



# AU CŒUR DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE DE L'ISÈRE

## RAPPORT D'ACTIVITÉS 2018

### Le mot du président

En cette période de peur du lendemain et de contestation de nos institutions, je tiens, avec tous les membres du conseil d'administration, à réaffirmer le sens de notre action aux services de vos collectivités.



Nous voulons renforcer les solidarités territoriales, assurer la continuité d'un service public local de proximité dont l'efficacité découle de la mutualisation.

Comment mener à bien une telle ambition ? Tout d'abord en étant attentif aux difficultés que vous rencontrez. De là, la décision de baisser le taux de la cotisation de 10 %. Ensuite, en offrant de nouveaux services pour alléger votre tâche : réalisation des dossiers de retraite, dématérialisation, gestion de la paye, etc. Enfin, en mutualisant avec les autres centres de gestion tant au niveau national, avec la mise en commun de nos outils informatiques, qu'au niveau régional comme par exemple le travail en commun avec le CNFPT pour la mise en place d'un plan de formation à destination des communes de moins de 50 agents. Ou encore certaines missions confiées à un autre centre de gestion (réfèrent déontologue, calcul des allocations chômage...).

Mais force est de constater que de nombreuses collectivités ne saisissent pas encore les opportunités ainsi proposées. Cela montre l'effort que nous avons à faire. Et renforce notre détermination pour que vous trouviez auprès du CDG 38 l'écoute et l'aide qui vous sont nécessaires.

**Marc Baietto,**  
Président du CDG 38

Retrouvez l'intégralité  
du Rapport d'activité 2018  
sur [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)



## CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

## LES CONTRIBUTIONS DES COLLECTIVITÉS AU CDG38 DIMINUENT EN 2018

Le CDG 38 s'emploie à développer son offre de service afin de l'adapter en permanence à l'évolution des besoins des employeurs. Avec une exigence supplémentaire : permettre à tous d'y accéder au moyen de tarifs compétitifs. **Les plus petites collectivités doivent être préservées d'un décrochage qualitatif.** Et cet impératif est encore plus prégnant dans le contexte de contrainte budgétaire. C'est pourquoi, le CDG a pris la décision d'alléger leurs contributions, prenant ainsi sa part de l'effort financier auquel tous sont aujourd'hui tenus.

- La cotisation des collectivités affiliées baisse de 10 %.
- Elle est ramenée de 1 % à 0,9 % de la masse salariale, soit une économie de 400 000 € par an pour les employeurs.
- La participation financière, jusqu'alors facturée aux collectivités bénéficiant des contrats-groupe en matière de mutuelle (complémentaire santé et garantie maintien de salaire) et des solutions informatiques dématérialisées, est supprimée. Cela représente une économie pour les employeurs de 45 000 € par an.

0,9 % nouveau taux de cotisation en 2018

**La santé au travail des agents passe aussi par la prévention et la gestion des risques psychosociaux.** Or, les employeurs peinent à répondre aux situations de souffrance au travail qui sont plus fréquemment déclarées aujourd'hui, dans un contexte de réorganisation massive et de moyens contraints. Pour les y aider, le pôle administratif et psychosocial du CDG 38 a conçu un dispositif d'accompagnement. 3 collectivités de grande taille y ont fait appel en 2018. Il repose sur deux principes d'action : une phase d'écoute de l'agent destinée à identifier la situation de souffrance au travail et préciser la demande vis-à-vis de l'employeur ; une phase d'analyse débouchant sur des préconisations d'actions correctives (aménagement organisationnel, médiation, accompagnement psychologique individuel...). Selon des modalités définies avec la collectivité, différents intervenants (médecin de prévention, assistant social, conseiller en prévention, responsable RH, assistant social, psychologue du travail...) peuvent être associés au processus et venir nourrir la réflexion. **L'intervention systématique d'un psychologue du travail du CDG 38, extérieur à la collectivité, favorise l'expression de l'agent, dont il peut aussi assurer le relai auprès de l'employeur.** Il garantit également une expertise neutre de chaque situation, la collectivité restant seule décideur des actions à mettre en œuvre.



