

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 17



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Charente-Maritime

Maison de la Charente-Maritime - 85 Boulevard de la République

CS 50002

17076 LA ROCHELLE Cedex 9

Sommaire

3-4 Le Conseil d'Administration

Composition du Conseil d'Administration	3
Réunions du Conseil d'Administration	4

5 Panorama des collectivités

6-8 La vie du Centre de Gestion

L'année 2015 en photos	6
Les faits marquants	7

8-10 Les questions statutaires

Suivi des carrières	8
Partenariat avec la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)	9
Conseil et assistance juridique et statutaire	10

11-15 Les organismes paritaires

Commissions Administratives Paritaires	11
Promotion interne	12
Conseil de discipline de première instance	13
Comité Technique	14
Comité Technique « Hygiène et Sécurité »	15

16-20 Le recrutement et l'emploi

Service des remplacements	16
Pôle emploi – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC)	17
Développement de l'apprentissage	18
Observatoire de l'emploi en région Poitou-Charentes	19
Concours et examens professionnels	20

21-26 La santé et la protection sociale

Le contrat d'assurance groupe	21
Secrétariat de la commission départementale de réforme	22
Secrétariat du comité médical départemental	23
Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP	24
La protection sociale complémentaire	25
L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention	26

27 Le service chômage

28 La paie à façon

29-30 Les activités diverses

La prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi	29
Le droit syndical	30

31-33 Les ressources humaines et internes

Ressources humaines	31
Ressources internes	32
Le budget	33

Composition du Conseil d'Administration

Représentants des communes

Titulaires	Suppléants
M. Martial de VILLELUME	M. Patrick BLANCHARD Maire de Longèves
Mme Marie-Danielle GIRAUDÉAU Maire de Fontaines d'Ozillac	M. Gérard CHAUVET Maire-adjoint de Pons
M. Christophe DOURTHE Maire de Bussac sur Charente	M. Pierre-Henri JALLAIS Maire de La Chapelle des Pots
M. Jean-Louis OLIVIER Maire d'Ars en Ré	M. Jean-Pierre GAILLARD Maire du Bois Plage en Ré
Mme Sylvie MARCILLY Maire de Fouras	M. Robert CHATELIER Maire de Soubise
M. David BAUDON Maire de La Jarrie	M. Vincent DEMESTER Maire de Saint-Vivien
Mme Catherine DESPREZ Maire de Surgères	Mme Patricia FILIPPI Maire de Saint-Mard
M. Jacques ROUX Maire de La Croix Comtesse	M. Cyril CHAPPET Maire-adjoint de Saint-Jean d'Angély
Mme Madeleine PERRIN Maire-adjointe de Jonzac	M. Didier BRAUD Maire d'Archiac
M. François BASTERE Maire de Montguyon	M. Rémy BERTEAU Maire de Saint-Martin de Coux
M. Jean-Yves BAUDRIT Maire d'Échebrune	
M. Vincent BARRAUD Maire d'Étaules	Mme Marie-Pierre BRUNET Maire de Saint-Saturnin du Bois
M. Yves POUJADE Maire-adjoint de Montendre	M. Alain TUILIERE Maire d'Aytré
M. Jean-Marie TONNEAU Maire de Bougneau	M. Jean-Jacques ELLIE Maire de Mazerolles
Mme Ornella TACHE Maire de Paillé	M. Jean-Louis PROTEAU Maire de Chives
Mme Monique RIVIERE Maire de Sainte-Radegonde	M. Yannick CADET Maire-adjoint de l'Houmeau
Mme Renée BONNEAU Maire de Saint-Loup de Saintonge	Mme Patricia TABUTEAU Maire de Saint-Coutant le Grand
M. Joaquin LABRADOR Maire-adjoint de Courçon d'Aunis	M. Jean GORIOUX Maire de Saint-Georges du Bois
M. Didier ROBLIN Maire d'Yves	Mme Sally CHADJAA Maire-adjointe de Dompièrre sur Mer
M. Fabrice AUBE Maire-adjoint d'Esnandes	M. Gilles GAY Maire d'Aigrefeuille d'Aunis

