



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022



Le mot du Président



L'année 2022 a vu l'activité des services s'exercer enfin hors du cadre de la crise sanitaire qui a pu freiner la réalisation de projets et la présence de terrain du CDG17. Face aux transformations du cadre de gestion des Ressources Humaines et à l'exigence de plus en plus forte des collectivités et des agents, les collaborateurs de l'établissement se sont mobilisés pour faire face collectivement.

Pour autant il est bon de rappeler que cette action s'inscrit dans un cadre statutaire légal et réglementaire qui s'impose même si le CDG17 ne manque jamais de relever les besoins d'évolution et de participer aux travaux en vue de moderniser certaines règles de gestion qui ne correspondent plus au contexte actuel.

Autant dire que l'activité des services est très dense et je suis très heureux de vous présenter le Rapport d'activité du Centre de gestion tant dans le cadre de sa gestion institutionnelle qu'au service de la gestion RH de 645 communes et établissements publics en Charente-Maritime.

Bonne lecture !

Alexandre GRENOT,
Président du CDG17



Sommaire

4-7 Conseil d'administration

Composition du Conseil d'administration 2022	4
Réunions du Conseil d'administration	5

8 Panorama des collectivités

9-13 Vie du Centre de Gestion

Evènements et actualités

14-16 Questions statutaires

Suivi des carrières	14
Partenariat avec la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)	15
Conseil et assistance juridique et statutaire	16

17-22 Organismes paritaires

Commissions Administratives Paritaires	17
Promotion interne	18
Conseil de discipline de première instance	19
Commissions Consultatives Paritaires	20
Comité Technique et Comité Technique « Hygiène et Sécurité »	21

23 Service chômage

24 Médiation Préalable Obligatoire

25 Activité diverses : Le droit syndical

26-34 Santé et protection sociale

Contrat d'assurance groupe	26
Secrétariat du conseil médical :	
- formation plénière	27
- formation restreinte	28
Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP	29
Protection sociale complémentaire	30
Prévention et Sécurité au Travail	31
Prévention des risques psychosociaux	32
Dispositif de signalement	33

34-40 Recrutement et emploi

Service des missions temporaires	34
Pôle emploi – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC)	37
Concours et examens professionnels	38

39 Paie à façon

40 Pôle Ressources

Comptabilité- Finances
Accueil
Réalizations

41-43 Direction Générale

Direction – Communication	41
Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale en région Nouvelle-Aquitaine	43

Composition du Conseil d'administration (CA)

Représentants des communes

Titulaires	Suppléants
M. Alexandre GRENOT, Maire de LES GONDS	Mme Isabelle BERTIN, Conseillère municipale de COURCON
Mme Marie-Danielle GIRAUDEAU, Maire de FONTAINES D'OZILLAC	M. Laurent MORICHON, Maire de TESSON
M. Laurent BOUILLÉ, Maire de SONNAC	Mme Françoise DURAND, Maire-Adjointe de BUSSAC SUR CHARENTE
Mme Sylvie MARCILLY, Maire de FOURAS	M. Denis ROUYER, Maire de LA GRIPPERIE SAINT SYMPHORIEN
M. David BAUDON, Maire de LA JARRIE	Mme Joëlle BOULON, Maire de ARCES SUR GIRONDE
Mme Ornella TACHE, Maire de PAILLÉ	M. Gérard BOUHIER, Maire de TAUGON
M. Éric GIRAUD, Maire-Adjoint de SAINT SULPICE DE ROYAN	Mme Sylvie GATINEAU, Maire de SAINT JEAN DE LIVERSAY
Mme Monique RIVIERE, Maire de SAINTE-RADEGONDE	M. Gilles GAY, Maire de AIGREFEUILLE D'AUNIS
M. Jean-Marie TONNEAU, Maire de BOUGNEAU	Mme Marie BASCLE, Maire de LES MATHES
Mme Renée BONNEAU, Maire de SAINT-LOUP DE SAINTONGE	M. François VENDITTOZZI, Maire de VILLEDoux
M. Julien MOUCHEBOEUF, Maire de MONTGUYON	Mme Anne DRIBAUTL, Maire-Adjointe de SAINT AIGULIN
Mme Alisson CURTY, Maire de CIRÉ D'AUNIS	M. Olivier MARTIN, Maire de CORME ECLUSE
M. René ESCLOUPIER, Maire de AUMAGNE	Mme Suzanne FAVREAU, Maire de SIECQ
Madame Catherine DESPREZ, Maire de SURGERES	M. Mikaël MOINET, Maire de NIEUL LES SAINTES
M. Jean-Michel CHATELIER, Maire de MEURSAC	Mme Corinne PEQUIGNOT, Maire-Adjointe de SAINT SEVER DE SAINTONGE
Mme Annick THIBAUTL, Maire-Adjointe de JONZAC	M. Patrick RAYTON, Maire de LA COUARDE SUR MER
M. Alain FOUCHER, Maire de GRANDJEAN	Mme Isabelle TARDY, Maire de CLION SUR SEUGNE
Mme Myriam DEBARGE, Maire-Adjointe de SAINT JEAN D'ANGELY	M. Didier ROBLIN, Maire de YVES
M. Simon VILLARD, Maire de SAINT FROULT	Mme Catherine LEJEUNE, Maire-Adjointe de SAINT TROJAN LES BAINS

Collectivités affiliées

Représentants des établissements publics

Etablissements affiliés	Titulaires	Suppléants
	Mme Marie-Line CHEMINADE, Vice-Présidente de la CDA de Saintes	M. Jean-Claude GODINEAU , Président de la CDC Vals de Saintonge
	M. Jean-Pierre SERVANT, Président de la CDC Aunis Atlantique	Mme Corinne ETOURNEAU, Présidente du SIPAR de Burie / Matha / St Hilaire
Mme Lise MATTIAZZO, Conseillère communautaire de la CDC de la Haute Saintonge	M. Gérard PONS, Président du Syndicat mixte des Ports de Commerce de Rochefort et de Tonnay-Charente	

Représentants des communes et établissements publics locaux non affiliés (NA) bénéficiant des missions du socle commun

Communes non affiliées	Titulaires	Suppléants
	M. Monsieur Laurent CHANTOURY, Conseiller municipal de SAINTES	Mme Nadine DAVID, Maire-adjointe de ROYAN
Mme Maryline FLEURET-PAGNOUX, Conseillère municipale de LA ROCHELLE	Mme Caroline CAMPODARVE-PUENTE, Maire-adjointe de ROCHEFORT	

Etablissements non affiliés	Titulaires	Suppléants
	Mme Isabelle GIREAUD, Administratrice du CCAS de Rochefort	Mme Laurence PADROSA, Administratrice du CCAS de Rochefort
M. Denis MOALLIC , Administrateur du CCAS de Royan	Mme Danièle CARLIER MIZRAHI, Administratrice du CCAS de La Rochelle	

Représentants du Département de la Charente-Maritime

Titulaires
Mme Chantal GUIMBERTEAU, Conseillère départementale
M. Dominique GUEGO, Conseiller départemental

Bureau

M. Alexandre GRENOT
Président

Mme Marie-Danielle GIRAUDEAU
Maire de FONTAINES D'OZILLAC
1^{ère} Vice-Présidente

M. Laurent BOUILLÉ
Maire de SONNAC
2^{ème} Vice-Président

Mme Sylvie MARCILLY
Maire de FOURAS
3^{ème} Vice-Présidente

M. David BAUDON
Maire de LA JARRIE
4^{ème} Vice-Président

Réunions du Conseil d'administration (CA)



2022 en quelques chiffres...

- 5 réunions du Conseil d'administration
- 71 délibérations adoptées

Délibérations du CA du 13 janvier 2022 (en visioconférence)

1	Projet d'administration du CDG17 2022-2023
2	Actualisation des règles d'achat public
3	Administration générale – Autorisation d'ester en justice – Affaire G. c/ CDG17
4	Convention d'adhésion au site internet du CIG de la Grande-Couronne
5	Mission d'accompagnement pour la mise en place d'un comité social territorial (CST) local
6	Prestation de mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'actions et accompagnement à la rédaction du plan
7	Médiation Préalable Obligatoire – Mise en place d'un dispositif transitoire
8	Prestation de mise à disposition du module GPEEC, d'accompagnement et d'assistance technique aux collectivités
9	Protection sociale complémentaire – Prévoyance – Revalorisation du montant de la participation employeur
10	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
11	Actualisation du tableau de effectifs

Délibérations du CA du 15 mars 2022 (La Jarrie)

1	Approbation du compte de gestion du budget général 2021
2	Approbation du compte administratif du budget général pour l'exercice 2021
3	Affectation du résultat 2021 au budget général 2022
4	Vote du budget primitif 2022
5	Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences – Bilan administratif et financier – Année 2021
6	Renouvellement de la convention de répartition des charges avec le département 17
7	Convention d'utilisation d'AGIRHE RH module instances
8	Extension de la mission de référent déontologue à la laïcité
9	Référént laïcité – Socle commun
10	Indemnisation chômage – Avenant à la convention signée avec le CDG64 – Prestations à destination des collectivités non affiliées
11	Formation secrétaire de mairie – Session 2022/1
12	Modification du règlement intérieur – Cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
13	Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois
14	Autorisation d'ester en justice
15	Comité Social Territorial – Détermination du nombre de sièges et paritarisme
16	Comité Social Territorial – Détermination du nombre de sièges et paritarisme
17	Comité Social Territorial – Avis sur la désignation des représentants des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion
18	Commissions Administratives Paritaires – Désignation des représentants de collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion
19	Commission Consultative Paritaire – Désignation des représentants des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion
20	Elections professionnelles 2022 – Vote électronique – Recours à un prestataire

Réunions du Conseil d'administration (CA)

Délibérations du CA du 2 juin 2022 (Meursac)

1	Versement d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) au titre de l'année 2022
2	Indemnisation chômage – Avenant à la convention signée avec le CDG42 – Prestations à destination des collectivités non affiliées
3	Indemnisation chômage – Avenant à la convention signée avec le CDG54 – Prestations à destination des collectivités non affiliées
4	Indemnisation chômage – Avenant à la convention signée avec le CDG33 – Prestations à destination des collectivités non affiliées
5	Elections professionnelles 2022 des instances CAP, CCP et CST – Détermination des modalités d'organisation du vote électronique
6	Médiation Préalable Obligatoire – Pérennisation – Convention d'adhésion
7	Mise à jour du régime indemnitaire (RIFSEEP) pour les agents du service de remplacement, cadre d'emplois des psychologues, des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants territoriaux
8	Mise en place de la prime de revalorisation pour les agents du service de remplacement
9	Formation secrétaire de mairie – Session 2022/2
10	Administration générale – Concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels session 2023 – Convention de partenariat avec le SDIS de Charente-Maritime
11	Administration générale – Concours de bibliothécaire territorial session 2020 – Définition du coût du lauréat
12	Administration générale – Concours de technicien territorial principal de 2 ^{ème} classe session 2020 – Définition du coût du lauréat
13	Prestations d'action sociale – Mise à jour du règlement d'attribution des titres-restaurant
14	Actualisation du tableau des effectifs – Création de postes
15	Convention de partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale
16	Désignation des représentants des collectivités territoriales pour siéger au sein du Conseil médical

Délibérations du CA du 13 octobre 2022 (Saint-Loup de Saintonge)

1	Conventions d'adhésion – Contribution des collectivités non affiliées en cas d'adhésion au « Socle commun » d'appui technique indivisible à la gestion des Ressources Humaines
2	Convention de partenariat relative au déploiement du service suivi social et paie des salariés de droit privé avec le Centre de Gestion du Finistère
3	Mise en place de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du Comité Social Territorial
4	Formation spécialisée du Comité Social Territorial – Désignation des représentants des collectivisés et des établissements
5	Charte régionale d'engagement dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap – Formation secrétaire de mairie
6	Formation de secrétaire de mairie – Sessions 2023
7	Actualisation de la convention et du règlement du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
8	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Extension au cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et aux contrats de projets
9	Actualisation du tableau des effectifs – Création de postes
10	Adoption d'une charte pour l'équilibre des temps de vie