Olivier Dussopt, secrétaire d'État chargé de la fonction publique au CDG 38, le 19 novembre 2018, pour un échange avec des agents des trois fonctions publiques.

## LE CDG ACCOMPAGNE LA PRISE EN CHARGE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

En 2018, le CDG 38 a également poursuivi ses publications afin de doter les services d'outils opérationnels pour protéger la santé et la sécurité des agents. 62 documents « sécurité », mis à jour, sont disponibles sur [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) : nomination de l'assistant de prévention, Trame de réalisation du Document unique, Conduite de véhicules et d'engins, Guide des formations obligatoires en santé et sécurité.

Après une première expérience réussie en 2017, le dispositif a été relancé en 2018. Il vise à répondre au besoin récurrent des employeurs qui peinent à recruter des assistant(e)s ressources humaines pour la paie et la gestion des carrières de leurs agents dans le cadre de missions temporaires (remplacement d'agents provisoirement indisponibles ou renfort de service). En pratique, il consiste à recruter des demandeurs d'emploi disposant d'une expérience ou d'une formation en ressources humaines, et à leur apporter une formation théorique et pratique à l'environnement territorial et aux règles de la fonction publique territoriale. En 2018, 12 personnes ont bénéficié de cette formation. Comme en 2017, toutes ont trouvé immédiatement un emploi temporaire ou permanent en collectivité. Ce dispositif - exclusivement financé sur les fonds propres du CDG 38 - devient annuel en 2019.

**Un grand merci aux collectivités qui participent activement en accueillant les stagiaires ou en leur faisant confiance dans la cadre de nos missions d'intérêt public.**

Disponible sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) (rubrique : cdg38/nos publications)



27 professionnels & 12 618 agents suivis en 2018

Pour répondre aux besoins des employeurs qui peinent à remplir leurs obligations de prévention et de suivi médical de leurs agents, le CDG 38 a réorganisé son service Santé en 2014, autour de deux axes : prioriser les actions conduites en milieu de travail et renforcer les équipes d'intervenants. Cette réorganisation porte ses fruits. 27 professionnels (médecins, infirmiers, psychologues, préventeur, assistant médical...), répartis dans 5 équipes pluridisciplinaires et territorialisées, mobilisent et croisent leurs expertises complémentaires (médicales, techniques, organisationnelles...). **De nouvelles collectivités ont ainsi pu être prises en charge** (Saint-Martin-d'Hères, Pont-de-Claix notamment). Au total, près de 12 600 agents sont aujourd'hui suivis, un chiffre en hausse de 17 % par rapport à 2017.

## LE DISPOSITIF EMPLOI-FORMATION D'ASSISTANTS RH SE PÉRENNE

## UNE MEILLEURE COUVERTURE EN MÉDECINE PRÉVENTIVE

## COMMUNE NOUVELLE AUX CÔTÉS DES ÉLUS ET DES ÉQUIPES

6 communes nouvelles, issues de la fusion de 11 collectivités, ont été créées en Isère en 2018. Elles s'ajoutent aux 10 communes nouvelles créées depuis 2015. Le CDG 38 a accompagné les exécutifs et les équipes des collectivités dans cette mutation. **Quatre de ces projets ont pu bénéficier du transfert d'expériences et d'une aide méthodologique au pilotage pour faciliter les multiples changements** (politique, culturel, organisationnel, RH...) qu'emporte la fusion. Ces nouvelles entités vont intégrer le réseau départemental des communes nouvelles animé par le CDG 38. De plus, de nombreux contacts ont été noués entre les consultants du CDG 38 et les territoires dont des maires continuent à s'interroger sur leur rapprochement. Nos équipes seront prêtes à les épauler le moment venu.