Collectivités affiliées

Représentants des établissements publics

Titulaires	Suppléants
Mme Chantal GUIMBERTEAU Vice-présidente de la Communauté de Communes de la Haute-Saintonge	M. Bernard-Louis JOSEPH Vice-président de la Communauté de Communes de la Haute-Saintonge
M. Christian FOUGERAT Vice-président de la Communauté d'Agglomération de Saintes	M. Jean-Louis SAGOT Vice-président de la Communauté d'Agglomération de Saintes
M. Maurice-Claude DESHAYES Conseiller communautaire de la Communauté de Communes du Bassin de Marennes	M. Jean-Pierre SERVANT Président de la Communauté de Communes Aunis Atlantique

Représentant du Conseil Départemental de la Charente-Maritime

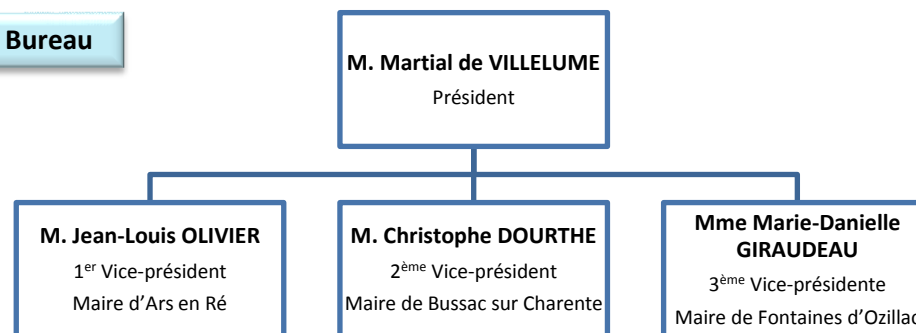
M. Alexandre GRENOT
Conseiller Départemental

Représentants des communes et établissements publics locaux bénéficiant des missions du socle commun

Titulaires	Suppléants
M. Yann HELARY Conseiller communautaire de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle	M. Pierre MALBOSC Conseiller communautaire de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle
M. Jean-Pierre ROUDIER Maire-adjoint de Saintes	Mme Marylise MOREAU Conseillère municipale déléguée de Saintes
M. Yann HÉLARY Maire-adjoint de La Rochelle	Mme Catherine LEONIDAS Maire-adjointe de La Rochelle

Collectivités non-affiliées

Bureau



Réunions du Conseil d'Administration

2015 en quelques chiffres

- **2** réunions du Conseil d'Administration
- **29** délibérations adoptées

Délibérations du conseil d'Administration du 25 mars 2015

Approbation du rapport d'activité de l'année 2014
Compte administratif 2014 – Budget principal – Résultat de l'exercice 2014 – Approbation du compte de gestion du budget principal 2014
Compte administratif 2014 – Budget coordonnateur – Résultat de l'exercice 2014 – Approbation du compte de gestion du budget du Centre de Gestion coordonnateur 2014
Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun des compétences – Bilan administratif et financier – Année 2014
Administration générale – Concours – Définition du coût du lauréat
Administration générale – Concours – Autorisation d'ester en justice – Affaire Labat-Labourdette
Taux de promotion pour avancement de grade : modification des ratios
Actualisation du tableau des effectifs
Frais de déplacements – Dérogations sorties parisiennes
Conditions d'exercice des droits syndicaux
Hygiène, sécurité au travail et prévention des risques professionnels – Mise en œuvre d'une analyse départementale des risques psychosociaux à destination des collectivités et établissements publics
Convention de partenariat entre les Centres de Gestion du Poitou-Charentes et la délégation régionale du CNFPT
Convention de partenariat avec la Direction des retraites de la Caisse des Dépôts et Consignations
Formation en alternance de secrétaire de Mairie – Convention avec la poste
Affectation du résultat 2014 – Budget primitif principal 2015
Affectation du résultat 2014 – Budget primitif du Centre de Gestion coordonnateur 2015
La médecine professionnelle et prévention – Convention avec l'APAS