Réunions du Conseil d'administration (CA)

Délibérations du CA du 29 novembre 2022 (Grandjean)

1	Décision modificative n°1
2	Admission en non-valeur de créances irrécouvrables
3	Définition des cotisations des collectivités affiliées et des contributions des collectivités non affiliées au Centre de Gestion au socle commun de compétences – Fixation des tarifs – Année 2023
4	Adhésion du service d'incendie et de secours de la Charente-Maritime (SDIS17) au socle commun d'appui technique indivisible à la gestion des Ressources humaines exercé par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime
5	Prestation d'accompagnement de la dématérialisation des échanges administratifs
6	Etude visant à optimiser la consommation énergétique du bâtiment du Centre de Gestion de la Charente-Maritime
7	Conseil médical des agents des collectivités territoriales vacations et lettre de mission
8	Frais de déplacement – Dérogation frais d'hébergement des agents du CDG17 en mission
9	Actualisation de l'adhésion au CNAS pour les prestations sociales à destination du personnel du CDG17
10	Modification du règlement d'attribution et de la valeur faciale des titres-restaurant
11	Modification de la participation à la protection sociale complémentaire santé
12	Cession de mobilier de bureau ergonomique
13	Installation d'un portier vidéo à l'entrée du Centre de Gestion 17
14	Renouvellement de la licence Indeline gestion des allocations chômage

Panorama des collectivités

Le Centre de Gestion, un établissement de la fonction publique territoriale au service de :

645 communes et établissements publics affiliés

459 communes

167 établissements

dont **8 affiliés volontaires**

- Forum des Marais Atlantique
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- Syndicat Mixte de la Boutonne (SYMBO)
- Syndicat Mixte des ports de commerce de Rochefort et Tonnav-Charente
- Syndicat Mixte des ports de l'Estuaire de la Seudre
- Syndicat Mixte de la Charente-Aval
- Syndicat Mixte des ports de Royan et de Bonne Anse
- Syndicat Mixte du Bassin de la Seugne (SYMBAS)

8 173 carrières de fonctionnaires

+ 1 789 contractuels

Communes et établissements publics non affiliés adhérant au socle commun de compétences

Au 31 décembre 2022, **10 collectivités et établissements publics non affiliés** adhèrent au socle commun de compétences.

Communauté
d'Agglomération de
La Rochelle

CDA de La Rochelle



Ville de La Rochelle



CCAS de La Rochelle



Conseil Départemental
de la Charente-Maritime



Ville de Saintes et
son CCAS



Ville de Rochefort
et son CCAS



Ville de Royan et
son CCAS



Les faits marquants

Elections professionnelles

Le CDG17 s'est mobilisé afin d'organiser les élections professionnelles pour le renouvellement des représentants du personnel des Commissions Administratives Paritaires (CAP), de la Commission Consultative Paritaire (CCP) et du Comité Social Territorial (CST).

Plusieurs changements concernant les instances de dialogue social ont nécessité une information des collectivités, des représentants du personnel et des agents publics :

- La fusion des CCP en une seule instance ;
- Le remplacement du Comité Technique par le Comité Social Territorial ;
- La mise en place d'une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT) au sein du Comité Social Territorial du Centre de Gestion ;
- La disparition des groupes hiérarchiques au sein des CAP ;
- Les modifications apportées aux attributions des instances.

Pour la première fois, le Centre de Gestion a eu recours au vote électronique, en veillant particulièrement à la protection des données personnelles des électeurs.

Sept webinaires d'information ont été organisés, à destination des collectivités et établissements, des représentants du personnel et des conseillers numériques.

Afin de permettre le vote du plus grand nombre d'électeurs, le Centre de Gestion et les organisations syndicales ont convenu d'ouvrir le vote électronique dès le 1^{er} décembre 2022, comme l'autorisait la réglementation jusqu'au 8 décembre 2022, sans interruption, à partir de tout terminal connecté à Internet.

Le taux de participation global a été de 19 %.

La désignation des représentants du personnel de la CCP s'est faite par tirage au sort, le 8 décembre 2022, car aucune liste n'a été déposée par les organisations syndicales, pour ce scrutin.

Dématérialisation des instances paritaires

Le Centre de Gestion s'est doté d'une plateforme de dématérialisation des instances paritaires, AGIRHE Instances, déjà déployée dans d'autres centres de gestion.

Elle permettra notamment l'envoi des convocations, le dépôt des dossiers par les collectivités et établissements affiliés, et leur consultation par les membres de chaque instance CAP, CCP et CST.

Après sa prise en main et son paramétrage en 2023, elle sera déployée progressivement.

Entrée en vigueur du code général de la fonction publique

Le 1^{er} mars 2022, la partie législative du code général de la fonction publique est entrée en vigueur.

L'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2022 a, en effet, codifié dans un corpus juridique unique les dispositions issues des quatre lois dites statutaires, mais également la loi relative à la déontologie, et celle de transformation de la fonction publique.

Ainsi, depuis le 1^{er} mars 2022, tous les actes juridiques doivent viser les articles du code général de la fonction publique, en lieu et place des lois statutaires.

Cela a conduit à une mise à jour progressive des notes, modèles et documents mis à disposition des collectivités.

Les faits marquants

Nouvelles missions obligatoires

La loi a confié aux centres de gestion deux nouvelles missions obligatoires :

- Référent laïcité, chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout agent public ou chef de service qui le consulte.
Le CDG17 a désigné un référent laïcité, qui est également en charge de la déontologie, pour les collectivités affiliées, ainsi que celles ayant souscrit au socle commun de compétences.
- Médiation préalable obligatoire, cette mission a fait l'objet d'une pérennisation et d'une généralisation au 1^{er} janvier 2022 (loi n°2021-1721 du 22/12/2021), après une expérimentation ayant débuté en avril 2018.
Pour les collectivités ayant adhéré à cette mission, par convention, tous les recours formés par les agents contre des décisions individuelles dont la liste est déterminée par décret seront, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation réalisée par le CDG17.

Mise en place d'une charte du temps

Dans le cadre de sa démarche visant à faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes, le CDG17 a instauré une charte pour l'équilibre des temps de vie.

Elle vise à rappeler et promouvoir un ensemble de principes et bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail et des relations entre tous les agents du CDG17, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Webinaires – Réunions d'actualité statutaire / Collectivités

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a proposé, au cours de l'année 2022, des réunions d'actualité sur des thématiques RH, en webinaires. Ces formats courts et optimisés, adaptés à la charge de travail des collectivités, ont laissé toute leur place aux échanges et aux réponses à des questions concrètes.

Au total, 8 thématiques ont été abordées :

- « Les mesures salariales et statutaires » – Deux sessions
- « Les élections professionnelles » - Deux sessions
- « Le Conseil médical » - Trois sessions
- « Le Rapport Social unique (RSU) » - Deux sessions
- « Le compte épargne-temps » - Une session
- « L'actualité statutaire et la médiation préalable obligatoire » - Deux sessions
- « La procédure de recrutement » - Deux sessions
- « La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences » - Une session

Les faits marquants

Nouvelle Mission d'accompagnement et d'expertise

Nouvelle mission actée mi 2021 par le CDG, ayant pour but d'accompagner techniquement (soit par un accompagnement, soit par une expertise) les collectivités, lors de la prise de poste d'un nouveau secrétaire de Mairie, soit en l'absence de ce secrétaire. Cette mission a débuté en milieu d'année 2022 et permet aux collectivités, ayant conventionnées, de bénéficier d'un nouveau service du CDG.

Deux sessions de formation de secrétaire de mairie

En 2022, le CDG17 a maintenu la formation de Secrétaire de Mairie au rythme de 2 sessions par an à Saintes pour la partie théorique. Ce sont ainsi 30 stagiaires qui ont été formés et qui ont trouvé un emploi à l'issue.

QUALIOPi

Au terme d'un processus d'audit et de formalisation exigeant, le CDG17 a obtenu, en septembre 2022, la certification Qualiopi pour les Actions de Formation de Secrétaire de Mairie.

Thématiques du CDG 17

L'année 2022 est également marquée par la création d'un poste au CDG, dédiée 80 % à la formation, incluant la mise en place de réunions de réseau (dénommées les Thématiques et les Matinales) à destination des anciens stagiaires mais également à destination des secrétaires de mairie de la Charente maritime, comme en septembre sur la tenue des registres (arrêtés et délibérations).

Matinales du CDG17

Dans le cadre des matinales du CDG17, deux sessions ont été organisées en 2022 afin de permettre à des collectivités de présenter des projets le projet portant sur la cybersécurité et le projet d'aménagement de la mairie
Le 22 novembre 2022, à la mairie des Gonds pour la présentation du projet d'aménagement du centre bourg,
Des échanges intéressants sur la programmation et le montage financier des opérations.

Webinaire –Site Emploi Territorial

Deux webinaires de présentation du site emploi territorial ont été organisés les 15 et 17 novembre 2022. Au total près de 200 collectivités ont pu assister à ces webinaires et échanger avec l'intervenant sur les étapes de saisie d'une opération de publicité.

Concours – Accompagnement du SDIS17 dans l'organisation d'un concours

Une convention d'accompagnement entre le CDG17 et le SDIS17 organisateur a été signée le 5 août 2022 pour l'organisation du concours interne de sergent de sapeurs-pompiers professionnels dont les épreuves écrites se sont déroulées le 19 janvier 2023.
Sur les 861 dossiers instruits en concertation avec le SDIS17, 736 candidats ont été admis à concourir.

Les faits marquants

La formation des premiers secours en santé mentale

Le CDG17 renforce son engagement et l'orientation de ses missions en lien avec la prise en compte du facteur humain. Au même titre que le dispositif de formation des gestes de premier secours (PSC1) en 2021, la formation au premier secours en santé mentale (PSSM) a été déployée auprès des agents du CDG17 en 2022.

Elle vise à acquérir des connaissances sur les troubles psychiques : les repérer, appréhender les différents types de crise pour mieux gérer les interactions avec des personnes ayant un trouble de santé mentale et pouvoir les orienter vers les ressources disponibles (crise d'angoisse, de panique, conduite agressive, trouble anxieux, dépression...).

Deux sessions de formation de 2 jours chacune ont ainsi été réalisées en novembre 2022 et ont regroupées 24 agents au total.

Webinaires de présentation du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste proposé par le CDG 17

Dans le cadre de l'adhésion des collectivités au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a proposé six sessions de webinaires tout au long de l'année pour sensibiliser les acteurs sur les notions clés du dispositif et leur apporter des réponses concrètes.

Fusion des instances médicales

En application du décret 2022-350 du 11 mars 2022, les instances médicales historiques (comité médical et commission de réforme) ont fusionné en un conseil médical unique dont la présidence a été confiée à Christophe DOURTHE par le préfet de Charente-Maritime.

Le Conseil médical en formation plénière : apprécie notamment la situation des fonctionnaires territoriaux inaptes temporairement ou définitivement à l'exercice de leurs fonctions suite à un accident du travail ou à une maladie imputable au service et donne également son avis en cas de retraite pour invalidité.

Le Conseil médical en formation restreinte : mis en place depuis le 1^{er} septembre 2013, le conseil médical restreint est consulté afin de donner des avis sur des questions liées aux différents congés de maladie et à l'aptitude physique aux fonctions des fonctionnaires territoriaux.

Nouveau - Outil « Egalité professionnelle »

Participation du CDG17 à la 3^e édition du Forum Egalité Femmes Hommes organisé par le Conseil Départemental le 8 mars 2022.



Les faits marquants

Séminaire des assistants de prévention

Le 1er décembre 2022, s'est déroulé à SAINTES, le séminaire des assistants de prévention. Il a réuni **150 assistants de prévention**, pour évoquer « la prévention des troubles musculosquelettiques : un enjeu majeur de la Qualité de Vie au Travail ».

