



Centre de Gestion
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



**PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ
DES COLLECTIVITÉS LOCALES
EN MATIÈRE DE CONSEIL
EN RESSOURCES HUMAINES**

Le mot du président

Au cours de ces dernières années, en élargissant considérablement son périmètre d'action dans le domaine des ressources humaines, le législateur a reconnu progressivement la place prépondérante du Centre de Gestion de la Moselle auprès des collectivités locales du département.

Le Conseil d'Administration issu des élections municipales de 2020 a l'ambition d'un établissement porteur de projets innovants et valorisants, au service de l'ensemble de nos partenaires, avec une volonté d'être au plus proche des collectivités.

Il s'appuie sur une équipe d'élus et un personnel œuvrant dans différents domaines tels que l'organisation des concours, la gestion des carrières des agents, l'assistance juridique statutaire, le conseil en retraite, la mission intérim, l'assistance en matière de recrutement et le conseil en mobilité, la prévention, l'hygiène et la sécurité au travail, le règlement général à la protection des données, etc.

« Plus que jamais, le Centre de Gestion de la Moselle est à vos côtés »



La cotisation de votre collectivité au Centre de Gestion, 0,80% de la masse salariale de votre personnel – l'un des taux les plus bas de France constitue l'une des recettes essentielles permettant d'exercer ces missions.

Il paraissait en outre essentiel pour les administrateurs du Centre de Gestion de vous présenter de façon synthétique ses missions. Cette plaquette de présentation a notamment pour objectif de renforcer ce partenariat solide et durable avec les collectivités, qui participe toujours davantage à l'amélioration d'un service public de qualité.

Vincent Matélic

Président du Centre de Gestion de la Moselle
Maire de ROSSELANGE

QUI SOMMES-NOUS ?

Le Centre de Gestion de la Moselle est un établissement public administratif créé par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Il a succédé au Syndicat de communes pour le personnel communal en charge de la gestion des agents des collectivités locales du département de la Moselle. Il existe un Centre de Gestion par département, sauf en Île-de-France (Centres Interdépartementaux de Gestion).

Les communes et établissements publics du département de la Moselle employant moins de 350 fonctionnaires à temps complet sont affiliés obligatoirement au Centre de Gestion de la Moselle.

Le Centre de Gestion de la Moselle exerce également diverses missions (bourse de l'emploi, concours, instances médicales, etc.) pour les collectivités employant un nombre de fonctionnaires supérieur à ce seuil (Metz, Thionville, Conseil Départemental de la Moselle, Eurométropole de Metz).



LES MISSIONS DU CDG57

Le Centre de Gestion de la Moselle met à la disposition des collectivités, les compétences nécessaires à la gestion des carrières et à la gestion statutaire des agents territoriaux, qui sont le « cœur de métier » de l'établissement.

Il développe en outre de nombreuses missions qui répondent à la multiplicité des besoins liés à la gestion des ressources humaines. Il accompagne les mutations que connaît la Fonction Publique Territoriale, en proposant un accompagnement autour d'enjeux tels que la prévention des risques professionnels, l'organisation du travail, l'assurance et la prévoyance, le conseil des collectivités dans leur management.

Tout un ensemble destiné à couvrir les responsabilités des collectivités.

Le Centre de Gestion de la Moselle exerce en outre une mission générale d'information sur l'emploi public territorial à destination des agents publics et des demandeurs d'emploi (accès aux dernières offres d'emploi et accès au calendrier des concours et examens professionnels).





pôles spécialisés dans la gestion des ressources humaines

Le Centre de Gestion de la Moselle dispose d'un large champ de compétences obligatoires et facultatives

PÔLE EMPLOI ET CONCOURS

Grâce à son expertise dédiée, le **pôle emploi et concours** est le partenaire privilégié des collectivités pour toutes leurs opérations constitutives des différentes formes de recrutement (concours, intérim, recrutements pérennes) ; il œuvre également pour que chaque agent puisse trouver sa place lors d'une reconversion professionnelle subie ou choisie. Enfin, il est expert dans la manipulation et le traitement de statistiques de ressources humaines.

Ces missions contribuent plus généralement à cette compétence centrale de connaissances (études statistiques, etc.) et de promotion de l'emploi public sous toutes ses formes, y compris les plus innovantes (web, etc.)

COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

- Les Déclarations de Vacances d'Emploi (DVE)
- La gestion de la bourse de l'emploi et l'administration du site unique d'annonces FPT « emploi territorial »
- L'organisation des concours et des examens de la fonction publique territoriale (A, B et C)
- Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) accompagne individuellement les projets d'évolution des agents
- Le retour à l'emploi des agents momentanément privés d'emploi (FMPE)
- Le Rapport Social Unique (RSU) participant à la mise en place des politiques de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC)

COMPÉTENCES FACULTATIVES

- L'aide sur tout ou partie des différentes étapes d'un recrutement
- La formation des secrétaires de mairie en partenariat avec Pôle Emploi et le CNFPT pour l'ensemble du département
- L'intérim pour répondre aux besoins de remplacement des agents indisponibles ou des surcroits d'activité
- Le renseignement pour toute personne concernant l'accès à l'emploi public
- Le conseil aux agents et collectivités sur les dispositifs de mobilité et la formation professionnelle

Le pôle emploi et concours compte proposer prochainement aux collectivités du département un nouvel accompagnement : il s'agit des analyses de données RH thématiques, ciblées ou plus globales pour obtenir une aide à la décision stratégique en matière de ressources humaines (GPEEC).

PÔLE STATUT/GESTION DES CARRIÈRES



Le **pôle statut/gestion des carrières** assiste les élus locaux dans leur rôle d'employeur et mutualise les moyens relatifs aux ressources humaines. À cet effet, il constitue et tient à jour un dossier individuel des agents qui relèvent des collectivités et établissements publics affiliés. Par ailleurs, le pôle centralise et tient à jour toute la documentation relative à la gestion du personnel territorial et dispense aux collectivités adhérentes informations et conseils sur toute question statutaire.

COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

- La publicité des tableaux d'avancement
- Le fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires (CAP)
- Le secrétariat des Commissions Consultatives Paritaires (CCP)
- La fonction de référent déontologue et laïcité
- La tenue du dossier individuel des agents
- La Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

COMPÉTENCES FACULTATIVES

- Le suivi de la carrière des agents fonctionnaires (mise à disposition de modèles d'arrêtés, conseil juridique sur les actes administratifs transmis par les collectivités)
- Le suivi de la carrière des contractuels
- Le conseil statutaire aux collectivités (rédaction de circulaires, réponses juridiques aux situations rencontrées par les collectivités)
- L'assurance statutaire
- La mission calcul des allocations chômage



PÔLE ORGANISATION SANTÉ ET SÉCURITÉ

AU TRAVAIL

Le **pôle organisation santé et sécurité au travail** exerce des missions multiples et variées. Celles-ci vont du secrétariat du **Comité Social Territorial (CST)** et de sa **Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT)** – nouvelles appellations du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail à compter du 1er janvier 2023 – aux conseils de discipline, à la Prévention/Inspection et au maintien dans l'emploi des agents inaptes ou aptes avec restrictions, en passant par l'étude des dossiers de retraite des agents CNRACL et le secrétariat du Conseil Médical (nouvelle instance unique remplaçant le Comité Médical et la Commission de Réforme).

COMPÉTENCES OBLIGATOIRES

- La tenue du secrétariat :
 - Du CST / FSSSCT (anciens CT/CHSCT)
 - Des Conseils de discipline
 - Du Conseil Médical
- L'organisation des élections professionnelles

COMPÉTENCES FACULTATIVES

- La prévention des risques professionnels
- L'inspection en Santé et Sécurité au Travail
- L'insertion et le maintien des personnes handicapées via un partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique)
- L'assistance sociale du personnel
- La retraite des agents CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales)
- La Protection Sociale Complémentaire (PSC) Prévoyance et Santé

PARMI LES DIFFÉRENTES MISSIONS RÉCENTES PROPOSÉES PAR CE PÔLE, FIGURENT NOTAMMENT :

- La réalisation d'études ergonomiques pour le compte d'agents en restriction d'aptitude ou en situation de handicap
- La mise en place d'Accompagnements Personnalisés Retraite (APR) pour les agents se trouvant à un an de leur départ à la retraite
- La possibilité d'intervention sur site du conseiller prévention pour l'aide à la conduite de projets en matière de prévention des risques professionnels (diagnostic RPS, registres obligatoires, etc.) ou en matière d'inspection
- L'adhésion à une nouvelle convention de participation relative à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) sur le volet « Santé » permettant aux agents adhérents de bénéficier du remboursement de soins de santé en complément de ceux effectués par la Sécurité Sociale.



PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX

Avec le développement de ses activités et pour les soutenir, le Centre de Gestion de la Moselle a mis en place un **pôle moyens généraux** en charge des finances (budget, comptabilité, paies), de la communication, de l'informatique et de la logistique afférente à ses équipements.

LA MISSION RGPD (RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES)

Soumises à l'obligation de mettre en place des mesures de sécurité adaptées pour protéger leurs données – article 32 du RGPD – les collectivités territoriales doivent désigner un Délégué à la Protection des Données (DPD).