Délibérations du conseil d'Administration du 26 novembre 2015

Administration générale – Concours – Calendrier régional 2016
Administration générale – Concours – Définition du coût du lauréat
Administration générale – Concours – Rémunération des intervenants dans l'organisation des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion
Adhésion au groupement de commande pour l'hébergement des données des Centres de Gestion de l'alliance informatique – Période 2015-2017
Actualisation du tableau des effectifs – Mesures diverses
Actualisation des règles d'achat public au 1 ^{er} janvier 2016
Mise en concurrence du contrat groupe d'assurance du personnel – Lancement de la procédure
Mise en concurrence du contrat groupe d'assurance du personnel – Appel à un cabinet d'audit pour une mission d'assistance et de conseil
Extension Licence INDELINE – Gestion des allocations chômage
Demandes d'admission en non-valeur
Définition des cotisations des collectivités affiliées et non affiliées au Centre de Gestion – Fixation des tarifs – Année 2016
Décision modificative n°1 – Exercice 2015

Panorama des collectivités

LE CENTRE DE GESTION
AU SERVICE DES :

Communes et établissements publics affiliés

- 468 communes
- 200 établissements

dont

3 affiliés volontaires

- Forum des Marais Atlantique
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- Conseil Départemental de la Charente-Maritime pour la gestion des personnels Techniques Ouvriers et de Service (TOS)

8 400 fonctionnaires
+ 2 500 contractuels

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

Au 31 décembre 2014, 11 collectivités et établissements publics non affiliés adhèrent au socle commun de compétences.



Communauté
d'Agglomération de
La Rochelle

CDA de La Rochelle



Ville de La Rochelle



CCAS de La Rochelle



Conseil Départemental de
la Charente-Maritime



Ville de Saintes
et son CCAS



Ville de Rochefort et
son CCAS



Etablissement Interdépartemental
de la Démoustication



Ville de Royan
et son CCAS

L'année 2015 en images

6
Fev.



Lancement de la 12^{ème} session de formation de secrétaire de mairie

Mars
Avr



Organisation des examens professionnels d'adjoint administratif territorial de 1^{ère} classe et de technicien territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « ingénierie, informatique et système d'information »

5
Mai



Signature de la convention de partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Mai-
juin



Formation initiale de 5 jours des assistants de prévention à Saintes

Juin



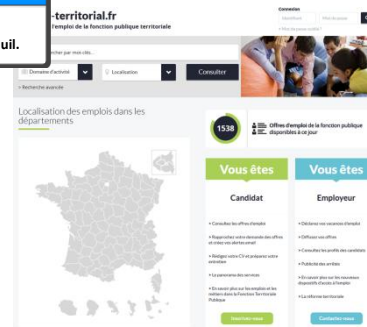
Animation des réunions d'information dans le département sur l'entretien professionnel annuel et le contrat d'apprentissage

Juil.



Recrutement de M. Antoine BERTIN, psychologue du travail

Juil.



Un portail rénové au service des employeurs et des candidats

15
Sept.



Réunion des Directeurs des Centres de Gestion de la région Nouvelle Aquitaine, à Bordeaux

15
Oct.



Participation du Centre de Gestion au Salon du recrutement et de la formation, au forum des Pertuis (Pôle Emploi)

Oct.



Organisation des épreuves d'admissibilité des concours externes, internes et de 3^{ème} voie de rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe

Nov.



Participation à la semaine de l'emploi des personnes en situation de handicap

15
Déc.



Séminaire annuel des assistants de prévention, à Pont l'Abbé d'Arnoult

Les faits marquants

L'entretien professionnel remplace la notation

La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, a modifié l'article 76 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 en substituant de manière définitive l'entretien professionnel à la notation à compter du 1er janvier 2015.

L'entretien professionnel est devenu obligatoire dans les collectivités territoriales en 2015. Le Centre de Gestion pour les aider à le mettre en place, a développé des outils pratiques (trame de compte-rendu, liste de critères d'évaluation, modèle de courrier de convocation, guide de l'évalué et de l'évaluateur, ...) validés par le Comité Technique.

La présentation de l'entretien professionnel a donné lieu à l'organisation de quatre réunions organisées sur l'ensemble du département.

- 573 collectivités ont réalisé les entretiens professionnels



Agrandissement des locaux du Centre de Gestion

Au vu du développement de ses missions, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a lancé depuis le début de l'année 2015, des travaux d'agrandissement de ses locaux.

Ce projet de construction a consisté en la surélévation d'un étage, pour doubler la surface actuelle de ces locaux. L'occasion également de rénover les espaces existants afin d'optimiser les qualités énergétiques, les conditions d'accessibilité et le confort du personnel de l'établissement et des visiteurs.