Une table ronde visant à identifier les bénéfices de l'ergonomie intégrée dans la prévention des TMS et les liens entre les démarches de prévention des TMS et les Risques Psychosociaux (RPS).

Ces communications variées ont permis aux assistants de prévention de mieux appréhender les TMS et de mieux connaître l'offre de service du Centre de Gestion.



La gestion des carrières au cœur des missions du CDG



2022 en quelques chiffres...

8 173 carrières de fonctionnaires gérées dont :

- 517 catégorie A
- 799 catégorie B
- 6857 catégorie C

405 nominations stagiaires

Le code général de la fonction publique confie aux centres de gestion représentant des employeurs, le suivi des carrières des fonctionnaires relevant des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés.

Les missions du service Gestion des Carrières

Le service Carrières répond aux élus locaux et à leurs collaborateurs sur **l'application des règles statutaires relatives aux fonctionnaires territoriaux** et assure le suivi du **dossier individuel** des agents rattachés.

Chaque année, sont établis et mis à disposition des collectivités **une trame de compte rendu d'entretien professionnel** et les **tableaux d'avancement**.

L'autorité territoriale se prononce sur ces propositions et transmet au Centre de Gestion tous les actes individuels.

Le Centre de Gestion met également à la disposition des collectivités affiliées un outil destiné à faciliter la gestion de leurs personnels fonctionnaires : l'Extranet Carrières. L'application informatique permet de générer des traitements automatisés facilitant pour l'ensemble des collectivités la mise en œuvre des dispositions statutaires de portée générale.

En 2022, le service Carrières s'est particulièrement mobilisé pour accompagner les collectivités dans :

- La revalorisation des carrières des agents de catégorie C, avec l'application notamment des dispositions transitoires pour les avancements de grade ;
- La mise en œuvre de la réforme statutaire du Ségur de la Santé ;
- La revalorisation des carrières et de la rémunération de la catégorie B intervenue au 1^{er} septembre 2022.

Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

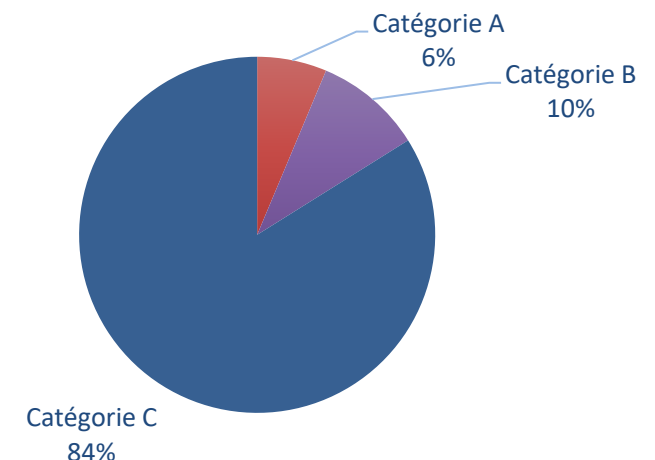
Ce travail de fond permet d'assurer la mission complémentaire d'édition des **projets d'arrêtés** relatifs aux personnels (arrêtés d'avancement d'échelon, d'avancement de grade, de promotion interne, de reclassement, d'intégration, ...).

Ainsi, **2786 arrêtés** ont été établis, en 2022, à la demande des collectivités, auxquels il faut ajouter les arrêtés :

- d'avancement d'échelon : 7375,
- de bonification d'ancienneté (janvier 2022) : 5005,
- de reclassement (janvier, mai et octobre 2022) : 9082.

En 2022, **8 173 dossiers de fonctionnaires** ont été gérés par le Centre de Gestion (stable par rapport à 2021).

Répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique



Partenariat avec la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)



2022 en quelques chiffres...

128 dossiers retraite traités

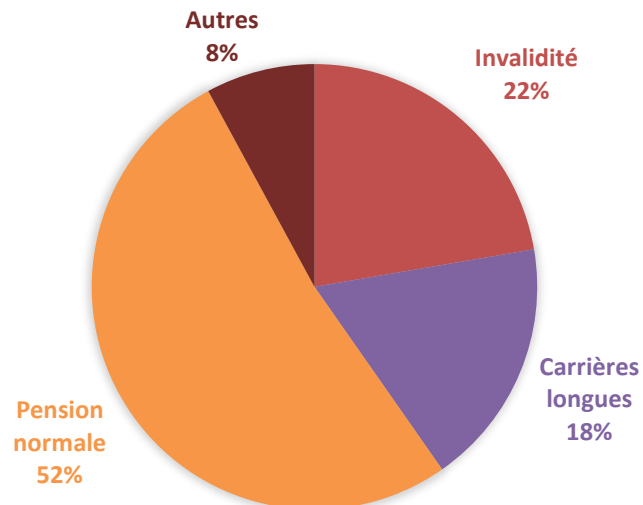
191 conventions signées

Dans le cadre de ses missions facultatives, le Centre de Gestion met à la disposition des collectivités des prestations Retraites.

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2022

La majorité des dossiers traités concerne les pensions à l'**âge légal** (72 dossiers) et pour **invalidité** (31 dossiers), suivies de celles pour **carrières longues** (25 dossiers). Cela représente **128 dossiers retraite** (+ 14,29 % par rapport à 2021) en liquidation.

Le service a vérifié également pour le compte des collectivités : 3 dossiers de rétablissement, 1 demande d'avis préalable, 4 réversions, 2 simulations de pension, 1 régularisation.



Partenariat avec la CNRACL

Dans le cadre du partenariat conclu avec la CNRACL, le Centre de Gestion exerce une **mission d'information, de formation et d'assistance sur la réglementation de différents fonds gérés par la Caisse des Dépôts et Consignations**.

Les collectivités bénéficient ainsi d'une ressource de proximité pour la mise en œuvre de la réglementation et des procédures, en particulier sur la plateforme employeurs Pep's.

En 2022, le service Retraites s'est appliqué à rédiger, chaque mois, des articles diffusés dans le Flash actu, afin d'accompagner au mieux les collectivités dans la gestion et le traitement des dossiers de retraite de leurs agents.

Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

Depuis avril 2022, le service Retraites utilise l'accès multicompte de la plateforme Pep's pour accompagner les gestionnaires des collectivités dans la saisie en ligne des dossiers.

Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)

En application de sa convention avec la CNRACL, le CDG17 participe à la mise en place des entretiens d'**Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)** s'adressant aux fonctionnaires CNRACL se trouvant à moins de deux ans de la date souhaitée de leur départ en retraite.

L'agent peut ainsi disposer d'une simulation du montant de sa pension CNRACL et créer son compte personnel sur le site de la CNRACL.

7 **APR** ont été organisés, dont 4 délocalisés à Jonzac.

Conseil et assistance juridique statutaire

L'assistance juridique statutaire

2022 en quelques chiffres...

- 79 notes d'informations et 55 modèles rédigés ou mis à jour

- 2 357 questions traitées

Le service **apporte son soutien juridique** aux collectivités dans la gestion de leurs personnels et **assure une mission de conseil** auprès d'elles. Il est, à ce titre, très fréquemment consulté par téléphone.

De nombreuses demandes nécessitent également des analyses techniques et expertes.

Cela représente **426 appels téléphoniques**, **1 561 courriers** et **360 consultations** (dont celles sollicitées par les services du Centre pour la gestion d'un dossier d'une collectivité).

Des rendez-vous avec les élus ou leurs représentants sont également organisés au Centre de Gestion ou en visioconférence.

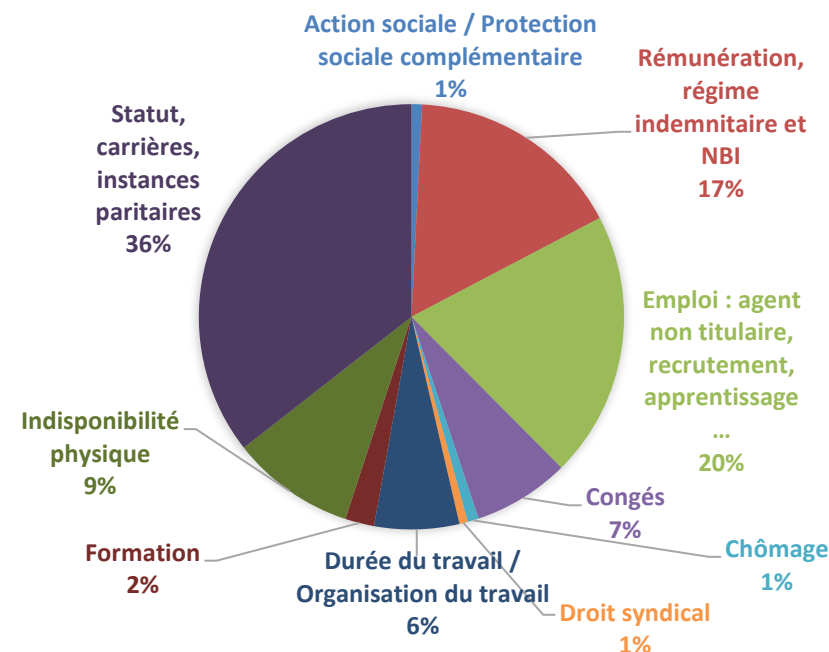
La synthèse sur les questions d'actualité et les points réglementaires

Le service Conseil et assistance juridique détient un fonds documentaire important et fournit en permanence des renseignements et réponses à divers problèmes débordant fréquemment du statut de la Fonction Publique Territoriale.

L'entrée en vigueur du code général de la fonction publique a nécessité une adaptation rapide aux nouvelles dispositions législatives, tant au niveau des conseils apportés que des documents diffusés ou mis en ligne.

Le Flash actu qui informe l'ensemble des collectivités de l'actualité du Centre et de la réglementation paraît mensuellement.

Chaque mois, le service Conseil et assistance juridique diffuse également en interne une veille documentaire (textes réglementaires ou interprétatifs, jurisprudence, réponses ministérielles, ...).



Le RGPD et la sécurité informatique

Depuis mai 2018, le service Juridique accompagne les différents services du Centre pour le déploiement du règlement général sur la protection des données (RGPD) et leur mise en conformité.

Durant l'année les services ont été sensibilisés, de manière régulière, sur les risques informatiques et l'importance de mettre en pratique les diverses actions de sécurisation (veille réglementaire, réunions de sensibilisation, mise en situation...). L'homologation au référentiel général de sécurité a été prolongée en 2022. Elle conduit le CDG à déployer des actions pour renforcer et adapter continuellement sa sécurité contre les risques de cybermalveillance.

Commissions Administratives Paritaires (CAP)



Le Centre de Gestion assure le fonctionnement des trois Commissions Administratives Paritaires (de catégories A, B et C). Composées d'un **nombre égal de représentants des employeurs et de représentants élus du personnel** des collectivités locales et établissements publics, ces instances donnent des **avis** sur des décisions **individuelles** qui concernent la carrière des fonctionnaires territoriaux.

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

2022 en quelques chiffres...

8 réunions :

- 1 pour la CAP A,
- 2 pour la CAP B,
- 5 pour la CAP C.

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Demandes de révision compte rendu d'entretien professionnel	1	2	1	4
Refus de disponibilité	0	0	0	0
Refus de temps partiel	0	0	0	0
Maintien en disponibilité	0	0	0	0
Non titularisation en fin de stage	0	0	3	3
Licenciement en cours de stage	0	0	1	1
Détachement pour inaptitude physique	0	0	1	4
Refus de formation	0	0	0	0
Refus d'une demande de télétravail	0	0	0	0
Refus de cumul d'activité	0	0	0	0
Refus de mobilisation du Compte Personnel de Formation	0	0	0	0
Refus d'utilisation du Compte Epargne Temps	0	0	0	0
Licenciement après trois refus de poste	0	0	0	0
Total dossiers présentés	0	0	0	12

A noter que le nombre de dossiers présentés aux CAP a considérablement diminué, depuis la réforme des instances de dialogue social. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu un recentrage des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sur les décisions défavorables.

