



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

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023



# Le mot du Président

Mettre en œuvre un cadre statutaire très évolutif et répondre aux attentes des employeurs territoriaux restent les objectifs fondamentaux que le Conseil d'administration, que je préside depuis trois ans, a donné aux services de l'établissement.

Si l'activité a été toujours en augmentation pour la plupart des services en 2023, le Centre de Gestion a aussi enregistré une modification des modes de recours dont il convient de tirer les enseignements tandis qu'un nouveau texte portant réforme et modernisation du statut de la fonction publique est en cours de réflexion.

De fait, ce rapport d'activité va constituer une des bases de la réflexion actuellement menée à ma demande sur les contours et les modalités des actions du CDG17.

L'établissement restera force de proposition auprès des employeurs territoriaux et poursuivra le travail engagé en 2023 autour de l'adaptation de son offre de service à leurs besoins statutaires et à leurs attentes en matière managériale dans un contexte financier souvent tendu.

Il me semble important 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 qui devrait vous permettre de prendre pleinement la mesure de l'investissement des équipes.

Bonne lecture !

**Alexandre GRENOT**  
Président du CDG17



# Sommaire

4-7

## Conseil d'administration

8

## Panorama des collectivités

9-10

## Vie du Centre de Gestion

11-13

## Questions statutaires

Suivi des carrières

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

Conseil et assistance juridique et statutaire

14-19

## Organismes paritaires

Commissions Administratives Paritaires

Promotion interne

Conseil de discipline

Commissions Consultatives Paritaires

CST et FSSSCT

20

## Service chômage

21

## Médiation Préalable Obligatoire

22

## Activités diverses : le droit syndical

23-31

## Santé et protection sociale

Le Contrat d'assurance groupe

Conseil médical - formation plénière

Conseil médical - formation restreinte

Cellule handicap

La protection sociale complémentaire

Prévention et sécurité au travail

L'ergonomie

Prévention des RPS

Dispositif signalement

30-36

## Recrutement et emploi

Service des missions temporaires

Secrétaires de mairie

Service emploi

Concours et examens professionnels

37

## Paie à façon

38

## Pôle Ressources

39-42

## Direction Générale

Nacoopé - Coopération régionale

Observatoire de l'emploi

# 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 ARCÉS SUR GIRONDE
Mme Ornella TACHE, Maire de PAILLÉ	M. Gérard BOUHIER, Maire de TAUGON
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 DRIBAUT, 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 Annick THIBault, 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

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

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
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
<p><b>M. Alexandre GRENOT</b> Maire de LES GONDS</p> <p><b>Président</b></p>
<p><b>Mme Marie-Danielle GIRAudeau</b> Maire de FONTAINES D'OZILLAC</p> <p><b>1er Vice-Président</b></p>
<p><b>M. Laurent BOUILLÉ</b> Maire de SONNAC</p> <p><b>2ème Vice-Président</b></p>
<p><b>Mme Sylvie MARCILLY</b> Maire de FOURAS</p> <p><b>3ème Vice-Président</b></p>
<p><b>M. David BAUDON</b> Maire de LA JARRIE</p> <p><b>4ème Vice-Président</b></p>

# Réunions du Conseil d'administration (CA)



**2023 en quelques chiffres**  
4 réunions du Conseil  
d'administration  
59 délibérations adoptées

## Délibérations CA du 10 janvier 2023 au Centre de Gestion

1	Autorisation d'engagement des dépenses d'investissement préalablement au vote du budget 2023
2	Suppression de la régie de recettes du Centre de Gestion
3	Nouvelle prorogation de la convention 2020-2022 établie entre le CDG17 et la Caisse des Dépôts et Consignations
4	Formation Secrétaire de Mairie - Session 2023/1

## Délibérations CA du 29 mars 2023 à Bougneau

1	Approbation du compte de gestion du budget général 2022
2	Approbation du compte administratif du budget général pour l'exercice 2022
3	Affectation du résultat 2022 au budget général 2023
4	Vote du budget primitif 2023
5	Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences - Bilan administratif et financier - Année 2022
6	Réalisation du projet de construction d'une antenne territoriale des services du Centre de Gestion en Saintonge
7	Ouverture d'une autorisation de programme pour la construction d'une antenne territoriale des services du Centre de Gestion en Saintonge
8	Versement d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) au titre de l'année 2023
9	Conditions d'exercice des droits syndicaux
10	Coopération régionale de continuité en matière de Médiation
11	Révision de la convention de mise à disposition d'un Agent Chargé des Fonctions d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (ACFI)
12	Actualisation du tableau des effectifs au 1er avril 2023 - Création de postes
13	Revalorisation de l'allocation forfaitaire de télétravail
14	Evolution du forfait "Mobilités durables" pour les agents du CDG et du service Remplacement
15	Refonte de la Charte Informatique

# Réunions du Conseil d'administration (CA)

## Délibérations CA du 12 juin 2023 à Bussac-sur-Charente

1	Décision modificative n°1
2	Mise à jour de l'autorisation de programme pour la construction d'une antenne territoriale des services du Centre de Gestion en Saintonge
3	Remise gracieuse
4	Classement du Centre de Gestion établissement public assimilé à une commune de 40.000 à 80.000 habitants
5	Calcul des indemnités de fonction du Président et des Vice-Présidents
6	Référent déontologue des Elus
7	Désignation au Comité Social Territorial
8	Désignations à la Commission Administrative Paritaire catégorie C
9	Désignations à la Commission Administrative Paritaire catégorie B
10	Désignation à la Commission Administrative Paritaire catégorie A
11	Désignations à la Commission Consultative Paritaire
12	Administration générale - Concours interne et examen professionnel de sergent de sapeurs-pompiers professionnels session 2024 – Convention de partenariat avec le SDIS17
13	Formation Secrétaire de Mairie - Organisation de la session 2023/2
14	Mise à jour de la convention et du règlement intérieur du dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et d'agissements sexistes
15	Médiation Préalable Obligatoire pour les Agents du CDG17 - Coopération Régionale en matière de médiation des Agents des CDG
16	Actualisation du tableau des effectifs au 1er juillet 2023

# Réunions du Conseil d'administration (CA)

## Délibérations CA du 13 novembre 2023 à Ciré-d'Aunis

1	Adoption de l'instruction budgétaire et comptable M57
2	Adoption du règlement budgétaire et financier du Centre de Gestion
3	Règles d'amortissement des immobilisations
4	Admissions en non-valeur et créance éteinte
5	Remise gracieuse
6	Mise en concurrence du contrat groupe d'assurance des risques statutaires - Appel à un cabinet d'audit pour une mission d'assistance et de conseil
7	Cession d'un véhicule Citroën C3
8	Adoption des taux de cotisation et des tarifs pour l'année 2024
9	Révision de conventions de prestations de service
10	Adhésion au dispositif de déontologie et laïcité mutualisé de la Coopération Régionale
11	Adhésion au service "production documentaire et expertise RH« de la Coopération Régionale
12	Convention relative à diverses prestations assurées par le CDG17 pour le compte du Syndicat mixte de la Boutonne
13	Attribution d'un siège à la Commission Administrative Paritaire C
14	Attribution d'un siège à la Commission Consultative Paritaire

15	Convention pour promouvoir la Médiation dans la Fonction Publique Territoriale avec le Tribunal Administratif de Poitiers
16	Dialogue social préalable à la mise en concurrence du contrat de Protection Sociale Complémentaire dans le domaine de la Prévoyance
17	Formation Secrétaire de Mairie - Année 2024 - Demande de subvention
18	Partenariat avec l'Université de La Rochelle - Conventionnement
19	Actualisation du tableau des effectifs
20	Adaptation de l'organisation des services
21	Modalités de remboursement des frais de déplacement des Agents du CDG17
22	Plan de formation 2024 - 2026
23	Plan de formation mutualisé des Agents des CDG de Nouvelle-Aquitaine (Nacoopé)
24	Motion du Conseil d'Administration du CDG17 sur les mécanismes de promotion interne

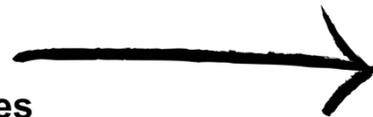
# Panorama des collectivités

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

## 637 communes et établissements publics affiliés



460 communes  
177 établissements  
**dont 9 affiliés volontaires**



8 143 carrières de fonctionnaires  
+ 1 742 contractuels

- Forum des Marais Atlantique
- Syndicat Mixte de la Boutonne (SYMBO)
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- 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)
- Syndicat Mixte pour l'aménagement des digues de la Gironde (SYMADIG)

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

Au 1er janvier 2023, 12 collectivités et établissements publics non affiliés adhèrent au socle commun de compétences.



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



SDIS 17

# Les faits marquants



## Webinaires - Réunions d'actualité statutaire / Collectivités

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a proposé, au cours de l'année 2023, 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.

21 février 2023

« L'actualité statutaire »

6 et 18 avril 2023

« La procédure d'avancement de grade »

15 mai 2023

« La procédure de promotion interne »

25 septembre 2023

« L'actualité statutaire »



## Partenariat avec La Rochelle Université

Le CDG a signé un partenariat avec La Rochelle Université, en décembre dernier, afin d'envisager la création d'un futur Diplôme Universitaire sur les métiers de l'administration.



