



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 20/12/2021

Reçu en préfecture le 20/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_53-DE

DÉLIBÉRATION

2021/53

ADHESION DU CDG 62 AU CONTRAT GROUPE RISQUES STATUTAIRES

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Jeudi 16 Décembre 2021 à 9 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL.

- ♦ **Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ **Etaient absents ou excusés** : Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER
- ♦ Etaient également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 modifié, pris pour l'application du deuxième alinéa de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Vu la délibération n° 2021/46 en date du 23 novembre 2021 fixant les tarifs d'assurances statutaires ;

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le centre de gestion a mis en place un contrat groupe assurances statutaires auquel les collectivités territoriales et établissements publics, affiliés obligatoires, volontaires ou adhérents au socle commun, peuvent souscrire et ceci à effet du 1^{er} janvier 2020.

Instauré en 2012, ce contrat groupe a évolué au cours des années, en faisant le deuxième de France, regroupant plus de 400 collectivités et plus de 15 000 agents au 31 décembre 2019.

Ce contrat groupe se divise en 7 lots dont un relevant du régime des agents IRCANTEC (lot 7). Les 6 autres lots sont relatifs aux agents CNRACL et sont fonction de la strate d'agents considérés de la collectivité ou de l'établissement.

Le 23 novembre 2021, le conseil d'administration du centre de gestion a, suite à l'avis favorable rendu par la commission d'appel d'offres du 23 novembre 2021, validé les nouveaux taux proposés par l'assureur. Le Président propose l'adhésion du centre de gestion à ce contrat groupe au titre des garanties relatives aux agents CNRACL sur les risques suivants :

Lot 5 – CNRACL	
Collectivités et établissements publics de 101 à 200 agents CNRACL	
Courtier : SOFAXIS	Assureur : CNP
Décès	0,15 %
Accident de travail <i>Franchise à 15 jours</i>	3,36 %
Longue maladie / Longue durée	3,79 %
Maternité – Paternité - Adoption	0,39 %
Maladie ordinaire <i>Franchise à 10 jours en absolue</i>	2,15 %
Taux global	9,84 %

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- *DECIDE* d'adhérer au contrat groupe risques statutaires mis en place par le centre de gestion du Pas-de-Calais à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- *PRECISE* que le taux global relatif aux garanties souscrites au titre du lot n°5 s'élève à 9,84 %.

Ainsi fait et délibéré en séance,
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 16 décembre 2021

Le Président,

Joël DUQUENOY



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 20/12/2021

Reçu en préfecture le 20/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_54-DE

DÉLIBÉRATION

2021/54

AVENANTS DE PROLONGATION DES CONVENTIONS REGIONALES RELATIVES A L'ORGANISATION ET AUX MODALITES DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE CONCOURS ET D'EXAMEN PROFESSIONNELS ORGANISES PAR LES CENTRES DE GESTION DES HAUTS-DE-FRANCE

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Jeudi 16 Décembre 2021 à 9 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL.

- ♦ **Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ **Etaient absents ou excusés** : Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ Etaient également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi Hoeffel n° 94-1134 du 27 décembre 1994 modifiant certaines dispositions relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale concernant le transfert de compétences des concours de la catégorie A et B (sauf A+) vers les centres de gestion ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2009-1732 du 30 décembre 2009 modifié, fixant les modalités du transfert des missions et des ressources du centre national de la Fonction Publique Territoriale à certains centres de gestion en application de l'article 22-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 modifié, relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n° 2015-59 du 8 décembre 2015 du conseil d'administration du centre de gestion du Pas-de-Calais autorisant la signature par le Président, de la charte régionale Nord / Pas-de-Calais / Picardie relative aux modalités d'exercice des missions communes ;

Vu la convention générale régionale Hauts-de-France relative aux modalités de remboursement des coûts engendrés par l'organisation des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B en date du 1^{er} juillet 2017 ;

Vu la convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du centre national de la Fonction Publique Territoriale au 1^{er} janvier 2016 ;

Monsieur le Président expose aux membres du Conseil d'Administration :

- Que les 5 centres de gestion des Hauts-de-France ont organisé, conformément aux textes, les modalités d'exercice de leurs missions communes dans le cadre de la charte régionale Nord / Pas-de-Calais / Picardie ;
- Que ces modalités sont déclinées au sein de conventions spécifiques à chaque mission.

Il rappelle que des travaux sont en cours en vue de mettre en place le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion des Hauts-de-France.

Il indique que l'organisation des concours et examens professionnels est régie par :

- la convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du centre national de la Fonction Publique Territoriale au 1^{er} janvier 2016,
- la convention générale régionale Hauts-de-France relative aux modalités de remboursement des coûts engendrés par l'organisation des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B,

lesquelles arrivent à échéance au 31 décembre 2021.

Il ajoute que, dans une logique de cohérence avec le calendrier des travaux du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des centres de gestion des Hauts-de-France :

- ↳ il est proposé de prolonger ces conventions jusqu'au 1^{er} juillet 2022 afin d'inscrire cette action dans le cadre du schéma de mutualisation dont l'adoption par les 5 centres de gestion des Hauts-de-France devrait intervenir en fin du premier trimestre 2022. Toutefois, si la date du 1^{er} juillet 2022 était dépassée, les conventions seraient prolongées tacitement jusqu'au 31 décembre 2022.

Il précise que l'article 4 de la convention générale régionale Hôpital de Forme relation modalités de remboursement des coûts engendrés par l'organisation des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B est complété d'une disposition technique visant à garantir l'effectivité de la facturation aux collectivités non affiliées de chaque centre de gestion.

