suppléants) et des représentants des agents.

en 2023

- 42 séances d'instances paritaires (45 en 2022) (CAP, CCP, CST, Formation spécialisée et conseils de discipline)
- 4 rencontres avec les organisations syndicales départementales
- 15 181 heures de décharges d'activité syndicales rémunérées (18 352 en 2022)
- 15 000 € de subventions de fonctionnement aux organisations syndicales (12 000 en 2022)

Équipe



4



Négociation des droits et moyens syndicaux formalisés par la nouvelle charte du dialogue social conclue en octobre 2023.

INSTANCES PARITAIRES

> CAP et CCP

mission

- ❖ Assurer le secrétariat et l'animation des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des catégories A, B et C et de la CCP (3 catégories) obligatoirement consultées par l'autorité territoriale avant toute décision défavorable à portée individuelle.

en 2023

=> CAP

- **13 600** agents concernés (idem en 2022)
- **1** séance de CAP A et **1** dossier examiné (1 en 2022)
- **1** séance de CAP B et **1** dossier examiné (Aucun en 2022)
- **6** séances de CAP C et **15** dossiers examinés (4 et 8 en 2022)

=> CCP

- **4 900** agents concernés (idem en 2022)
- **7** séances de CCP et **18** dossiers examinés (11 et 13 en 2022)

Équipe



2



- ▶ Intégration et formation des représentants du personnel élus lors des élections professionnelles de décembre 2022.
- ▶ Adoption du règlement intérieur des CAP.

mission

- ❖ Assurer le secrétariat et l'animation du Comité Social Territorial (CST)/Formation spécialisée départementaux, consulté pour avis sur les questions collectives liées à l'organisation et au fonctionnement des collectivités.
- ❖ Apporter des conseils sur les dossiers soumis au CST/FS
- ❖ Répondre aux questions des collectivités de plus de 50 agents sur le fonctionnement des CST et de la Formation spécialisée

en 2023

- 5 200 agents concernés (idem en 2022)
- 574 collectivités et établissements (de - de 50 agents) concernés (580 en 2022)
- 8 séances (7 en 2022) et 4 séances de la Formation spécialisée (3 en 2022)
- 1 018 dossiers examinés (861 en 2022) dont :
 - 83 dossiers de saisine « *Lignes de Gestion* » présentés (118 en 2022)
 - 170 dossiers de saisine « Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle » dont 116 aux conditions et plafond de l'État

Équipe



3



- ▶ Intégration et formation des représentants du personnel élus lors des élections professionnelles de décembre 2022.
- ▶ Adoption du règlement intérieur des CST et de la Formation spécialisée.

mission

- ❖ Assurer le secrétariat du conseil de discipline, composé de représentants des employeurs et du personnel, et présidé par un magistrat du tribunal administratif.
- ❖ En amont des séances, assister l'employeur (respect de la procédure, rédaction des actes, détermination du degré de la sanction) dans son intérêt et dans le respect des droits des agents.

en 2023

- **21** dossiers présentés (19 en 2022)

Le conseil de discipline a proposé :

- **1** exclusion de fonctions relevant du groupe 1 (exclusion de fonctions comprise entre 1 et 3 jours)
- **4** exclusions de fonctions relevant du groupe 2 (exclusion de fonctions comprise entre 4 et 15 jours)
- **6** exclusions de fonctions relevant du groupe 3 (exclusion de fonctions comprise entre 16 jours et 2 ans)
- **1** révocation
- **3** retraites d'office
- **1** absence de sanction

Équipe



2



4 reports de séances pour absence de quorum.

