

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG42) est un partenaire des collectivités locales pour toutes les questions liées aux ressources humaines.

Son rôle est d'aider les élus et les services à recruter, gérer les carrières, organiser les concours, prévenir les risques professionnels, accompagner la santé au travail et apporter un conseil juridique ou organisationnel. Il intervient également pour assurer le fonctionnement de certaines instances paritaires et médicales, ainsi que pour favoriser la mobilité et l'emploi territorial.

Le Centre de gestion apporte une expertise, des outils et des prestations mutualisées afin de sécuriser les décisions de chaque employeur territorial.

Les communes et établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires à temps complet sont obligatoirement affiliés à leur centre de gestion. Les collectivités et établissements publics plus importants peuvent également y recourir, notamment pour bénéficier de prestations ou d'un appui spécialisé. Les centres de gestion contribuent ainsi à une application cohérente, équitable et sécurisée des règles de la fonction publique territoriale.

Le CDG42 en quelques mots

Le CDG42, Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire, accompagne plus de 420 employeurs publics territoriaux du département et constitue un tiers de confiance pour les élus, directions générales, services RH et agents. Son ambition est d'apporter aux collectivités une expertise RH de proximité, adaptée à leurs besoins et à leurs moyens.

Il intervient notamment sur :

- Le recrutement, l'emploi territorial, les concours et les examens professionnels ;
- La gestion des carrières et des actes administratifs ;
- Les instances médicales et le dialogue social ;
- La santé au travail, la prévention, l'hygiène et la sécurité ;
- La paie, les archives et diverses prestations de gestion mutualisée ;
- L'accompagnement des collectivités dans leurs projets d'organisation, de mutualisation ou d'évolution des services.

Organisation du CDG42

Le CDG42 est un établissement public administratif local, administré par un conseil d'administration composé de représentants des communes, des établissements publics affiliés et des représentants de collectivités non affiliées.

Son organisation opérationnelle repose sur quatre pôles de compétences :

- Direction générale, finances
Assurer les fonctions support, la gestion administrative, financière et les moyens nécessaires au fonctionnement de l'établissement
- Recrutement et accompagnement des parcours professionnels
Accompagner le recrutement, la mobilité, la publication des emplois et organiser les concours et examens professionnels
- Carrières, instances et conseils statutaires
Assurer le suivi statutaire des agents, les carrières et l'appui aux instances médicales et de dialogue social ; Apporter du conseil juridique en matière statutaire
- Santé au travail et prévention
Prévenir les risques professionnels, accompagner la santé au travail et améliorer les conditions de travail

Le code général de la fonction publique distingue les différentes missions proposées par le Centre de gestion (articles L.452-34 à L.452-48 du CGFP) :

- **Les missions obligatoires** exercées au profit de toutes les collectivités territoriales et leurs établissements
- **Les missions obligatoires** exclusivement exercées au profit des collectivités territoriales et des établissements affiliés au CDG
- **Les missions du « socle commun »**, exercées à la demande d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public non affilié
- **Facultatives** : exercées à la demande d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public.
Toutefois, au sein des missions facultatives, il convient de distinguer :
 - **Les missions optionnelles** exercées obligatoirement par le CDG dès lors qu'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en fait la demande
 - **Les missions facultatives** mises en place à la discrétion de chaque CDG, auxquelles peuvent avoir accès les collectivités territoriales ou établissements publics selon leurs besoins.

Ces dernières notions d'« optionnelles » et de « facultatives » seront donc utilisées, dans la suite de ce document.

Chapitre 1 – Les missions obligatoires

En tant que collectivité affiliée au CDG42, votre collectivité/établissement bénéficie d'un ensemble de missions obligatoires prévues par le Code général de la fonction publique. Ces missions ont pour objectif de garantir une gestion sécurisée, équitable et homogène des agents territoriaux dans l'ensemble du département.

Elles concernent principalement la gestion des carrières, l'emploi territorial, les concours, les instances de dialogue social, les instances médicales et le conseil statutaire. Elles permettent aux élus et aux services de disposer d'une expertise spécialisée, mutualisée à l'échelle départementale, sans avoir à créer seuls l'ensemble de ces compétences.

En contrepartie, chaque collectivité, établissement public affilié verse une cotisation obligatoire au CDG42. Cette cotisation est calculée en appliquant un taux à la masse salariale de la collectivité / établissement public. Elle finance un socle de services communs, accessibles à toutes les collectivités affiliées.

La cotisation ne correspond donc pas à la facturation d'une prestation utilisée individuellement : elle constitue une participation collective au fonctionnement d'un service public mutualisé. Elle permet à chaque collectivité, quelle que soit sa taille, de bénéficier d'un appui RH et statutaire fiable lorsque cela est nécessaire.