Promotion interne

La promotion interne permet à un agent titulaire, réunissant les conditions définies par les statuts particuliers régissant son cadre d'emplois d'origine, d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui qu'il occupe.

Les statuts particuliers fixent également les quotas pour l'inscription des agents sur une liste d'aptitude.

En 2022, **5 listes d'aptitude** ont pu être établies au titre de la promotion interne.

A noter : Aucun dossier n'a été déposé pour les grades de technicien principal de 2^{ème} classe et d'animateur principal de 2^{ème} classe.

2022 en quelques chiffres...

- **125** dossiers présentés
- **71** bénéficiaires

Synthèse de la Promotion interne 2022

Grades	Dossiers présentés	Possibilités d'inscription	Bénéficiaires
Catégorie A			
Ingénieur territorial	21	7	7
Catégorie B			
Technicien	31	10	10
Animateur	15	4	4
Catégorie C			
Agent de maîtrise	54	illimité	46
Agent de maîtrise (après examen)	4	29	4
Total	125		71

Conseil de discipline

Émanation directe de la CAP, le **Conseil de discipline** est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Poitiers. Son secrétariat, pour les collectivités affiliées, est assuré par les Centre de Gestion.

Il est composé paritairement de représentants des collectivités et de représentants du personnel et ses avis sont des avis simples qui ne lient pas l'autorité territoriale.

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 l'une de ses obligations.

Les sanctions disciplinaires pouvant être infligées à un agent public, quel que soit son statut, doivent obligatoirement être prévues par un texte réglementaire.

En 2022, **2 blâmes et 1 exclusion de fonctions pour une durée de 3 jours**, sanctions ne requérant pas l'avis du Conseil de discipline et pouvant être prises directement à l'encontre des personnels, ont été transmis au Centre de Gestion.

Pour les autres sanctions, l'avis du Conseil de discipline est requis.

Le Conseil de discipline de premier degré s'est réuni à **2 reprises**, pour la catégorie C (2 avis de sanction).

En dehors du cadre disciplinaire, le Conseil de discipline peut être amené à se prononcer sur une insuffisance professionnelle, préalablement à un licenciement pour insuffisance professionnelle ; en 2022, aucun avis n'a été rendu dans le cadre de cette procédure.

2022 en quelques chiffres...

- **2** dossiers examinés en Conseil de discipline
- **3** décisions prises à l'encontre de personnel, sans présentation au Conseil de discipline
- **2** décisions prises à l'encontre de personnel, après présentation au Conseil de discipline

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)



En 2022, le Centre de Gestion a assuré le fonctionnement des trois Commissions Consultatives Paritaires (de catégories A, B et C). Composées d'un **nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des agents contractuels** des collectivités et établissements publics, ces instances ont rendu des **avis** sur des décisions **individuelles** concernant des agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale. Depuis le renouvellement général des instances, avec les élections professionnelles de décembre 2022, il n'y a plus qu'une seule Commission Consultative Paritaire pour les trois catégories hiérarchiques.

2022 en quelques chiffres...

- 1 réunion de commission consultative paritaire
- CCP C : 1 dossier

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- En 2022, la Commission Consultative Paritaire s'est réunie une fois, pour l'examen d'une demande d'avis sur un licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent contractuel de catégorie C de la filière animation

L'activité des Commissions Consultatives Paritaires

Cas de saisine	CCP A	CCP B	CCP C	Total
Droit syndical	0	0	0	0
Entretien professionnel	0	0	0	0
Formation (refus d'une action de formation)	0	0	0	0
Licenciement (hors période d'essai)	0	0	1	1
Licenciement pour inaptitude physique / Impossibilité de reclassement	0	0	0	0
Télétravail	0	0	0	0
Temps partiel (refus / litiges)	0	0	0	0
Transfert de personnel / Intercommunalité	0	0	0	0
Total des dossiers examinés	0	0	1	1
Discipline	0	0	0	0
Nombre de réunions	0	0	1	1

Comité Technique (CT) et Comité Technique « Hygiène et Sécurité » (CTHS)



2022 en quelques chiffres...

- 5 réunions
- 672 dossiers examinés

Comité Technique

Cette instance est consultée, pour avis, par les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents (tous statuts confondus).

Elle émet notamment des avis sur :

L'organisation des services	<ul style="list-style-type: none"> • Modification du temps de travail • Suppression d'emploi • Délégation de service public • Règlement intérieur • Compte épargne-temps • Règlement de temps partiel • Recours au télétravail • Protocoles d'aménagement du temps de travail, régime des astreintes, autorisations d'absence • Journée de solidarité • Régime indemnitaire
La gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des entretiens professionnels • Plan de formation • Taux de promotion pour l'avancement de grade • Lignes directrices de gestion (LDG)
La gestion de l'emploi public	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire départemental de l'emploi public territorial

Par ailleurs, le Comité Technique est tenu informé, via des rapports annuels, sur les mises à disposition d'agents prononcées dans le courant de l'année et l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2022, la majeure partie des dossiers présentés portaient sur les modifications de temps de travail et la mise en place ou les modifications apportées au régime indemnitaire (dispositif RIFSEEP).

Les dossiers concernant la mise en place du télétravail, les conditions d'accueil d'un apprenti, et les lignes directrices de gestion restent également en nombre important.

Comité Technique « Hygiène et Sécurité »

Le Centre de Gestion 17 a établi un Comité Technique « Hygiène et Sécurité » (CTHS) sur les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail.

Il est amené à étudier le plus souvent des dossiers portant sur les thématiques suivantes :

- Les avis sur le document unique d'évaluation des risques professionnels
- Les avis sur les lettres de cadrage et les arrêtés de nomination des assistants de prévention
- Les avis sur les règlements intérieurs « hygiène et sécurité »
- La présentation des collectivités ayant choisi d'adhérer au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place par le Centre de Gestion
- L'information sur le séminaire des assistants de prévention
- La présentation des outils de fonctionnement du CTHS

2022 en quelques chiffres...

- 5 réunions
- 107 dossiers examinés et présentés
- +16 % par rapport à 2021



Répartition des dossiers présentés au Comité Technique

THÈMES	Nombre de dossiers 2021	Nombre de dossiers 2022
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	310	271
Transfert de compétences et de personnel	2	0
Aménagement et réduction du temps de travail	81	31
Contrat d'apprentissage	6	25
Mise à disposition d'un service	1	1
Règlement et plan de formation	4	4
Mise en place du Compte Personnel de Formation	0	4
Compte épargne temps	23	23
Organisation des services	17	20
Lignes Directrices de Gestion	287	48
Temps partiel	11	5
Recours aux astreintes	8	7
Règlement intérieur + Charte informatique	18	20
Journée de solidarité	46	21
Entretien professionnel	1	0
Autorisations d'absence	16	6
Ratios promus/promouvables	8	11
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	1
Indemnité de départ volontaire	0	16
Régime indemnitaire	28	20
Mise en place du RIFSEEP	104	90
Protection sociale complémentaire	24	14
Action sociale	0	14
Mise en place d'un dispositif de télésurveillance	1	0
Recours au télétravail	20	20
TOTAL	1 017	672

Le service chômage



Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'assurance chômage. Pour autant, les agents du secteur public ont droit aux allocations chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé, qu'ils soient fonctionnaires titulaires ou stagiaire, ou agents contractuels de droit public ou de droit privé.

La réglementation étant complexe et évolutive, le Centre de Gestion propose, depuis 1986, une mission mutualisée de conseil et d'assistance technique dans le traitement de ces dossiers.

2022 en quelques chiffres...

- **6561** prestations réalisées
 - Une augmentation de l'activité de **17,66%**
- **26 conventions** avec les collectivités du département

Bénéficiaires

Des études peuvent être réalisées pour le compte de collectivités, affiliées comme non affiliées, adhérant au socle commun de compétences ou pour des collectivités hors département.

Dans un souci de mutualisation des ressources et des compétences, 24 Centres de Gestion ont également confié cette mission au Centre de Gestion de la Charente-Maritime : la Dordogne, la Charente, le Gers, les Hautes-Pyrénées, la Corrèze, la Creuse, l'Isère, le Maine-et-Loire, le Tarn, la Vienne, le Lot, le Lot-et-Garonne, l'Ariège, les Deux-Sèvres, la Loire, les Landes, la Mayenne, le Tarn-et-Garonne, les Pyrénées-Atlantiques, la Gironde, la Haute-Vienne, la Meurthe-et-Moselle, le Rhône et la Martinique.

Un recours constant à ce service

Le service assure les prestations suivantes :

- Étude du droit initial à indemnisation chômage (simulation, ouverture de droit, rechargement),
- Étude du droit en cas de reprise de l'indemnisation chômage,
- Étude de cumuls de l'allocation chômage et des activités réduites reprises,
- Étude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC,
- Suivi mensuels des droits à l'allocation chômage,
- Conseil juridique,
- Calcul de l'indemnité de licenciement et des montants minimum et maximum de l'indemnité de rupture conventionnelle pour les agents publics des collectivités de Charente-Maritime.

Après une augmentation importante de l'activité en 2021 (+34,3%), toutes études de cas confondues, il apparaît que l'activité du service augmente encore en 2022, et plus particulièrement pour les suivis de l'indemnisation (suivis mensuels et cumuls avec une activité réduite) : + 17,66 %.

	2020	2021	2022
Droit initial	394	508	515
Cumul avec l'activité réduite	1191	1594	1844
Suivi mensuel	1977	2667	3279
Réactualisation	442	614	735
Reprise ou réadmission ou mise à jour	123	149	171
Conseil juridique	11	16	6
Indemnité de licenciement	13	28	11
Total	4 151	5 576	6561

La médiation préalable obligatoire (MPO)



Expérimentée par 168 collectivités de Charente-Maritime depuis 2018, le dispositif de médiation préalable obligatoire a été pérennisé et généralisé par la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et le décret n°2022-433 du 25 mars 2022.

La médiation préalable obligatoire est **assurée par le Centre de Gestion, au profit de toutes les collectivités** affiliées ou non, **dès lors qu'elles ont délibéré en ce sens et signé une convention d'adhésion.**

2022 en quelques chiffres...

• **89 collectivités** sont adhérentes à la Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

• 1 médiation

La médiation permet, dans le cadre d'un conflit entre l'employeur et son agent, de **préserver ou renouer un dialogue** indispensable pour poursuivre une relation de travail dans un climat apaisé.

Elle vise également à désengorger les juridictions administratives et à rapprocher les parties dans le cadre d'une **procédure amiable, plus rapide, et moins coûteuse** qu'un contentieux devant le juge administratif.

L'adhésion à cette mission

89 collectivités et établissements publics ont adhéré à ce dispositif en cours d'année 2022.

Sur les actes relevant du champ de la MPO, ils doivent mentionner les voies et délais de recours en intégrant la procédure de médiation.

Le tribunal administratif doit rejeter toute requête entrant dans le champ de l'expérimentation qui n'a pas été précédée d'un recours à la médiation et transmet le dossier au médiateur.

Deux agents du Centre de Gestion ont suivi une formation spécifique pour devenir médiateur en plus de leurs missions habituelles.

Une médiation demandée en novembre 2021 a pris fin au début de l'année 2022.

Pour quels litiges ?

Seuls les différends portant sur les questions suivantes sont concernées par la MPO :

- Les décisions administratives défavorables relatives à un élément de rémunération ;
- Les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou le réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne ;
- La formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Les mesures appropriées prises par un employeur public à l'égard d'un travailleur handicapé ;
- L'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.