16 communes nouvelles en Isère depuis 2015

## MÉDIATION LE CDG TIERS DE CONFIANCE DU RÈGLEMENT DES LITIGES

L'établissement s'est porté volontaire pour proposer la médiation préalable obligatoire prévue par la loi de modernisation de la Justice du XXI<sup>e</sup> siècle. **Ce nouveau dispositif légal permet de renouer le dialogue entre les agents et leurs employeurs via un mode alternatif de règlement des conflits.** Convaincu de son intérêt, le CDG 38 a diffusé une brochure aux collectivités détaillant la procédure et ses avantages. Plus de 200 collectivités, soit une sur trois a souhaité passer une convention pour bénéficier des services du médiateur du CDG 38, tiers de confiance, afin de les aider à trouver une solution amiable à leur différend.



Disponible sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) (rubrique : cdg38/nos publications)



Disponible sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr) (rubrique : cdg38/nos publications)

## PAIE, CARRIÈRE, RECRUTEMENT DES SERVICES AUX PLUS PRÈS DES EMPLOYEURS

À la suite de l'étude menée en 2017 pour identifier les demandes des employeurs en matière de gestion administrative du personnel, le CDG 38 a proposé, en 2018, une offre de service renouvelée. **De nouvelles solutions de gestion de la Paie ont été déployées.** 21 nouvelles collectivités ont confié au CDG 38 la réalisation complète de leurs opérations de paie, soit désormais près de 600 bulletins de paie réalisés chaque mois pour 30 employeurs. Le CDG 38 a également réalisé 3 audits du système de paie et mis à disposition, en urgence, un agent formé, pour pallier une absence ponctuelle, (service « SOS Paie ») auprès de 13 collectivités. Ces solutions permettent de répondre aux exigences de fiabilité et de conformité réglementaire et comptable de la paie des agents. Pour sécuriser la mise en place du prélèvement à la source dans les collectivités le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CDG 38 a également coopéré avec la DGFIP, et réalisé de nombreux tests de flux durant l'année. En 2018 également, chaque employeur s'est vu attribuer **un correspondant unique pour le conseil statutaire et la gestion des carrières de ses agents** (et la réalisation des paies s'il adhère au service). Cette organisation améliore la transversalité des réponses et leur pertinence aux particularités de chaque collectivité. Ce service a également repris ses permanences régulières en différents lieux du département. **L'offre de service d'aide au recrutement s'est étoffée.** Le CDG 38 accompagne désormais les employeurs sur une partie ou tout au long du processus, selon leurs besoins : définition du besoin et des critères de sélection, publicité des offres, rédaction du profil de poste, analyse des candidatures, participation au jury... Une mission de conseil est spécifiquement dévolue au recrutement des encadrants (DGS, DGA, DRH, DST, responsable de service), avec pour particularité de proposer l'évaluation des compétences managériales des candidats (questionnaire PerformanSe®).

Cette démarche d'amélioration de l'offre aux employeurs se poursuit en 2019 avec une prestation renouvelée en matière de retraite.

220 collectivités engagées

## UNE ORGANISATION INTERNE PLUS PERFORMANTE

L'organisation de l'établissement a évolué en 2018 : elle repose désormais sur trois directions au lieu de quatre. Les anciennes directions Emploi-Concours et Carrière-RH n'en font plus qu'une. **Cette nouvelle direction "Conseils et Ressources Humaines" couvre le continuum de la vie professionnelle des agents (du pré-recrutement au départ en retraite), ce qui devrait améliorer la transversalité des réponses aux employeurs.** Des règles de fonctionnement internes ont aussi été revues afin de gagner en efficacité. Comme c'est la règle, le temps de travail des agents du CDG 38 est désormais conforme à la durée légale (1607 heures/an). Par ailleurs, le régime indemnitaire instauré en 2018 (conformément aux règles du RIFSEEP) définit une cotation de poste en fonction des responsabilités des agents, quel que soit leur grade. Enfin, le télétravail qui est expérimenté depuis le printemps 2018, sera généralisé sur les postes compatibles en 2019. On sait aujourd'hui que cela participe à améliorer la qualité de vie au travail, avec à la clé une baisse de l'absentéisme, sans compter l'impact positif sur l'environnement de la réduction des déplacements.

