
LA DEMARCHE ET LES SOURCES

La réalisation de ce document s'inscrit dans la dynamique de la loi Hoëffel du 27 décembre 1994 qui confère aux Centres de Gestion un rôle de coordinateur des données sur l'emploi. La loi prévoit la publication bi-annuelle de rapports sur les moyens en personnel des collectivités.

Ces objectifs de meilleure information des élus, des agents et du public de la Fonction Publique Territoriale, se mettent en œuvre progressivement. Ainsi, la "Bourse de l'Emploi" diffuse chaque année un nombre croissant d'offres d'emplois concernant l'ensemble des collectivités du département.

Concernant le "Bilan Social" des collectivités, le décret du 25 avril 1997 impose à chaque Comité Technique Paritaire la réalisation d'une enquête détaillée.

En Charente-Maritime, suite aux élections professionnelles organisées pour le renouvellement des instances paritaires, 18 collectivités disposent maintenant de leur propre Comité Technique Paritaire, dont 14 regroupent par délibération concordante leur Centre Communal d'Action Sociale, Foyer Logements et autres établissements communaux (soit 31 établissements au total).

663 collectivités et établissements publics sont rattachés au Comité Technique Paritaire Départemental de Charente-Maritime.

Le présent document s'attache à analyser et à comparer la situation des personnels des collectivités de moins de 50 agents par rapport à celles déclarées en 2003. Il s'agit d'une analyse de l'enquête effectuée à partir des chiffres portant sur les 86 % des 663 collectivités rattachées au Comité Technique Paritaire Départemental.



LES 663 COLLECTIVITES RATTACHEES AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DEPARTEMENTAL

La loi institue un Comité Technique Paritaire pour aborder, entre employeurs et agents, les questions d'organisation collective du travail. Les collectivités qui ne peuvent constituer, en leur sein un Comité Technique Paritaire, sont rattachées à un Comité Départemental. Le seuil de rattachement est fixé à 50 agents.

Le décret relatif au "rapport sur l'état de la collectivité" s'appuie sur le système en vigueur pour la consultation paritaire. Un rapport commun aux 663 collectivités rattachées au Comité Technique Paritaire Départemental de Charente-Maritime doit être établi.

Ce rapport se concentre donc sur les collectivités de moins de 50 agents.

Nature de collectivités	Collectivités affiliées au Centre de Gestion de Charente-Maritime	Collectivités relevant du C.T.P. Départemental	Collectivités ayant répondu	Taux de réponses
Communes	468	452	418	92 %
C.C.A.S. Foyers Logements	52	35	23	66 %
Caisse des Ecoles	1	1	1	100 %
O.P.H.L.M.	3	2	2	100 %
Syndicats	187	172	124	72 %
Centre de Gestion	1	1	1	100 %
TOTAL	712	663	569	86 %

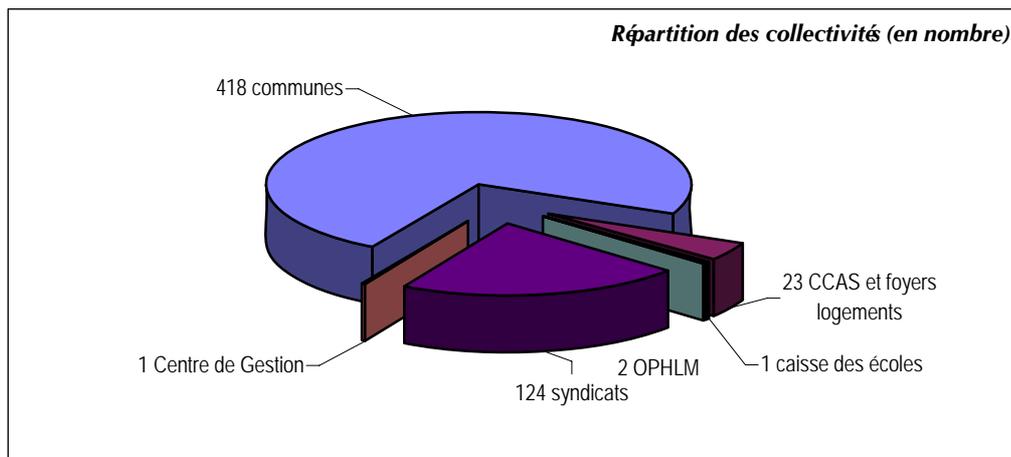
Le taux de 86 % de réponses des collectivités territoriales et établissements publics est supérieur à celui obtenu pour l'élaboration du Bilan Social 2001 (81%) et 2003 (85 %).



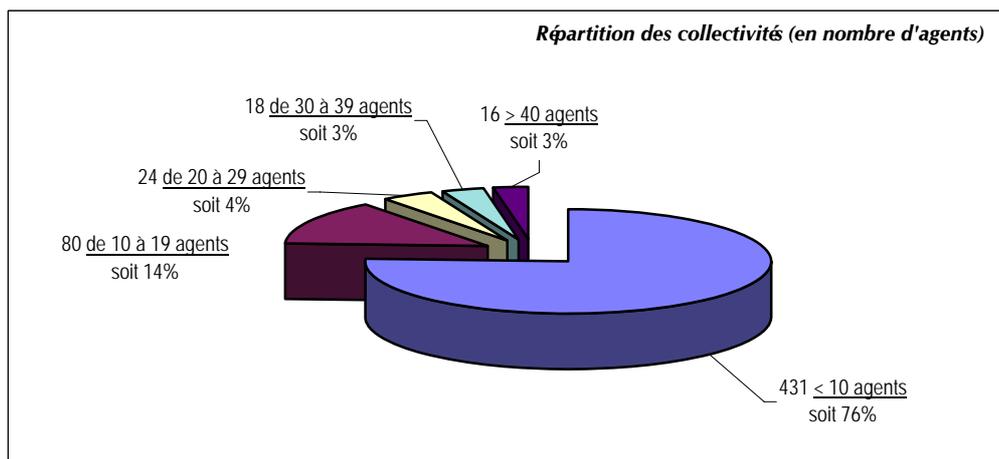
LES 569 COLLECTIVITES QUI ONT REPONDU

663 collectivités ont été interrogées, **569 ont répondu** (soit 86 % des collectivités interrogées).

73,5 % des questionnaires exploités proviennent des communes (71,4 % en 2003) ; 21,8 % des syndicats (22,8 % en 2003) ; 4,0 % des Centres Communaux d'Action Sociale et Foyers Logements (5,1 % en 2003).



On note une augmentation du taux de réponses des communes (87 % ont répondu en 2003) mais une baisse des Centres Communaux d'Action Sociale et Foyers Logements (76 % ont répondu en 2003).



La répartition en nombre d'agent n'a pas évolué par rapport à 2003.

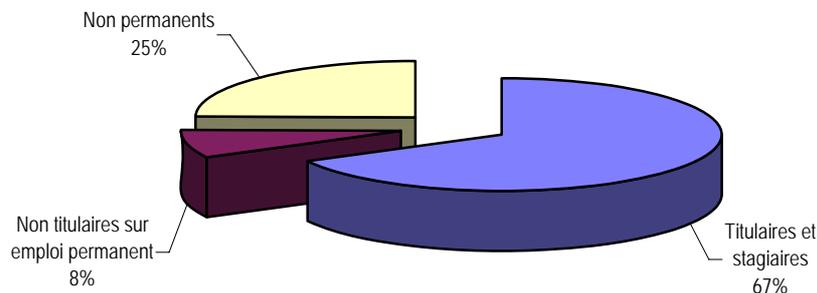


LES 6 246 SALARIES (PERMANENTS OU NON)

4 705 agents permanents sont recensés auxquels s'ajoutent **1 541 autre personnel** de renfort.

On enregistre une hausse de 458 agents permanents, soit 12,4 % d'augmentation. Cette hausse importante apparaît comme une conséquence directe de l'application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique d'Etat, transposé dans la Fonction Publique Territoriale (article 7.1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Effectif rémunéré au 31 décembre 2005	Titulaires et stagiaires	Non titulaires sur emploi permanent	Non permanents	TOTAL
En nombre de personnes physiques	4 200	505	1 541	6 246



89 % des agents sur des emplois permanents sont des titulaires, 11 % sont des non titulaires. Ces chiffres sont sensiblement les mêmes qu'en 2003, la composition de la population des agents permanents n'a donc pas changé.