Le droit syndical

Le remboursement des heures d'activités syndicales

Le Centre de Gestion compte parmi ses missions obligatoires le remboursement des heures d'activités syndicales et de certaines autorisations d'absence, ainsi que la mise à disposition de locaux aux organisations syndicales. Cette mission représente une part importante du budget du Centre de Gestion soit, en 2022, **15,46% du montant de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées au Centre de Gestion**

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime intervient à plusieurs niveaux :

Le remboursement des heures de décharges syndicales dans les collectivités affiliées

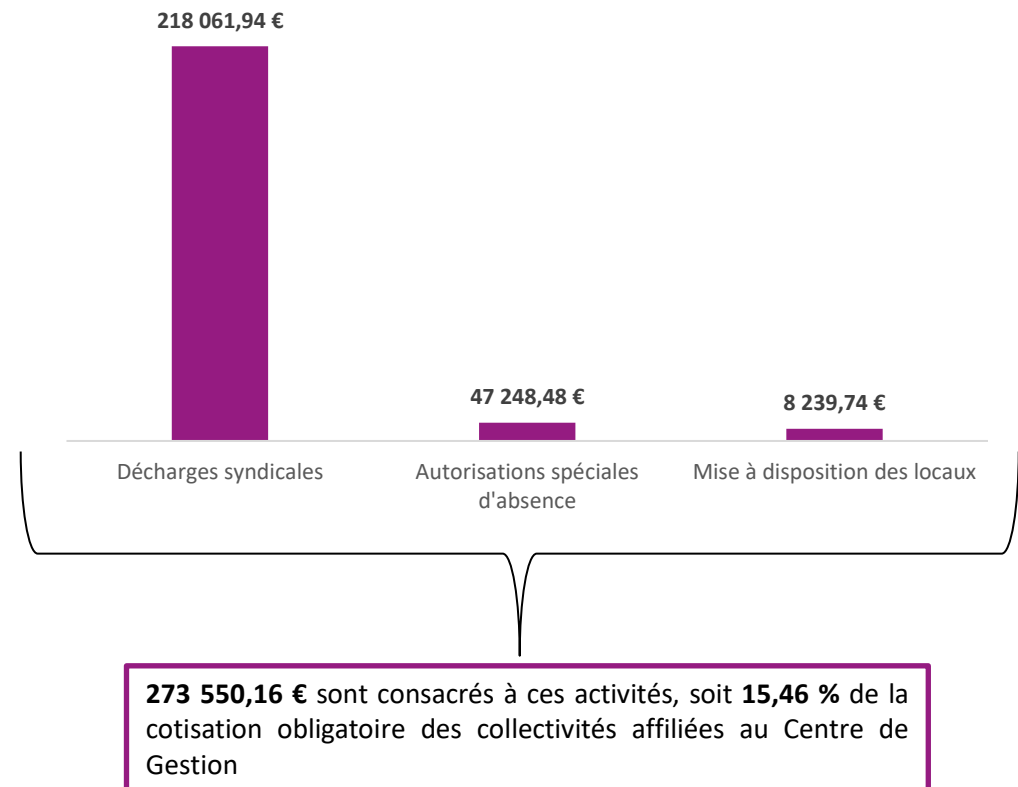
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2022, cela a représenté **218 061,94 €** du budget de l'activité syndicale.

Les autorisations d'absence

Le Centre de Gestion rembourse les heures accordées aux représentants syndicaux pour participer à des réunions statutaires. Cela a représenté **47 248,48 €** en 2022.

La mise à disposition de locaux

L'obligation de mise à disposition d'un local syndical relève du Centre de Gestion pour les collectivités comptant moins de 50 agents. Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime verse une subvention à chaque organisation syndicale permettant de répondre à cette obligation, ce qui a représenté un total de **8 239,74 €** en 2022.



Le contrat d'assurance groupe statutaire



2022 en quelques chiffres...

- **469** collectivités assurées (+15)
 - **4962** agents CNRACL
 - **2153** agents IRCANTEC
- **3 976 341 euros** réglés
- **1407** frais médicaux saisis
- **11553** indemnités journalières saisis
- **469** collectivités (100%) déclarent leurs absences par internet
- **2** campagnes de communication (soutien psychologique et clôture d'événements)
- **5** webinaires (2 sur le contrat, 3 sur les évolutions réglementaires)

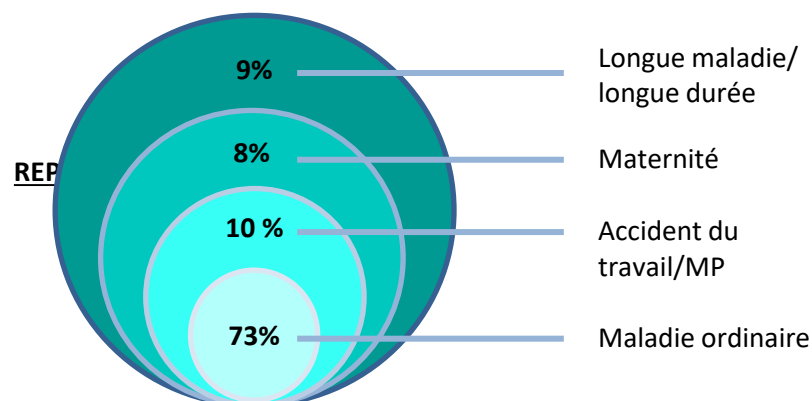
L'année 2022 a été marquée par de nombreux changements réglementaires concernant la protection sociale des agents (code général de la fonction publique, décret du 11 mars 2022 concernant la fusion des instances médicales, décret du 13 avril 2022 sur la réforme de la médecine professionnelle, décret du 22 avril 2022 sur le reclassement) L'année 2022 a donc été consacrée à la formation et à l'accompagnement des collectivités à ces nouvelles règles statutaires et aux procédures de gestion en découlant.

Les absences issues du contrat –survenance 2022 (données arrêtées au 31/03/2023)

L'équivalent de **450** agents ont été absents durant toute l'année 2022, ce qui représente un taux d'absentéisme global toutes natures d'arrêt confondus de **9,6%** La durée moyenne d'un arrêt est de **51 jours (+20%** comparé à 2021) pour les agents CNRACL. Le taux de gravité est donc en nette augmentation.

On observe également une hausse des indemnisations à demi-traitement qui représentent désormais 49% des remboursements sur les dossiers de maladie ordinaire, longue maladie et longue durée.

Le niveau d'accidents est en revanche comparable à celui de 2021.



Services utilisés

- **5** sollicitations juridiques sur la prévention et la santé
- **0** études statistiques spécifiques
- **26** contre-visites
- **50** expertises médicales
- **15** programmes de « Soutien psy/maintien dans l'emploi »
- **5** recours contre tiers
- **1** formations/sensibilisation à la prévention
- **5** supports pédagogiques fournis

Secrétariat du conseil médical : Formation plénière

2022 en quelques chiffres...

- **427** dossiers statués en séance (-14 %)
- **483** dossiers instruits (-10% de dossiers instruits par rapport à 2021)
 - **12** séances
 - **36** dossiers par séance
 - **264** heures d'assistance juridique statutaire (+26% « / » 2021 ct. Décret du 11,03,2022)
 - **3** webinaires
- **56%** = part des dossiers de collectivités non affiliées
- **44%** = part des dossiers de collectivités affiliées

Le Centre de Gestion assure la gestion du secrétariat du conseil médical en formation plénière pour les fonctionnaires territoriaux. Cette instance est chargée de donner un **avis sur l'imputabilité au service d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP), la retraite pour invalidité et les séquelles issues d' AT/MP** . Le Centre conseille les employeurs sur le montage et l'analyse de leurs dossiers en amont et en aval des séances.

En 2022, les instances ont fusionné au sein du Conseil médical. Le centre de gestion a donc accompagné les collectivités notamment au travers de webinaires et supports écrits.

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2021	Nombre de PV traités en séance en 2022
Conseil Départemental	74	43
Mairie de La Rochelle	60	46
CCAS de La Rochelle	23	25
CDA de La Rochelle	13	24
Mairie de Rochefort	13	15
CCAS de Rochefort	0	2
Mairie de Royan	10	11
CCAS de Royan	1	4
Mairie de Saintes	21	22
CCAS de Saintes	21	14
Région	51	34
Collectivités affiliées au CDG	213	187
Total	500	427

Formation restreinte

2022 en quelques chiffres...

- **763** dossiers statués en séance (-24% comparé à 2021)
- **Pour 875** dossiers instruits (-18% par rapport à 2021)
 - **23** séances
 - **33** dossiers par séance
 - **299** heures d'assistance juridique statutaire (équivalent à 2021)
 - **3** webinaires
- **49%** = part des dossiers de collectivités non affiliées
- **51%** = part des dossiers de collectivités affiliées

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2021	Nombre de PV traités en séance en 2022
Conseil Départemental	150	103
Mairie de La Rochelle	93	85
CCAS de La Rochelle	35	28
CDA de La Rochelle	42	36
Mairie de Rochefort	30	28
CCAS de Rochefort	12	6
Mairie de Royan	18	20
CCAS de Royan	8	6
Mairie de Saintes	18	8
CCAS de Saintes	13	5
Région Poitou-Charentes	64	38
Collectivités affiliées au CDG	528	400
Total	1011	763

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP

La convention de partenariat avec le FIPHFP permet de financer les actions du Centre de Gestion en faveur du recrutement pérenne et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

En 2022, le Centre de Gestion a poursuivi ses actions en faveur de recrutements statutaires dans les collectivités et de maintiens dans l'emploi ou reclassements (avec ou sans PPR), en accompagnant parallèlement les employeurs sur la mise en œuvre des deux décrets des 13 et 22 avril 2022.

2022 en quelques chiffres...

- **121** accompagnements à l'insertion et maintien dans l'emploi
 - **103** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités
- **205 424 €** obtenus pour leur bénéfice (+19% par rapport à 2021)
- **Soit 1995 €** par dossier
- **406** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers d'insertion, maintien dans l'emploi, et de reclassement (+6% par rapport à 2021 suite aux 2 décrets relatifs au reclassement et à la médecine professionnelle)

Favoriser le recrutement ²		2020	2021	2022	Total	
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées		Objectifs	40	40	40	120
		Réalisés	45	58		
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct	3	9	7	19	
	CUI/PEC	31	28	18	77	
	Apprentis	1	8	0	9	
	Autres (CDD > 6 MOIS)	10	13	25	48	
Dont accompagnés par Cap Emploi		31	28	18	77	

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2020	2021	2022	Total	
		Objectifs	34	37	35	106
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude (aménagement de poste)		Réalisé	32	42	41	115
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire		Réalisé	30	20	21	71
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement		Total Réalisés	62	62	62	186

- **50** agents en situation de handicap ont été recrutés statutairement ou ont exercé des missions > à 6 mois sur l'année 2022 **dont 32** par l'intermédiaire du centre de gestion et 18 via notre partenaire CAP EMPLOI
 - **0 contrats d'apprentissage** accompagnés dans les collectivités affiliées en dépit d'une enquête menée par le centre sur 2022
 - **7** recrutements **article 38**
 - **25 CDD** de plus de 6 mois
- **18 CUI-PEC** gérés par CAP EMPLOI

La protection sociale complémentaire



Réforme de la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs personnels

L'article 40 de la loi TFP n°2019-828 du 6 août 2019 et l'Ordonnance n°2021-175 relative à la PSC (protection sociale complémentaire) dans la Fonction Publique et publiée le 17.02.2021 :

- Imposent une participation obligatoire des employeurs d'ici le 01.01.2025 en matière de prévoyance(et d'ici le 01.01.2026 en matière de santé
- Prévoient que les centres de gestion proposent une démarche mutualisée sur leur territoire
- Obligent les collectivités à débattre avant le 18.02.2022 lors d'une assemblée délibérante de leur politique en matière de PSC.