## MUTUALISATION LA DYNAMIQUE S'AMPLIFIE

La mutualisation est un levier incontournable pour répondre à l'exigence d'efficacité. En 2018, à nouveau, le CDG 38 s'est attaché à renforcer les coopérations pour proposer une offre de service harmonisée avec des coûts maîtrisés. Illustration dans 4 domaines.

- **Dématérialisation** : 300 collectivités ont eu recours à une des solutions de gestion mutualisées (transmission au contrôle de légalité, pièces comptables et parapheur électronique) en 2018, soit un nombre d'utilisateurs en hausse de 57 % en 4 ans. En 2019, l'offre sera complétée par un service d'archivage électronique et un outil permettant aux collectivités de se doter d'un « profil acheteur ». Cette prestation n'est plus facturée aux collectivités : son financement est mutualisé dans le cadre de la cotisation additionnelle.
- **Contrats groupe** : négociés par le CDG, ils permettent aux collectivités d'obtenir des tarifs et des conditions intéressantes, grâce à la mutualisation des risques. Résultat : **le nombre d'agents couvert par un contrat d'assurance complémentaire Santé et/ou Prévoyance a progressé de 22 % en 4 ans ; 7 588 agents sont aujourd'hui protégés.** Un nombre attendu en hausse, car désormais cette prestation est incluse dans la cotisation additionnelle.
- **Aide sociale** : les assistantes sociales du CDG 38 suivent deux fois plus d'agents en difficultés (financières, accès aux droits, logement) : 95 en 2014 et 198 en 2018.
- **Emploi** : le nombre d'offres d'emploi de l'Isère publiées sur le site emploi-territorial, mutualisé par 86 CDG, a doublé en 4 ans (2 990 en 2018 contre 1 516 en 2014).

EN 9 FAITS MARQUANTS



2018

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

**Santé au Travail** 12618 agents suivis  
4305 visites médicales et entretiens infirmiers, 140 actions en milieu de travail  
**Gestion des RPS**  
44 diagnostics d'unité de travail  
224 situations individuelles et collectives suivies par les psychologues du travail  
201 agents pris en charge par les assistantes sociales  
**Prévention des Risques Professionnels**  
86 missions de conseil, 53 journées d'inspection (ACFI), 217 jours d'action en milieu de travail, 62 documents thématiques mis en ligne

## L'ACTIVITÉ EN CHIFFRES

### EMPLOI / CONCOURS

**Missions temporaires**  
224 missions de remplacements réalisées par 152 personnes dont 22 en situation de handicap  
**Promotion de l'emploi**  
281 candidatures orientées et 91 candidats reçus en entretien  
2 forums et 20 réunions d'information

**Mobilité**  
154 entretiens individuels avec 64 agents en demande de mobilité  
83 ateliers d'accompagnement

**Maintien dans l'emploi**  
128 élus ou agents sensibilisés aux enjeux du handicap  
64 aménagements de postes et 8 études ergonomiques réalisés

**Bourse de l'emploi**  
4778 déclarations de vacance et 2990 offres d'emploi diffusées  
1965 notifications de recrutement

**Sélection professionnelle**  
421 personnes titularisées depuis 2013

**Concours** 11 concours et examens professionnels organisés pour 3724 candidats et 222 lauréats  
4336 demandes de renseignements

**Professionalisation**  
14 demandeurs d'emploi formés au métier d'Assistant RH/Paie et 8 au métier de Secrétaire de mairie  
41 personnes en situation de handicap formées  
12 contrats d'apprentissage

**Maison de l'emploi territorial** 3923 demandes traitées

## CARRIÈRE / RH

**Conseil en GRH**  
9 missions d'appui au recrutement et 4 missions d'accompagnement aux communes nouvelles  
**Instances paritaires**  
24 CAP (1046 dossiers examinés) et 11 CT/CHCST (552 dossiers examinés)  
10 dossiers soumis au Conseil de discipline