MAINTIEN ET INSERTION DANS L'EMPLOI

mission

- ❖ Mener des actions d'information et de formation auprès des collectivités, et accompagner les employeurs dans leur démarche de maintien dans l'emploi.
- ❖ Cette mission prend place dans le cadre de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

en 2023

- **30** demandeurs d'emploi en situation de handicap formés (sensibilisation à l'environnement territorial, secrétariat de mairie comptabilité publique, paie des territoriaux) et **50** accompagnés pour leur intégration lors d'entretien
- **41** situations suivies par l'équipe pluridisciplinaire d'appui à l'emploi et au reclassement, dont **17** nouvelles (48 et 18 en 2022)
- **5** mises en place d'accompagnements spécialisés dans le champ du handicap, avec intervention de prestataires externes (9 en 2022)
- **6** études ergonomiques (6 en 2022)
- **28** études de postes pour des agents ayant des restrictions (21 en 2022)

Équipe



2



Participation à 3 Forums/Job Dating : 120 demandeurs d'emploi en situation de handicap rencontrés.

mission

- ❖ Favoriser le règlement non juridictionnel des différends entre employeurs et agents, en lien notamment avec les instances paritaires ou dans le cadre du dispositif de Médiation Préalable Obligatoire

en 2023

- **39** Conventions de médiation signées (217 en 2022)
- **Aucune** demande de médiation préalable obligatoire reçue (2 en 2022)
- **2** protocoles d'accord signés en 2023 (2 en 2022)



Équipe



1



Le dispositif de Médiation Préalable Obligatoire, pérennisé par la loi fin 2021, a été déployé fin 2023 suite à la délibération du CA du 21/9/2023

mission

- ❖ Assurer la continuité des services en remplaçant un agent momentanément absent, ou pour faire face à une charge de travail inhabituelle.
- ❖ Mettre « le pied à l'étrier » à des demandeurs d'emploi, lauréats de concours ou étudiants en leur donnant accès une activité dans le secteur territorial.
- ❖ Cette mission est remplie sur la base de conventions souscrites par des employeurs qui souhaitent confier leur recherche au CDG 38, ainsi que le portage du contrat de travail.

en 2023

- **103** employeurs ont sollicité des informations ce qui a débouché sur **144** demandes formulées dont **37** ont été pourvues, 32 en cours au 31/12 et 62 annulées (164 demandes en 2022, dont 54 satisfaites) (181, 164 et 54 en 2022)
- **233** missions réalisées par **118** personnes dont **14** personnes en situation de handicap (247, 151 et 12 en 2022)

Le vivier :

- S'appuie sur les candidatures déposées sur emploi-territorial.fr : **1 765** nouveaux demandeurs sur la région (660 en 2022)

Le « top » des métiers demandés ne varie pas :

- Secrétaire de mairie
- Agent d'accueil état civil
- Assistant RH paie
- Assistant administratif polyvalent
- ☞ 84 % des demandes portent sur le domaine administratif

Équipe



3



4 territoires concentrent 50 % des demandes : Grenoble-Alpes Métropole, le Pays Voironnais, le Grésivaudan et les Balcons du Dauphiné.

mission

- ❖ Aider les agents titulaires de la fonction publique territoriale à construire leurs parcours professionnels.

en 2023

- **29** collectivités informées sur le droit à la formation de leurs agents
- **26** agents territoriaux ont participé à une réunion d'information en 2023 (31 en 2022)
- **173** appels reçus lors des permanences téléphoniques mobilité (182 en 2022)
- **132** « Rendez-Vous Mobilité » pour aider les agents dans leur recherche d'un nouvel emploi : CV, lettre de candidature, simulation d'entretien (141 en 2022)
- **41** agents dans le cadre de l'équipe d'appui au maintien en emploi et au reclassement dont **12** nouveaux suivis dans le cadre d'une PPR (Période de Préparation au Reclassement) pour 166 rendez-vous

Équipe



2



Lancement du dispositif « Conseil en Évolution Professionnelle » qui propose un cadre personnalisé et agile aux agents souhaitant évoluer, affiner leur projet ou changer de métier.

mission

- ❖ Accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de leurs démarches de prévention : formation, inspection, conseil, création et diffusion de documents, interventions à la formation spécialisée départementale
- ❖ Participer aux équipes pluridisciplinaires de santé au travail du CDG38, coordonnées par les médecins du travail

en 2023

- 121 journées de missions d'accompagnement et conseil (88 en 2022)
- 141 demandes de renseignements (121 en 2022)
- 350 ½ journées d'inspection (244 en 2022)
- 155 assistants de prévention formés (99 en 2022)
- 186 jours d'Action en Milieu de Travail en soutien aux équipes pluridisciplinaires de santé au travail (163 en 2022)
- 4 réunions de réseau des préventeurs de l'Isère
- 6 nouveaux documents thématiques, total 100 documents (94 en 2022)