Le décret 2022-581 du 20 avril 2022 a fixé les montants planchers de participation des employeurs :

- **Risque SANTE (mutuelle) :**
 - 15 euros minimum/agent/mois (50% d'un panier de soins fixé à 30 euros)
- **Risque PREVOYANCE (maintien de revenus) :**
 - 7 euros minimum/agent/mois (20% d'un montant de référence fixé à 35 euros)

Actions du pôle santé sur 2022

Mise en place d'un COMOP (comité opérationnel) via la coopération régionale pour travaux mutualisés sur la mise en place d'un marché groupe à échelle pluridépartementale d'ici 2025:

- 9 réunions du COMOP sur 2022
- 1 enquête départementale pour recensement des besoins des collectivités du 17 (382 collectivités ont répondu)
- 2 benchmarks auprès de cdg disposant déjà de contrats mutualisés
- 1 cahier des charges rédigé au niveau régional pour recherche d'un assistant à maîtrise d'ouvrage AMO sur l'appel d'offres à venir
- 1 offre d'emploi mutualisé rédigée pour recherche d'un chargé de mission régional destiné à coordonner le suivi des différentes procédures de marché public sur la PSC

Les outils 2022

Assistance téléphonique et écrite réalisée par le pôle Santé du CDG :

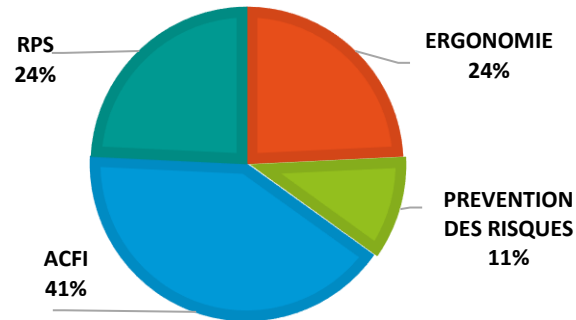
- 26 réponses aux questions des collectivités sur la thématique des assurances prévoyance et santé
- 1 animation personnalisable mise à disposition des collectivités pour leur débat interne sur la PSC

La Prévention et la Sécurité au Travail

2022 en quelques chiffres...

- Plus de 50 % du temps des intervenants ont été réalisés en collectivité à l'échelle du service
- 332 collectivités ont nommé au moins 1 assistant de prévention
- 377 assistants de prévention dans le département

Nombre d'interventions par thématique



Démarches de prévention des risques professionnels

Il a été constaté une augmentation significative des accompagnements **autour de la mission d'inspection en santé et sécurité au travail, des risques psychosociaux et de l'ergonomie.**

Les démarches de prévention (document unique, plan d'actions de prévention...) ont tendance à se stabiliser depuis plusieurs années et concernent en majorité **les collectivités de moins de 120 agents.**

Le service assure également une mission de conseil court auprès des collectivités sur des thématiques comme l'autorisation de conduite, les troubles musculo-squelettiques (TMS), le travail en hauteur, etc.

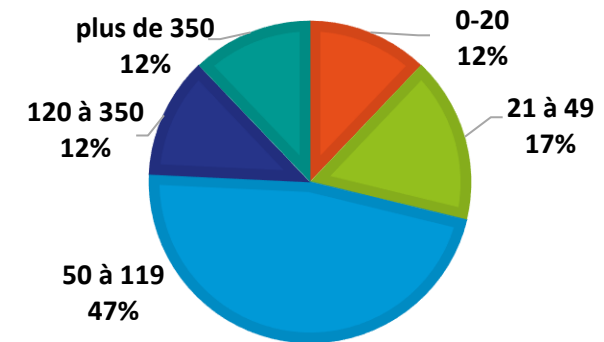
Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)

Le rôle de l'ACFI est de contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité, il propose à l'autorité territoriale toute mesure de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

Toutes les collectivités doivent nommer un ACFI dans le domaine de la santé et de la sécurité en interne ou par une convention avec le Centre de Gestion.

Le recours à l'ACFI mutualisé du Centre de Gestion permet à tous les employeurs territoriaux de bénéficier d'un service optimisé et surtout de **développer une démarche durable de prévention.**

Nombre d'interventions par Effectifs des collectivités



Accompagnements en ergonomie

Pour améliorer les conditions de travail et la performance des collectivités, le Centre de Gestion propose différents accompagnements:

- Aménagement des postes de travail (**ergonomie de prévention, TMS**)

Une étude au poste de travail permet de repérer les situations à risques et les axes d'améliorations dans les domaines de la prévention.

- Conception architecturale (**ergonomie de conception**)

Cette démarche vise à intégrer la prévention et anticiper les risques professionnels dans un projet de conception ou de réaménagement.

- Maintien dans l'emploi / Reclassement (**ergonomie de correction**)

Il s'agit d'analyser l'activité de travail au regard de la déficience de l'agent (motrice...) afin de repérer les situations de travail handicapantes et de proposer des solutions concrètes, y compris avec l'aide du FIPHFP.

Près du quart des interventions du service concernent les accompagnements en ergonomie, et plus particulièrement les aménagements de postes individuels d'agents ayant des restrictions médicales, et/ou reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH).

La prévention des risques psychosociaux

2022 en quelques chiffres...

102 déplacements ont été réalisés en collectivité.

20 conventions actives

7 demandes d'intervention de collectivités fin 2022

Entre 50 et 60% du temps passé au sein des collectivités (conseils, analyse de la demande, entretiens, groupes de travail...)

Environ 165 jours consacrés au conseil et à la gestion de démarches collectives auprès des collectivités

Les démarches primaires d'évaluation et de prévention

Ces démarches s'inscrivent sur **des temporalités entre 6 et 18 mois en fonction de la taille de la collectivité** puisqu'elles visent à prévenir durablement les facteurs de risques psychosociaux (diagnostics des facteurs de RPS et plans d'action de prévention).

En 2022 :

- **3 restitutions** de questionnaires RPS (pré-diagnostics),
- **3 restitutions de diagnostics suite à la réalisation d'entretiens,**
- **3 plans d'action.**

Environ 110 jours réalisés intégrant les missions de conseil, les temps d'analyse des demandes et les temps d'intervention sur les projets.

En raison de l'augmentation des sollicitations, un poste de conseillère en prévention des RPS supplémentaire a été déployé.

Accompagnements collectifs

Les accompagnements collectifs concernent :

- **3 collectivités qui ont sollicité des médiations de conflit.** Elles ont représenté environ **12 jours d'intervention** (jours terrain et rédaction de comptes rendus).
- **4 collectivités qui ont souhaité mettre en œuvre des séances ponctuelles de groupes de paroles.** Elles comptabilisent environ **10 jours d'intervention** (jours terrain et rédaction de comptes rendus).
- **3 diagnostics ciblés au sein de services en tension** (analyse des facteurs de tension et élaboration d'un plan d'action). Ces accompagnements ont représenté **18 jours d'intervention.**

Accompagnements individuels

- **procédures d'accompagnement de soutien psychologique** en lien avec la gestion de difficultés liées le plus souvent aux conditions de travail : organisation et charge de travail, dégradation du dialogue social entre agents ou avec les élus, pratiques managériales dégradées,... La majorité des agents accompagnés déclarent des troubles de la santé mentale et physique (stress chronique, anxiété, dépression, épuisement professionnel,...). Les accompagnements sont variables **entre 2 et 4 séances en moyenne.**
- **19 rendez-vous téléphoniques, en visio ou en présentiel** ont été réalisés. **3 collectivités sur 4 ont mobilisé des accompagnements collectifs en parallèle** des accompagnements individuels.
- **36 agents écoutés dans le cadre d'un mal-être en lien avec le travail.** Ils ont ainsi pu être conseillés et orientés vers des accompagnements adaptés. **70% des agents ont validé la communication de leur situation auprès de l'employeur.** Cela a permis d'engager un dialogue, et un conseil court auprès de l'employeur sur des actions à mettre en œuvre.

Les principaux chiffres à retenir en matière de détection et d'orientation :

- **60% des situations ont été détectées et prises en charge (conseil court) dans le cadre de démarches collectives engagées par l'employeur** (médiations, diagnostics,...).
- **6 orientations vers le service emploi** (conseil court à la mobilité, accompagnement en évolution professionnelle)
- **24 orientations vers des professionnels de santé** (médecins)
- **21 collectivités ayant été orientées vers une adhésion au dispositif de soutien psychologique** proposé pour les collectivités adhérentes au contrat sur les risques statutaires du CDG 17.

Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissement sexiste



2022 en quelques chiffres...

• **130 adhésions effectives au 31 décembre 2022**

• **14 saisines traitées par la cellule**

• **6 webinaires de présentation du dispositif**

Les collectivités adhérentes en 2022

Conformément à la répartition des collectivités selon leurs effectifs à l'échelle départementale, la majorité des collectivités adhérentes au dispositif compte moins de 50 agents. La répartition est la suivante, sur la base des conventions réalisées :

- **38 collectivités de moins de 50 agents. Sur ces 38 collectivités, 15 ont soumis leur projet de délibération au CST**
- **16 collectivités de plus de 50 agents**

Les deux tiers des référents internes désignés par l'employeur, sont **des secrétaires de Mairie**, puis, respectivement dans les mêmes proportions, des **DGS et responsables de service**.

Bilan des saisines

Les saisines ont concerné de manière équivalente des collectivités de moins de 50 agents et de plus de 50 agents .

- **13 saisines portant sur des faits de harcèlement moral,**
- 3 saisines déclarant une atteinte à l'intégrité de la personne,
- 2 saisines évoquant des agissements discriminatoires,
- 2 saisines portant sur des violences verbales.

5 signalements non recevables en l'absence de convention :

- 3 d'entre eux ont fait l'objet d'une adhésion et un signalement a permis une prise de contact avec l'employeur ;
- 2 d'entre eux ont pu être communiqués à l'employeur avec l'accord des agents (adhésions par la suite)

1 signalement reçu en dehors du périmètre du dispositif (contrat).

Les recommandations communiquées par la cellule comportent systématiquement **des mesures organisationnelles et en lien avec la prévention des RPS. Des enjeux majeurs ont pu être identifiés par la cellule à engager un dialogue sur le travail réel et ses conditions de réalisation, ainsi que sur les règles de fonctionnement de la collectivité.**

Les suivis (certains suivis sont réalisés sur 2023)

Les suivis auprès des référents internes :

- 7 signalements ont fait l'objet d'un suivi via le « formulaire de suivi » prévu dans le cadre de la procédure.
- 2 signalements ont fait l'objet d'un suivi par téléphone et/ou de l'envoi de documents annexes en lien avec les mesures visant à traiter les faits (en attente du formulaire de suivi complété)

8 entretiens de suivi auprès des signalants ont pu être réalisés. Suite aux réunions de la cellule :

- 80% des signalants ont bénéficié d'une orientation vers un soutien psychologique,
- 60% ont été orientés vers la médecine du travail et/ou le médecin traitant
- 35% des signalants ont été orientés vers de l'accompagnement à la mobilité

Les actions de développement

Le CDG 17 a renforcé sa communication à destination des collectivités :

- Publications dans le flash actualité
- Webinaires à destination des collectivités adhérentes qui ont regroupés **120 participants dont 93 référents internes**
- Un kit de communication est proposé aux employeurs et aux agents (des brochures de présentation du dispositif, une FAQ destinée aux employeurs, un modèle de note d'information,...)

En parallèle il est à noter, l'élaboration d'outils internes à destination de la cellule et le développement du réseau/des partenaires permettant d'orienter les victimes.

Service des Missions temporaires



Activité du service des Missions temporaires

Permettre aux collectivités et établissements adhérents d'assurer la continuité du service public dans l'un des cas suivants :

- Soit au titre d'un accroissement temporaire d'activité → 46% des contrats en 2022
- Soit au titre d'un accroissement saisonnier → 9% des contrats en 2022
- Soit pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément absent → 43% des contrats en 2022
- Soit en l'attente de pouvoir statutairement un emploi au titre d'un vacance d'emploi → soit 2% des contrats en 2022.

2022 en quelques chiffres...