**Gestion des carrières**  
13959 carrières gérées, 654 dossiers de promotion interne contrôlés et 13878 avancements validés, 616 dossiers de retraite validés, 174 calculs d'allocations chômage et 90 dossiers d'expertise juridique statutaire

**Instances médicales**  
33 réunions et 2886 dossiers instruits

**Dialogue social**  
19950 heures de décharges d'activité syndicales rémunérées et 24000 € de subventions aux organisations syndicales dont 12000 € au titre de l'équipement informatique

**Médiation**  
4 procédures de médiation réalisées, 220 employeurs adhérents

## GESTION LOCALE

**Archives itinérantes**  
475 journées d'intervention (41 collectivités)  
618 ml d'archives classées et 475 ml proposées à l'élimination  
18 diagnostics

**Dématérialisation**  
300 collectivités utilisent une solution mutualisée et 514 signataires du certificat électronique

**Paies**  
497 bulletins de paies par mois réalisés pour 30 employeurs  
3 audits de la paie et 13 interventions « SOS paie »

**Assurance Statutaire**  
312 employeurs assurés et 10732 agents couverts

**Documentation**  
309 nouveaux ouvrages et 583 visiteurs externes  
166 jours d'ouverture

**Ticket-restaurant**  
109 collectivités adhérentes

**Mutuelles**  
185 employeurs adhérents en Santé (2565 agents couverts) et 163 en Prévoyance (5023 agents)

### CENTRE DE GESTION

#### MISSION « ÉCOLES ET TERRITOIRES »

Depuis sa création en 2015, la Mission « Écoles et Territoires » accompagne les collectivités dans la mise en œuvre des réformes des rythmes scolaires. Elle a offert un appui à la qualification des intervenants sur les temps périscolaires (Certificat de Qualification Professionnelle de personnes recrutées en contrats d'avenir) et accompagné les communes dans l'élaboration de leur projet éducatif de territoire (PEdT) ou, plus récemment, dans la mise en place du « Plan mercredi ». Avec la fin des contrats aidés et le retour généralisé à la semaine de 4 jours, elle investit de nouveaux champs d'action. **En 2019, la Mission animera sur site des ateliers d'échange de pratiques professionnelles pour soutenir les agents dans leur quotidien.** Elle pourra également intervenir comme médiateur lors de conflits impliquant les membres de la « communauté éducative » (école, parents, enfants, élus, agents). Enfin, elle poursuivra ses actions de formation (laïcité en pratique, relation avec l'Éducation nationale...) en direction des agents et plus largement des acteurs impliqués dans l'éducation.



#### POUR SUIVRE LE DIALOGUE SOCIAL

Parfois tendu, le dialogue avec les organisations syndicales se poursuivra en 2019 dans le cadre d'instances renouvelées à l'issue des élections professionnelles de décembre 2018. Avec cette année, **la mise en place des commissions consultatives paritaires (CCP), nouvelle instance dédiée aux agents contractuels.** L'activité de ces différentes instances sera facilitée. Une aide a été allouée aux organisations syndicales pour l'acquisition de matériel informatique (700 € par représentant), notamment pour permettre aux représentants du personnel de prendre connaissance des dossiers par voie dématérialisée. Cette aide s'ajoute aux 12 K € de subvention annuelle de fonctionnement alloués à ces organisations. De plus, les outils de dématérialisation des échanges, mis en place depuis 2017 pour le CT-CHSCT, seront progressivement généralisés. La saisine des instances consultatives par les employeurs sera ainsi facilitée, de même que l'instruction et l'examen des dossiers.