La mission RGPD mise en place par le Centre de Gestion de la Moselle depuis le 1er janvier 2022 permet aux collectivités de répondre à ses obligations de conformité.

Cette mission propose, notamment la mise à disposition d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) qui guide et conseille les collectivités dans le traitement de leurs données et répond à leurs questions juridiques et pratiques, une application RGPD développée par le Centre de Gestion de la Moselle et adaptée aux collectivités territoriales, une aide dans la rédaction du registre des traitements et des analyses d'impact des traitements à risque, etc.



Le Centre de Gestion de la Moselle assure le secrétariat de plusieurs instances consultatives que les employeurs territoriaux doivent obligatoirement solliciter, préalablement à leurs prises de décisions, lorsque ces dernières relèvent de leurs différents champs de compétences.

La Commission Administrative

Paritaire (CAP)

La Commission Administrative Paritaire est compétente pour toutes questions d'ordre individuel relatives au déroulement de carrières des agents.

Elle émet des avis. Si l'avis de la Commission Administrative Paritaire ne lie pas l'autorité territoriale, il est cependant obligatoire. Cette instance peut également être appelée à siéger en formation disciplinaire.

Les principaux dossiers soumis à la CAP :

- Prorogation de stage pour insuffisance professionnelle
- Licenciement en cours ou en fin de stage pour insuffisance professionnelle
- Demande de révision du compte rendu d'entretien professionnel

La Commission Consultative

Paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire traite notamment, des questions d'ordre individuel relatives à la situation des agents contractuels de votre collectivité.

La CCP émet des avis. Si l'avis de la CCP ne lie pas l'autorité territoriale, il est cependant obligatoire. Cette instance peut également être appelée à siéger en formation disciplinaire.

Les principaux dossiers soumis à la CCP :

- Le licenciement, le reclassement
- Refus d'autorisation à exercer un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel
- Refus d'une autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue
- Demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel

Le Conseil Médical (CM)

Le Conseil Médical est une instance consultative instituée dans chaque département par le Préfet, et qui est chargée de donner des avis sur les questions liées à la santé des agents publics territoriaux, préalablement à la décision de l'autorité territoriale.

Elle est présidée par un médecin et se réunit, selon les motifs de saisine, en formation restreinte ou plénière.

En formation restreinte, les avis portent sur la nature des congés maladie à attribuer à un agent ou sur son aptitude physique à occuper ses fonctions.

En formation plénière, le Conseil Médical est une instance médicale consultative chargée d'émettre des avis préalables à certaines décisions en lien avec le risque professionnel (maladie professionnelle, accident de service et accident de trajet) et la retraite pour invalidité.

Le Conseil de Discipline (CD)

Au cours de sa carrière, l'agent peut se voir infliger une sanction disciplinaire par l'autorité territoriale qui l'emploie, en cas de manquement à ses obligations.

Pour certaines sanctions, l'avis du Conseil de Discipline est requis. Émanation directe de la Commission Administrative Paritaire ou de la Commission Consultative Paritaire, le Conseil de Discipline est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Strasbourg.

Il est composé paritairement de représentants des collectivités et de représentants du personnel. Les avis émis par le Conseil de Discipline sont des avis simples : ils ne lient pas l'autorité territoriale. Depuis août 2019, l'agent peut effectuer un recours directement devant le juge administratif en cas de contestation de la décision prise par la collectivité, suite à l'avis de cette instance.

Le Comité Social Territorial (CST)

Le Comité Social Territorial (ancien Comité Technique) disposera d'une Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, correspondant à l'ancien Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Le CST a pour mission d'émettre des avis notamment sur l'organisation des services (le régime indemnitaire, la protection sociale complémentaire, la modification du temps de travail, le règlement intérieur, etc.) ou encore la gestion des ressources humaines (mise en place des entretiens professionnels, plan de formation, etc.)

Dans sa formation SSCT, il a à émettre des avis sur des sujets ayant trait à la prévention des risques professionnels (Documents Uniques, registres obligatoires, etc.) et dispose de nombreuses prérogatives (droit de visite des locaux, intervention en cas de droit de retrait, etc.)



Le Centre de Gestion de la Moselle, *c'est quoi ?*



+ de 12 500
agents gérés



970
collectivités
affiliées au Centre
de Gestion



47 agents
formés à la gestion
et l'accompagnement

**Vous souhaitez un
accompagnement personnalisé
en ressources humaines ?**

Découvrez nos services sur notre site internet



SCANNEZ-MOI !

NOUS CONTACTER

 **Centre de Gestion de la Moselle**
16 rue de l'Hôtel de Ville - BP 50229
57952 - MONTIGNY-LÈS-METZ CEDEX

 03 87 65 27 06

 www.cdg57.fr