Formation spécialisée du comité social territorial départemental

- Participation aux 4 séances de la formation spécialisée
- Organisation de 2 visites de site

Équipe



5



Marché du CNFPT pour l'animation des formations préalables et continue des assistants et conseillers de prévention remporté pour 4 années.

mission

- ❖ Accompagner les collectivités dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et le développement de leur action sociale.
- ❖ Actions de prévention des risques psycho-sociaux auprès d'agents et de collectifs de travail.
- ❖ Interventions d'assistantes sociales du travail mutualisées en immersion dans les collectivités au plus près des agents et des services des collectivités.

en 2023

Psychologues du travail

- **361** situations individuelles **1 381** heures d'entretien individuels (383 et 1 130 h en 2022)
- **26** situations collectives et **273** heures d'intervention (38 situations et 345 h en 2022)
- Montée en puissance du dispositif de signalement : **29** situations

Assistantes sociales du travail

- **12** collectivités - **324** permanences (11 et 299 en 2022)
- **445** agents pris en charge **1 003** entretiens menés (434 agents et 995 en 2022)

Les principaux motifs d'accompagnement sont :

l'accès aux droits, l'information sur l'accès aux droits professionnels, la retraite et motifs financiers.

Équipe



7



- ▶ Développement de sensibilisations « retraites » par les assistantes sociales du travail pour les polypensionnés.

mission

- ❖ Apporter à des publics aux profils variés (demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap, jeunes ...) des connaissances professionnelles leur permettant d'obtenir un emploi territorial.

en 2023

- **13** stagiaires formés au métier de secrétaire de mairie, dont **5** en situation de handicap
- **5** demandeurs d'emploi, qualifiés en comptabilité, formés à la comptabilité publique (dont **1** pour le compte du CDG73) et **6** à la découverte de la fonction publique territoriale et à la paie
- **5** entrées en contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap (8 en 2022) et nouveaux contrats d'apprentissage et **26** apprentis accompagnés au cours de leur contrat (22 en 2022)

Équipe



2



Le CDG38 s'est associé à la DDETS (direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités) et au FIPHFP pour des réunions d'information sur l'apprentissage.

mission

- ❖ Promouvoir l'emploi territorial et ses métiers auprès du grand public et des candidats potentiels à un recrutement dans une collectivité territoriale.
- ❖ Informer et orienter les candidats à l'emploi à travers un suivi individualisé.

en 2023

Promotion collective

- Participation au Forum Talent H+ au Stade des Alpes, avec **79** demandeurs en situation de handicap reçus à la conférence « fonction publique et handicap »
- Organisation de Job Dating (Pays Voironnais, Saint-Égrève)
- Participation à des Forum métiers : sur la défense à Varcès, à Alpexpo (**230** personnes accueillies sur le stand), à l'Université Grenoble-Alpes sur les métiers du territoire, à Beaurepaire
- **16** réunions collectives (18 en 2022) sur l'accès à l'emploi territorial ont été organisées sur les sites de Saint-Martin-d'Hères et de Bourgoin-Jallieu.

Équipe



2



Les services Emploi et Concours du CDG38 organisent chaque année des réunions d'information, désormais en visioconférence, à destination des lauréats de concours, afin de les accompagner jusqu'à leur recrutement.

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE AGENTS ET ÉLUS

mission

- ❖ Le référent déontologue laïcité se charge d'apporter tout conseil utile aux agents et aux employeurs pour l'application des principes déontologiques applicables aux agents publics. (cette compétence est mutualisée auprès du CDG69 pour 5 CDG de la région)
- ❖ Le référent déontologue « élu » permet aux élus de solliciter des conseils pour leur situation individuelle (prestation mutualisée auprès du CDG69)

en 2023

- RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE/LAÏCITÉ POUR LES AGENTS
88 saisines (26 en 2022)
- RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE POUR LES ÉLUS
24 saisines (dispositif créé en 2023: néant en 2022)