### GESTION LOCALE

#### AIDER LES COLLECTIVITÉS À PROTÉGER LEURS DONNÉES PERSONNELLES

Avec l'entrée en vigueur du nouveau règlement en matière de protection des données personnelles (RGPD) en mai 2018, les collectivités sont désormais responsables des données personnelles qu'elles détiennent. Elles ont donc l'obligation d'en assurer la protection. À défaut, le maire s'expose à des sanctions, notamment financières. Sans compter les répercussions d'une perte de confiance des personnes dont les données seraient volées ou perdues. Parmi les mesures à prendre, chaque collectivité a l'obligation de se doter d'un délégué à la protection des données (DPD), fonction qui peut être mutualisée entre plusieurs collectivités. **C'est l'option que propose le CDG 38 : une dizaine de collectivités vont expérimenter un DPD mutualisé.** Avec des avantages évidents.

Se conformer au RGPD nécessite en effet des compétences techniques, une veille juridique, l'acquisition d'un logiciel de gestion... et peut être chronophage. Opter pour une solution mutualisée, c'est l'assurance de données protégées pour un coût partagé.



#### PILOTER LA BOURSE DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Après avoir contribué à sa création en 2017, le CDG 38 participe à la gouvernance du Groupement d'intérêt public (GIP). Ce GIP organise le partage de solutions informatiques, permettant aux centres de gestion de bénéficier d'outils mutualisés. **C'est le cas du portail <emploi territorial> labellisé par le GIP en juillet 2018. Créé en 2004 par six centres de gestion, dont celui de l'Isère, et le CNFPT, ce portail est devenu un véritable service public de l'emploi territorial : 86 CDG l'utilisent déjà, soit plus de 40 000 employeurs territoriaux (collectivités, EPCI, SDIS...). En 2019, tous les CDG y auront recours. Et les offres d'emploi qui y seront publiées seront automatiquement transférées sur « Place de l'emploi public », la nouvelle bourse de l'emploi inter-fonction publique. Les collectivités feront ainsi l'économie d'une double saisie, tout en bénéficiant d'une audience élargie. Pour le compte du GIP, le CDG 38 est le référent pour la bonne exploitation de ce nouvel outil. Nos équipes formeront les gestionnaires RH des départements nouveaux utilisateurs du site <emploi territorial>.**

### CARRIÈRE / RH

#### DÉPLOYER LA NOUVELLE OFFRE RETRAITE

Suite à l'enquête menée en 2017 auprès des employeurs pour identifier leurs attentes en matière de services RH, le CDG 38 a fait évoluer son offre. En 2018, l'organisation du conseil statutaire a été revue avec la spécialisation d'une équipe de trois agents en matière de retraite. Le chantier se poursuit avec la diffusion (au Congrès des Maires puis par La Poste) des plaquettes présentant notre offre enrichie pour sécuriser la constitution des dossiers de retraite. Selon le besoin de l'employeur, le service Retraite du CDG 38 peut aider à la constitution des dossiers de retraite et contrôler leur fiabilité réglementaire, fiabiliser des comptes individuels retraite (CIR) ou encore constituer le dossier de liquidation dans son intégralité. Il apporte également un conseil personnalisé aux



Disponible sur : [www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)  
(rubrique : cdg38/ nos publications)

**agents sur leurs droits. Cette prestation n'est pas facturée aux collectivités qui l'utilisent : son financement est désormais inclus dans la cotisation additionnelle.**

#### UN NOUVEAU CONTRAT CADRE POUR L'ASSURANCE STATUTAIRE ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le contrat groupe d'assurance statutaire et les contrats santé et prévoyance arrivent à échéance à la fin de l'année 2019. À l'issue de la mise en concurrence des opérateurs, de nouveaux contrats seront proposés aux collectivités pour la période 2020-2024. Ouvert à l'adhésion facultative des employeurs, chaque contrat leur permet d'obtenir des tarifs et des conditions intéressantes, grâce à la mutualisation des risques. Concernant la protection sociale complémentaire, le cadre mutualisé de la convention garantit également son caractère social, l'égalité de traitement et la mise en œuvre de mécanismes de solidarité entre les adhérents. **Depuis 2018, cette protection complémentaire est une mission prise en charge par la cotisation additionnelle.** Aucune contribution financière n'est plus demandée aux employeurs.