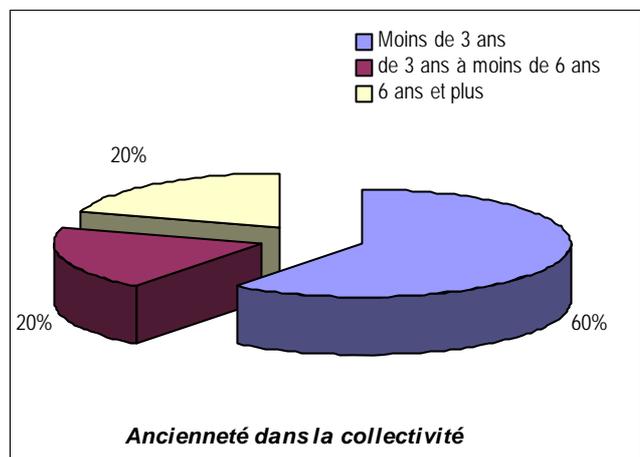
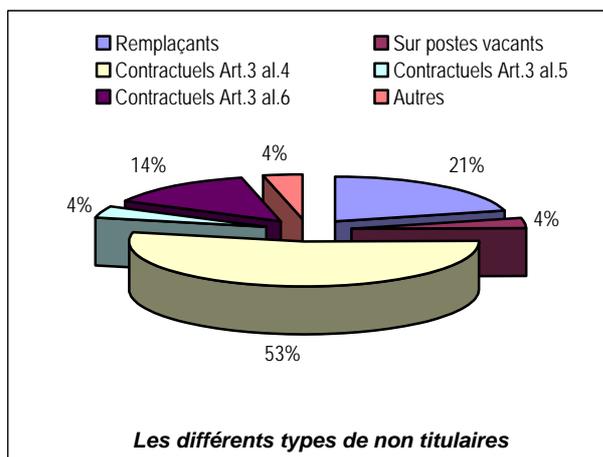


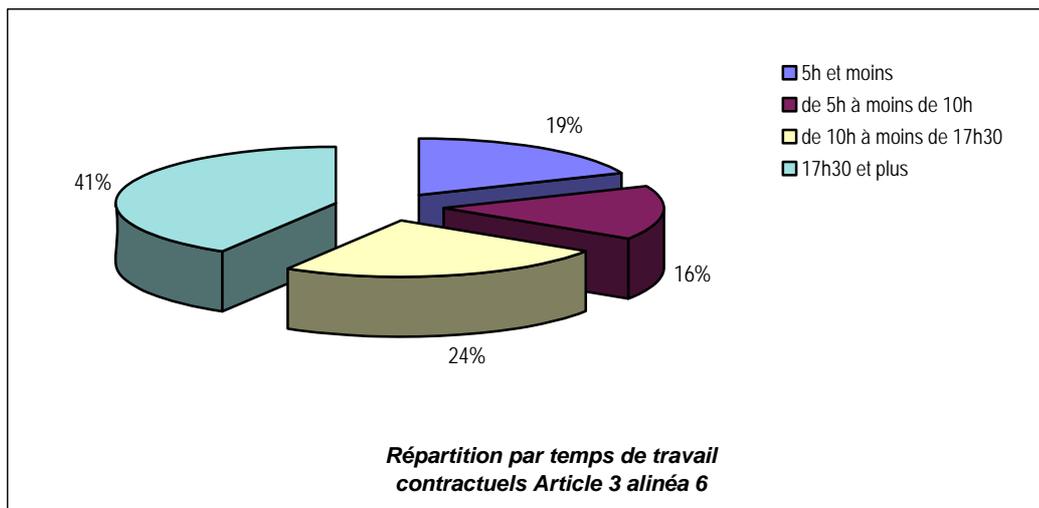
LES AGENTS NON TITULAIRES

L'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, précise les différentes possibilités de recours aux agents non titulaires pour occuper un emploi permanent. Il convient donc de distinguer les différents types d'agents non titulaires en fonction du motif de leur contrat.

- **Contractuels article 3 alinéa 1 (1^{ère} partie) :** pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé maladie, maternité, ...
- **Contractuels article 3 alinéa 1 (2^{ème} partie) :** pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire.
- **Contractuels article 3 alinéa 4 :** lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
- **Contractuels article 3 alinéa 5 :** pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie.
- **Contractuels article 3 alinéa 6 :** contractuels sur emploi à temps non complet d'une durée hebdomadaire inférieure à 17 h 30 dans les communes de moins de 1 000 habitants et groupements assimilés et ceux entre 17 h 30 et 31 h 30 dans les communes de moins de 2 000 habitants dont le contrat a été maintenu.

Type	Effectif rémunéré au 31 décembre 2005
Remplaçants (Article 3, alinéa 1)	106
Contractuels sur postes vacants (Article 3, alinéa 1)	19
Contractuels (Article 3, alinéa 4)	270
Contractuels Catégorie A (Article 3, alinéa 5)	22
Contractuels Communes – 1 000 hab. (Article 3, alinéa 6)	70
Autres (articles 38, 38bis, 47, 136...)	18
TOTAL	505





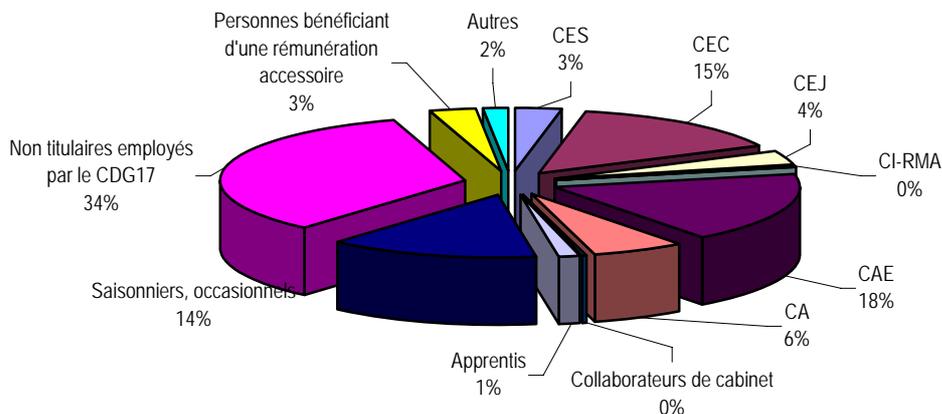


LES AGENTS NON PERMANENTS

Outre les titulaires et les non titulaires sur des emplois permanents, les collectivités ont recours à des agents non permanents. Ces derniers représentent 25 % des effectifs, baisse du taux global d'emploi des collectivités et établissements interrogés (28 % en 2001 et 27 % en 2003).

Type	Effectifs rémunérés au 31/12/2005			Effectifs présents au cours de l'année
	Hommes	Femmes	TOTAL	
Contrat Emploi Solidarité (CES)	13	33	46	
Contrat Emploi Consolidé (CEC)	106	124	230	
Emplois jeunes (CEJ)	28	26	54	
Contrat d'insertion - Revenu Minimum d'Activité (CI-RMA)	2	3	5	
Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)	104	172	276	
Contrat d'Avenir (CA)	50	45	95	
TOTAL d'emplois aidés	303	403	706	
Proportion d'emplois aidés sur l'effectif total			11,3 %	
Collaborateurs de cabinet	1	3	4	
Apprentis	10	10	20	
Saisonniers, occasionnels	53	162	215	711
Non titulaires employés par le C.D.G. 17	131	394	525	1 445
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire	23	24	47	88
Autres	1	23	24	43
TOTAL	219	616	835	2 287
TOTAL des agents non permanents			522	1 019
Proportion de non permanents sur l'effectif total			24,7 %	

Répartition des agents non permanents rémunérés au 31 décembre 2005

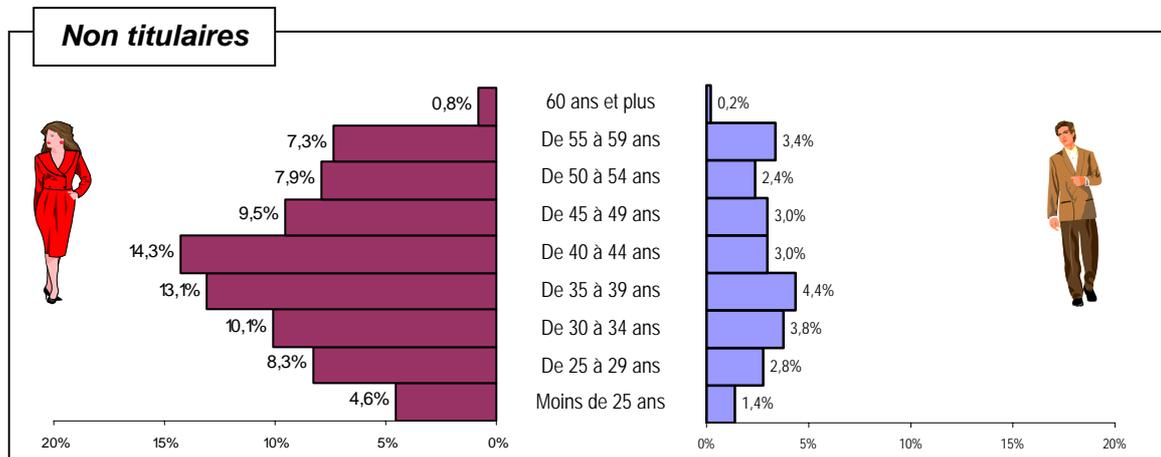
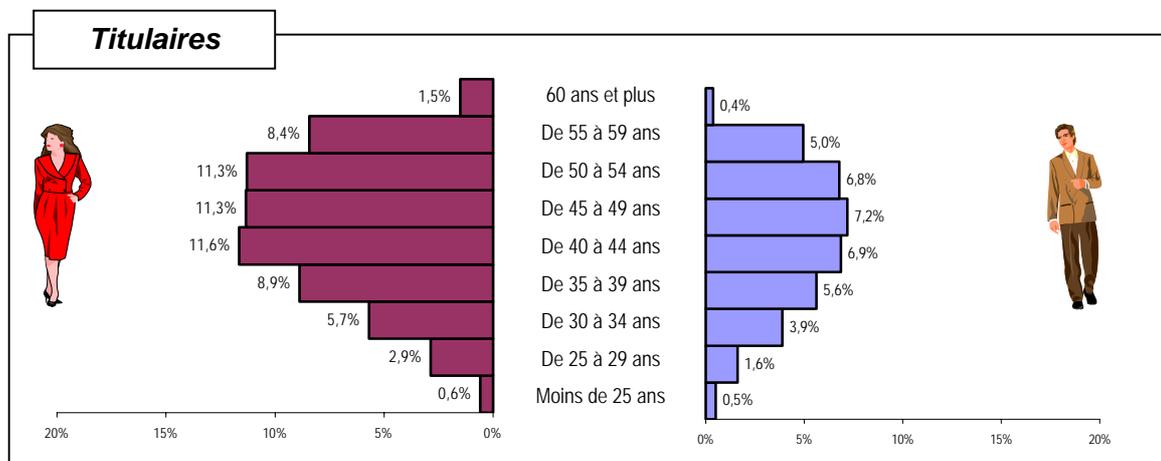