Équipe



1



La proposition faite en mai 2023 de conventionner pour le conseil déontologique aux élus a rencontré rapidement un vif succès : en quelques mois, 264 conventions ont été réceptionnées (dont la majorité des EPCI).

mission

- ❖ Éviter l'altération de la santé physique et mentale des agents
- ❖ Vérifier la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé des agents
- ❖ Préconiser si nécessaire des aménagements afin de permettre le maintien dans l'emploi
- ❖ Conseiller les collectivités et les agents en matière de prévention des risques professionnels

en 2023

- **254** collectivités adhérentes et services publics (254 en 2022)
- **14 775** agents suivis (14 885 en 2022)
- **1 887** visites assurées par les médecins de prévention (2 297 en 2022)
dont **91 %** de visites occasionnelles (67 % en 2022)
- **3 102** visites assurées par les infirmiers en santé au travail (2 707 en 2022)
- **12** sensibilisations inter-collectivités sur la prévention des risques professionnels
 - Par les **4** équipes pluridisciplinaires du département
 - **97** agents, encadrants, élus présents
 - Thèmes : Rôles et responsabilités de l'encadrement en matière de santé et sécurité au travail dont RPS, TMS en petite enfance, service entretien, amiante,
- **244** employeurs utilisateurs du portail Medtra

Équipe



16



Mise en place des nouvelles modalités de suivi médical en santé au travail en lien avec le décret de 2022 instaurant les visites d'information et de prévention.

mission

- ❖ Recueillir les signalements des victimes ou témoins de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes
- ❖ Orienter les victimes
- ❖ Caractériser les signalements et adresser des préconisations aux employeurs concernés

en 2023

- **46** saisines (34 en 2022) dont 70% émanent d'employeurs de plus de 50 agents
- **Les principaux motifs de saisine :**
 - Harcèlement moral et/ou sexuel (34)
 - Discrimination (8)
 - Violence, agression (4)

Équipe



5



70% des agents ayant effectué un signalement décident de lever la confidentialité, ce qui permet au CDG38 de contacter l'employeur.



LES ACTIVITÉS INTERNES

BUREAUX ET CONSEILS D'ADMINISTRATION

mission

- ❖ Le Conseil d'Administration constitue l'organe délibérant de l'établissement, il est composé de 33 membres titulaires et 33 suppléants.
- ❖ Le bureau exécutif, réunit, autour du Président, 7 membres du Conseil d'administration en présence du comité de direction.

en 2023

- 7 séances de CA et **59** délibérations adoptées (6 et 55 en 2022)
- **15** réunions de bureau exécutif (16 en 2022)



Équipe



1



Stratégie 2026 : mise au point, déclinaison et ajustements continus.

mission

- ❖ Soutenir les services du CDG dans leurs conseils aux collectivités
- ❖ Diffuser et expliquer l'actualité juridique en droit de la fonction publique aux services du CDG et aux collectivités

en 2023

- **92** collectivités nous ont sollicité (122 en 2022)
- **191** réponses apportées (210 en 2022)
- Rédaction de **1** note juridique à l'issue d'un travail inter-pôles (7 en 2022)
- Gestion de **1** contentieux  recours gracieux (3 en 2022)
- Animation de **11** comités éditoriaux, rédaction et diffusion des actus sur le site internet du CDG38 (10 en 2022)
- Passation de **4** marchés et **2** consultations de faible montant (4 et 8 en 2022)
- Suivi de l'actualité juridique et sensibilisation à l'environnement territorial : participation à **11** cafés juridiques et diffusion de **50** panoramas de presse (7 et 48 en 2022)

Équipe



2



Révision des formats de collaboration avec les autres pôles pour améliorer l'information juridique au sein du CDG38.

mission

- ❖ Gérer, en lien avec l'exécutif et la direction, la communication print et web, externe et interne
- ❖ Recueillir les besoins des services et les associer dans la mise au point des productions

en 2023

⇒ *CONCEPTION/RÉALISATION DE SUPPORTS DE COMMUNICATION*

- Rapport d'activités 2022 (**1 000** exemplaires adressés aux collectivités affiliées+ diaporama diffusé en Conseil d'administration)
- Conception et envoi de la newsletter du CDG38 tous les mois (**11**)
- Création des plaquettes/affiches : formation secrétaires de mairie, site emploi-territorial.fr – déclaration de vacances d'emploi, SEEPH, dépliant TMS, gala des préventeurs, montant net social..