## RGPD : 5 ans déjà !

Depuis le 25 mai 2018, le règlement général sur la protection des données (RGPD) est entré en vigueur.

La gestion des données personnelles est au cœur des activités du Centre de Gestion de la Charente-Maritime. A ce titre, le CDG17 a désigné une déléguée à la protection des données, et met en place des actions régulières pour sensibiliser les équipes, améliorer les pratiques et garantir le respect de la réglementation en la matière.

Le 5e anniversaire du RGPD a été l'occasion de faire un bilan de son application, l'impact sur nos activités, et son intégration dans nos activités quotidiennes.



## Installation des instances paritaires

A la suite des élections professionnelles, les nouvelles instances ont été installées au CDG17, le 17 janvier 2023, à savoir : les commissions administratives paritaires, la commission consultative paritaire, le comité social territorial, et sa formation spécialisée.

Cela a été également l'occasion d'évoquer le rôle de ces instances et d'élaborer leurs règlements intérieurs.



## Atelier prévention avec la MNT sur les addictions

Le 28 novembre dernier, s'est déroulé à Rochefort au Palais des Congrès, un atelier de prévention, dans le cadre du nouveau partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale. Cet atelier a réuni près de 30 responsables RH, directeurs/directrices des services et secrétaires de mairie, pour évoquer « La prévention des addictions au travail : Prévenir et réduire les risques professionnels liés à l'usage de substances psychoactives (drogues...) ».



## Ateliers thématiques

Les 20 et 27 juin 2023, ont été organisés deux ateliers portant sur la thématique suivante : « Temps de travail et annualisation ».

Après un bref rappel de la réglementation et des outils mis à disposition des collectivités, la vingtaine de participants a pu présenter les situations complexes rencontrées, échanger sur des cas particuliers, et co-construire des solutions.

# Les faits marquants



## Partenariat en faveur du développement des médiations

Le 15 novembre 2023, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a signé avec le Tribunal administratif de Poitiers une convention de partenariat.

Son objectif principal est de permettre une gestion optimale des médiations et de promouvoir activement ce mode de résolution des conflits, et plus particulièrement la médiation préalable obligatoire, mission assurée depuis 2018 par le CDG17.



## Réalisation d'une enquête sur le métier de secrétaire de mairie

Dans le cadre de la Coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine, une grande enquête a été menée par l'Observatoire régional de l'emploi territorial, co-animée par le CDG17 auprès des Secrétaires de mairie afin de leur donner la parole sur leur métier.



## Accueil du CSO Nacoopé

Le Comité Stratégique et d'Orientation Nacoopé est une instance de concertation et de décision, réunissant les 12 centres de gestion de la Nouvelle-Aquitaine. Le CSO s'est réuni à La Rochelle en mai dernier, pour développer et approfondir les axes de mise en oeuvre du schéma de coopération, mutualisation et spécialisation des CDG de Nouvelle-Aquitaine. A cette occasion, le CDG17 a également accueilli une délégation de la FNCDG menée par son président Michel HIRIART.



## Le renforcement des actions de communication portant sur la préservation de la santé mentale au travail

Le CDG17 renforce son engagement auprès des collectivités du territoire en matière de prévention des risques psychosociaux et de préservation de la santé mentale au travail.

A ce titre, en 2023 le CDG17 a participé à :

- une table ronde organisée par le club RH de la Gazette le 23 mars 2024, intitulée « Intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail »
- des actions variées durant la semaine de la Qualité de Vie au Travail
  - webinaire intitulé « Directions, secrétaires de mairie et encadrants intermédiaires : comment agir au quotidien pour prévenir les RPS et préserver la santé mentale des agents ? »
  - Temps d'échanges sur les pratiques en matière de santé mentale au travail regroupant les acteurs de la santé au travail (préventeurs et psychologues du travail),
  - Mise en ligne de fiches ressources sur le site internet ...
- la diffusion d'une enquête départementale concernant la mise en oeuvre du dispositif de signalement pour identification des besoins -> détection des éventuelles difficultés rencontrées -> évolution de l'offre du CDG



## Rencontre des nouvelles secrétaires de mairie

La rencontre dans les locaux du CDG a eu lieu le 8 novembre 2023. Les services du CDG ont pu se présenter et faire découvrir leur environnement de travail aux nouvelles Secrétaires de Mairie.

# La gestion des carrières au coeur des missions du CDG

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.

S'agissant des avancements de grade, des webinaires organisés les 6 et 18 avril 2023 ont permis de présenter aux collectivités les différentes étapes à respecter, l'utilisation de l'extranet Carrières et les dispositions réglementaires applicables, en complément du guide mis à jour régulièrement.

En 2023, le service Carrières s'est particulièrement mobilisé pour accompagner les collectivités dans :

La revalorisation du point d'indice de la fonction publique au 1er juillet 2023

La nouvelle réforme de la catégorie B entrée en vigueur le 9 octobre 2023

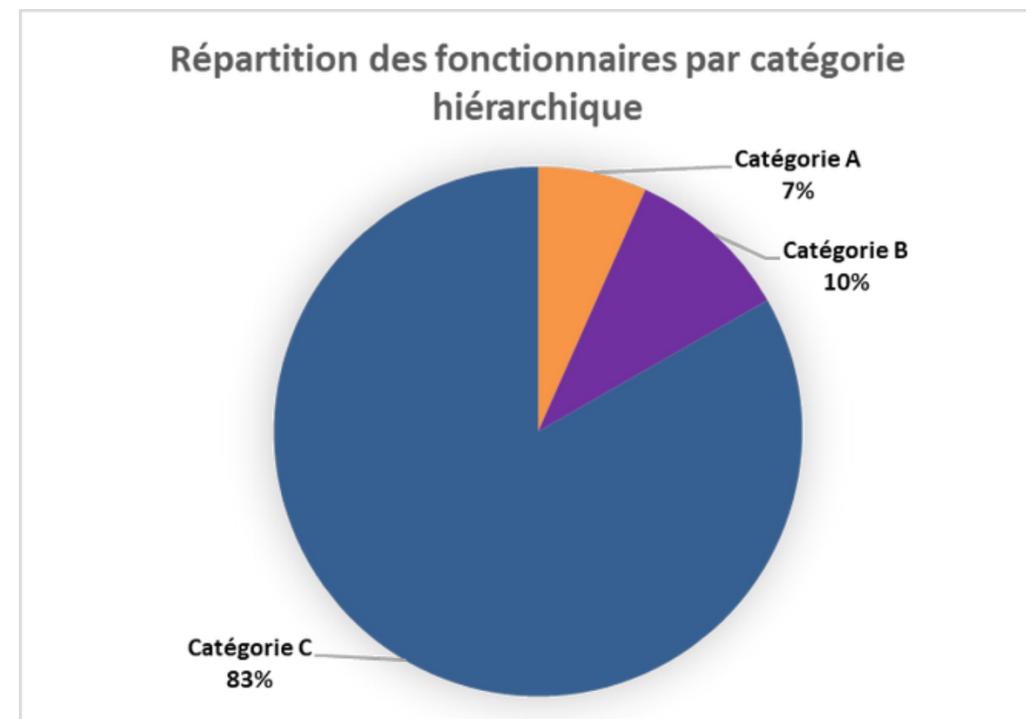
La revalorisation de la carrière de certains cadres d'emplois de la police municipale au 1er décembre 2023

## 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, **2 524 arrêtés** ont été établis, en 2023, à la demande des collectivités, auxquels il faut ajouter les arrêtés d'avancement d'échelon (3 525), et les arrêtés de reclassement.

En 2023, **8 143 dossiers de fonctionnaires** ont été gérés par le Centre de Gestion (stable par rapport à 2022).



**2023 en quelques chiffres**  
**8 143** carrières de fonctionnaires gérées dont :

- **543** catégorie A
- **820** catégorie B
- **6780** catégorie C

**471** nominations stagiaires



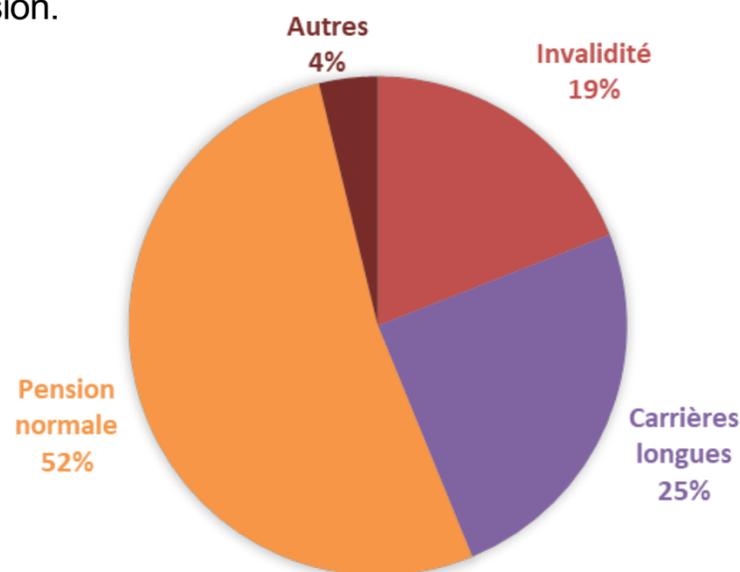
# Prestations “Retraites” en Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités locales (CNRACL)

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

## Répartition des dossiers traités et envoyés en 2023

La majorité des dossiers traités concerne les pensions à l'âge légal (55 dossiers) et pour **carrières longues** (26 dossiers), suivies de celles pour **invalidité** (20 dossiers). Cela représente **101 dossiers retraite** (-21,09 % par rapport à 2022) en liquidation.