LA PYRAMIDE DES AGES

4 705 agents	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
Nombre d'agents	2 613	383	1 587	122
Pourcentage	87 %	13 %	93 %	7 %
	64 %		36 %	

Forte représentativité des femmes dans la Fonction Publique Territoriale.

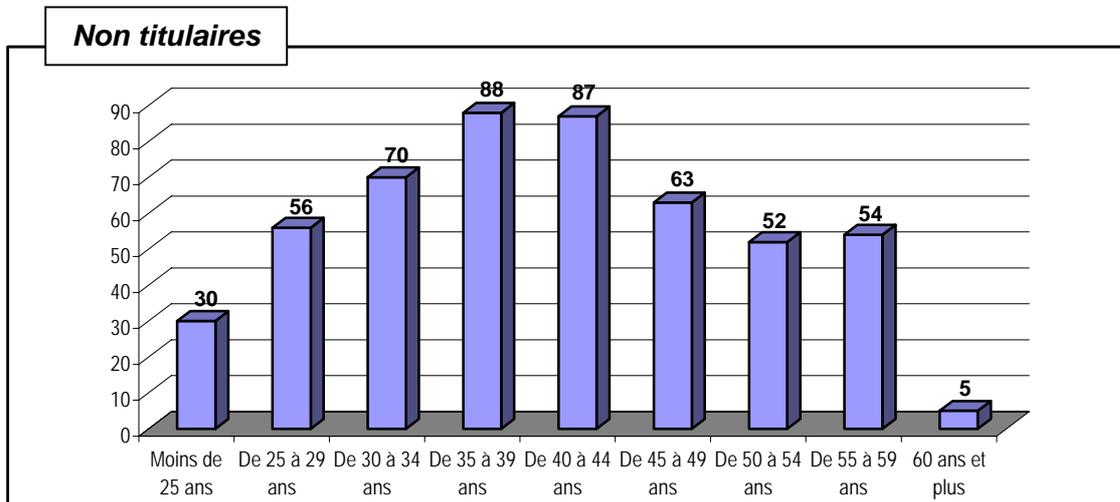
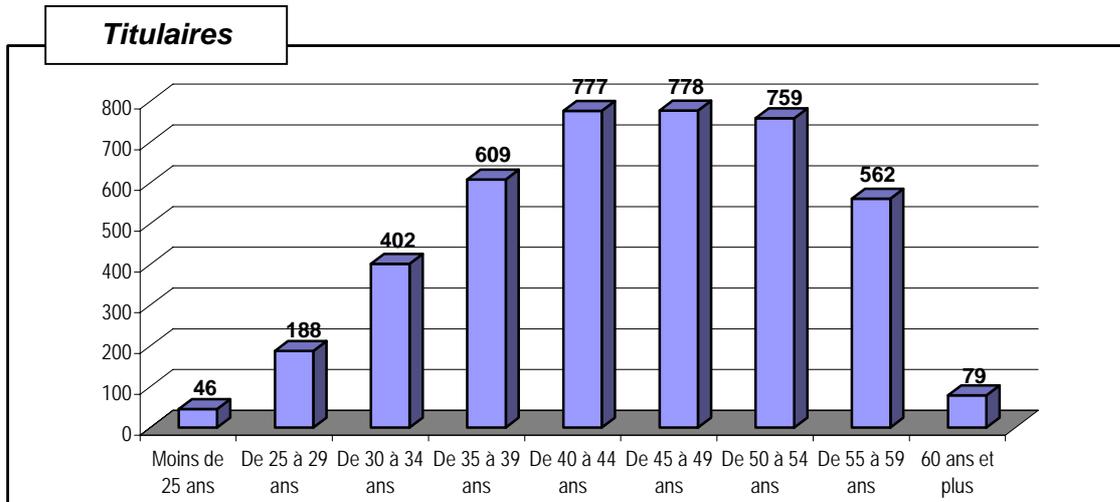


La pyramide des âges des agents titulaires et stagiaires présente toujours une forme en "toupie". Il est à noter que la classe d'âge moyen la plus représentée correspond à celle des 40 à 54 ans, soit 55,1 % de l'effectif.

Les prévisions de départs massifs à la retraite se confirment à partir de 2 012. Le nombre restreint de recrutements dans la tranche d'âge des moins de 25 ans reste préoccupant.

On note une forte prédominance des femmes dans la tranche d'âge des 60 ans et plus.

Répartition globale des agents par tranche d'âge

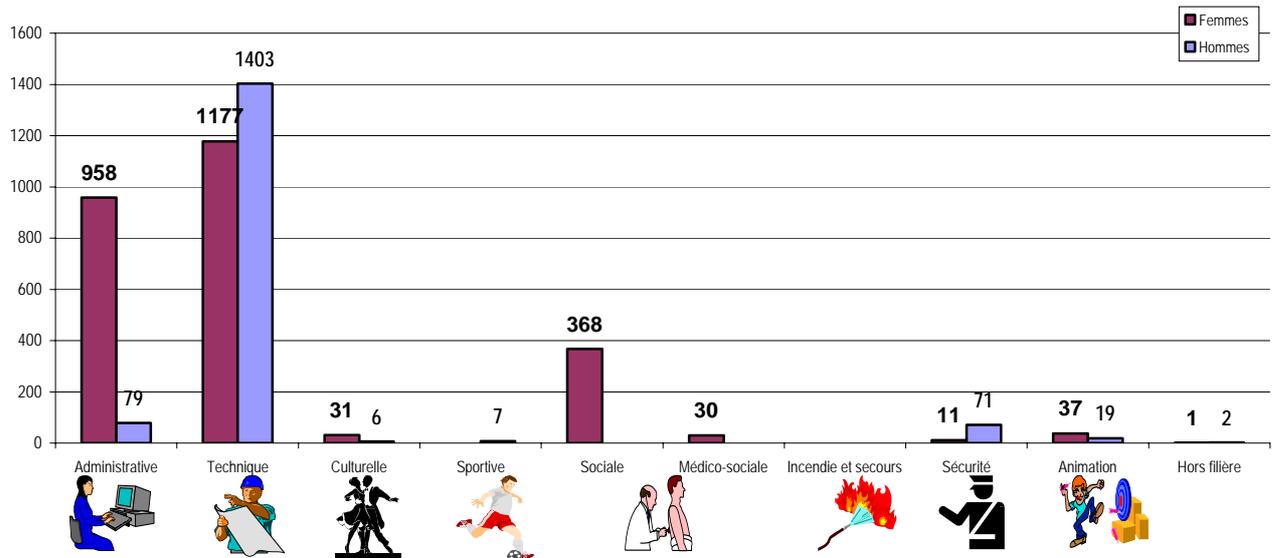




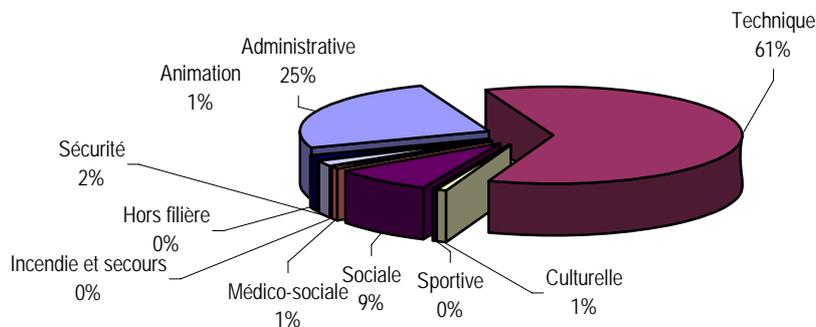
LES DOMAINES PROFESSIONNELS

Les métiers de ces 4 705 agents sont très variés, correspondant aux multiples compétences des collectivités.