Monsieur le Président demande aux membres du conseil d'administration l'autorisation de signer les avenants de prolongation de ces deux conventions, annexés à la présente délibération ainsi que les actes pouvant en découler.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- ♦ *AUTORISE* le Président à signer les avenants de prolongation des deux conventions annexées à la présente délibération ainsi que les actes pouvant en découler.

Ainsi fait et délibéré en séance,
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 16 décembre 2021

Le Président,

Joël DUQUENOY



AVENANT A LA CONVENTION REGIONALE RELATIVE AUX MODALITES DE GESTION DU TRANSFERT DES MISSIONS ET DES RESSOURCES DU CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU 1^{ER} JANVIER 2016

Entre :

Le Centre de Gestion de la FPT de l'Aisne représenté par son Président, Monsieur Hervé MUZART agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 17 novembre 2020,

Le Centre de Gestion de la FPT du Nord représenté par son Président, Monsieur Eric DURAND agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020,

Le Centre de Gestion de la FPT de l'Oise représenté par son Président, Monsieur Alain VASSELLE agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 28 octobre 2020,

Le Centre de Gestion de la FPT du Pas-de-Calais représenté par son Président, Monsieur Joël DUQUENOY agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 18 mars 2021,

Le Centre de Gestion de la FPT de la Somme représenté par son Président, Monsieur Claude CLIQUET agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 9 novembre 2020,

IL EST CONVENU CE QUI SUIVIT :

Article 1 : La convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du Centre National de la Fonction Publique Territoriale du 1^{er} janvier 2016 est prorogée pour une période de six mois supplémentaires, soit jusqu'au 1^{er} juillet 2022, dans ses dispositions initiales. A cette échéance, la convention sera tacitement reconduite jusqu'au 31 décembre 2022. Cette reconduction intervient le temps de la mise en œuvre du schéma de coordination régionale.

Article 2 : La convention précitée s'appliquera sans préjudice de ses éléments constitutifs, et ce indépendamment de la conception de projets connexes à celle-ci.

Le Président du Centre
de gestion de l'Aisne

Le Président du Centre
de gestion du Nord

Le Président du Centre
de gestion de l'Oise

Hervé MUZART

Eric DURAND

Alain VASSELLE

Le Président du Centre
de gestion du Pas-de-
Calais

Le Président du Centre
de gestion de la Somme

Joël DUQUENOY

Claude CLIQUET



AVENANT A LA CONVENTION GENERALE REGIONALE HAUTS-DE-FRANCE RELATIVE AUX MODALITES DE REMBOURSEMENT DES DEPENSES ISSUES DE L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS DE CATEGORIE C ET DE LA FILIERE MEDICO-SOCIALE DE CATEGORIE A ET B

Entre :

Le Centre de Gestion de la FPT de l'Aisne représenté par son Président, Monsieur Hervé MUZART agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 17 novembre 2020,

Le Centre de Gestion de la FPT du Nord représenté par son Président, Monsieur Eric DURAND agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 10 novembre 2020,

Le Centre de Gestion de la FPT de l'Oise représenté par son Président, Monsieur Alain VASSELE agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 28 octobre 2020,

Le Centre de Gestion de la FPT du Pas-de-Calais représenté par son Président, Monsieur Joël DUQUENOY agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 18 mars 2021,

Le Centre de Gestion de la FPT de la Somme représenté par son Président, Monsieur Claude CLIQUET agissant en vertu de la délibération du Conseil d'Administration en date du 9 novembre 2020,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : La convention générale régionale Hauts-de-France relative aux modalités de remboursement des dépenses issues de l'organisation des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B est prorogée pour une période de six mois supplémentaires, soit jusqu'au 1^{er} juillet 2022, dans ses dispositions initiales. A cette échéance, la convention sera tacitement reconduite jusqu'au 31 décembre 2022. Cette reconduction intervient le temps de la mise en œuvre du schéma de coordination régionale.

Article 2 : L'article 4 de la convention initiale précitée précise que « *la facturation des dépenses correspondant à l'organisation des concours et examens professionnels communs de catégorie C et de la filière médico-sociale de catégorie A et B se fait sur la base du coût lauréat* ».

Dans le cadre de cet avenant, la facturation est adressée par le centre de gestion organisateur aux centres de gestion pour les lauréat.es de leur ressort en application des critères de la convention initiale. Dès lors, chaque centre de gestion peut ainsi refacturer le coût des lauréat.es issu.es de ses collectivités non affiliées relevant de son ressort géographique.

Article 3 : Les autres dispositions de la convention restent inchangées. La présente convention s'appliquera sans préjudice de ses éléments constitutifs, et ce indépendamment de la conception de projets connexes à celle-ci.

Le Président du Centre
de gestion de l'Aisne

Le Président du Centre
de gestion du Nord

Le Président du Centre
de gestion de l'Oise

Hervé MUZART

Eric DURAND

Alain VASSELLE

Le Président du Centre
de gestion du Pas-de-
Calais

Le Président du Centre
de gestion de la Somme

Joël DUQUENOY

Claude CLIQUET



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_55-DE

DÉLIBÉRATION

2021/55

PRESENTATION DE L'AVIS DU COMITE TECHNIQUE DEPARTEMENTAL SUR LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DES COLLECTIVITES DE MOINS DE 50 AGENTS

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Jeudi 16 Décembre 2021 à 9 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL.

- ♦ **Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Ernest AUCHAR, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ **Etaient absents ou excusés** : Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ Etait également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

Vu le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 modifié, relatif à la base de données sociales et au RSU dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité technique départemental en date du 14 décembre 2021 à l'unanimité des 2 collèges sur le RSU des collectivités de moins de 50 agents du Pas-de-Calais ;

Le Président rappelle aux membres du conseil d'administration que la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a remplacé la collecte des données sociales des collectivités et établissements au sein du bilan social biannuel par le RSU annuel.