- **1903** agents employés au cours de l'année 2022
- **6431** contrats
- **11 045** bulletins de salaires établis
- **21 489 957,54 €** de masse salariale
- **Plus de 110** agents ont bénéficié d'une dépréciation

Répartition géographique

Au cours de 2022, 208 collectivités et établissements ont fait appel au service d'intérim territorial du CDG 17.

Plus de la moitié de l'activité est réalisée dans la moitié nord du département.

Répartition des missions par filière

46% filière technique
24% filière administrative
18% filière médico-sociale
6% filière animation
4% filières culturelle
2% filière sportive

Répartition des missions par catégorie

	CAT C	CAT B	CAT A
Filière Administrative	87%	9%	4%
Filière Technique	98%	+1%	- 1%
Filière Animation	99%	1%	-
Filière culturelle	31%	54%	15%
Filière Sportive	15%	85%	-
Filière médico-sociale	61%	19%	20%

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2022, plus de 110 agents ont ainsi été recrutés.

Depuis 2006, ce sont 2 870 agents contractuels employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont 1 305 dans les collectivités affiliées et 1 545 dans les collectivités non-affiliées.

Service Emploi

2022 en résumé

- Formations de secrétaire de mairie :
2 sessions
30 stagiaires formés

Du nouveau :

Une nouvelle mission d'accompagnement et d'expertise à l'action administrative

Organisation de réunions « Les Thématiques » et « Les Matinales »

Formation de secrétaire de mairie

Deux sessions ont été organisées au cours de l'année 2022.

184 candidatures ont été reçues pour les deux sessions.
30 stagiaires ont été ainsi formés dont 5 travailleurs handicapés, 3 agents en période de préparation de reclassement.
Ce métier reste à prédominance féminine avec 27 femmes contre 3 hommes,

95% des nouveaux stagiaires sont en poste.

Nouveauté : Création de la mission de Secrétaire de mairie experte

Les collectivités peuvent ainsi :

- palier pour un évènement particulier à l'absence de leur secrétaire de mairie, ou,
- mettre en place un accompagnement à leur nouveau(ille) secrétaire de mairie en cours de prise de poste.

12 conventions signées, soit 42 heures d'intervention (hors diagnostics préalables, représentant 10 heures d'intervention supplémentaires) :

- Interventions dans le cadre de mission d'accompagnement : 5 jours
- Interventions dans le cadre de mission d'expertise : 3 jours.

Nouveauté : Réunions professionnelles d'animation du réseau de secrétaire de mairie

Réunions Les Thématiques à destination des anciennes et anciens stagiaires de la formation de secrétaire de mairie :

Pour accompagner les anciennes et anciens stagiaires de la formation de secrétaire de mairie, le CDG a organisé 4 réunions « Les Thématiques » sur l'ensemble du territoire de la Charente-Maritime ayant pour thème la tenue du registre des arrêtés et des délibérations.

Réunions Les Matinales à destination des secrétaires de mairie

Deux sessions ont été organisées en 2022 rassemblant au total 16 participants :

- Le 4 octobre 2022, à la mairie d'Angoulins pour présenter deux projets portant sur la cybersécurité et sur l'aménagement de la mairie
- * Le 22 novembre 2022, à la mairie de Les Gonds pour la présentation du projet d'aménagement du centre bourg,

Des échanges intéressants sur la programmation et le montage financier des opérations,

Service Emploi

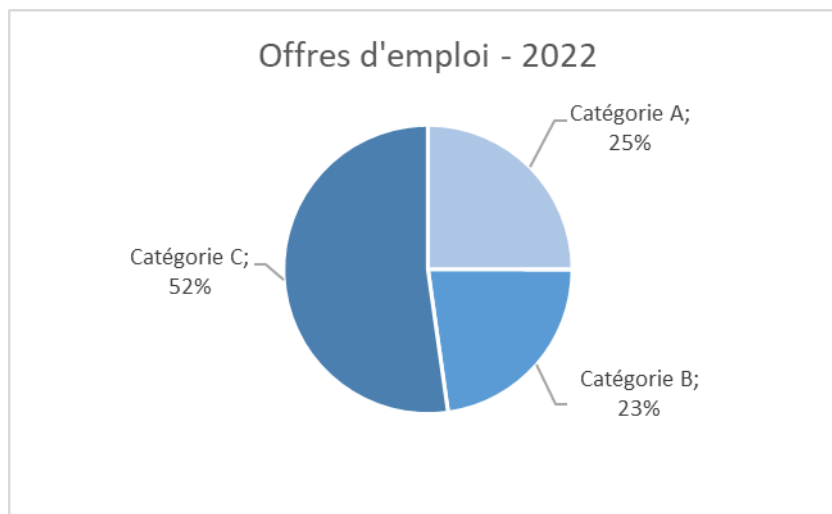
2022 en quelques chiffres...

- **919** offres publiées dans l'année par les collectivités
- **3907** déclarations de vacances d'emploi saisies en 2022 par les collectivités dont **80%** de postes à temps complet
- **1398** nominations saisies, dont 497 fonctionnaires, 533 contractuels et 368 recrutements directs (sans concours)

La promotion de l'emploi territorial

Le Centre de Gestion assure une mission générale d'information et de promotion de l'emploi territorial et notamment envers les personnes en situation de handicap (convention avec le FIPHFP depuis 2010), pour l'ensemble des collectivités et établissements publics. Pour ce faire, il s'appuie sur de nombreux partenariats (Pôle emploi, FIPHFP, MESSIDOR missions de l'emploi, ...)

Le Centre de Gestion assure et facilite également la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs publics. Les candidats sont invités à consulter le site emploi-territorial, à s'inscrire sur la plateforme dédiée au service remplacement et peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé.



La recherche d'agents contractuels

Le service Emploi du Centre de Gestion accompagne également les employeurs sur leurs besoins temporaires en recrutement, qu'il s'agisse d'un besoin de quelques jours, quelques mois.

Sur la base de la demande formulée par la collectivité, l'équipe recherche dans son vivier de candidats des CV pertinents à proposer aux employeurs, qui ensuite font leur choix.

Les demandes de candidats en 2022

- **328** demandes des collectivités, soit une baisse de 27% par rapport à 2021
- **3 principaux secteurs d'activité :**
 - Administratif – 66% des demandes
 - Technique – 18% des demandes
 - Enfance – 12% des demandes
- Dans le **secteur administratif**, les métiers les plus recherchés sont Secrétaire de Mairie, agent administratif polyvalent, comptabilité, et urbanisme.
- **Territoires les plus demandeurs :**
 - CDA LA ROCHELLE (36%)
 - CDC VALS DE SAINTONGE (9%)
 - CDC HAUTE SAINTONGE (9%)
 - CDA SAINTES (9%)
 - CDC AUNIS SUD (9%)

Service Emploi

Interventions

Mission locale La Rochelle Ré

17/03/2022 et
17/11/2022

2 Salons de l'emploi

2/05/2022
6/10/2022

20/06/2022, **ECF**

Le Thou,

30/11/2022,

Hommes et savoirs Royan

01/12/2022,

Forum Métiers

du Droit **Faculté**

Droit La Rochelle

Le conseil en évolution professionnelle

Afin de répondre à une demande croissante de la part des collectivités et des agents, une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) est assurée depuis 2020 .

Via des entretiens et un suivi régulier, ce conseil permet aux agents de structurer un projet d'évolution professionnelle au sein de la fonction publique, ou vers le privé.

Les thématiques d'accompagnement sont diverses :

- Relecture CV/Lettre de motivation
- Recherche d'offres d'emploi
- Recherches de formation
- Bilan de compétences
- Compte personnel de formation
- Etc.

35 agents et/ou collectivités ont bénéficié d'un conseil court en évolution professionnelle en 2022.

L'insertion professionnelle

Le service Emploi participe à des animations avec les partenaires de l'emploi public afin de faire connaître le service public et rencontrer des candidats.

L'équipe Emploi a participé à 11 animations en 2022.

Période de Préparation au Reclassement

Le service Emploi accompagne les agents en Période de Préparation au Reclassement (PPR), c'est-à-dire les agents déclarés inaptes aux fonctions de leur grade par le Comité Médical Départemental.

Les agents retrouvent leur position d'activité jusqu'à 12 mois (et leur rémunération indiciaire) et durant cette période, ils sont accompagnés par leur employeur et le CDG 17 et réalisent un bilan de compétences, des stages et des formations afin de se reconverter.

Nouveauté : les jeudis de l'emploi

Afin d'aller à la rencontre des candidats et faire connaître les opportunités de recrutements dans la fonction publique territoriale, le service Emploi a mis en place les Jeudis de l'emploi, des réunions publiques d'informations mensuelles, sur l'ensemble du territoire de la Charente Maritime.

Outre une présentation de la fonction publique territoriale et des modes d'accès, les candidats peuvent déposer leur CV et échanger sur leur parcours professionnel.



PPR – 2022

- 38 nouvelles PPR ont débutées en 2022
- Les filières technique (64% des avis) et médico-sociale (20%) sont les plus concernées
- 71% des agents en PPR sont des femmes
- 60% des agents en PPR ont entre 50 - 59 ans
- 93 % sont en catégorie C

4 Jeudis de l'emploi

- La Rochelle
- Pessines
- Saint Jean d'Angély
- Jonzac

Concours et examens professionnels

Les concours et examens professionnels ont pour finalité de permettre aux collectivités, en fonction de leurs besoins, de recruter des agents dotés de compétences et de connaissances correspondant à leur grade mais également d'offrir des possibilités de déroulement de carrière et d'évolution professionnelle aux agents en poste.

Le Service Mutualisé des Concours et Examens SMCE

Le SMCE adossé au Centre de gestion de la Gironde et les CDG 19-23-24 et 40 ont organisé au cours de l'année 2022, les opérations suivantes :

Concours :

Attaché : SMCE

Adjoint administratif principale de 2^{ème} classe : CDG 40

Technicien territorial - répartition des spécialités entre : CDG 24 – 40 SMCE

Adjoint technique principal de 2^{ème} classe – répartition des spécialités : CDG 23 – -40 - SMCE

Infirmier territorial en soins généraux – CDG 19

Educateur de Jeunes Enfants : SMCE

Assistant socio-éducatif : CDG 19 - 23

Auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe : SMCE

Educateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe : SMCE

Educateur des activités physiques et sportives : SMCE

Opérations organisées au niveau national ou conventionnées avec une autre région

CCRS Attaché de conservation – répartition des spécialités : CIGGC – CDG 35 – 21

CCRS Assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe – répartition des spécialités au niveau national

Cadre de santé paramédical de 2^{ème} classe – CDG 81

Conseiller des activités physiques et sportives : CDG 81

Examens :

Rédacteur principal de 1^{ère} classe : CDG 19

Rédacteur principal de 2^{ème} classe par avancement de grade : CDG 24

Rédacteur principal de 2^{ème} classe de promotion interne: CDG 40

Ingénieur (1^{er} examen) : SMCE

Adjoint technique principal de 2^{ème} classe – répartition des spécialités : CDG 23 – 40 - SMCE

Assistant de conservation des bibliothèques principal de 1^{ère} classe : SMCE

Assistant de conservation des bibliothèques principal de 2^{ème} classe par avancement de grade : SMCE

Assistant de conservation des bibliothèques principal de 2^{ème} classe par promotion interne : SMCE

Adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe : SMCE

Agent social principal de 2^{ème} classe : CDG 40

Animateur principal de 1^{ère} classe : SMCE

Animateur principal de 2^{ème} classe par avancement de grade : SMCE

Animateur principal de 2^{ème} classe de promotion interne : SMCE

Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe : SMCE

Opérations organisées au niveau national ou conventionnées avec une autre région

Attaché principal de conservation du patrimoine : CDG 21 – 35 – 69

Bibliothécaire principal : CIGGC – CDG 04

Assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe par avancement de grade : CDG 63 - 67

Assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe par avancement de grade : CDG 11

Cadre supérieur de Santé paramédical : CDG 48

Directeur de police municipale : organisation nationale

Chef de service de police municipale principal de 1^{ère} classe : organisation nationale

Chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe d'avancement de grade : organisation nationale.