Répartition des agents titulaires par sexe et par filière



Répartition des effectifs par filière



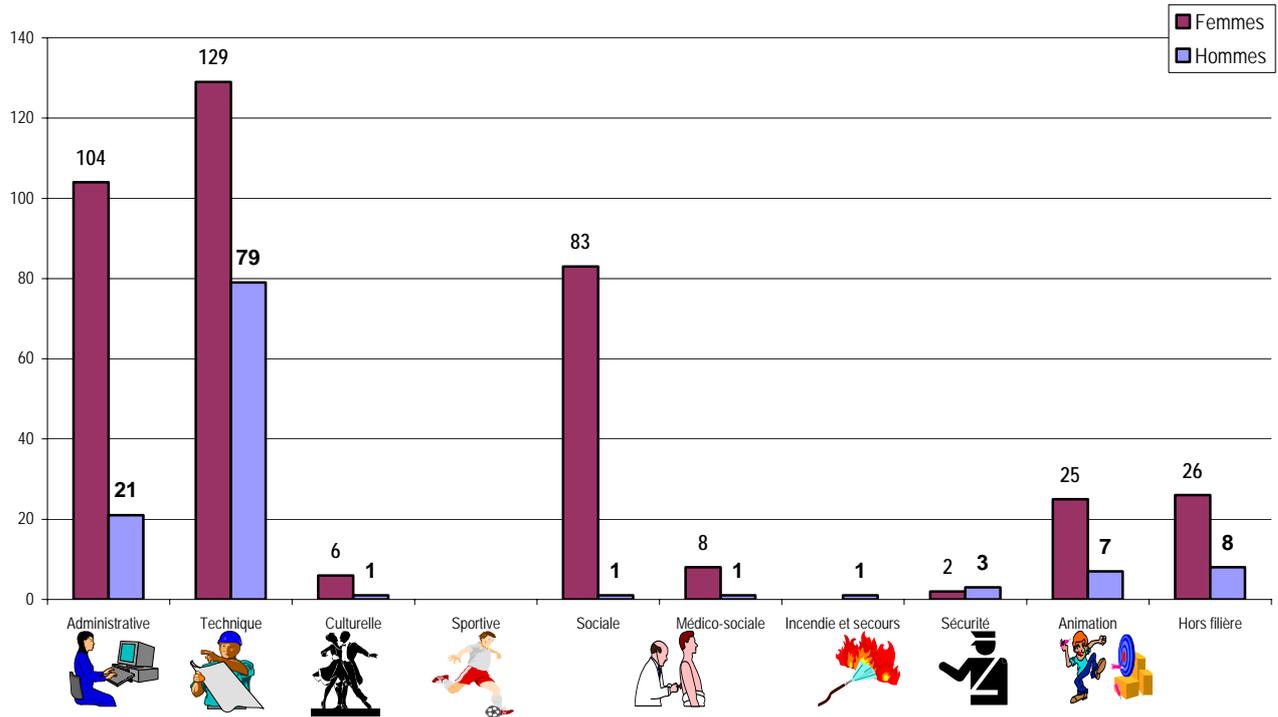
Stabilité de la représentativité des métiers dans la Fonction Publique Territoriale.

↳ L'effectif des titulaires se concentre toujours dans la filière technique avec 61 % de l'effectif total contre :

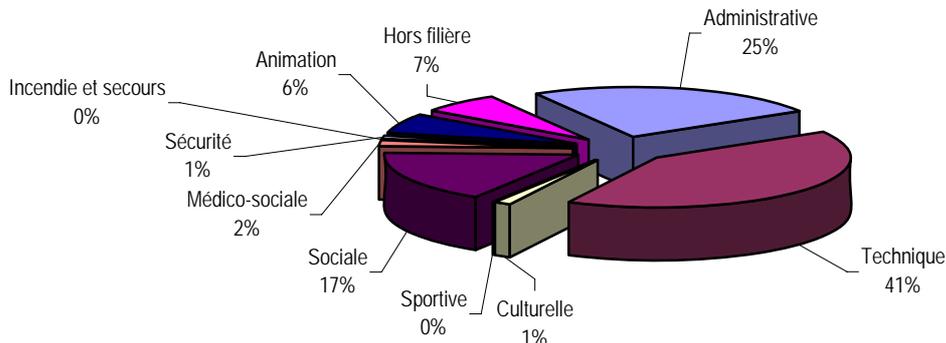
- ◆ 25 % dans la filière administrative
- ◆ 10 % dans la filière sociale et médico-sociale
- ◆ 4 % dans les autres filières (culturelle, sportive, sécurité, animation, hors filière)

En ce qui concerne la répartition des hommes et des femmes par filière, on peut constater une forte représentativité des hommes dans la filière technique (88,4 % d'entre eux relèvent de cette filière), sans toutefois négliger la participation des femmes dans ce domaine d'activité (45,0 %) et leur prédominance dans les métiers administratifs (36,7 %) et sociaux (15,2 %).

Répartition des agents non titulaires par sexe et par filière



Répartition des effectifs par filière



↳ L'effectif des non titulaires se concentre également dans la filière technique avec 41 % de l'effectif total contre :

- ♦ 25 % dans la filière administrative
- ♦ 19 % dans la filière sociale et médico-sociale
- ♦ 6 % dans la filière animation
- ♦ 9 % dans les autres filières (culturelle, sportive, sécurité, hors filière)

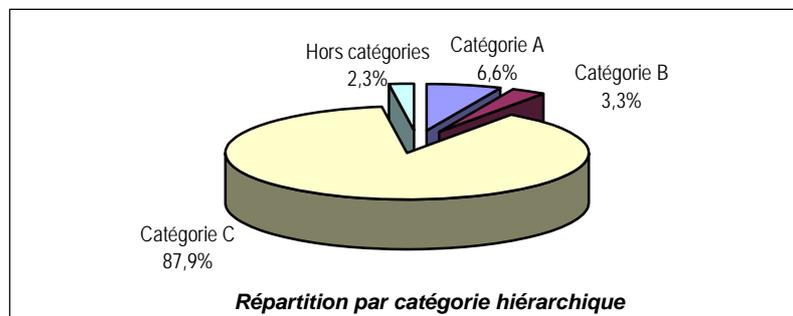
La filière technique représente 59 % de l'effectif global des agents sur emplois permanents, alors que la filière administrative ne représente que 25 %. Ces chiffres sont identiques à 2003.



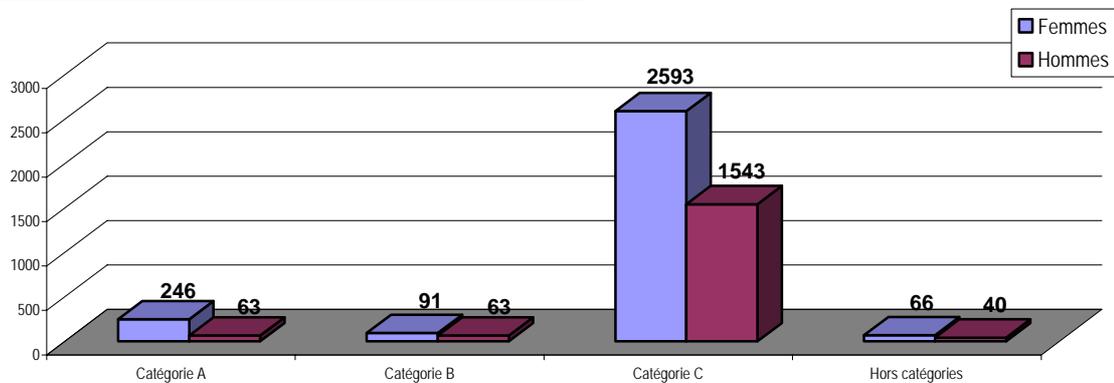
LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

Le classement par ordre hiérarchique des grades permet de dénombrer les emplois d'encadrement supérieur (catégorie A) dont les secrétaires de mairie, les emplois d'encadrement moyen (catégorie B) et les emplois d'exécution (catégorie C).