Il précise que, concernant les collectivités et établissements de moins de 50 agents, affiliés au comité technique départemental, il revient aux centres de gestion de collecter ces données, d'établir le rapport et de le présenter au comité technique pour avis.

Il ajoute que cet avis doit être présenté au conseil d'administration avant publication sur le site internet.

Il demande au conseil d'administration de prendre acte de la présentation du RSU des collectivités de moins de 50 agents annexé à la présente délibération.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- ♦ *PREND ACTE* de la présentation du RSU des collectivités de moins de 50 agents annexé à la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré en séance,
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 16 décembre 2021

Le Président,

Joël DUQUENOY



FICHES "REPÈRES" DU RSU 2020

Collectivités rattachées au CT départemental du cdg62

Cette Fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR GLOBAL

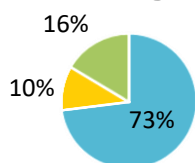
20,99%

> 185 communes comptant entre 1 et 50 agents ont transmis leur RSU

> 2 209 agents recensés dans ces collectivités dont 1598 fonctionnaires, 252 contractuels et 359 contractuels sur emploi non permanent

Effectifs

73% des agents sont fonctionnaires



Fonctionnaires	73%
Contractuels permanents	16%
Contractuels non permanents	10%

	Minimum	Maximum	Effectif moyen
Fonctionnaires	0	55	9
Contractuels permanents	0	17	1
Contractuels non permanents	0	40	2



Précisions emplois non permanents

⇒ 20 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 65 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels

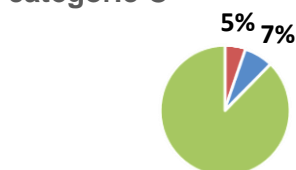
22 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

55% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nbre moyen
Administrative	29%	14%	27%	3
Technique	54%	66%	55%	5
Culturelle	1%	1%	1%	0
Sportive	1%		1%	0
Médico-sociale	8%	10%	8%	1
Police	1%		1%	0
Incendie				0
Animation	7%	8%	7%	1
Total	100%	100%	100%	10

88% d'agents relevant de la catégorie C



88%

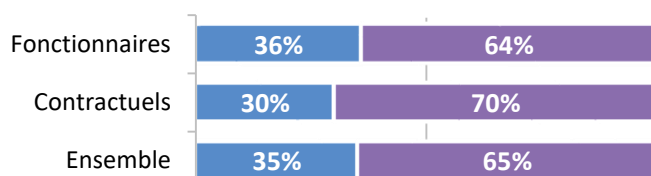
Effectif moyen

Catégorie A	5%	1
Catégorie B	7%	1
Catégorie C	88%	9



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 65%

■ Hommes
■ Femmes

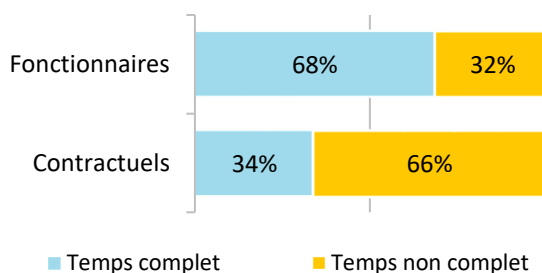


Le cadre d'emplois des Adjointes techniques représente 49%

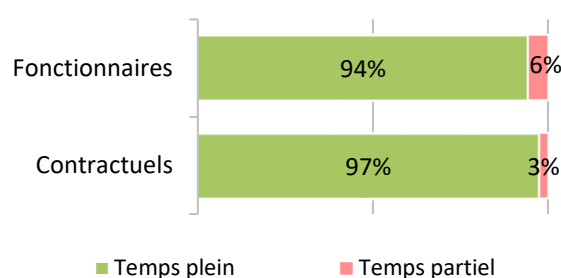
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	49%
Adjointes administratifs	20%
Adjointes d'animation	6%
Rédacteurs	4%
Agents sociaux	4%

Temps de travail des agents permanents

- 68% des fonctionnaires à temps complet contre 34% des contractuels



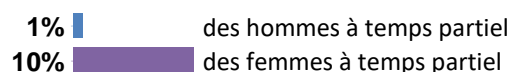
- 6% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	45%	100%
Médico-sociale	44%	92%
Technique	35%	66%

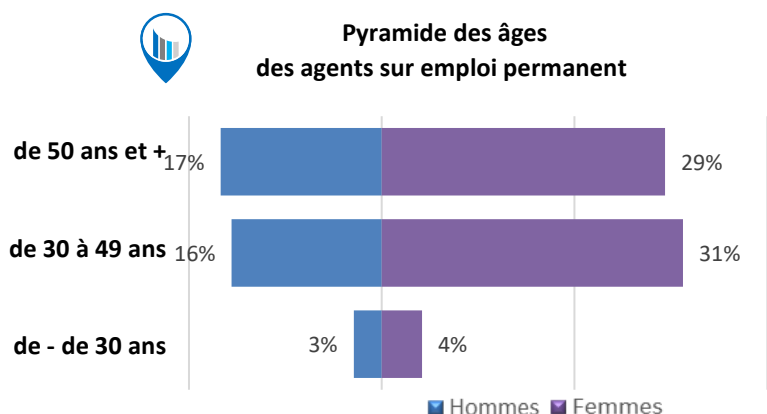
- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

- En moyenne, les agents des Collectivités rattachées au CT départemental du cdg62 ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,06
Contractuels permanents	43,07
Ensemble des permanents	47,44
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,56