Ce que couvre la cotisation obligatoire :

- ✓ L'établissement et la publicité des listes d'aptitude après concours ou examen professionnel ;
- ✓ La publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C ;
- ✓ L'aide aux fonctionnaires territoriaux à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
- ✓ La prise en charge des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi de catégories A, B et C, *à l'exception des administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux de bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine, ingénieurs en chef et colonels, colonels hors classe et contrôleurs généraux de sapeurs-pompiers professionnels pour lesquels cette prise en charge est assurée par le CNFPT* ;
- ✓ Le reclassement des fonctionnaires de catégories A, B et C devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- ✓ L'organisation des concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B relevant des filières administrative, technique, culturelle, sportive, d'animation, de police municipale et de sapeurs-pompiers professionnels ;

- ✓ L'organisation des concours et examens professionnels, à l'exception des concours et examens professionnels pour les fonctionnaires « A+ » ;
- ✓ Une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées ;
- ✓ L'établissement d'un bilan de la gestion des ressources humaines et de la situation de l'emploi public territorial, dont ils élaborent les perspectives d'évolution à moyen terme, ainsi que des compétences et des besoins de recrutement ;
- ✓ La publicité des tableaux d'avancement ;
- ✓ L'établissement des listes d'aptitude par promotion interne ;
- ✓ Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline ;
- ✓ Le secrétariat des commissions consultatives paritaires ;
- ✓ Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux pour les moins de 50 agents, pour participer aux négociations et conclure des accords collectifs ;
- ✓ Le secrétariat des conseils médicaux ;
- ✓ Le calcul du crédit de temps syndical, le cas échéant, le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit ;
- ✓ Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- ✓ La désignation d'un référent laïcité ;
- ✓ Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
- ✓ Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité ;
- ✓ L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents ;
- ✓ L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial ;
- ✓ La gestion de la carrière des agents publics territoriaux.

Chapitre 2 – Les missions facultatives

Une mission facultative est un service complémentaire proposé par le CDG42, que chaque collectivité, établissement public choisit librement d'utiliser selon ses besoins.

Le CDG propose ces missions pour permettre aux collectivités/établissements publics, d'accéder à des compétences spécialisées et de mutualiser les coûts, sans avoir à créer elles-mêmes un service dédié.

Les missions facultatives proposées par le CDG42 :

- ✓ **L'audit RH**
- ✓ **Le diagnostic préalable**
- ✓ **L'enquête administrative**
- ✓ **Le conseil en organisation**
- ✓ **La médiation à l'initiative des parties**
- ✓ **Le service intérim**
- ✓ **Le service secrétaire de mairie itinérant**
- ✓ **Le service portage salarial**
- ✓ **L'accompagnement renforcé à l'évolution professionnelle**
- ✓ **L'accompagnement auprès de la CNRACL**
- ✓ **L'externalisation de la paie**
- ✓ **Le calcul de l'allocation chômage (ARE)**
- ✓ **L'archivage**

Afin de pouvoir bénéficier de ces services, les collectivités et établissements publics doivent préalablement adhérer à la convention unique proposée par le CDG42. Cette adhésion leur permet d'accéder aux différentes prestations proposées, sans obligation de mobiliser l'ensemble des services. La facturation est établie uniquement en fonction des prestations effectivement demandées et réalisées pour la collectivité.

Chapitre 3 – Les missions optionnelles tiers de confiance

Les CDG doivent les proposer aux collectivités/établissement publics, mais ceux-ci restent libres de s'organiser différemment.

Il s'agit de :

- ✓ **La médiation préalable obligatoire**
- ✓ **Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout acte d'intimidation**

Par ailleurs le CDG42 a choisi de proposer la mission tiers de confiance : **Le référent déontologue pour les élus.**

Afin de pouvoir bénéficier de ces services, les collectivités doivent préalablement adhérer à des conventions distinctes.

Chapitre 4 – Mais aussi...

- ✓ **La convention au pôle prévention et santé au travail**

La médecine préventive est obligatoire, le CDG propose un service complet (*convention distincte*).

Révisée intégralement au 1^{er} janvier 2024 celle-ci fait l'objet d'un traitement distinct. Pour les collectivités et établissements publics qui souhaitent adhérer, vous pouvez prendre contact avec le pôle Prévention et santé au travail.

- ✓ **Les contrats de groupe**

Le CDG met en œuvre, négocie et mutualise des marchés publics pour les collectivités qui le souhaitent en matière :

- D'assurance statutaire ;
- De protection sociale complémentaire pour le risque santé ;
- De protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance.

Les collectivités et établissements publics qui souhaitent bénéficier de ces contrats doivent conclure une convention spécifique avec le CDG42 pour chaque contrat concerné.