Catégories	Titulaires	Non titulaires	TOTAL
A	262	47	309
B	135	19	154
C	3 800	336	4 136
Hors catégories	3	103	106
Taux d'encadrement	9,45 %	13,07 %	



Répartition des agents par sexe et par catégorie



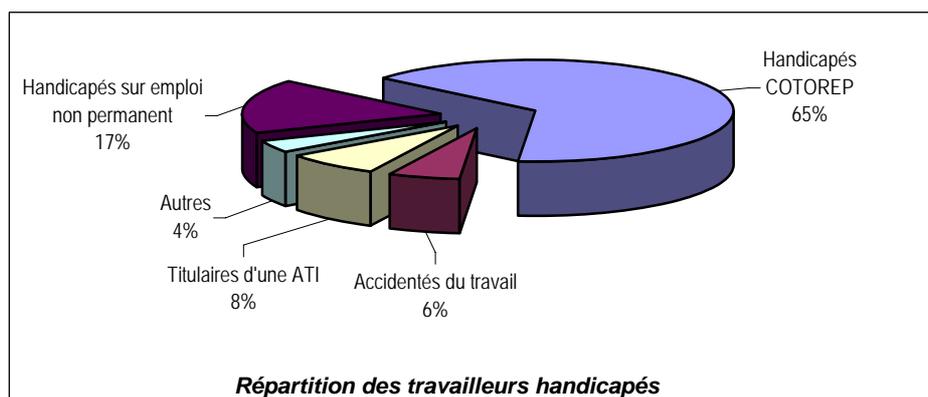
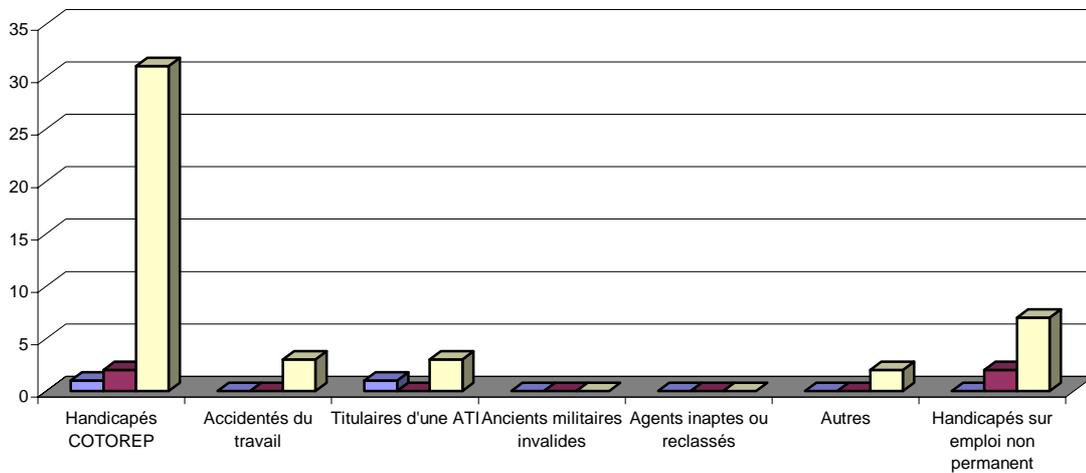


LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La loi oblige les collectivités employant plus de 20 agents à intégrer des travailleurs handicapés dans leurs effectifs ou à défaut de passer des commandes auprès d'ateliers protégés.

La proportion légale est de 6 %.

Bénéficiaires	Catégories			Toutes catégories
	A	B	C	
Handicapés COTOREP	1	2	31	34
Accidentés du travail			3	3
Titulaires d'une A.T.I.	1		3	4
Anciens militaires invalides				0
Agents inaptes ou reclassés				0
Autres			2	2
Handicapés sur emploi non permanent		2	7	9
TOTAL	2	4	46	52

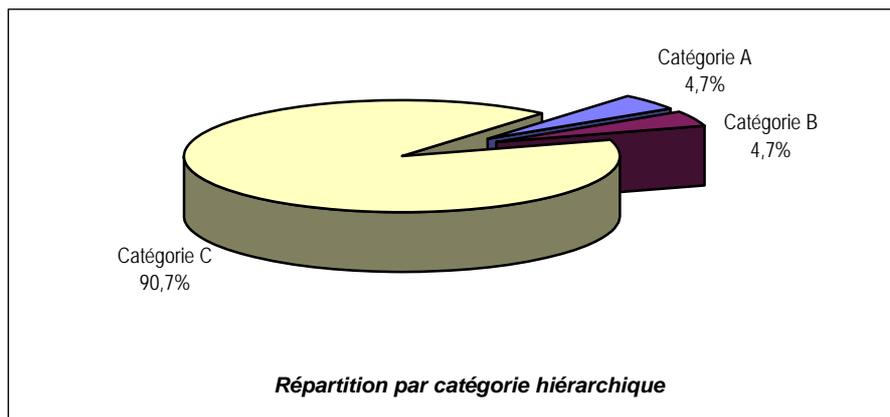


Répartition par sexe

	Catégories			Toutes catégories
	A	B	C	
Hommes	2	0	32	34
Femmes	0	2	7	9
TOTAL	2	2	39	43

Répartition par statut

	Catégories			Toutes catégories
	A	B	C	
Titulaires	2	2	34	38
Non titulaires	0	0	5	5
TOTAL	2	2	39	43



Aux 43 agents s'ajoutent les 17,84 équivalents bénéficiaires (calculés par rapport aux commandes avec des établissements de travail protégé).

Dans les 58 collectivités de plus de 20 agents qui ont répondu, le taux d'emploi des travailleurs handicapés représente 1,3 % de l'ensemble des emplois permanents (0,9 % en 2003).

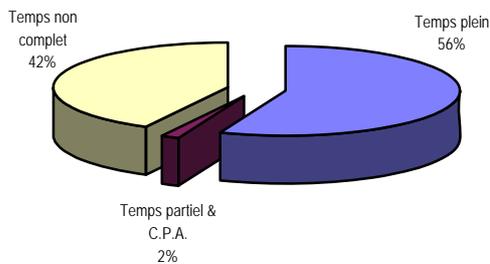


LA DUREE DU TRAVAIL

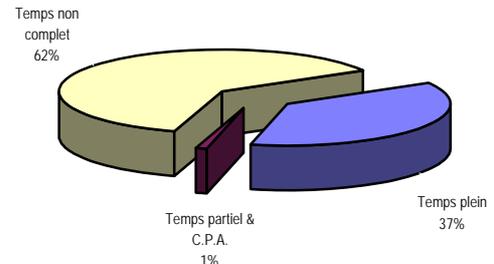
Les emplois à temps non complet spécifiques à la Fonction Publique Territoriale sont particulièrement nombreux dans les petites communes où certaines fonctions ne doivent être assurées que quelques heures.

Titulaires	Nombre d'agents
Temps plein	2 353
Temps partiel & C.P.A.	78
Temps non complet	1 769
TOTAL	4 200

Non titulaires	Nombre d'agents
Temps plein	186
Temps partiel & C.P.A.	6
Temps non complet	313
TOTAL	505

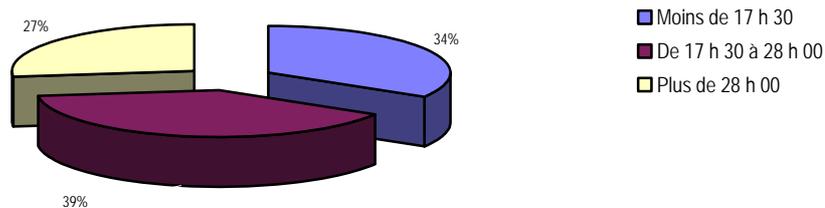


Répartition du nombre d'agents titulaires selon leur temps de travail



Répartition du nombre d'agents non titulaires selon leur temps de travail

Effectif des agents titulaires par poste à temps hebdomadaire non complet



La répartition du nombre d'agents titulaires selon leur temps de travail n'a pas évolué depuis 2003.

Les emplois de titulaires à temps plein représentent 56 % des emplois (58 % en 2003), et les emplois à temps non complet 42 % (40 % pour 2003).

Par contre les agents non titulaires à temps plein ne représentent que 37 % contre 62 % à temps non complet.



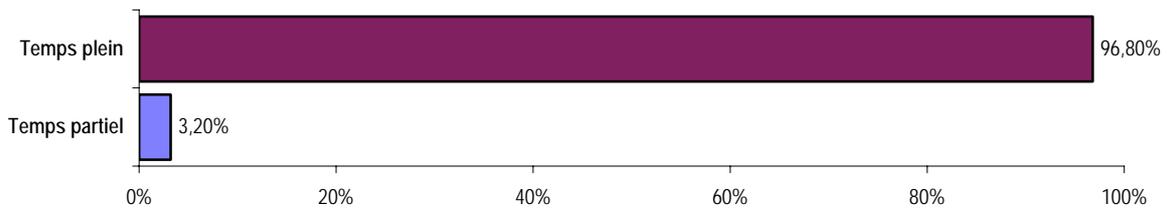
LES AMENAGEMENTS HORAIRES

Le temps partiel, bien différent du temps non complet, est accordé à l'agent sur sa demande. Il peut à tout moment reprendre son poste à temps plein. Il s'agit donc d'un aménagement qui permet au salarié de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Aménagement du temps de travail

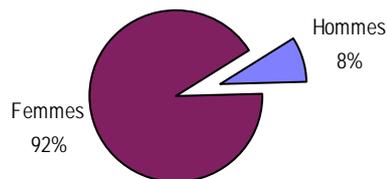
	Temps plein	Temps partiel & C.P.A.	TOTAL
Titulaires	2 353	78	2 431
Non titulaires	186	6	192
TOTAL	2 539	84	2 623

Modalité d'exercice du temps complet pour les agents titulaires et stagiaires

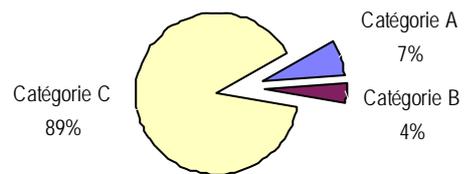


Peu d'agents demandent le bénéfice d'un aménagement horaire

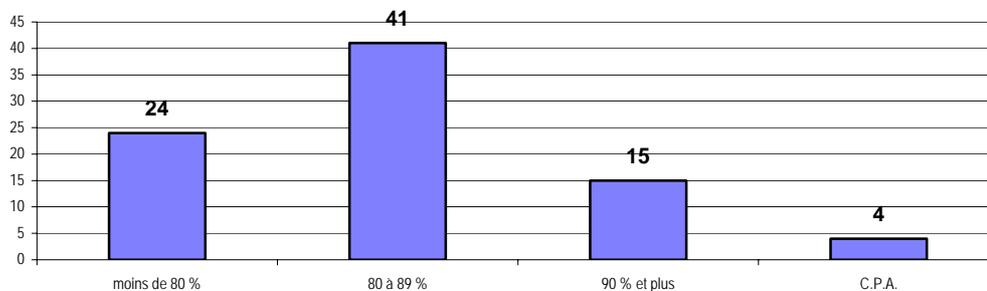
Répartition du temps partiel par sexe



Répartition du temps partiel par catégorie



Répartition par aménagement horaire



Le temps partiel demeure très majoritairement une forme de travail féminin (92 %). L'aménagement horaire préféré est le 80 % qui permet de travailler 4 jours sur 5.