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

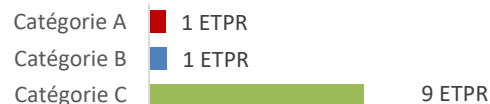
Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 11 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



- > 9 fonctionnaires
- > 1 contractuels permanents
- > 1 contractuels non permanents

Répartition des ETPR permanents moyens par catégorie



- 20 852 heures rémunérées en 2020 par collectivité

Positions particulières

En moyenne par collectivité :

- > Moins de un agent mis à disposition dans la collectivité
- > Moins de un agent mis à disposition dans une autre structure
- > Moins de un agent en congés parental

> Moins de un agent dans une autre situation (disponibilité d'office, congés spécial ou hors cadre)

Mouvements

- En 2020, 1 arrivée d'agent permanent et 1 départ en moyenne par collectivité

En moyenne par collectivité, 0 contractuel permanent nommé stagiaire



Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019	Effectif physique au 31/12/2020
10 agents	10 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-0,2%
Contractuels	↘	-0,9%
Ensemble	↘	-0,3%

- Principales causes de départ permanents

Fin de contrats remplaçants	63%
Départ à la retraite	16%
Mutation	10%
Démission	8%
Congé parental	2%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	49%
Remplacements (contractuels)	25%
Intégration directe	11%
Recrutement direct	9%
Voie de mutation	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

- Moins de un agent a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel et a été nommé dans la collectivité en moyenne par collectivité

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,1 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,3 % des femmes

- 2,6 avancements d'échelon par collectivité

- 0,1 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en moyenne en 2020

dont 0,8 % femmes et 0,3 % hommes

dont 0,8 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- 6 sanctions disciplinaires prononcées en 2020 parmi les 185 collectivités concernées

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	5	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2020)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	60%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	20%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	20%

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID : 062-286200027-20211216-2021_55-DE

- Les charges de personnel représentent 22,5 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen*	Budget de fonctionnement	1 520 016 €	Charges de personnel*	341 959 €	→	Soit 22,5 % des dépenses de fonctionnement
-----------------------	---------------------------------	--------------------	------------------------------	------------------	---	---

*Calculé sur les collectivités ayant renseigné un montant

Montant moyen - Emplois permanents

Rémunérations annuelles brutes :	221 562 €
Primes et indemnités versées :	30 229 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2 996 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	1 923 €
Supplément familial de traitement :	2 095 €
Indemnité de résidence :	598 €

Montant moyen - Emplois non permanents

Rémunérations annuelles brutes :
21 684 €

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

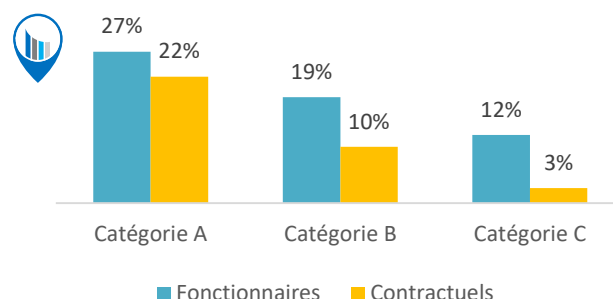
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	32 287 €	53 388 €	38 287 €	22 684 €	25 427 €	17 236 €
Technique	57 233 €	49 767 €	34 818 €	29 188 €	18 020 €	13 928 €
Culturelle		s	s	s	25 887 €	s
Sportive			34 148 €		s	
Médico-sociale	33 105 €				22 846 €	21 849 €
Police			38 060 €		26 208 €	
Incendie						
Animation			30 981 €	21 142 €	22 580 €	21 254 €
Toutes filières	36 344 €	51 312 €	36 280 €	24 736 €	20 347 €	15 685 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,64 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	14,17%
Contractuels sur emplois permanents	8,93%
Ensemble	13,64%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



⇒ 69% des collectivités concernées par des heures supplémentaires et complémentaires, soit 354 heures en moyenne

- Aucune collectivité n'adhère au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

38% des collectivités ont conventionné avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de leurs anciens fonctionnaires

Absences (Agents présents au 31/12/2020)

- En moyenne, 24 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire



- > En moyenne, 3,6 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,27%	1,00%	3,86%	1,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,58%	1,00%	5,88%	1,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,87%	1,17%	6,15%	1,13%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- > 28,2 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

- 1 accidents* du travail déclarés en moyenne par collectivité concernée

- > 1,3 accident du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 100 jours d'absence consécutifs par accident du travail

*nombre moyen

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

1,9 travailleur handicapé employé sur emploi permanent en moyenne par collectivité concernée



- ⇒ 0,3 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 556 € de dépenses en matière de handicap par collectivité

* sur les emplois permanents

Prévention et risques professionnels

- ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Moins de un assistant de prévention désigné dans la collectivité en moyenne

- FORMATION

0,3 jour de formation lié à la prévention (habilitation ou formation obligatoire)

Coût moyen des formations : **76 €**

Coût par jour de formation : **271 €**

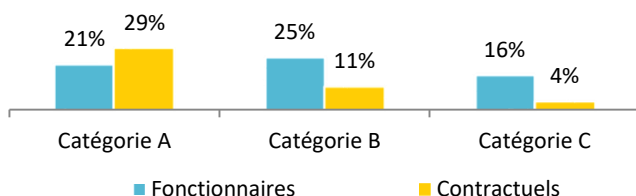
- DOCUMENT DE PRÉVENTION

26% des collectivités disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Formation (Agents présents au 31/12/2020)

- En 2020, 16,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



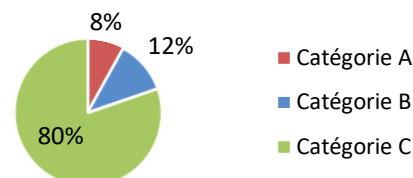
- 2 128 € ont été consacrés à la formation par collectivité en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	84 %
Autres organismes	15 %
Frais de déplacement	2 %