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



## 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.

## Réforme des retraites

La loi du 14 avril 2023 sur la réforme des retraites est entrée en vigueur au 1er septembre 2023. L'âge légal de départ à la retraite est porté progressivement à 64 ans et la durée de cotisation requise pour obtenir une retraite au taux plein avant 67 ans augmente plus rapidement pour atteindre 43 annuités (172 trimestres) en 2027.

De nombreux décrets ont également été publiés pour permettre à toutes ces nouvelles dispositions (y compris pour la retraite progressive) d'être appliquées.

Cela a conduit le service Retraites à suivre des réunions organisées par la CNRACL pour intégrer ces nouvelles règles dans la gestion des dossiers qui lui sont soumis, et conseiller au mieux les collectivités.



**2023 en quelques chiffres**  
101 dossiers retraite traités  
19 nouvelles conventions signées





# Conseil et assistance juridique statutaire

## L'assistance juridique statutaire

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 **504** appels téléphoniques, **1 801** courriers et courriels et **424** 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.

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.

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

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 CDG17 a également décidé d'adhérer, au 1er janvier 2024, au dispositif d'expertise RH mutualisé de la Coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine, proposant des journaux mensuels d'actualités statutaires, la rédaction d'actualités mutualisées, la création de supports juridiques RH et de diaporamas, ainsi que des expertises RH en soutien aux conseillers statutaires des CDG.



### 2023 en quelques chiffres

36 notes d'informations

17 fiches pratiques

38 modèles rédigés

ou mis à jour

2 729 questions traitées



## 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, ateliers de sensibilisation, mise en situation...).

L'homologation au référentiel général de sécurité a été prolongée en 2023. 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

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Demandes de révision compte rendu d'entretien professionnel	2	0	6	8
Refus de disponibilité	0	0	0	0
Refus de temps partiel	0	0	0	0
Non titularisation en fin de stage	0	0	4	4
Licenciement en cours de stage	0	0	5	5
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
<b>Total dossiers présentés</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>17</b>



### 2023 en quelques chiffres

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

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, en effet, prévu un recentrage des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sur les décisions défavorables.

La CAP de catégorie B n'a pas été saisie en dehors d'un cadre disciplinaire.

La première séance des CAP, qui s'est tenue pour chacune le 17 janvier 2023, a été consacrée à l'installation de l'instance.

# 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.

La campagne de promotion interne 2023 a été marquée par la dématérialisation de la procédure, avec la mise à disposition de la plateforme AGIRHE RH, accessible depuis le site du Centre de Gestion, sur laquelle les collectivités ont pu directement saisir leurs propositions d'inscription sur liste d'aptitude. Un webinaire a été organisé le 15 mai 2023 à destination des référents RH, pour leur présenter cette plateforme de saisie des dossiers ainsi que le dossier à renseigner.

En 2023, **7 listes d'aptitude** ont pu être établies au titre de la promotion interne, dans le cadre des dispositions désormais modifiées par le décret 2023-1272 du 26 décembre 2023.

À noter : Aucun dossier de candidature n'a été déposé pour les grades d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2ème classe et d'éducateur territorial des activités physiques et sportives.



**2023 en quelques chiffres**  
250 dossiers présentés  
76 bénéficiaires

## Synthèse de la promotion interne 2023

Grades	Dossiers présentés	Possibilités d'inscription	Bénéficiaires
<b>Catégorie A</b>			
Attaché	51	15	15
<b>Catégorie B</b>			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe	2	3	1
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	8		2
Rédacteur principal de 2ème classe	14	15	5
Rédacteur	129		10
<b>Catégorie C</b>			
Agent de maîtrise	37	illimité	34
Agent de maîtrise (après examen)	9	60	9
<b>Total</b>	<b>250</b>		<b>76</b>

# Conseil de discipline

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

Ces sanctions disciplinaires, quel que soit le statut de l'agent concerné, doivent obligatoirement être prévues par un texte réglementaire. Les sanctions les moins lourdes (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours) peuvent être prises directement par l'autorité territoriale. Les autres sanctions, plus lourdes, nécessitent la consultation préalable du Conseil de discipline.

En 2023, le Conseil de discipline s'est réuni à **12 reprises**, pour les trois catégories hiérarchiques (en hausse par rapport à 2022) :

**Catégorie A**  
2 avis de sanction

**Catégorie B**  
2 avis de sanction

**Catégorie C**  
8 avis de sanction dont 1 à  
l'encontre d'un agent  
contractuel

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 d'un fonctionnaire ; en 2023, aucun avis n'a été rendu dans ce cadre.



**2023 en quelques chiffres**  
12 dossiers examinés en  
Conseil de discipline  
11 décisions prises à  
l'encontre d'agents, après  
présentation au Conseil de  
discipline

# Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

En 2023, le Centre de Gestion a assuré le fonctionnement de la Commission Consultative Paritaire.

Composée d'un **nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des agents contractuels** des collectivités et établissements publics, cette instance a 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.

## Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- En 2023, la Commission Consultative Paritaire s'est réunie trois fois, pour l'examen de demandes d'avis sur des licenciements d'agents contractuels.
- La Commission Consultative Paritaire s'est réunie une fois en formation disciplinaire, sous la présidence d'un magistrat administratif.
- Une séance a été dédiée à l'installation de l'instance, le 17 janvier 2023.
- Les agents contractuels siégeant dans la Commission Consultative Paritaire ont été tirés au sort à l'issue des élections professionnelles de 2022. Compte tenu des départs de certains d'entre eux pour diverses raisons (changement de statut suite à nomination, démission, refus de siéger), il a dû être procédé à plusieurs remplacements.



### 2023 en quelques chiffres

3 réunions de commission consultative paritaire  
CCP : 3 dossiers dont 1 dossier disciplinaire

## L'activité de la Commission Consultative Paritaire

Cas de saisine	Total
Droit syndical	0
Entretien professionnel	0
Formation (refus d'une action de formation)	0
Licenciement (hors période d'essai)	2
Licenciement pour inaptitude physique / Impossibilité de reclassement	0
Télétravail	0
Temps partiel (refus / litiges)	0
Transfert de personnel / Intercommunalité	0
<b>Total des dossiers examinés</b>	<b>2</b>
<b>Discipline</b>	<b>1</b>
<b>Nombre de réunions</b>	<b>3</b>

# Comité Social Territorial (CST) et Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)

## Comité Social Territorial

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 et le fonctionnement des services

- Modification du temps de travail
  - Suppression d'emploi
  - Délégation de service public
    - Règlement intérieur
    - Compte épargne-temps
  - Règlement sur le 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

- Critères utilisés pour les entretiens professionnels
  - Plan de formation
- Taux de promotion pour l'avancement de grade
- Lignes directrices de gestion (LDG)

### La gestion de l'emploi public

- Rapport social unique (RSU)



### 2023 en quelques chiffres

6 réunions dont 1 consacrée à l'installation de l'instance et 1 exceptionnelle (pour le réexamen d'un dossier)  
585 dossiers examinés

En 2023, 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 les lignes directrices de gestion restent également en nombre important.

Les membres du CST ont été invités à échanger sur l'aide pouvant être apportée aux secrétaires de mairie à l'occasion d'un débat sur le métier de secrétaire de mairie, le 6 juin 2023.

## Formation Spécialisée du Comité Social Territorial

Une Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail a été instituée au sein du Comité Social Territorial, juste après les élections professionnelles en décembre 2022.

Cette formation est chargée d'émettre des avis sur les questions relatives à l'hygiène, la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Elle est amenée 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



### 2023 en quelques chiffres

5 réunions (1 réunion reportée pour défaut de quorum)  
38 dossiers examinés et présentés  
5 jours de formation des membres organisés les 7, 8, 9, 29, et 30 juin 2023)

## Répartition des dossiers présentés au Comité Social Territorial

THÈMES	Nombre de dossiers 2022	Nombre de dossiers 2023
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	271	289
Transfert de compétences et de personnel	0	2
Aménagement et réduction du temps de travail	31	19
Contrat d'apprentissage	25	10
Mise à disposition d'un service	1	0
Règlement et plan de formation	4	7
Mise en place du Compte Personnel de Formation	4	4
Compte épargne temps	23	24
Organisation des services	20	15
Lignes Directrices de Gestion	48	41
Temps partiel	5	11
Recours aux astreintes	7	6
Règlement intérieur + Charte informatique	20	20
Journée de solidarité	21	6

THÈMES	Nombre de dossiers 2022	Nombre de dossiers 2023
Entretien professionnel	0	1
Autorisations d'absence	6	11
Ratios promus/promouvables	11	11
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	0
Prise en charge des frais de mission	0	4
Indemnité de départ volontaire	16	0
Régime indemnitaire	20	15
Mise en place du RIFSEEP	90	52
Protection sociale complémentaire	14	18
Action sociale	14	7
Mise en place d'un dispositif de télésurveillance	0	2
Recours au télétravail	20	10
<b>TOTAL</b>	<b>672</b>	<b>585</b>

# 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.

## 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, 23 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, les Pyrénées-Atlantiques, la Gironde, la Haute-Vienne, la Meurthe-et-Moselle, le Rhône et la Martinique.