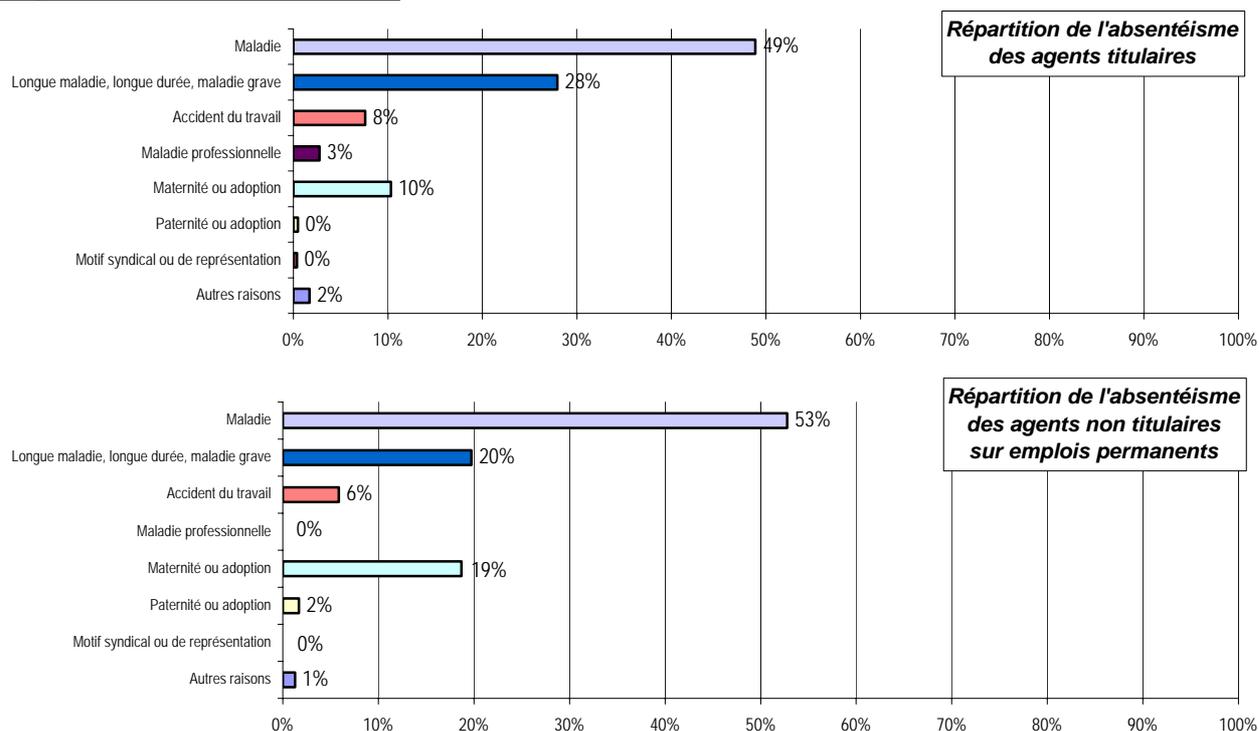


LES ABSENCES AU TRAVAIL

	Jours d'absence		E.T.P. correspondant
	Titulaires	Non titulaires	
Maladie	32 322	2 709	95,98
Longue maladie, longue durée, maladie grave	18 464	1 013	53,36
Accident du travail	5 015	301	14,56
Maladie professionnelle imputable au service	1 821	-	4,99
Maternité ou adoption	6 816	959	21,30
Paternité ou adoption	316	86	1,10
Motif syndical ou de représentation	244	-	0,67
Autres raisons	1 130	65	3,27
TOTAL	66 128	5 133	195,24

E.T.P. : Equivalent Temps Plein sur la base de 365 jours année

Répartition de l'absentéisme



Un absentéisme devenu préoccupant

Le nombre de jours d'absence par agent est de **15,7 jours en moyenne pour les titulaires et stagiaires** (16,7 en 2003) et de **10,2 jours en moyenne pour les non titulaires** (8,6 en 2003).

La forte proportion des congés de longue maladie est un phénomène général constaté sur l'ensemble de l'hexagone, s'expliquant en partie par le vieillissement de la population.

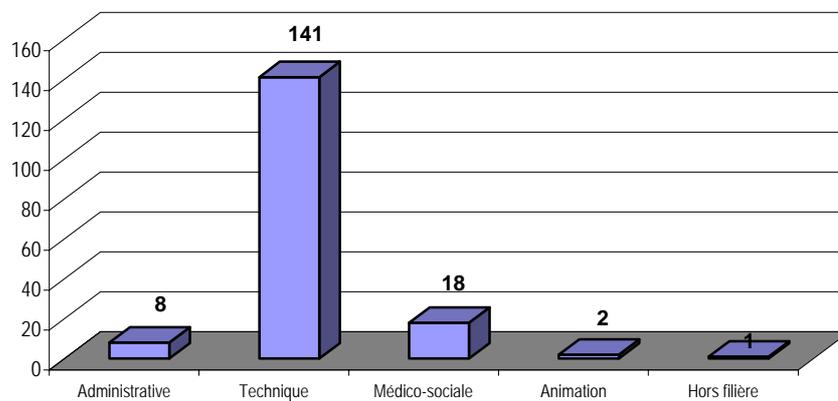
L'importance des absences liées aux maladies professionnelles s'explique par une plus grande sensibilisation du corps médical à l'origine professionnelle de certaines maladies (notamment les maux de dos), par une meilleure information des fonctionnaires territoriaux et par un effort du législateur pour prendre davantage en compte certaines pathologies.

Le droit syndical occupe une part de plus en plus importante dans l'activité des agents travaillant dans des collectivités de moins de 50 agents.

Les absences pour cause de maternité sont liées au phénomène général d'augmentation de la natalité en France.

On note une diminution du nombre de jours d'arrêt consécutifs à un accident de service par rapport à 2003 (5 674 jours).

Répartition du nombre d'accidents de service survenus dans l'année 2005 par filières



La filière technique représente toujours la filière la plus touchée avec 82,9 % des accidents de service. Viennent ensuite la filière médico-sociale 10,6 %, la filière administrative 4,7 % et la filière animation 1,2 %.

Les accidents de trajet représentent 10,6 % des accidents de service, ces chiffres sont les mêmes qu'en 2003.



LA REMUNERATION

Agents	Rémunérations avec primes	Primes	N.B.I.
Titulaires	62 938 270	4 154 442	394 756
Non titulaires	6 216 630	236 208	-
Non permanents	11 267 636	-	-
TOTAL	80 422 536	4 390 650	394 756

En moyenne, les primes des agents titulaires et stagiaires représentent 7 % de la rémunération et 4 % pour les agents non titulaires sur emplois permanents.

Poids de la masse salariale dans le budget de fonctionnement

La masse salariale représente 35 % du budget de fonctionnement (25 % en 2003).

Le volume des heures supplémentaires rémunérées, soit 32 656 heures, (36 257 heures en 2003) correspond à 18 agents équivalent temps plein.



LES RELATIONS SOCIALES

Le budget annuel consacré aux prestations d'action sociale correspond à 0,6 % de la masse salariale. Ceci paraît faible, mais il faut également tenir compte de certains avantages non financiers (l'accès aux équipements municipaux).

Pour la constitution de ces données, ont été recensés :

- ♦ les subventions versées à un comité d'œuvre social local,
- ♦ les cotisations ou subventions versées à un comité intercollectivités.



L'HYGIENE ET LA SECURITE

Mesures en matière de sécurité

Pour les 569 collectivités ayant répondu, 135 agents sont affectés à la prévention.

Les dépenses en matière d'hygiène et de sécurité représentent 0,10 % des dépenses de fonctionnement des collectivités (hors coût des formations)



LES DEPARTS

Après un raisonnement sur la situation des personnels au 31 décembre 2005, voici l'analyse des mouvements "en flux" durant l'année écoulée.