- 5 jours de formation par agents permanents par collectivité

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,5 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	83%
Autres organismes	17%
Interne à la collectivité	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- Participation des collectivités à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	120 730 €	84 699 €
Montant moyen par bénéficiaire	240 €	100 €

- L'action sociale des collectivités

18% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales propre à leur collectivité

31% de collectivités cotisent auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales inter-collectivité

15% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents

28% de collectivités prévoit des prestations sociales servies directement aux agents via un COS

Relations sociales

- Jours de grève

3% de collectivités concernées par des jours de grève

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche "Repères" reprend les principaux indicateurs du RSU 2020. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2021

Version 1



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_56-DE

DÉLIBÉRATION

2021/56

PRESENTATION DE L'AVIS DU COMITE TECHNIQUE SUR LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) DU CDG 62

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Jeudi 16 Décembre 2021 à 9 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL.

- ♦ **Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Ernest AUCHAR, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ **Etaient absents ou excusés** : Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER.

Etait également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

Vu le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 14 décembre 2021 sur le RSU du centre de gestion ;

Le Président rappelle aux membres du conseil d'administration que la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a remplacé la collecte des données sociales des collectivités et établissements au sein du bilan social bisannuel par le RSU annuel.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un RSU (ancien bilan social). Ce rapport doit être réalisé chaque année. La date limite de transmission du RSU 2020 au CDG est fixée au 30 septembre 2021 par la DGCL.

Le RSU rassemble les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion. Il est établi autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...).

Ce travail d'analyse et de suivi des données « RH » permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions et permettre de répondre aux enjeux actuels.

Ce rapport sur l'état de l'établissement comprend une synthèse sur les principaux indicateurs du RSU au 31 décembre 2020.

Monsieur le Président ajoute que l'avis rendu par le comité technique doit être présenté au conseil d'administration avant publication sur le site internet.

Il demande au conseil d'administration de prendre acte de la présentation du RSU du centre de gestion du Pas-de-Calais annexé à la présente délibération.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- *PREND ACTE* de la présentation du RSU du centre de gestion du Pas-de-Calais annexé à la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré en séance,
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 16 décembre 2021

Le Président,

Joël DUQUENOY



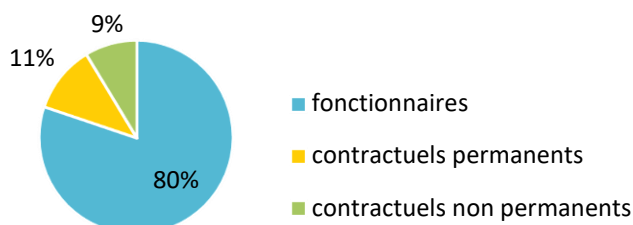
CENTRE DE GESTION 62

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Pas-de-Calais.

Effectifs

116 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 93 fonctionnaires
- > 13 contractuels permanents
- > 10 contractuels non permanents



1 contractuel permanent en CDI

4 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

Précisions emplois non permanents

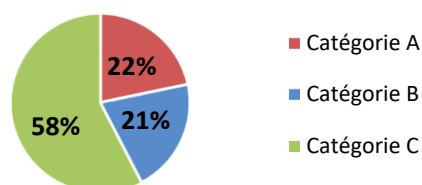
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

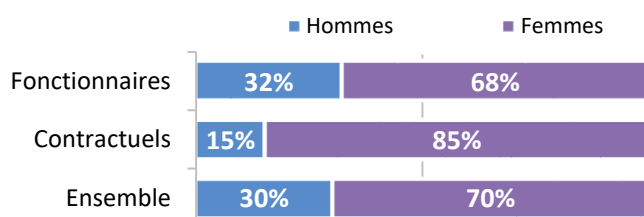
Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	75%	31%	70%
Technique	17%	15%	17%
Culturelle	3%		3%
Sportive			
Médico-sociale	3%	54%	9%
Police			
Incendie			
Animation	1%		1%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

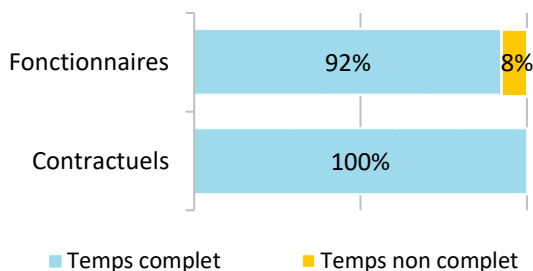


Les principaux cadres d'emplois

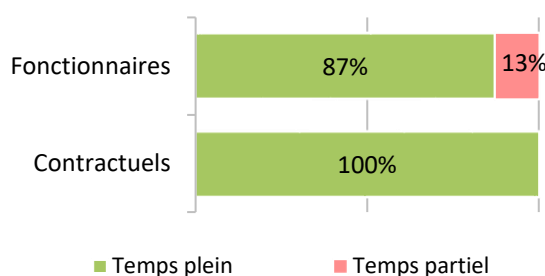
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints administratifs	44%
Rédacteurs	16%
Attachés	8%
Adjoints techniques	7%
Agents de maîtrise	5%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Animation	100%	
Technique	25%	0%
Administrative	3%	0%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