Le Centre de Gestion du Tarn et Garonne a décidé de reprendre la gestion de ses demandeurs au 1er mai 2023.

## Un recours constant à ce service

Le service assure les prestations suivantes :

Étude de cumuls de l'allocation chômage et des activités réduites reprises

Étude du droit en cas de reprise de l'indemnisation chômage

Étude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC

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

Étude du droit initial à indemnisation chômage (simulation, ouverture de droit, rechargement)

Suivis mensuels des droits à l'allocation chômage

Après une augmentation de l'activité en 2022 (+17,66%), toutes études de cas confondues, il apparaît que l'activité du service augmente encore fortement en 2023 : + 28,26 %.

Cette augmentation est en partie liée à la revalorisation des taux relatifs au calcul de l'allocation chômage qui est intervenue une première fois le 1er avril 2023, puis une seconde fois au 1er juillet 2023.

	2021	2022	2023
Droit initial	508	515	552
Cumul avec l'activité réduit	1594	1844	2212
Suivi mensuel	2667	3279	3762
Réactualisation	614	735	1680
Reprise ou réadmission ou mise à jour	149	171	180
Conseil juridique	16	6	2
Indemnité de licenciement	28	11	27
<b>Total</b>	<b>5 576</b>	<b>6561</b>	<b>8415</b>



**2023** en quelques chiffres  
**8415** prestations réalisées  
Augmentation de l'activité de **28,26%**  
**25** conventions avec les collectivités de Charente-Maritime  
**23** conventions de mutualisation avec des CDG hors Charente-Maritime.

# La médiation préalable obligatoire (MPO)

Expérimentée à partir de 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.**

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

**39** collectivités et établissements publics ont adhéré à ce dispositif en cours d'année 2023.

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.

## Pour quels litiges ?

Seuls les différends portant sur les questions suivantes sont concernés 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.

## Les saisines

**Cinq** saisines ont été reçues en 2023 ; toutes étaient irrecevables.

Le Tribunal administratif a également renvoyé **un** dossier vers le CDG17. Cette médiation se déroulera en 2024.



### 2023 en quelques chiffres

**166** collectivités sont adhérentes à la Médiation Préalable Obligatoire(MPO)  
**5** saisines non recevables (pas de convention et/ou hors champ de la MPO)  
**1** dossier transmis par le Tribunal administratif



# 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 2023, **15,67% 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

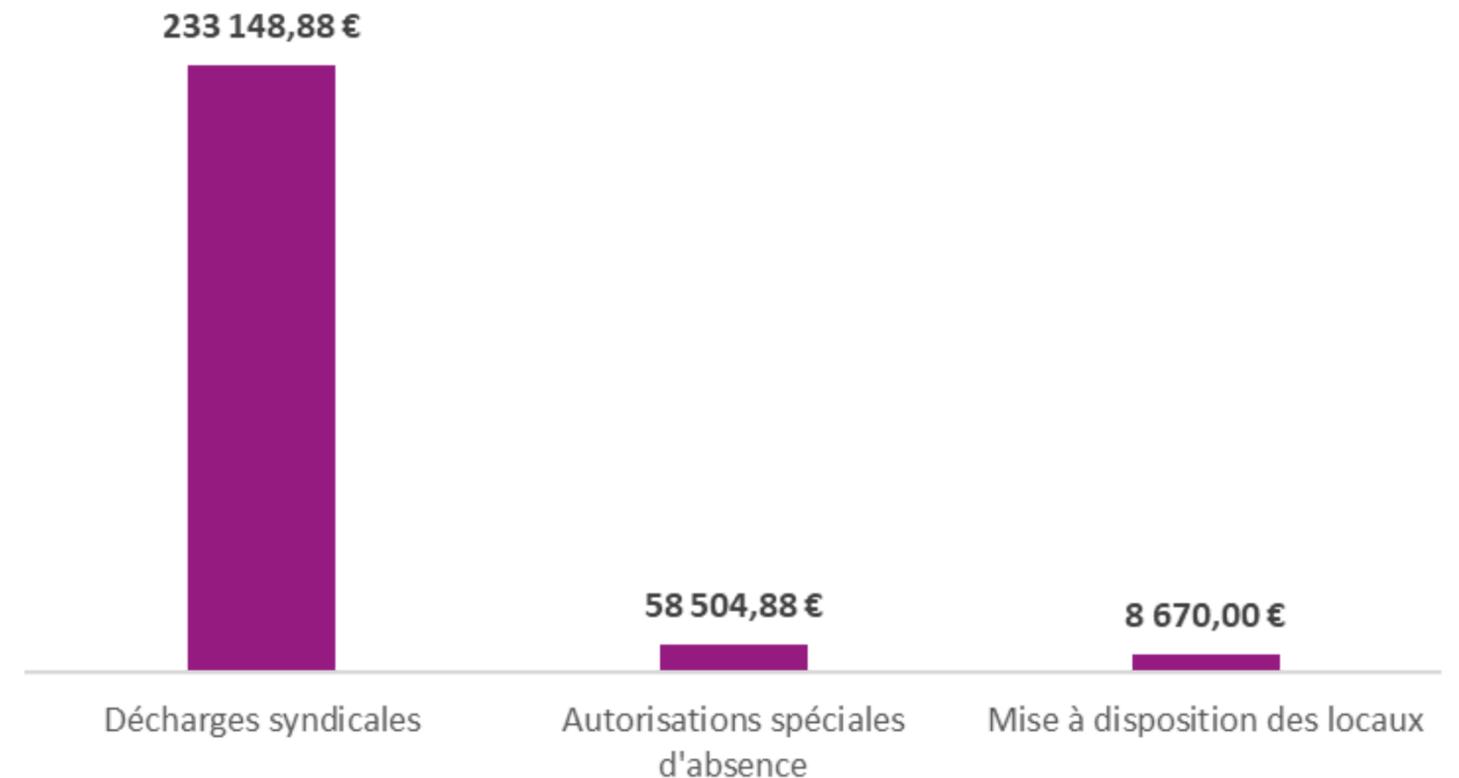
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndical sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2023, cela a représenté **233 148,88 €** du budget de l'activité syndicale.

### 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 **8 670,00 €** en 2023.

### Les autorisations d'absence

Le Centre de Gestion rembourse les heures accordées aux représentants syndicaux pour participer à des réunions statutaires. Cela a représenté **58 504,88 €** en 2023.



**300 323,76€** sont consacrés à ces activités, soit **15,67%** de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

# Le contrat d'assurance groupe statutaire

L'année 2023 a été marquée par un travail de fond de l'équipe avec le courtier pour clôturer le maximum de dossiers sans mouvement ou avec reprise de l'agent afin qu'ils ne génèrent plus de provisions techniques .

Cette démarche a notamment permis d'améliorer les résultats techniques du contrat d'assurance en prévision du renouvellement du marché sur 2024.

## Les absences issues du contrat - survenance 2023 (données arrêtées au 31/01/2024)

- 17 J d'arrêt par agent employé.
- 40% des agents se sont arrêtés au moins 1 fois dans l'année.
- +10% d'agents absents en maladie ordinaire
- Baisse de 10% de la gravité des arrêts (nombre de jours).
- 60% des arrêts de toute nature (contre 51% en 2022) ont une durée comprise entre 1 et 10 j et représentent 12% du nombre total de jours d'arrêt.
- 6% des arrêts de toute nature (contre 9 en 2022) ont une durée comprise entre 91 et 365 jours et représentent 52% du nombre total de jours d'arrêt.
- Les arrêts courts ont un impact fort dans l'organisation notamment dans les services transport, restauration, enfance, aide à domicile, interventions techniques urgentes :
  - Remplacement difficile à organiser
  - Qualité de service
  - Démotivation du personnel présent.
- Les arrêts longs sont plus faciles à organiser au sein des collectivités mais pèsent sur leur budget . Leurs causes principales sont :
  - Risques psycho-sociaux
  - Usure professionnelle

## Services utilisés

- 5 sollicitations juridiques sur la prévention et la santé
- 0 étude statistique spécifique
- 17 contre-visites
- 105 expertises médicales (+106% comparé à 2022)
- 84 collectivités adhérentes au Soutien psychologique
- 4 recours contre tiers
- 1 formation/sensibilisation à la prévention



### 2023 en quelques chiffres

**469** collectivités assurées

**4950** agents CNRACL

**2141** agents IRCANTEC

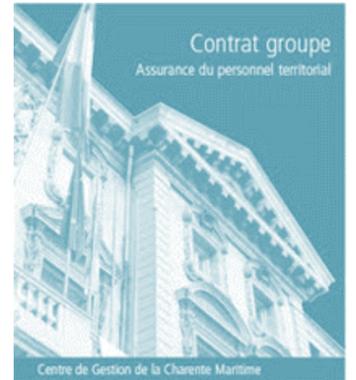
**4 183 237** euros réglés

**1372** frais médicaux saisis

**9089** IJ saisies

**469** collectivités (100%) déclarent leurs absences par internet

**3** campagnes de communication (soutien psychologique et clôture d'événements)



# Secrétariat du Conseil médical - formation plénière

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 quelle qu'en soit l'origine et les séquelles issues d' AT/MP .**

On constate une **forte augmentation des dossiers conflictuels voire contentieux entre les agents et leur employeur représentant désormais 10% des dossiers traités.**

Le Centre conseille les employeurs affiliés et non affiliés sur le montage et l'analyse de leurs dossiers en amont et en aval des séances.