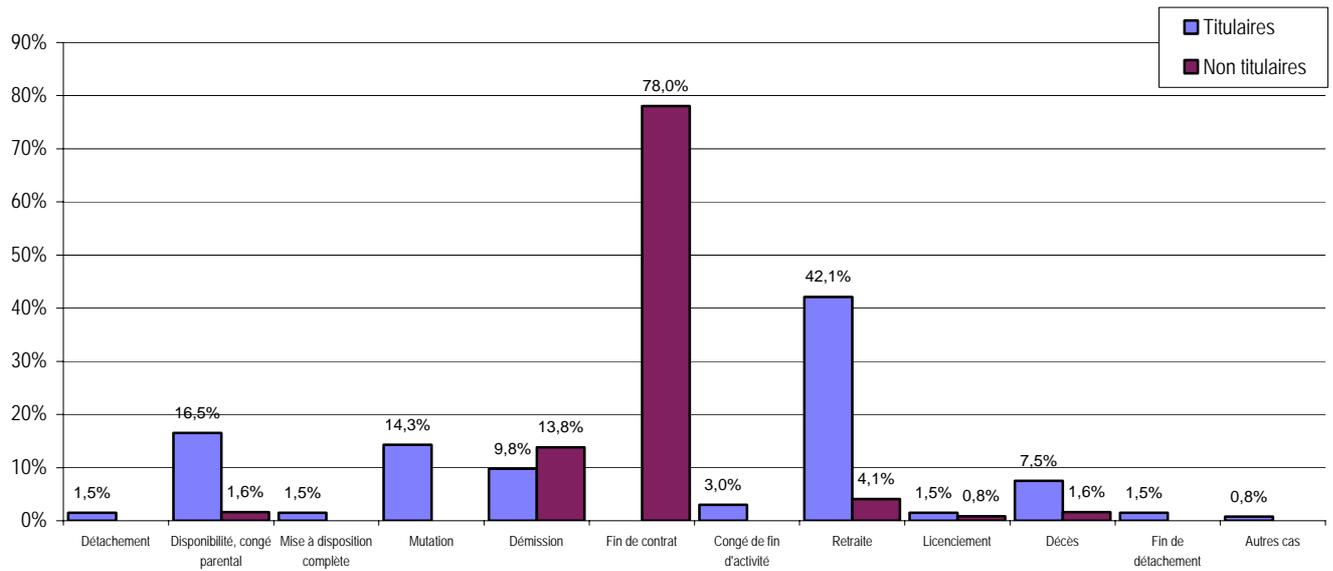
	Titulaires	Non titulaires
Détachement	2	-
Disponibilité, congé parental	22	2
Mise à disposition complète	2	-
Mutation	19	-
Démission	13	17
Fin de contrat	-	96
Congé de fin d'activité	4	-
Retraite	56*	5
Licenciement	2	1
Décès	10	2
Fin de détachement	2	-
Autres	1	-
TOTAL	133	123
Taux de sortie	3,17 %	24,36 %

Taux de sortie : nombre total de départs / effectif permanent

133 départs de titulaires (172 en 2003).

* Le Centre de Gestion dans le cadre de son partenariat avec la Caisse Nationale de Retraites des Collectivités Locales (CNRACL) a enregistré au cours de l'année 2005, pour l'ensemble des collectivités affiliées, **104 départs à la retraite**.

Répartition des départs selon le motif

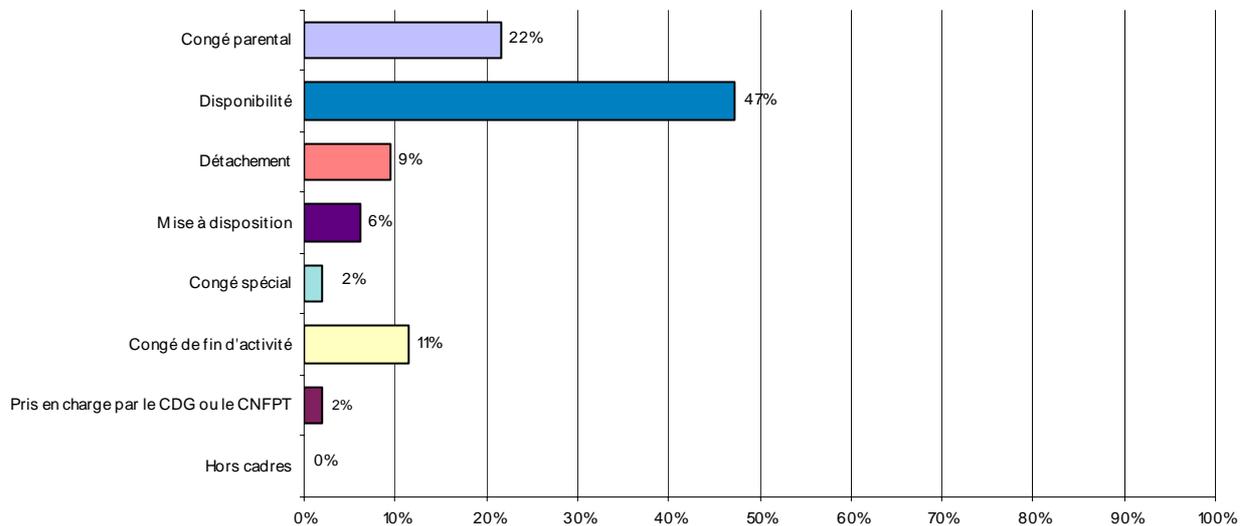


Les principaux départs pour les agents titulaires sont des admissions à la retraite.

On constate une faible mobilité au sein de la Fonction Publique Territoriale et inter Fonctions Publiques.

Répartition des agents par situation statutaire particulière

Pourcentage des agents en situation statutaire particulière : 3,15 %



Prédominance des disponibilités pour convenances personnelles.



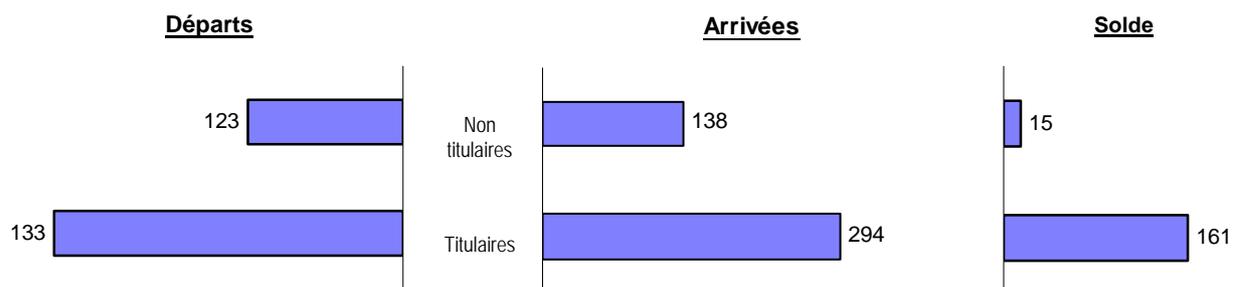
LES RECRUTEMENTS

Les départs peuvent être comparés aux arrivées qui se rapprochent des recrutements.

Mouvement du personnel	Entrées	Sorties	Taux de rotation	Taux de remplacement
Titulaires	294	133	0,10	2,21
Non titulaires	138	123	0,52	1,12
TOTAL	432	256	0,15	1,69

Taux de rotation : (entrées + sorties) / effectif

Taux de remplacement : compensation des départs par les entrées

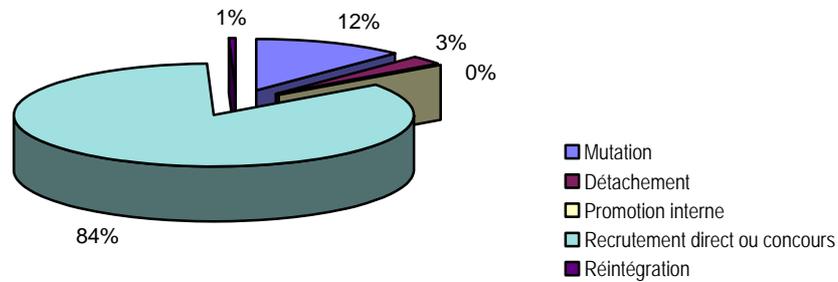


Recrutement des titulaires par catégorie hiérarchique

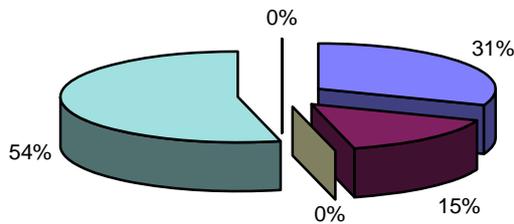
	Mutation	Détachement	Promotion interne	Recrutement direct ou concours	Réintégration
Catégorie A	4	2	-	7	-
Catégorie B	7	2	-	5	-
Catégorie C	25	4	-	236	2
TOTAL	36	8	0	248	2

La catégorie C représente l'essentiel des recrutements directs avec 95,2 % (93,6 en 2003)

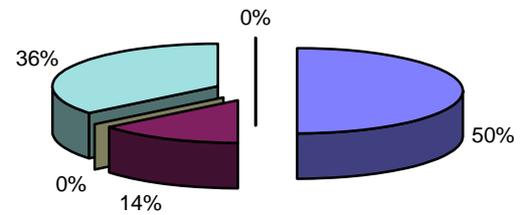
Répartition par type de recrutement (global)