Réunions :

Type de réunions	Nb	Dates
Réunion nationale – Groupe de travail ANDCDG - recrutement-concours	3	21/03/2022 24/06/2022 16/12/2022

Convention d'accompagnement du SDIS 17 dans l'organisation du concours interne de sergent de sapeurs pompiers professionnels 2023 :

phase d'instruction des dossiers de candidatures réalisée en 2022 pour des épreuves écrites prévues le 19 janvier 2023. Concours ouvert pour 130 postes – 736 candidats admis à concourir.

La paie à façon



2022 en quelques chiffres...

- **204** collectivités et établissements publics adhérant au service
- **3448** bulletins de salaires mensuels
- 3 établissements paie externalisée

Le Centre de Gestion assure, sous convention, la prestation paie pour les collectivités qui le souhaitent.

- L'élaboration des bulletins de salaires,
- L'édition du journal de paie et des états des charges diverses (CNFPT, PREFON, ...),
- L'édition des états des charges de Sécurité Sociale et de retraites (IRCANTEC, CNRACL et RAFF),
- La dématérialisation des bulletins de paie : dans le cadre du passage au PES V2, les collectivités ont accès à un fichier de dématérialisation
- La préparation du mandatement (M14, M31, M22, M4 et M57), une procédure d'interface comptable vers les logiciels COSOLUCE, CEGID, CIRIL est proposée aux collectivités
- L'élaboration du fichier des virements,
- L'élaboration et le dépôt mensuel de la déclaration sociale (DSN) sur Net-Entreprises **pour les organismes suivants : CARSAT, CNRACL, IRCANTEC, RAFF, Pôle Emploi, Services Fiscaux,**
- La réception des taux d'imposition pour application sur les paies,
- La préparation des états nécessaires aux déclarations de fin d'année (**ATIACL, FNCSFT**),
- L'édition des fiches individuelles de déclaration de salaire,
- L'édition des journaux récapitulatifs annuels pour archivage par la collectivité.

Le service établit également tous les rappels et effectue des simulations de salaires à la demande des collectivités adhérentes.

Au cours de l'année **2022**, **204 établissements** dont **186** collectivités et 18 budgets annexes ont adhéré au service, **41378** bulletins de salaire ont été édités **(+5,5% par rapport à 2021)**.

A titre complémentaire, le CDG intervient encore auprès de neuf **établissements**, pour un total de **1469** bulletins de paie privée pour l'année **2022**.

Prestation de paie à façon externalisée pour les collectivités disposant d'un système d'information de gestion des RH (SIRH)

Afin d'optimiser le temps des gestionnaires en charge de la confection de la paie et mutualiser les moyens techniques et humains, le CDG propose une prestation dédiée aux collectivités ayant acquis un SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines) également utilisé par le Centre de Gestion tant pour la gestion des carrières que pour celle de la paie.

Cette prestation, formalisée par une convention d'adhésion au service, permet à la collectivité de s'assurer du suivi de la réglementation en vigueur et de chaque nouveau texte, de sécuriser la continuité de la confection de la paie et du calcul des indemnités des élus par une équipe de gestionnaires spécialisés. En complément de cette prestation, le Centre de gestion peut également, à la demande de la collectivité, assurer une assistance aux demandes de précisions lors d'un contrôle de l'URSSAF.

Cette prestation représente un volume horaire annuel de 126h30.

Le Pôle Ressources



2022 en quelques chiffres

- **37 662 235,96 €** de budget de fonctionnement
- **4,70 %** part des cotisations obligatoires des collectivités sur les recettes globales de fonctionnement
- **898 280,93 €** de budget d'investissement

Comptabilité - Finances

COMPTE ADMINISTRATIF 2022 :

FONCTIONNEMENT

- Cotisation obligatoire 1 769 894,57 €
- Cotisation des collectivités affiliées volontaires, adhérentes volontaires ou adhérentes au socle commun 258 127,54 €
- Produits de services facultatifs 24 332 151,84 €
- 2098 mandats pour un total de 26 686 800,75 €
- 7831 titres pour un total de 26 630 367,62 €
- Excédent de fonctionnement cumulé de 10 975 435,21 €

INVESTISSEMENT

- 46 432,31 € pour les opérations de réaménagement de la salle Henri Méjean
- 36 600 € pour l'étude préalable à la réalisation d'une antenne du CDG en Saintonge
- 47 328 € pour la réalisation d'un état des lieux de la dématérialisation des activités dans les services du CDG
- Excédent d'investissement cumulé de 664 726,65 €

Réalisations

- Réorganisation des services du pôle : recrutement d'un référent fonctionnel des applications et d'un apprenti au service informatique / création d'une mission de coordination des moyens généraux / recrutement permanent d'une archiviste
- Acquisition et mise en route d'un nouveau logiciel de gestion des temps agents
- Gestion des opérations de réaménagement de la salle de réunion Henri Méjean
- Réalisation d'une étude préalable de faisabilité et de chiffrage pour la construction d'une antenne du CDG en Saintonge
- Réalisation d'un état des lieux des pratiques des services du CDG en terme de dématérialisation de leurs activités et détermination de grands axes pour la construction du schéma directeur de la dématérialisation
- Déploiement d'une nouvelle comptabilité analytique

Accueil

- 30 514 appels
- 8 447 courriers reçus
- 1 849 visiteurs

La Direction Générale

- Pilotage des projets transversaux portés par les services : diagnostic documentaire, analyse du processus achat du matériel informatique, cybersécurité...
- Coordination des travaux sur la création de nouvelles prestations et l'optimisation des missions existantes ;
- Accompagnement des services dans la gestion de leur organisation mais également pour la révision de conventions, de documents et de notes ;
- Révision des modalités de mise en œuvre de la politique d'action sociale du CDG17 et d'aménagement du temps de travail pour ses agents sur emplois pérennes ;
- Mise en place d'une charte sur l'équilibre des temps de vie ;
- Préparation de l'adhésion du SDIS 17 au socle commun de compétences destiné aux collectivités non affiliées ;
- Communication : mise en œuvre de la nouvelle identité graphique tous supports de l'établissement. Conception et rédaction de la nouvelle publication destinées aux élus employeurs « le Mag », contenus et animation de la page institutionnelle LinkedIn
- Participation à différentes manifestations et groupes de travail en présentiel ou en distanciel : Salon des élus locaux d'Aquitaine – Forum de l'égalité femme/homme du Département de la Charente-Maritime – Congrès de la Fédération nationale des Centres de gestion – Instances de la coopération régionale des Centres de gestion de Nouvelle Aquitaine – Table ronde organisée par la MNT et l'AMF17
- Rencontres sur site, dans les locaux du CDG17 ou en visioconférence d'une trentaine de collectivités ou établissements publics pour une présentation des missions assurées par le CDG17 et un bilan individualisé de leurs besoins RH ou pour traiter de problèmes spécifiques

- Gestion du processus de recrutement des 10 postes à pourvoir dans le cadre du développement de l'activité de l'établissement ou à la suite de mobilités
- Préparation des rapports et suivi des 71 délibérations adoptées lors des 5 réunions du Conseil d'administration
- Concertation avec les organisations syndicales dans le cadre de la préparation des élections professionnelles

Participation aux activités de mutualisation portées par la coopération des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine et coordination de l'intervention des services du CDG17 (représentation des 7 COMOP en 2022) tant dans son volet animateur que dans celui d'opérateur de services :

Temporaire :

- Elections professionnelles (+ co-rapporteur)

Permanents :

- Prestation RH-GPEEC
- Dispositifs éthiques et déontologiques (+ co-rapporteur)
- Comptabilité analytique
- Communication (+ co-rapporteur)
- Dispositifs de formation de futurs agents/secrétaires de mairie (+ co-rapporteur)
- Protection sociale complémentaire

La Direction Générale

Le CDG17 est résolument inscrit dans la dynamique du fonctionnement des services mutualisés mis en place par la coopération régionale des centres de gestion de Nouvelle Aquitaine qui repose sur un budget total de 4 306 682 €.

En qualité de membre :

- Service interdépartemental des concours et examens porté par le CDG33 (8 CDG et 12 agents)
- Veille juridique

Ou de co-animateur :

- Formation mutualisée des agents des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine

Années	Nombre de sessions	Nombre de jours	Effectifs
2019	10	28	120
2020	5	12	107
2021	21	48,5	239
2022	22	39	279

20 Stagiaires du CDG17 ont pu bénéficier d'une session organisée par la coopération pour un coût habituel d'environ 400€/jour

- Observatoire régional de l'emploi territorial de Nouvelle Aquitaine porté par les CDG 17 et 64

En complément et en fonction du contexte de chaque établissement, les agents du Centre de gestion pouvaient en 2022 participer à des groupes de travail plus informels et relevant du réseau professionnel sur les thèmes suivants :

- Emploi territorial et RSU
- Expertise statutaire
- Archivage
- Prévention des risques professionnels et psycho-sociaux
- Instances médicales
- Conseil en organisation
- Médiation préalable obligatoire

La Direction a participé à tous les Comités directeurs trimestriels (en présentiel ou distanciel) et accompagné les élus concernés aux deux Comités stratégiques qui se sont tenus durant l'année 2022 en présentiel.



Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale en Région Nouvelle-Aquitaine

Dans le cadre de leur mission obligatoire d'observation et d'analyse de l'emploi public territorial, les douze Centres de Gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine se sont dotés d'un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale depuis le 1^{er} janvier 2017. Son animation et son pilotage sont confiés aux Centres de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques (CDG64).

Rapport Social Unique



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 Rapport Social Unique annuel. Le Centre De Gestion de la Charente-Maritime a mis à disposition des collectivités territoriales l'**application web de saisie des données sociales pour la campagne 2022** (www.donnees-sociales.fr).

Le **taux de retour est de 93 %**.

Une interlocutrice dédiée a été mobilisée pour accompagner les collectivités et les établissements publics lors de la saisie sur l'application.

Cinq synthèses ont été proposées aux collectivités :

- Une synthèse reprenant les **principales thématiques**
- Une synthèse des principaux indicateurs relatifs à l'**absentéisme**
- Une synthèse des données « **parité** » – Égalité professionnelle
- Une analyse synthétique sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (**RASSCT**)
- Une analyse synthétique sur les risques psycho-sociaux (**RPS**)

176 collectivités ont bénéficié d'au moins une des synthèses.

L'**outil « Lignes Directrices de Gestion »** a été transmis à **23 collectivités**. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion.

Un site internet dédié à l'Observatoire :

<https://sites.google.com/site/observatoirenouvelleaquitaine>

Commissions Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi

Le référent régional a participé aux réunions organisées par l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale), afin de représenter les Centres de Gestion de la région

Nouveau - Outil « Egalité professionnelle »



L'Observatoire a proposé aux collectivités :

- Un **Baromètre d'évaluation** de l'égalité professionnelle
- Un **Outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions triennaux**.

Ces outils visent à permettre aux collectivités de **se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques** afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle et proposent des pistes d'élaboration de leurs stratégies. Ils ont été élaborés **à destination de toutes les collectivités qu'elles soient ou non concernées par l'obligation**.

Ces deux outils sont **automatiquement alimentés par les données du Rapport Social Unique** réalisés et transmis par les collectivités.

Quatre collectivités ont conventionné en 2022.

Module « GPEEC »



Le module additionnel à l'application « Données Sociales », dit « **Module GPEEC** » est proposé aux collectivités depuis fin 2021.

Ce module permet :

- D'accompagner les agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion
- De gérer les mobilités internes et trouver les profils compatibles
- D'anticiper les départs en retraite

Deux webinaires de présentation du module ont eu lieu en fin d'année. Une collectivité a conventionné en 2022.