### EMPLOI - CONCOURS

#### HANDICAP :

##### UNE 4<sup>ÈME</sup> CONVENTION AVEC LE FIPHP

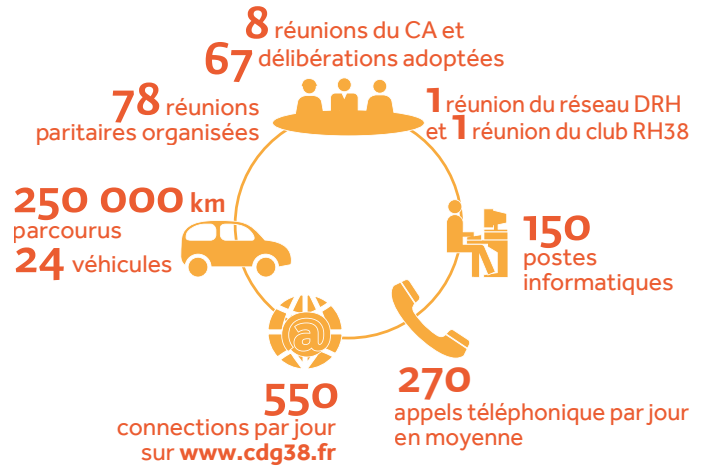
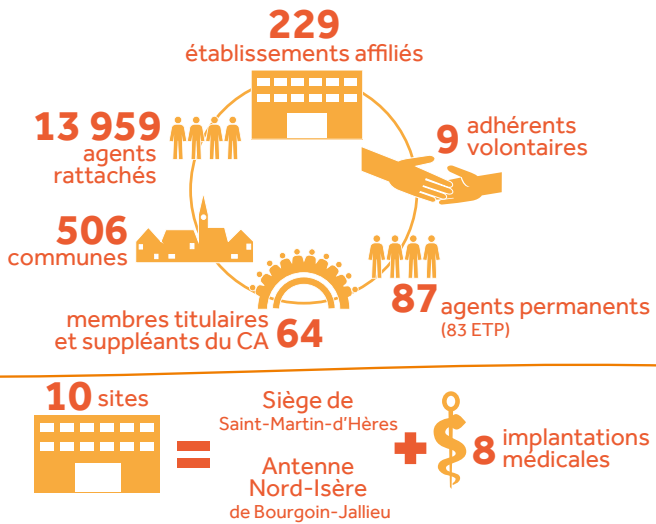
Le CDG 38 renouvellera en 2019 la convention qui le lie au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP), depuis 10 ans. Et ce malgré le désengagement financier du FIPHP qui a mis fin, en 2017, à son programme d'aide à la mise en accessibilité des bâtiments. En effet, **si le taux d'emploi dépasse désormais le seuil légal (6,62 % en 2017 dans la fonction publique territoriale), les besoins d'accompagnement et de formation des agents en poste augmentent.** La nouvelle convention pour la période 2019-2024 va permettre de continuer d'accompagner concrètement les collectivités à répondre à leur obligation d'emploi et de reclassement ou de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.