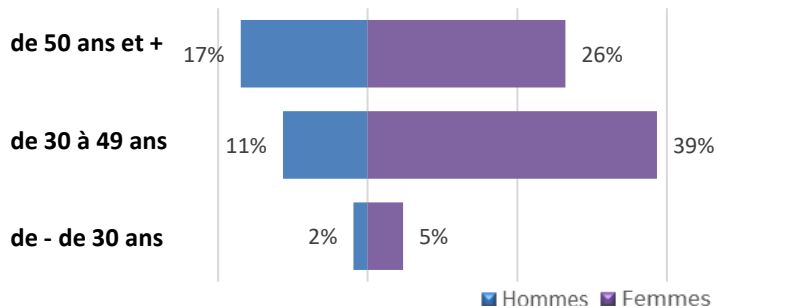
3% des hommes à temps partiel
 15% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	46,75
Contractuels permanents	40,96
Ensemble des permanents	46,04
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	41,50

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 122,60 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

- > 84,21 fonctionnaires
- > 21,65 contractuels permanents
- > 16,74 contractuels non permanents

223 132 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	17,11 ETPR
Catégorie B	21,52 ETPR
Catégorie C	67,23 ETPR

Positions particulières

- > Un agent détaché dans la collectivité et originaire d'une autre structure
- > Un agent mis à disposition dans une autre structure
- > 4 agents détachés au sein de la collectivité
- > 4 agents en disponibilité
- > Un agent détaché dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2020, 31 arrivées d'agents permanents et 15 départs

1 contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019 ¹	Effectif physique au 31/12/2020
90 agents	106 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020

Fonctionnaires	↘	-4,12%
Contractuels dont les contractuels remplaçants	↘	-25,81%
Ensemble	↘	-9,38%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Mutation	40%
Mise en disponibilité	33%
Départ à la retraite	13%
Détachement	7%
Licenciement	7%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	87%
Recrutement direct	6%
Remplacements (contractuels)	6%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➔ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne

➔ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➔ Aucun lauréat d'un concours

➔ 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 100,0 % femmes

dont 0,0 % de catégorie C

➔ 49 avancements d'échelon et 10 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Budget et rémunérations

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

ID : 062-286200027-20211216-2021_56-DE

➔ Les charges de personnel représentent 64,88 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	8 008 798 €	Charges de personnel*	5 195 721 €	➔	Soit 64,88 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	3 270 852 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	649 301 €	42 879 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	2329 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	27 327 €	
Supplément familial de traitement :	27 519 €	
Indemnité de résidence :	33 821 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	43 176 €	s	35 174 €		26 572 €	20 325 €
Technique	s	32 149 €	33 037 €		27 013 €	s
Culturelle			s		s	
Sportive			s			
Médico-sociale	s	64 217 €				
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	41 826 €	56 278 €	33 945 €		26 593 €	20 387 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La collectivité consacre 40,8 % de son budget de fonctionnement à la rémunération des agents permanents

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	556 096 €
Contractuels sur emplois permanents	93 205 €
Ensemble	649 301 €

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 160 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 2 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

➔ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

en 2020, 2 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 20,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,69%	0,59%	3,31%	0,05%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,63%	0,59%	5,01%	0,05%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,63%	0,59%	5,01%	0,05%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Les agents ont bénéficié de 9 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- ➔ 11 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 37 arrêts maladie soumis à jour de carence (41 en tout)
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Accidents du travail

➔ 3 accidents du travail déclarés au total en 2020

- > 2,6 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 244 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité

➔ **FORMATION**
2 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : **435 €**

Coût par jour de formation : **218 €**

➔ **DÉPENSES**
4 322 € de dépenses d'aménagements de postes

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2020

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

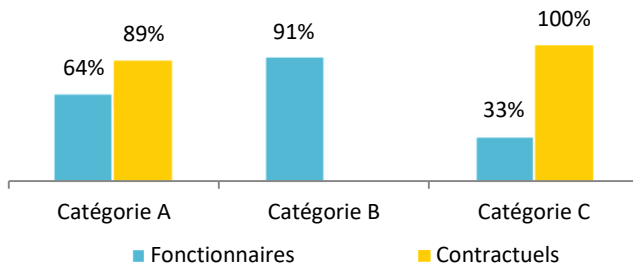
14 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 79 % sont fonctionnaires*
- ⇒ 93 % sont en catégorie C*
- ⇒ 3 500 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Formation

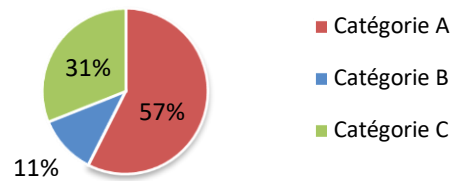
- ➔ en 2020, 56,6% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



- ➔ 174 jours de formation pour les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



- ➔ 88 974 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	25 %
Autres organismes	75 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	77%
Autres organismes	23%

Action sociale et protection sociale complémentaire

- ➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	16 409 €	14 078 €
Montant moyen par bénéficiaire	316 €	185 €

- ➔ L'action sociale de la collectivité

La collectivité ne cotise pas auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

- ➔ Jours de grève

1 jour de grève recensé en 2020

8 réunions du CHSCT

- ➔ Commissions Administratives Paritaires

- ➔ 4 réunions en 2020 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

4 réunions en 2020 dans la collectivité

— Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

— Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2020. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : décembre 2021

Version 4



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_57-DE

DÉLIBÉRATION

2021/57

PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES A LA E-ADMINISTRATION **- CONVENTION AVEC LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LENS-LIEVIN -**

Le Conseil d'Administration s'est réuni le Jeudi 16 Décembre 2021 à 9 heures 30, salle des réunions au CENTRE DE GESTION à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, sous la présidence de M. Joël DUQUENOY, Président du CDG 62.

Le secrétaire de séance désigné est M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL.