**En 2023, le SDIS a décidé d'adhérer au socle commun de compétences proposé aux collectivités non affiliées par le centre de gestion.**

**Le Centre de Gestion a également mis en place la gestion dématérialisée des saisines pour 3 collectivités non affiliées sur le dernier trimestre 2023.**

### 2023 en quelques chiffres

- 476 dossiers statués en séance (+12 % )
- 551 dossiers instruits (+14% de dossiers instruits par rapport à 2022)
- 12 séances
- 40 dossiers par séance
- 207 heures d'assistance juridique statutaire
- 2j de formation proposés aux établissements non affiliés
- 63% = part des dossiers de collectivités non affiliées
- 37% = part des dossiers de collectivités affiliées



Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2022	Nombre de PV traités en séance en 2023
Conseil Départemental	43	55
Mairie de La Rochelle	46	41
CCAS de La Rochelle	25	6
CDA de La Rochelle	24	27
Mairie de Rochefort	15	36
CCAS de Rochefort	2	0
Mairie de Royan	11	14
CCAS de Royan	4	2
Mairie de Saintes	22	26
CCAS de Saintes	14	14
SDIS	0	15
Région	34	64
Collectivités affiliées au CDG	187	176
<b>Total</b>	<b>427</b>	<b>476</b>

# Secrétariat du Conseil médical - formation restreinte

Depuis 10 ans, le secrétariat du conseil médical restreint est assuré par le Centre de Gestion, pour l'ensemble des agents territoriaux de droit public relevant des collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Il est consulté pour avis consultatif sur des questions liées aux différents congés de maladie et à l'aptitude physique aux fonctions des fonctionnaires territoriaux.

En 2023, le SDIS a décidé d'adhérer au socle commun de compétences proposé aux collectivités non affiliées par le Centre de Gestion, rejoignant ainsi l'ensemble des établissements non affiliés du département.

Le Centre de Gestion a également mis en place la gestion dématérialisée des saisines pour 3 collectivités non affiliées sur le dernier trimestre 2023.

## 2023 en quelques chiffres

686 dossiers statués en séance ( -9% comparé à 2022 )

Pour 851 dossiers instruits ( équivalent à 2022 )

23 séances

30 dossiers par séance

226 heures d'assistance juridique statutaire

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 2022	Nombre de PV traités en séance en 2023
Conseil Départemental	103	101
Mairie de La Rochelle	85	76
CCAS de La Rochelle	28	17
CDA de La Rochelle	36	24
Mairie de Rochefort	28	21
CCAS de Rochefort	6	2
Mairie de Royan	20	13
CCAS de Royan	6	4
Mairie de Saintes	8	18
CCAS de Saintes	5	11
SDIS	0	7
Région Poitou-Charentes	38	38
Collectivités affiliées au CDG	400	346
<b>Total</b>	<b>763</b>	<b>686</b>

# Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP

La convention triennale 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 et de déployer sur l'ensemble du territoire les dispositifs d'aide humaine, technique et /ou organisationnelle.

**En 2023, le Centre de Gestion a renouvelé son partenariat avec le FIPHFP pour 3 ans (2023-2025) afin de poursuivre ses actions en faveur de recrutements statutaires dans les collectivités et de maintiens dans l'emploi ou reclassements (avec ou sans PPR).**

Favoriser le recrutement		2021	2022	2023	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	<b>Objectifs</b>	40	40	31	11
	<b>Réalisés</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>139</b>
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct	9	7	5	21
	CUI/PEC	28	18	19	65
	Apprentis	8	0	2	10
	Autres (CDD > 6 MOIS)	13	25	5	43

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2021	2022	2023	Total	
	<b>Objectifs</b>	37	35	32	104	
	<b>Réalisé</b>	42	41	34	117	
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude (aménagement de poste)						
	<b>Réalisé</b>	20	21	15	56	
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement		<b>Total Réalisés</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>49</b>	<b>173</b>



## 2023 en quelques chiffres

**51** accompagnements à l'insertion et maintien dans l'emploi

**51** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités

**112 213 €** obtenus pour leur bénéfice, soit 2200 € par dossier (+10%) contre 1995 € en 2022

**249 heures** d'assistance juridique statutaire sur les dossiers d'insertion, maintien dans l'emploi, et de reclassement

**31 agents** en situation de handicap ont été employés par le service remplacement du CDG sur 2023

**15 nouvelles** PPR ont été accompagnées par le référent du CDG sur 2023 pour nos collectivités affiliées

**2 contrats** d'apprentissage accompagnés dans les collectivités affiliées sur 2023

**2 agents** en situation de handicap ont suivi la formation secrétaire de mairie

**5 recrutements** statutaires

**5 CDD** de plus de 6 mois

# 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 du 17/02/2021 relatifs à la PSC (protection sociale complémentaire) dans la Fonction Publique :**

- 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.

**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)

**L'Accord Collectif National (ACN) passé le 11 juillet 2023** sur la Prévoyance entre les organisations syndicales et les employeurs territoriaux **vient renforcer les garanties du décret d'avril 2022** avec notamment :

- 50% de la cotisation de l'agent prise en charge par l'employeur
- un contrat à adhésion obligatoire pour protéger le maximum d'agents et garantir la solidarité intergénérationnelle
- une assiette d'assurance élargie sur certaines garanties.

## Actions du pôle santé sur 2023

Participation à **10 COMOP** (comités opérationnels) via la coopération régionale pour travaux mutualisés sur la mise en place de marchés d'assurance groupe d'ici le 01/01/2025 :

- 10 réunions du COMOP sur 2023
- 1 AMO retenu par la coopération régionale pour accompagner les CDG dans leurs consultations
- 1 chargée de mission PSC recrutée par le CDG17 au 1er septembre 2023 pour coordonner les procédures mutualisées de marché public sur la PSC.

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

- **72 réponses aux questions** des collectivités sur la thématique des assurances prévoyance et santé
- Mise en place d'une **instance paritaire de négociation** au titre du dialogue social à compter de décembre 2023, afin de définir les grandes lignes de l'appel d'offres Prévoyance 2024.

## Les outils 2023

Mailing à l'ensemble des collectivités de Charente-Maritime en octobre pour leur proposer de rejoindre la consultation prévoyance menée par le CDG17 sur 2024 avec recueil de leurs statistiques.

# Prévention et sécurité au travail

## Démarches de prévention des risques professionnels

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

## 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 au 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.

## Accompagnements en ergonomie

Pour améliorer les conditions de travail et la performance des collectivités, le Centre de Gestion propose différentes 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 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.