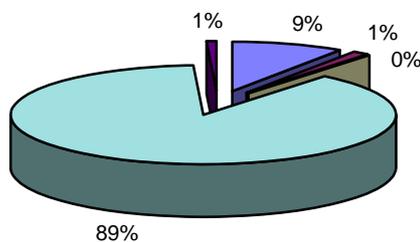
Répartition par type de recrutement (par catégorie)



Recrutement des titulaires et des stagiaires de la catégorie A



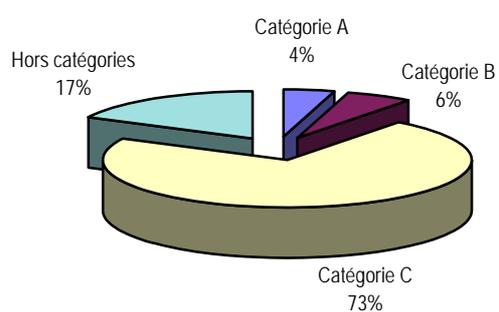
Recrutement des titulaires et des stagiaires de la catégorie B



Recrutement des titulaires et des stagiaires de la catégorie C

Recrutement des non titulaires par catégorie hiérarchique

	Non titulaires
Catégorie A	6
Catégorie B	8
Catégorie C	100
Hors catégories	24
TOTAL	138

***Recrutement des non titulaires par catégorie***



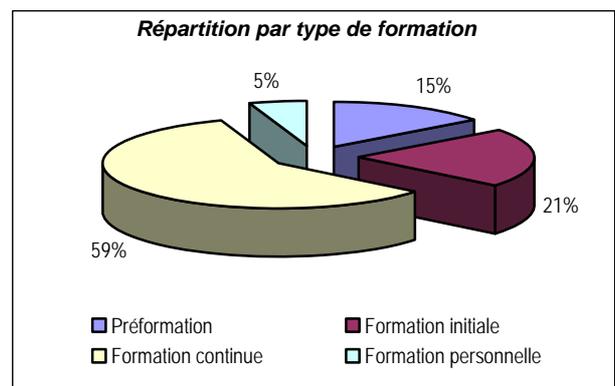
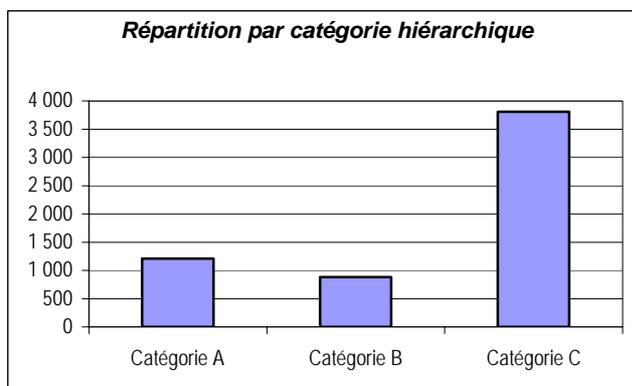
LES TYPES DE FORMATION

Les différents types de formation

- ♦ Préformation : préparation aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale
- ♦ Formation initiale : après leur nomination stagiaire dans un cadre de catégorie A et B, les agents suivent des stages de préparation à leurs nouvelles fonctions
- ♦ Formation continue : stage de perfectionnement ou d'acquisition de nouvelles pratiques à tout moment de la carrière
- ♦ Formation personnelle : stage d'épanouissement individuel ou de reconversion à l'initiative de l'agent

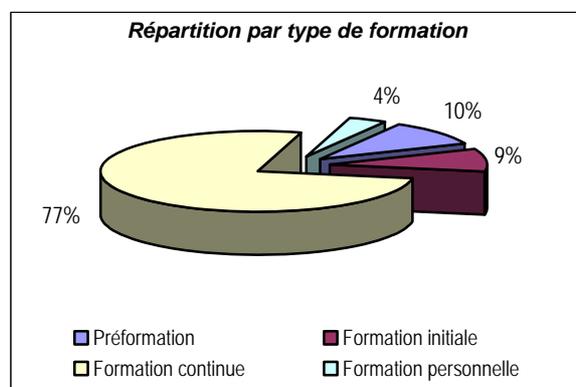
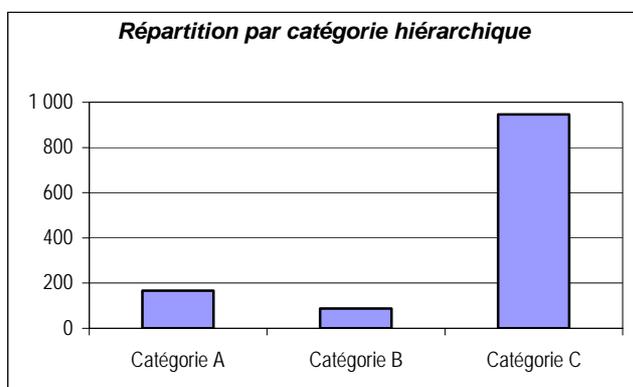
Répartition des journées de formation

<i>En nombre de jours</i>	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	81	156	623	860
Formation initiale	632	408	217	1 257
Formation continue	461	307	2 704	3 472
Formation personnelle	33	11	264	308
TOTAL	1 207	882	3 808	5 897



Répartition des agents en formation

<i>En nombre d'agents</i>	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Préformation	12	15	96	123
Formation initiale	27	21	61	109
Formation continue	121	50	750	921
Formation personnelle	6	1	39	46
TOTAL	166	87	946	1 199
Effectif des agents permanents	309	154	4 136	4 599
Proportion d'agents formés	54 %	56 %	23 %	26 %



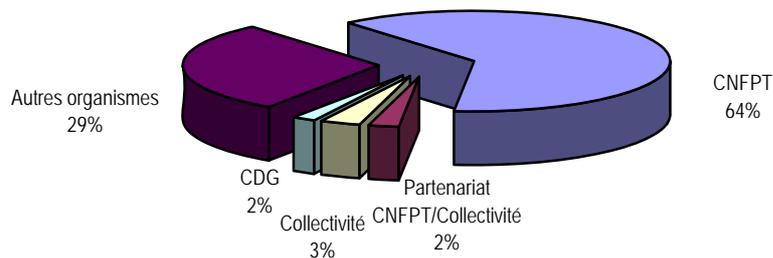
Les formations continues étant plus courtes, elles touchent un large public, notamment dans les catégories C.



LES ORGANISMES DE FORMATION

<i>En nombre de jours</i>	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégories	TOTAL
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	785	709	2 149	28	3 671
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire	-	15	74	-	89
CNFPT + collectivité en partenariat	6	1	141	-	148
Collectivité	89	4	103	2	198
Centre de Gestion	21	9	97	-	127
Autres organismes	306	144	1 244	63	1 757
TOTAL	1 207	882	3 808	93	5 990

Les formations suivies le sont essentiellement auprès du CNFPT, pour lesquelles les collectivités s'acquittent déjà d'une cotisation. Toutefois, la nouvelle tendance à faire appel à d'autres organismes distincts de la Fonction Publique Territoriale semble rentrer dans les mentalités.





LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Le Centre de Gestion a organisé divers concours et examens dont la répartition est la suivante :

Nombre de concours organisés

- 1 dans la filière administrative :
 - ↪ adjoint administratif (externe, interne et 3^{ème} voie sur épreuves)
- 3 dans la filière technique :
 - ↪ agent de maîtrise (externe sur titre avec épreuves, interne et 3^{ème} voie) dans la spécialité "Restauration"
 - ↪ agent technique qualifié (interne et 3^{ème} voie) dans la spécialité "Restauration"
 - ↪ agent technique (interne et 3^{ème} voie) dans la spécialité "Restauration"

Nombre d'examens professionnels organisés

- 1 dans la filière administrative :
 - ↪ rédacteur (promotion interne)
- 1 dans la filière technique :
 - ↪ agent technique qualifié dans la spécialité "Restauration"

Des conventions ont en outre été passées avec d'autres Centres de Gestion pour les concours et examens professionnels suivants :

Concours

- Filière technique :
 - ↪ agent technique (externe sur titre avec épreuves, interne et 3^{ème} voie)
 - ↪ agent technique qualifié (externe sur titre avec épreuves, interne et 3^{ème} voie)
 - ↪ agent de maîtrise (externe sur titre avec épreuves, interne et 3^{ème} voie)
 - ↪ technicien supérieur (externe, interne et 3^{ème} voie)
- Filière médico-sociale :
 - ↪ agent territorial spécialisé des écoles maternelles (externe sur titre avec épreuves)
 - ↪ agent social qualifié (externe sur titre avec épreuves)
 - ↪ auxiliaire de soins (externe sur titre avec épreuves)
- Filière animation :
 - ↪ animateur (externe sur titre avec épreuves, interne et 3^{ème} voie sur épreuves)
 - ↪ adjoint d'animation (externe sur titre avec épreuves, interne et 3^{ème} voie sur épreuves)

Examens professionnels

- ↪ agent de maîtrise
- ↪ agent technique qualifié
- ↪ rédacteur chef
- ↪ animateur chef
- ↪ adjoint administratif