- ♦ **Etaient présents** : M. Jean-Pierre SANSEN, Maire de RUITZ – M. Nicolas PICHONNIER, Maire de RIMBOVAL – M. Jacques BACQUET, Maire de QUERCAMPS – M. Jean-Michel LEGRAND, Maire de AUCHY-LES-MINES – M. Bruno HUMETZ, Adjoint au Maire de SAINT-OMER – Mme Fabienne DUPUIS, Maire de OIGNIES – Mme Nadine LEFEBVRE, Maire de BEUVRY – M. Jean-François THERET, Maire de FREVENT – Mme Denise TETELIN, Maire de VILLERS-CHATEL – M. Didier BOMY, Adjoint au Maire de CUCQ – M. Alain DUBREUCQ, Maire de SAINS-EN-GOHELLE – M. Cédric DELMOTTE, Maire de BOIRY-SAINT-MARTIN – M. Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de SAINT-OMER – M. Ernest AUCHART, Conseiller communautaire de la Communauté de Communes des Campagnes de l'Artois – M. Guillaume LEBLOND, Conseiller municipal de BOULOGNE-SUR-MER.
- ♦ **Etaient absents ou excusés** : Mme Véronique DUMONT-DESEIGNE, Adjointe au Maire de MARCK – M. Jean-Luc FAY, Maire de BONNIERES – M. René HOCQ, Maire de BURBURE – M. Marc THOMAS, Maire de MOULLE – M. Maurice LECONTE, Maire de HOUCHIN – M. Julien DELANNOY, Maire de WAVRANS-SUR-L'AA – Mme Marie-Thérèse ROJEWSKI, Adjointe au Maire de HOUDAIN – M. Michel DASSONVAL, Adjoint au Maire de LILLERS – M. Ludovic IDZIAK, Maire de CALONNE-RICOUART – M. Dominique DELATTRE, Vice-Président du Syndicat Mixte Artois Valorisation – M. Francis CORDONNIER, Adjoint au Maire de BETHUNE – M. Hakim ELAZOUZI, Administrateur au CCAS de BETHUNE – Mme Patricia FONTAINE, Administratrice au CCAS de BOULOGNE-SUR-MER
- ♦ Etait également excusé M. Thierry BRU, Inspecteur Divisionnaire des Finances Publiques de la Trésorerie de BRUAY-LA-BUISSIÈRE-HOUDAIN.

♦ ♦ ♦ ♦

Le Président expose aux membres du conseil d'administration que le centre de gestion (CDG 62) a été contacté par la communauté d'agglomération de Lens-Liévin (CALL) concernant la mise en place de la e-administration pour ses services. En effet le CDG 62 dispose déjà d'une prestation facultative d'accompagnement à la mise en place de la e-administration pour les collectivités territoriales du département.

Par conséquent, le CDG 62 dispose des ressources et des compétences nécessaires pour accompagner la CALL. Cependant le périmètre du projet dépassant celui de la prestation initiale, le Président propose aux membres du conseil d'administration de conventionner spécifiquement avec la CALL.

La convention précise les contours de l'accompagnement du CDG62 auprès des services de la CALL.

La prestation est organisée en trois options, en fonction des besoins de la CALL :

1. La mise en place du i-parapheur et de @cte
2. L'interface avec Webdelib (logiciel métier de la CALL)
3. L'interface avec les outils métiers de la CALL

La tarification de la prestation reste identique à celle des collectivités territoriales, c'est-à-dire 50 € de l'heure. Cependant le volume horaire estimé, dédié au projet dépasse de loin celui d'un accompagnement prévu dans la prestation concernant les communes.

Le Président précise que la convention liant la CALL et le CDG 62 est mise en place pour une période de 3 ans renouvelable une fois.

Le Président demande l'autorisation de signer la convention avec la CALL et de signer les actes administratifs afférant à cette convention.

Le Conseil d'Administration,

Après avoir entendu l'exposé de son Président,

A l'unanimité des membres présents,

- ♦ *AUTORISE* le Président à signer la convention avec la CALL et à signer les actes administratifs y afférant.

Ainsi fait et délibéré en séance,
à BRUAY-LA-BUISSIÈRE, le 16 décembre 2021

Le Président,

Joël DUQUENOY



www.cdg62.fr/

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PAS-DE-CALAIS

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_57-DE

CONVENTION

CONVENTION POUR L'ACCOMPAGNEMENT A LA E-ADMINISTRATION

Entre

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Pas-de-Calais, ci-après désignée par le sigle « CDG 62 », dont le siège est situé à la Cité de la Fonction Publique Territoriale Pierre Mauroy, Allée du Château LABUISSIERE – BP 67 - 62702 BRUAY-LA-BUISSIERE Cedex, représenté par Monsieur Joël DUQUENOY, Président du Centre de Gestion agissant conformément à la délibération du conseil du 16 décembre 2021,

Et

La communauté d'Agglomération de _____, ci-après dénommée « l'EPCI », dont le siège est situé _____, représenté par _____, dûment autorisé(e) par délibération en date du _____

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié, relatif aux centres de gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale

Il est convenu les dispositions ci-après :

Préambule

Le CDG 62 dans sa politique d'accompagnement des collectivités territoriales et des établissements publics du Pas-de-Calais souhaite aider ces derniers dans la mise en place de la e-administration. Il souhaite également se positionner en tant que mutualisant auprès de ces derniers afin d'assurer un service de qualité et une optimisation de la dépense publique.

.../

Article 1^{er} : OBJET

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le CDG 62 et l'EPCI collaboreront pour la mise en œuvre de la e-administration, d'un parapheur électronique ainsi que des projets de connexion des systèmes informatiques de l'EPCI à la solution proposée par le CDG62

Article 2 : DUREE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans du _____ au _____ et sera, si besoin, renouvelée pour une durée de 3 ans par reconduction expresse 2 mois avant la fin de la convention.