Gestion des carrières

2015 en quelques chiffres

Le Centre de Gestion gère les carrières de **8 174** fonctionnaires.
dont :

401 catégories A
585 catégories B
7 188 catégories C

- **14 379** arrêtés établis
- **462** recrutements de stagiaires enregistrés

La loi du 26 janvier 1984 a confié aux Centres de Gestion (CDG), 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 gestion des carrières est chargé de l'aide à l'application des règles statutaires relatives aux fonctionnaires territoriaux. Il répond aux questions des élus locaux ou de leurs collaborateurs sur le statut des fonctionnaires territoriaux.

Il assure, également, l'informatisation et la gestion des dossiers administratifs des personnels des collectivités affiliées ainsi que le suivi de la réglementation en matière d'évolution des carrières.

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

Il effectue la création et la mise à jour d'un dossier individuel pour chaque fonctionnaire géré.

Chaque année sont établis et mis à disposition des collectivités les fiches individuelles de notation et comptes rendus d'entretien professionnel, ainsi que les tableaux d'avancement.

L'autorité territoriale se prononce sur ces propositions et transmet au Centre de Gestion tous les actes individuels pour la mise à jour des dossiers de chaque agent.

14 379 arrêtés ont été établis, contrôlés et/ou enregistrés par le service en 2015, soit une moyenne de 1 198 actes par mois, dont :

- **3 225** avancements d'échelon,
- **541** changements de grade,
- **7 173** reclassements indiciaires.

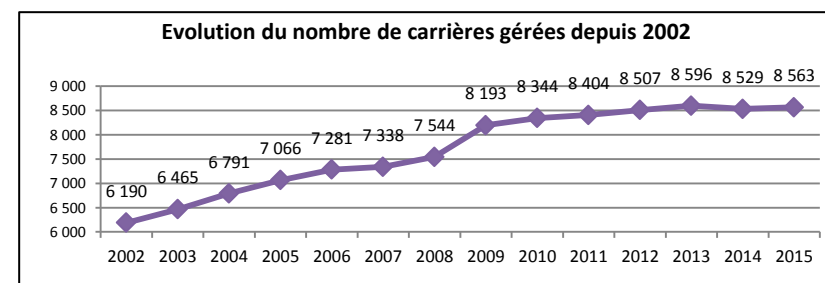
Ce travail de fond permet de constituer la base de données utile à d'autres services et d'assurer la mission facultative d'édition des projets d'arrêtés relatifs aux personnels (arrêtés d'avancement d'échelon, d'avancement de grade, de promotion interne, de reclassement, d'intégration, ...)

Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

En 2015, **8 563 dossiers de fonctionnaires** (représentant 8 174 agents) ont été gérés par le Centre de Gestion contre 8 529 (représentant 8 111 agents) en 2014, soit **une augmentation de 0,40 %**.

Il est à noter que le service a enregistré :

- **462 recrutements** (dont 301 nominations stagiaires, 29 mutations, 53 recrutements par voie de détachement),
- **314 départs** (dont 189 retraites, 35 démissions, 32 mutations).



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

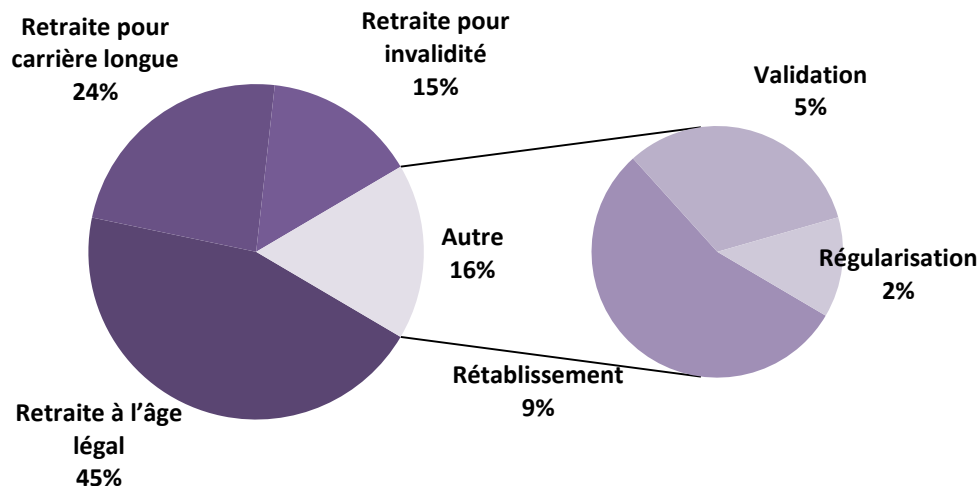
2015 en quelques chiffres

- **152** dossiers retraite traités
- **1 700** communications téléphoniques enregistrées
- **1 973** échanges par courriels et autres correspondances

Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

Outre les prestations proposées traditionnellement par le service retraite en matière d'assistance et de contrôle des dossiers réalisés par les collectivités (17 dossiers de rétablissement, 10 dossiers de validations, 3 dossiers de régularisation), le Centre de Gestion a traité 152 dossiers retraite avant leur envoi à la CNRACL (+ 7% par rapport à 2014) et réalisé de nombreuses études d'ouvertures de droit pour carrières longues (dont certaines aboutissent à une réponse négative).

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2015



La majorité des dossiers traités et envoyés à la CNRACL concerne les pensions CNRACL à l'âge légal (**82 dossiers**) et carrières longues (**43**), suivies des pensions pour invalidité (**27**).

Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

La complexité constante des mesures sur les retraites et les évolutions techniques de la plateforme e-services engendrent des temps de traitement importants, des questions sur son utilisation et des dossiers plus nombreux.

Le service assiste téléphoniquement les collectivités pour la saisie en ligne des dossiers (simulations, affiliations, ...)

Beaucoup de questions sur la réglementation, l'application des bonifications pour enfants, le calcul de la durée d'activité cotisée (pour les carrières longues), la prolongation d'activité, la limite d'âge catégorie active, l'invalidité, ... ont été posées et ont générées des recherches plus ou moins longues.

Les échanges par courriels et autres correspondances affichent un nombre de **1 973 (+ 5,68%** par rapport à 2014).

Conseil et assistance juridique statutaire

2015 en quelques chiffres

- **12** notes d'informations rédigées
- **1 525** questions traitées

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



Le service documentation constitue un élément essentiel du Centre de Gestion. Il détient un fonds documentaire important et est sollicité en permanence pour des renseignements et divers problèmes débordant fréquemment du statut de la Fonction Publique Territoriale.

Chaque mois, il fait la synthèse sur des questions d'actualité et des points réglementaires (textes réglementaires ou interprétatifs, jurisprudence, réponses ministérielles, ...) sous la forme d'un bulletin appelé « Flash Actualité », mais également d'une lettre d'information « Newsletter », envoyée directement par courriel aux collectivités abonnées.

Sur le site Internet du Centre, est mise à disposition une base documentaire comprenant des guides pratiques, et des modèles de document.

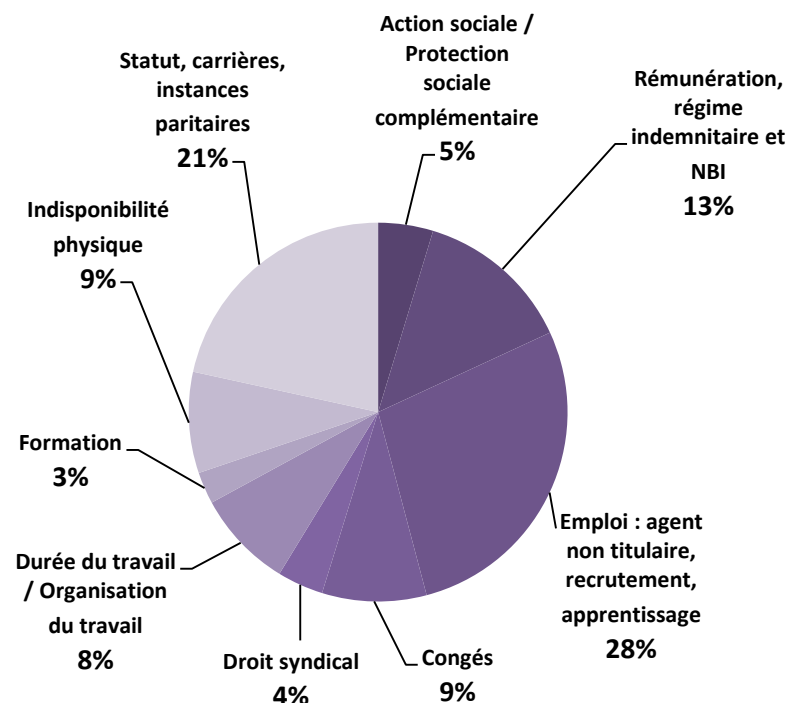
L'assistance juridique statutaire

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.