### 2023 en quelques chiffres

7 démarches ACFI en cours de finalisation

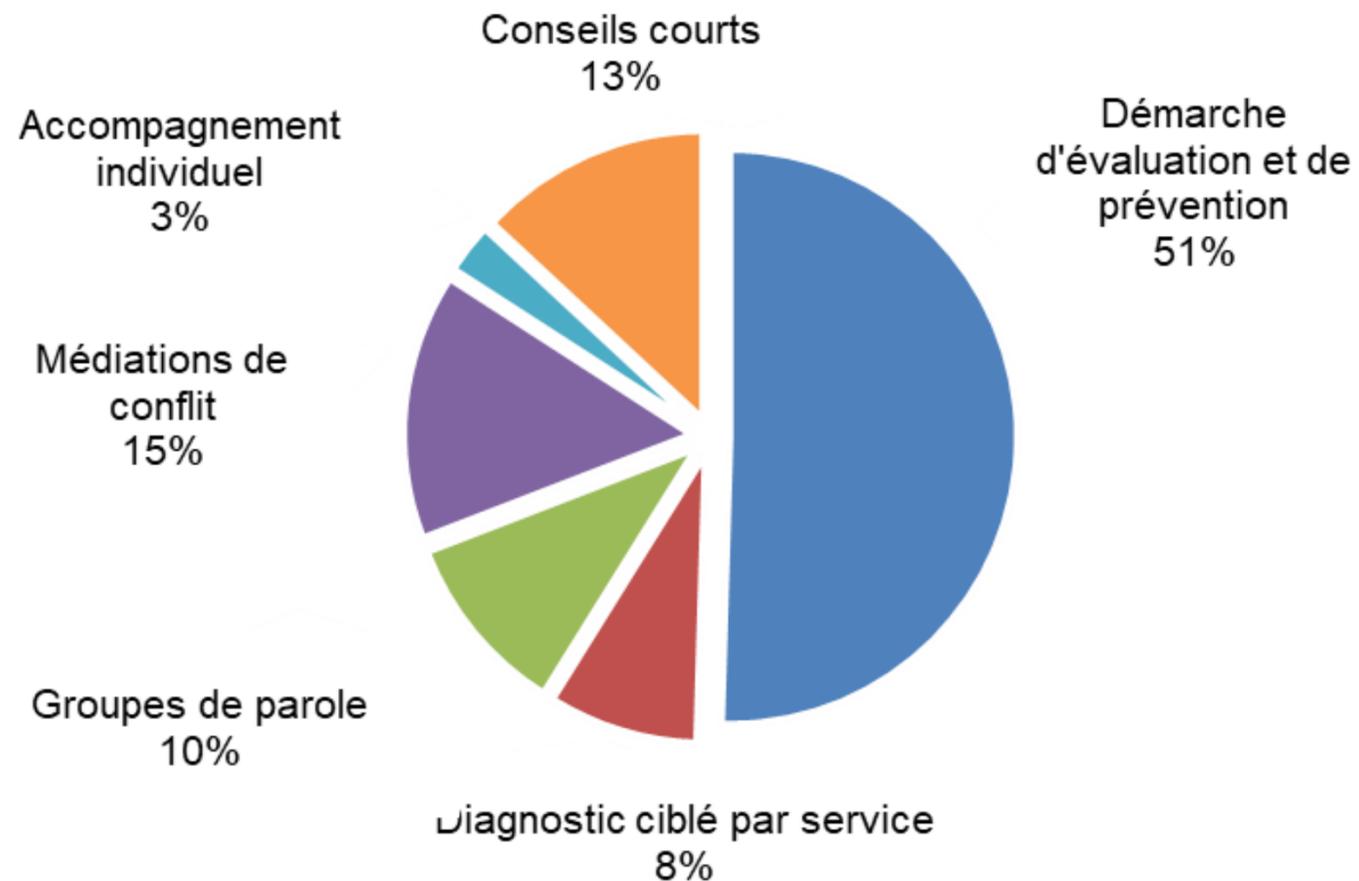
11 démarches ACFI terminées

338 collectivités ont nommé au moins un assistant de prévention

414 assistants de prévention dans le département



## Temps passé par type d'accompagnement

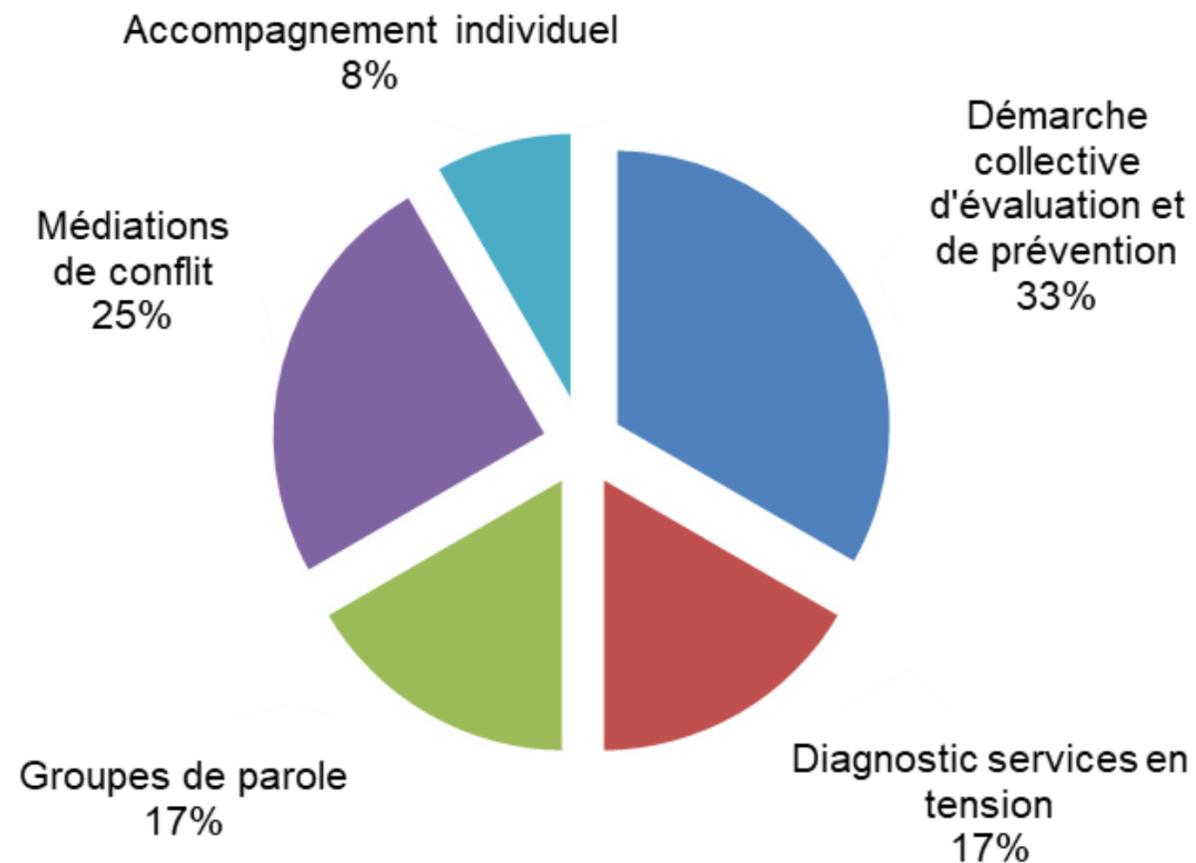


- Les accompagnements en ergonomie concernent les aménagements de postes d'agents avec restrictions médicales, et/ou reconnus en qualité de travailleurs handicapés (RQTH)
- 5 demandes d'accompagnements en ergonomie de conception ou de correction en cours



# La prévention des risques psychosociaux

## Répartition en nombre d'interventions par type d'accompagnement



- **Augmentation du nombre de démarches d'évaluation et de prévention** (4 accompagnements),
- **Augmentation des groupes de parole, médiations de conflit et diagnostics de services en 2023** (7 accompagnements)
- **Augmentation des situations de tension et de conflits** au sein des collectivités qui entraîne une augmentation **du conseil court** (gestion de situations individuelles et collectives/déploiement d'accompagnements collectifs)
- **Forte hausse sur fin 2023** : 7 demandes de démarches d'évaluation et de prévention, 4 diagnostics de services en tension, 2 demandes de groupes de parole.



**2023 en quelques chiffres**  
**152** déplacements en collectivité  
**50%** des accompagnements en collectivités de moins de 50 agents  
**14** conventions actives  
Environ **50%** du temps passé au sein des collectivités (entretiens, analyses d'activité, animation de réunions et de COPIL...)  
Mise en ligne de fiches ressources sur le site internet

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

## Les collectivités adhérentes en 2023

- **166 collectivités** adhérentes au dispositif
- **Hausse des adhésions des collectivités < 30 agents**
- **Les référents internes aux collectivités sont majoritairement des DGS et secrétaires de mairie**

## Etat des lieux des saisines

### 11 signalements recueillis :

- 5 réunions de la cellule pluridisciplinaire
- 5 signalements recueillis en l'absence de conventionnement de la collectivité
  - dont 3 collectivités ont ensuite adhéré au dispositif
  - dont 4 employeurs ont bénéficié de conseil court
- 3 signalements incomplets dont deux ont été complétés et traités par la cellule

**90% des motifs de saisine concernent le harcèlement moral**  
(un même signalement peut comporter plusieurs motifs)

### Dans la majorité des situations :

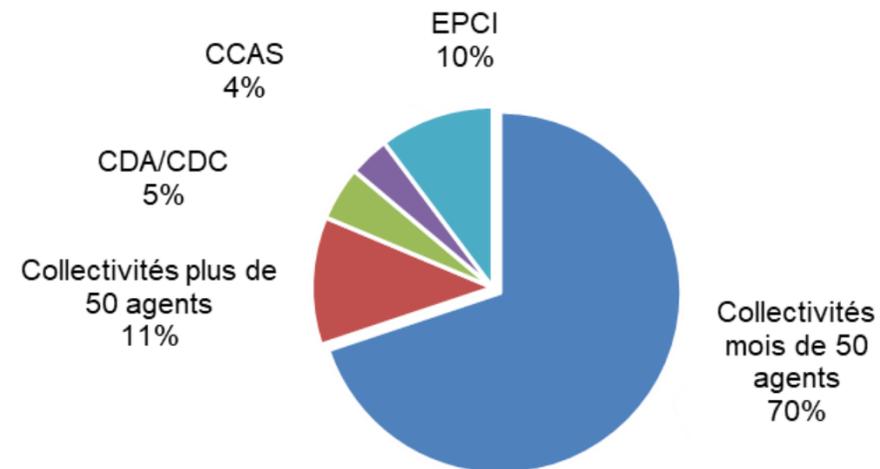
- absence de caractérisation des faits en harcèlement moral mais
- constat de dysfonctionnements organisationnels et relationnels majeurs qui impactent les conditions de travail.



### 2023 en quelques chiffres

**20%** du temps dédié au dispositif, passé sur le conseil court (situations de harcèlement moral - hors signalements)  
**30 à 40%** du temps passé dédié au suivi des situations traitées par la cellule  
**2** webinaires de présentation du dispositif

### Répartition des adhésions par type de collectivité / établissement



## Les recommandations

### Principales préconisations émises à destination des employeurs :

- enquêtes administratives externes,
- actions organisationnelles,
- actions de prévention des RPS.