⇒ *SITE WEB*

- Mise à jour régulière d'actus ou de documents téléchargeables sur le site internet.

⇒ *ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU PERSONNEL*

- **2** AG/an avec en moyenne **70** participants, élaboration du diaporama

⇒ *PARTICIPATION AU CONGRÈS DES MAIRES DE L'ISÈRE*

⇒ *COMMANDE DE GOODIES ÉCOFRIENDLY*

Équipe



1



Projet de refonte du site internet en écoconception courant 2024.

mission

- ❖ Assurer l'assistance des matériels et applications
- ❖ Assurer la maintenance évolutive et corrective du matériel et des applications développées par le service
- ❖ Piloter le schéma directeur des systèmes d'information

en 2023

- **875** demandes reçues via l'outil d'assistance informatique (425 en 2022)
- **120** postes (116 en 2022)
- **37** serveurs administrés en interne (33 en 2022)
- **10** serveurs hébergés (9 en 2022) permettent la gestion du site internet et permettent de proposer aux collectivités un accès en mode portail aux applications les concernant (notamment le logiciel de Gestion des carrières et celui de Médecine préventive)
- **7** copieurs multifonctions et **40** imprimantes (7 et 41 en 2022)
- **19** logiciels métier « externes » et **9** logiciels « internes » (idem en 2022)
- **9** sites distants (l'Antenne Nord-Isère et **8** locaux pour le service de médecine préventive)

Équipe



3



Élaboration du SDSI et démarrage des premiers projets.

mission

- ❖ Gestion intégrée du personnel (paie, carrière, maladie, congés, temps de travail, frais de déplacements, action sociale, ...) des agents titulaires, contractuels et élus de l'établissement, et ceux mis à disposition des collectivités (interim public)
- ❖ Mise en œuvre des projets RH en interne (formations, conditions et organisations du travail, ...)

en 2023

- **207** paies par mois (198 en 2022) dont :
 - 101** agents internes, 7 élu(e)s, 1 FMPE (fonctionnaire momentanément privé d'emploi)
 - 44** vacataires (concours et instances médicales)
 - 53** agents mis à disposition via l'interim public
- **93** agents permanents gérés (90 en 2022)
- + **118** agents en mission temporaire (dont 14 en situation de handicap)
- **2** séances du CST (comité social territorial) interne (3 en 2022) + 8 réunions direction/représentants du personnel
- **15** procédures de recrutement (26 en 2022)

PROJETS RH MIS EN ŒUVRE

2 groupes de travail sur l'évolution du RIFSEEP – entretien professionnel et CIA, préparation du BP (budget prévisionnel) en M57, évolutions contrat assurance statutaire et mutuelle prévoyance, évolutions du télétravail (avec mise en place indemnité), modulation et cumul FMD (Forfait mobilités durables) / PDA (Plan de déplacement des administrations) avec convention SMMAG (Syndicat mixte des mobilités de l'aire grenobloise).

Équipe



4



Mise en œuvre fin 2023 de la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (critères identiques à ceux de la FPE).

mission

- ❖ Intervenir pour le compte des besoins propres au CDG38

en 2023

- **2 299** mandats – hors mandats d'annulation (2 141 en 2022)
- **2 710** titres de recettes (2 530 en 2022)
- **4** bâtiments gérés (SMH, villas, ANI, Echirolles), **7** centres fixes dédiés à la santé sécurité au travail, aménagés et gérés en partenariat avec les collectivités territoriales :

Crolles, Les Abrets-en-Dauphiné, Monestier-de-Clermont, Saint-Égrève, Saint-Marcellin, Villefontaine, Ville-sous-Anjou.

- **62** demandes d'intervention reçues via l'outil GLPI (utilisé depuis fin 10/2023)
- **28** véhicules suivis pour **210 000 km** parcourus (28 et 249 000 en 2022)

Équipe



6



Passage à la nomenclature M 57 au 1^{er} janvier 2023.



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023



CDG 38

FIN