Article 3 : ENGAGEMENTS DU CDG 62

Dans le cadre de la présente convention, le CDG 62 s'engage auprès de l'EPCI à assurer les prestations suivantes :

Phase N°1 : e-administration

Mise en place du iparapheur pour les services de l'EPCI n'ayant pas besoin de connexion avec leur logiciel métier. Concrètement nous remplaçons les parapheurs papiers par un parapheur numérique :

- Réunions d'information des services et agents qui sont partie prenante du projet, afin de leur expliquer le projet et de s'assurer de leur adhésion.
- Réunions avec les services pour faire un état des lieux des circuits de validation.
- Réalisation des schémas de « circulation et de validation des documents ».
- Réalisation du paramétrage en fonction des schémas après validation de l'EPCI.
- Création des comptes utilisateurs
- Formations aux outils « PASTELL » et « Iparapheur »
- Mise en production en fonction des prérogatives de l'EPCI.

Phase N°2 : Intégration Webdelib

Mise en place de l'interface avec WEBdelib, En effet l'EPCI utilise ce logiciel pour la rédaction et le suivi de ses délibérations. Il semble que le logiciel a une place prépondérante dans l'organisation de la structure.

Comme le montre le schéma ci dessous le Iparapheur est 100 % in



La phase 2 sera développée consécutivement avec la Phase 1, une fois que les circuits de signature du service gestionnaire seront mis en place.

Phase N°3 : Développements spécifiques

Mise en place de connecteurs avec les différents logiciels métiers de l'EPCI, notamment Astre GFI pour la signature des Bons de Commande, Mandats et Bordereaux.

Cette phase fera l'objet d'un planning propre de déploiement en fonction des connexions souhaitées par l'EPCI. Chaque intervention fera l'objet d'une lettre de mission ou d'un bon de commande de la part de l'EPCI.

Le financement des connecteurs métiers incombe à l'EPCI.

3-1 Assistance

Le CDG 62 assurera l'assistance de l'EPCI dans la gestion des applications misent en place (S2LOW, PASTELL et IPARAPHEUR).

/...

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le



ID : 062-286200027-20211216-2021_57-DE

Article 4 : ENGAGEMENTS DE L'EPCI

L'EPCI s'engage à :

- Mettre à disposition du CDG 62 les ressources matérielles et humaines nécessaires à l'expérimentation
- Acquérir les certificats nécessaires à l'envoi et éventuellement à la signature électronique
- Financer les connecteurs ou les API nécessaires à l'interfaçage de ses solutions métiers avec les systèmes proposés par le CDG62

Article 5 : TARIFICATION

Chaque intervention effectuée par le CDG 62 au sein de l'EPCI sera facturée sur la base d'un coût de 50 euros de l'heure (temps et coûts de déplacement inclus).

Le recouvrement des frais de la mission sera assuré par le CDG 62.

Le règlement interviendra par mandat administratif dont le montant sera payé à :

Monsieur le Trésorier Payeur Général
40 rue Augustin Caron
62700 Bruay-la-Buissière

Le montant prévisionnel de la contribution financière due chaque année par l'EPCI est détaillé en annexe n°1.

Article 6 : GARANTIE - RESPONSABILITE

Le CDG 62 s'engage à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer un accompagnement optimal à l'utilisation des services proposés dans le cadre de cette convention.

Le CDG 62, n'assurant qu'une mission d'aide et de conseil, se dégage de toute responsabilité concernant les décisions retenues par l'EPCI.

Article 7 : RESILIATION

Cette convention pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties en cas de non-respect des engagements prévus par la convention. La dénonciation sera réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception. La convention prendra dès lors fin le 1^{er} jour du mois suivant la notification.

Dans tous les cas, aucune indemnisation ne sera effectuée en cas de résiliation.

Article 8 : MODIFICATIONS

Toute modification des termes de la convention doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties, conclu dans les mêmes formes et conditions que la présente convention.

Article 9 : LITIGES

Toute contestation née de l'interprétation ou de l'exécution de la présente convention donnera lieu à une tentative de règlement amiable entre le CDG 62 et l'EPCI. A défaut d'accord amiable, le litige sera porté devant le Tribunal Administratif de Lille.

Envoyé en préfecture le 21/12/2021

Reçu en préfecture le 21/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 062-286200027-20211216-2021_57-DE

Fait en 2 exemplaires,

A Bruay-la-Buissière le _____

Pour l'EPCI,
Le Président,

Pour le Centre de Gestion,
Le Président,

Joël DUQUENOY,

Annexe 1 : participation financière de l'EPCI

		Année 1 (de mise en place)	Année 2	Année 3
Phase 1	e-administration	6000 € (120 heures*50€)	500 € (10 heures*50€)	500 € (10 heures*50€)
Phase 2	Intégration Webdelib		200 € (4 heures*50€)	100 € (2 heures*50€)
Phase 3	Développement spécifique	Les coûts de développement des connecteurs restent à la charge de l'EPCI Chiffrage établi en fonction des besoins sur la base de 50 € / Heure.		

Si l'EPCI souhaite reconduire la convention, les coûts seront les suivants :

		Année 1	Année 2	Année 3
Phase 1	e-administration	500 € (10 heures*50€)	500 € (10 heures*50€)	500 € (10 heures*50€)
Phase 2	Intégration Webdelib	100 € (2 heures*50€)	100 € (2 heures*50€)	100 € (2 heures*50€)
Phase 3	Développement spécifique	Les coûts de développement des connecteurs restent à la charge de l'EPCI Chiffrage établi en fonction des besoins sur la base de 50 € / Heure.		

L'ensemble des coûts est calculé sur la base de 50 € de l'heure.