### Principales mesures concernant les signalants :

- soutien psychologique,
- suivi médical renforcé.
- 

**Dans 60% des cas, le signalement a permis d'établir une articulation avec les dispositifs / professionnels de santé**

**80% des signalements traités au sein de la cellule donnent lieu à la mise en œuvre de mesures organisationnelles.**

# Service Remplacement et missions temporaires



## 2023 en quelques chiffres

1742 agents employés au cours de l'année 2023

5573 contrats

9520 bulletins de salaires établis

21 188 223 € de masse salariale

## Activité du service

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

42% des contrats en 2023

Soit au titre d'un accroissement saisonnier

8% des contrats en 2023

Soit pour remplacer un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément absent

49% des contrats en 2023

Soit en l'attente de pourvoir statutairement un emploi au titre d'un vacances d'emploi

2% des contrats en 2023

### Répartition géographique

Au cours de 2023, 242 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

50% filière technique  
23% filière administrative  
16% filière médico-sociale  
6% filière animation  
4% filières culturelle  
1% filière sportive

### Répartition des missions par catégorie

	CAT C	CAT B	CAT A
Filière Administrative	89%	7%	4%
Filière Technique	99%	0,8%	0,2%
Filière Animation	97%	3 %	-
Filière culturelle	33%	49%	18%
Filière Sportive	53%	47%	-
Filière médico-sociale	65%	13%	22%

### Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2023, plus de 218 agents ont ainsi été recrutés.

Depuis 2006, ce sont 3243 agents contractuels employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont 1315 dans les collectivités affiliées et 1928 dans les collectivités non-affiliées.

## Formation de secrétaire de mairie

Deux sessions ont été organisées au cours de l'année 2023.

179 candidatures ont été reçues pour les deux sessions.

32 stagiaires ont été ainsi formés dont 6 travailleurs handicapés, 2 agents en période de préparation de reclassement.

Ce métier reste à prédominance féminine avec 28 femmes contre 4 hommes,

96% des nouveaux stagiaires sont en poste.

La formation a reçu la certification de Centre de formation engagé pour l'accueil des personnes handicapées, via le Centre Ressource Formation Handicap (CRFH),

## La mission de secrétaire de mairie experte

Les collectivités peuvent ainsi :

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

12 conventions signées en 2023, soit 59 heures 30 d'intervention :

- Interventions dans le cadre de mission d'accompagnement : 5,5 jours dont 4 jours à titre gracieux auprès des collectivités ayant subies le séisme.
- Interventions dans le cadre de mission d'expertise : 3 jours.

## Réunions dans le cadre de l'animation du réseau de secrétaire de mairie

**Réunions territorialisées 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 « Les Thématiques » sur l'ensemble du territoire de la Charente-Maritime ayant pour thème la reprise des concessions funéraires abandonnées et les biens vacants sans maître, rassemblant au total 106 personnes.

**Les Matinales à destination des secrétaires de mairie**

Les sessions organisées en 2023 rassemblent 39 participants :



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



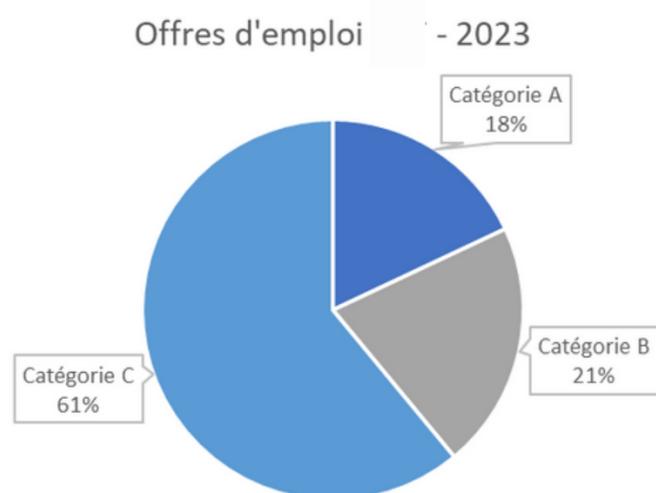
### 2023 en quelques chiffres

Formations de secrétaire de mairie : 2 sessions et 32 stagiaires formés  
Réunions : 8 « Les Thématiques » et 4 « Les Matinales »  
Nouveau : Rencontre des Secrétaires générales de Mairie nouvellement en poste

## 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 (France travail, 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.



## Recherche de candidats pour des missions d'intérim

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 2023

- **328** demandes des collectivités, soit un niveau équivalent à 2022 (335 demandes)
- **3 principaux secteurs d'activité :**
  - Administratif – 52 % des demandes
  - Technique – 26 % des demandes
  - Ecoles – 19 % 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 (41%)
  - CDC HAUTE SAINTONGE (9%)
  - CDA SAINTES (8%)
  - CDC AUNIS SUD (9%)



**2023 en quelques chiffres**  
**1821** offres publiées dans l'année par les collectivités  
**4290** déclarations de vacances d'emploi saisies en 2023 par les collectivités dont 78% de postes à temps complet  
**1605** nominations saisies, dont 710 fonctionnaires, 674 contractuels et **220** recrutements directs (sans concours)



## 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.

69 agents et/ou collectivités ont bénéficié d'un conseil court en évolution professionnelle en 2023, soit une augmentation de 200% comparé à 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 16 animations en 2023.

## 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.

## 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.



### 2023 en quelques chiffres

**3 JOB DATINGS** (18/01/23 Cap Emploi La Rochelle, 11/05/2023 Pôle Emploi Rochefort, 26/05/2023 PLIE Rochefort)

### 6 FORUMS EMPLOI/METIERS

31/01/2023 CDC Aunis Sud, 03/04/2023 CDA La Rochelle, 31/05/2023 CDC Aunis Atlantique, 09/11/2023 Université La Rochelle, 23/11/2023 Erip, 30/11/2023 Faculté de Droit)

### 4 REUNIONS PRESENTATION METIERS FPT

(8/03/2023 Pôle Emploi, 16/03/2023 Point Emploi Laleu, 27/06/2023 Pôle Emploi La Rochelle, 07/12/2023 IRFREP)

### 3 FORUMS EMPLOIS SAISONNIERS

(21/02/2023 Pôle Emploi Ile de Ré, 29/03/2023 Erip Rochefort, 18/04/2023 CDC Aunis Sud)

### 10 JEUDIS DE L'EMPLOI

La Rochelle (2 sessions)  
Rochefort

Le Château d'Oléron  
Montlieu la Garde  
Mornac sur Seudre  
Aulnay de Saintonge  
Saint Martin de Ré  
Pons  
Chaniers

### PPR – 2023

51 nouvelles PPR (+34%)

Nouvel outil 2023 : diffusion d'une lettre

d'information mensuelle à destination des agents  
Nouvel atelier mensuel en visio, à destination des agents

# 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.

Depuis 2022, le CDG17 mutualise l'organisation des épreuves au sein du service Concours et examens professionnels situé à Bordeaux.

## Le service mutualisé des concours et examens SMCE

Pour l'année 2023, le SMCE a organisé les opérations suivantes :

### Concours :

Rédacteur principal de 2ème classe : CDG 24

Rédacteur : CDG 40

Ingénieur - répartition des spécialités entre : CDG 24 – SMCE

Agent de maîtrise : répartition des spécialités : CDG 40 et SMCE

Bibliothécaire : CIG Petite Couronne

Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques : spécialité Bibliothèques : SMCE

Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe : SMCE

Aide-soignant de classe normale : CDG 40

Auxiliaire de puériculture de classe normale : CDG 19

Auxiliaire de soins principal de 2ème classe : spécialité aide médico psychologique : CDG 23

ATSEM principal de 2ème classe : SMCE

Agent social principal de 2ème classe : SMCE

Animateur : SMCE

Adjoint d'animation principal de 2ème classe : SMCE

### Opérations organisées au niveau national ou conventionnées avec une autre région :

CCRS Ingénieur : répartition des spécialités avec le CDG 30 – CDG 31

CCRS Professeur d'enseignement artistique : répartition des spécialités : organisation nationale

CCRS Sage-femme : Région Occitanie : CDG 11

CCRS Psychologue – Région Occitanie : CDG 11

CCRS de Chef de service de police municipale : CDG 06

### Examens :

Attaché principal : SMCE

Adjoint administratif principal de 2ème classe : SMCE

Technicien principal de 1ère classe – Répartition des spécialités : CDG 23-19-23-40-SMCE

Technicien principal de 1ère classe – Répartition des spécialités : CDG 23-19-23-40-SMCE

Technicien principal de 2ème classe AG et PI – Répartition des spécialités : CDG 23-19-23-40-SMCE

Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle : SMCE

Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle : SMCE

Educateur des APS principal de 2ème classe : SMCE

Animateur principal de 1ère classe : SMCE

Animateur principal de 2ème classe par avancement de grade : SMCE

Animateur principal de 2ème classe de promotion interne : SMCE

Adjoint d'animation principal de 2ème classe : SMCE

### Opérations organisées au niveau national ou conventionnées avec une autre région :

Educateur des APS principal de 1ère classe : CDG 11

Chef de police municipale : organisation nationale

**Réunion des lauréats le 11/10/2023** = 2 attachés et 1 technicien étaient présents sur les 9 lauréats convoqués.

Type de réunions	Nb	Dates
Réunion nationale – Groupe de travail ANDCDG - recrutement-concours	1	17/03/2023

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

Le Centre de Gestion a accompagné le SDIS 17 dans le déroulement du concours. Ainsi, les 130 postes ouverts ont été pourvus



# La paie à façon

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

L'élaboration des bulletins de salaires

La mise à disposition sur l'Extranet Ciril des bulletins de salaire, du journal de paie et des états des charges diverses (CNFPT, PREFON, ...)