#### EN ROUTE VERS DES PLANS DE FORMATION MUTUALISÉS

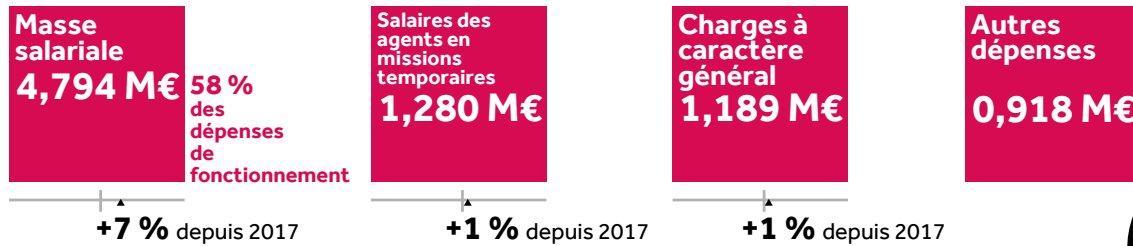
Comment optimiser la formation des agents des communes de moins de 50 agents ? Réponse : en adaptant mieux l'offre aux besoins réels des collectivités et en dispensant les formations au plus près des agents. Pour y parvenir, les centres de gestion de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de Savoie et de Haute-Savoie, et la délégation régionale du CNFPT ont décidé d'unir leurs compétences autour d'un dispositif innovant. Il s'adresse à 1 615 collectivités de moins de 50 agents et concerne 14 500 agents, soit 90 % des communes et 29 % des agents des 5 départements (271 communes et 2191 agents en Isère). À l'automne 2018, les « Relais formation » ont été sensibilisés pour recenser les besoins en formations des employeurs (à l'échelle d'un territoire regroupant un ensemble de collectivités géographiquement proches). 20 d'entre eux sont désormais mobilisés. Les besoins sont identifiés autour de trois familles de métiers : secrétaire de mairie, enfance et restauration collective, emplois techniques. **En étroite relation avec les référents territorialisés du CNFPT, ces besoins sont ensuite intégrés dans un plan de formation mutualisé à l'échelle du territoire considéré.** Ce dispositif est coordonné par un agent du CDG 38 dont le poste est mutualisé entre les cinq CDG partenaires. 2019 verra l'aboutissement de la démarche : le règlement de formation et les plans de formation mutualisés seront présentés au Comité technique départemental en juin 2019. Ces plans mutualisés et territorialisés couvriront la période 2019-2021.

# 2018 en chiffres



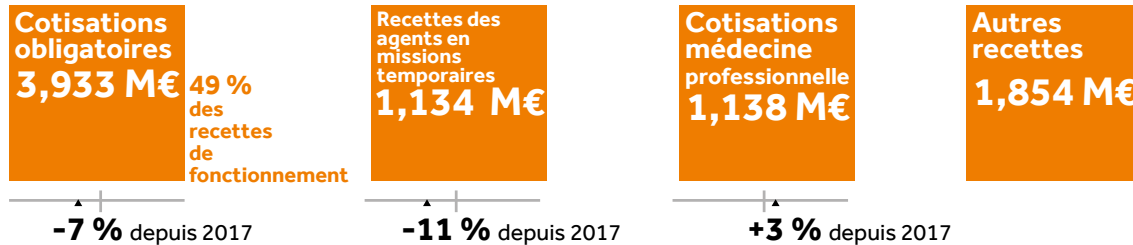
## Les principaux postes de fonctionnement

### DÉPENSES : TOTAL 8,181 M €

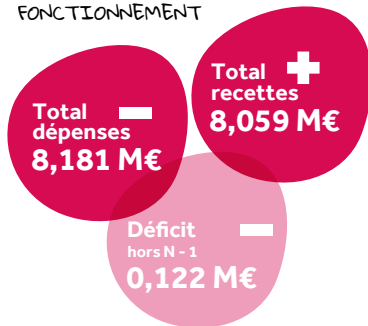


Le taux de la cotisation obligatoire a diminué de 10 % le 1<sup>er</sup> juillet 2018 = 0,9 %

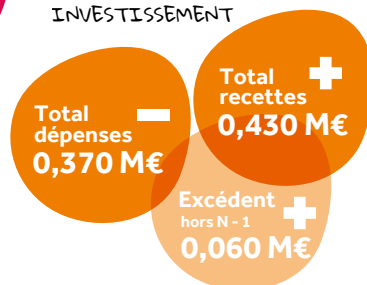
### RECETTES : TOTAL 8,059 M €



## FONCTIONNEMENT



## INVESTISSEMENT



## Les dépenses de fonctionnement par politique