La mise à disposition sur l'Extranet Ciril des journaux et 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

Au cours de l'année 2023, **208 établissements dont 191 collectivités et 17 budgets annexes** ont adhéré au service, **41717** bulletins de salaire ont été édités (+0,82 % par rapport à 2022). A titre complémentaire, le CDG intervient encore auprès de neuf établissements, pour un total de **1519 bulletins de paie privée pour l'année 2023.**

## **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 le SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines) également utilisé par le Centre de Gestion.

Cette prestation, formalisée par une convention, 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 annuel de 97h, effectuée à distance mais directement sur le système de la collectivité cliente.



### **2023 en quelques chiffres**

**208** collectivités et établissements publics adhérant au service  
**3476** bulletins de salaires mensuels  
**3** établissements paie externalisée

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



## Accueil

31 520 appels  
7 840 courriers reçus  
1 900 visiteurs

## Comptabilité - Finances

2023 en quelques chiffres :

### FONCTIONNEMENT

- Cotisation des collectivités et établissements affiliés obligatoires 1 916 451,63 €
- Cotisation des collectivités et établissements affiliés volontaires ou adhérents au socle commun de compétences 299 849,09 €
- Produits de services facultatifs 22 315 491,40 €
- 2154 mandats pour un total de 25 488 751,06 €
- 6029 titres pour un total de 25 231 126,98 €
- Excédent de fonctionnement cumulé de 10 717 793 ,13 €

### INVESTISSEMENT

- 2 723,81 € pour l'installation d'une borne de recharge pour véhicule électrique dans le parking du CDG
- 31 680,28 € pour le remplacement de la baie de stockage dans la salle informatique
- Excédent d'investissement cumulé de 742 822,27 €

## Réalisations

- Réorganisation et renforcement des moyens et services du pôle
- Préparation du changement de nomenclature comptable de la M832 vers la M57 : paramétrages logiciels, élaboration d'un règlement budgétaire et financier, modification des règles d'amortissement des immobilisations
- Gestion d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la mise en œuvre de la dématérialisation des échanges administratifs du CDG (pour les conventions et des documents financiers dans un premier temps)
- Exploitation des résultats de la nouvelle comptabilité analytique pour l'exercice 2022
- Informatique : Plan de sécurité, RGS et acquisitions

# La Direction Générale

## Fonctionnement des services

- Renforcement et réorganisation des missions des Pôles Ressources et Direction
- Accompagnement méthodologique des services

## Communication

- Direction éditoriale de la revue « le Mag »,
- Contenus et animation de la page institutionnelle LinkedIn

## Gestion des ressources humaines

- Analyse GPEEC, mise à jour du tableau des effectifs, gestion des parcours professionnels et cartographie des métiers du CDG17
- Recrutements sur les postes nouvellement créés ou vacants
- Conception du plan de formation des agents 2024-2026
- Refonte de la charte informatique
- Au titre de l'action sociale, passation du marché des titres-restaurant au titre de la politique d'action sociale, mise en place d'ateliers de prévention santé et de temps de convivialité
- Suivi des modalités d'aménagement du temps de travail

## Finances et Ressources

- Animation de réunions interservices de pilotage budgétaire des missions dans le cadre de la comptabilité analytique nouvellement déployées
- Accompagnement de la mise en œuvre de la M57
- Pilotage de la conception du Schéma de dématérialisation documentaire
- Diagnostic de performance énergétique du bâtiment de LA ROCHELLE
- Pilotage de la démarche de sécurisation et de transformation numérique interne

## Action en faveur des collectivités

- Rencontres sur site, dans les locaux du CDG17 ou en visioconférence d'une trentaine de collectivités ou établissements publics pour une présentation des missions du CDG17 et/ou un bilan RH individualisé ou pour traiter de problèmes spécifiques
- Représentation du CDG17 lors du Carrefour des communes de l'AMF17
- Préparation des rapports, suivi des délibérations adoptées lors des 4 réunions du Conseil d'administration et mise en place d'un référent déontologue consultable par
- Préparation de la concertation des employeurs avec les organisations syndicales dans le cadre de la mise en place de la protection sociale complémentaire généralisée

## Animation des partenariats et communication

- Rencontres avec Cap Emploi, AMF17, DDFIP, MNT, FIPHFP
- Présentation des actions du CDG17 lors du Club RH de la Gazette consacré à la santé mentale des agents
- Présentation lors du congrès des directeurs d'associations départementales des maires de la démarche du CDG17 en faveur de la formation et du soutien aux Secrétaires de mairie
- Participation aux travaux de l'ANDCDG sur l'intelligence artificielle dans la gestion RH

# La Direction Générale

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 au sein des Comités Opérationnels en 2023) soit en tant qu'animateur ou en tant qu'opérateur de services :

- Prestation RH-GPEEC
- Dispositifs éthiques et déontologiques
- Comptabilité analytique
- Plan de formation mutualisé de CDG de Nouvelle Aquitaine (+ co-rapporteure)
- Communication (+ co-rapporteure)
- Dispositifs de formation de futurs agents/secrétaires de mairie (+ co-rapporteure)
- Protection sociale complémentaire



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 des services interdépartementaux :

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

En qualité de co-animateur avec le CDG64 :

- Observatoire régional de l'emploi territorial de Nouvelle Aquitaine

Préparation de l'adhésion au 1er janvier 2024 au service mutualisé de conseil juridique statutaire de la coopération régionale et au dispositif mutualisé de référent déontologue et laïcité

En complément, les agents du Centre de gestion ont pu en 2023 participer à des réseaux professionnels 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 lors des Comités stratégiques.

# Observatoire de l'Emploi du CDG17

## 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 2023** ([www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)).

Le **taux de retour global est de 94 %**, le **taux de retour effectif s'élève quant à lui à 99 %**. Cela représente **907 rapports sociaux uniques** soit **15 462 agents permanents** en base de données.

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**).

**169 collectivités** ont bénéficié d'au moins une des synthèses.

L'**outil « Lignes Directrices de Gestion »** a été transmis à **34 collectivités**. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion.



## 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 parmi les agents déjà présents dans la collectivité ;
- D'**anticiper les départs en retraite** et d'analyser l'**usure professionnelle**.

Des **ateliers de présentation du module** sont désormais proposés sur le **territoire**, deux ateliers ont eu lieu fin 2023.

**Six collectivités ont conventionné en 2023**. Le Centre de Gestion est également utilisateur du module pour ses agents.

## Outil "égalité 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 réalisés à **destination de toutes les collectivités qu'elles soient ou non concernées par l'obligation**.

Ces deux outils sont automatiquement **alimentés par les données des Rapports Sociaux Uniques** réalisés et transmis par les collectivités.



# 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 1er janvier 2017. Son animation et son pilotage sont confiés aux Centres de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques (CDG64).

Un site dédié à l'Observatoire régional : <https://sites.google.com/site/observatoirenouvelleaquitaine>

## Enquête - Secrétaire de mairie

Dans le cadre de la coopération régionale des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine, une **grande enquête** a été menée par l'Observatoire régional **auprès des Secrétares de Mairie**.

L'objectif de cette enquête était **d'interroger les Secrétares de Mairie** sur leurs conditions d'emploi afin de **mieux les accompagner au quotidien**, de **développer les échanges** et proposer des **solutions aux problématiques rencontrées**.

Le questionnaire a été diffusé, à l'échelle départementale, aux Secrétares de Mairie des communes **de moins de 2 000 habitants**, soit à 388 agents. On a observé un **taux de retour de 70 %**, correspondant à **273 réponses**.

Les réponses ont par la suite été analysées et les **résultats mis en forme dans un livrable et une vidéo** présentés aux Secrétares de Mairie et aux élus, notamment à l'occasion du **Carrefour des Communes**.

## 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**.

## Visualisation de données - Analyses statistiques



L'Observatoire **propose et développe des analyses** sur l'application de **visualisation de Données « Qlik »**. Les données exploitées sont celles recueillies dans le cadre de la collecte des données sociales liées au Rapports Sociaux Uniques.

En 2023, de **nouvelles synthèses thématiques**, appelées « FOCUS » ont été développées et seront disponibles pour la campagne RSU 2024. On retrouve désormais les analyses suivantes :

Un Focus relatif à l'absentéisme

Un Focus relatif aux risques psychosociaux

Un Focus sur les indicateurs de rémunération

Un Focus lié aux indicateurs du Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité, et les Conditions de Travail (RASSCT)

Par ailleurs, les outils « **Lignes Directrices de Gestion** » et « **Égalité Professionnelle** » ont été développés et **sont également disponibles sur l'application Qlik**.

Enfin, un dernier outil a été développé sur cette application. Il s'agit d'une **analyse** en lien avec le **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)**. Son déploiement est **prévu au 1er semestre 2024**.