Parallèlement, un nombre croissant de demandes nécessitant des recherches et développement plus importants, a donné lieu à la rédaction de 1 525 réponses écrites ayant pour objet de renseigner sur la législation en vigueur et son application sur des situations individuelles.

Des rendez-vous avec les élus ou leurs représentants sont également organisés au Centre de Gestion et permettent de traiter de questions plus complexes.

Les thèmes dominants d'interrogation ont trait aux règles relatives aux conditions de recrutement et de gestion des agents non titulaires (**28%**), à l'organisation du temps de travail (**8%**), à l'indisponibilité physique (maladie, accident, ... : **9%**), à l'application des règles statutaires (**21%**) ou encore à la rémunération des personnels (**13%**).



Commissions Administratives Paritaires (CAP)

2015 en quelques chiffres

- **13** réunions de commissions
- **4 989** dossiers examinés

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 un grand nombre de questions statutaires d'ordre individuel qui jalonnent la carrière des fonctionnaires territoriaux.

	Réunions	Consultations écrites
CAP A	4	3
CAP B	3	3
CAP C	6	1

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- L'augmentation des demandes de disponibilité pour convenance personnelle ou création d'entreprise depuis deux ans avec le renouvellement des disponibilités accordées,
- L'augmentation des reclassements médicaux,
- La stabilisation des demandes d'intégration directe, les fonctionnaires intéressés ayant bénéficié de cette opportunité ouverte par la loi « mobilité » du 3 août 2009.

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Avancement d'échelon				3 852
Avancement de grades	22	43	664	729
Détachement et renouvellement de détachement (dont emploi fonctionnel)	24	4	16	44
Intégration directe	1	0	7	8
Disponibilité et renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	7	12	161	180
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	0	0	5	5
Réintégration après disponibilité	0	3	7	10
Maintien en disponibilité	0	0	2	2
Mises à disposition	5	12	87	104
Demandes de révision de note	1	0	6	7
Prorogation de stage	0	0	15	15
Non titularisation en fin de stage	0	0	4	4
Licenciement en cours de stage	0	0	3	3
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	3	3
Reclassement suite à inaptitude physique	0	0	8	8
Changements d'affectation	0	0	1	1
Transfert de personnel	4	0	3	7
Total				4 989

Promotion interne

La promotion interne permet à un agent titulaire d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui qu'il occupe sans avoir à passer de concours.

L'agent doit cependant réunir un certain nombre de conditions définies par les statuts particuliers régissant son cadre d'emplois d'origine (âge, grade, durée de service, obtention d'un examen professionnel). Ces statuts particuliers fixent également les quotas pour l'inscription des agents sur une liste d'aptitude.

2015 en quelques chiffres

- **45** dossiers présentés
- **30** bénéficiaires
- **6** réinscriptions sur liste d'aptitude

La promotion interne en 2015

Grades	Dossiers présentés	Bénéficiaires
Catégorie A		
Ingénieur	8	3
Catégorie B		
Éducateur des APS principal de 2 ^{ème} classe (examen)	1	1
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	1	1
Technicien	13	7
Assistant de conservation du patrimoine	1	1
Animateur	1	1
Catégorie C		
Agent de maîtrise à l'ancienneté (pas de quota)	12	11
Agent de maîtrise après examen (soumis à quota)	8	5

A ceci s'ajoutent plusieurs réinscriptions sur liste d'aptitude :

- **1** réinscription sur liste d'aptitude au grade de rédacteur établie après examen,
- **2** réinscriptions sur liste d'aptitude au grade de rédacteur,
- **2** réinscriptions sur liste d'aptitude au grade d'agent de maîtrise établie après examen,
- **1** réinscription sur liste d'aptitude au grade d'attaché territorial.

Conseil de discipline de première instance

2015 en quelques chiffres

- **13** dossiers examinés en conseil de discipline
- **7** décisions prises à l'encontre de personnel, sans présentation au conseil de discipline

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 une de ses obligations. Pour certaines sanctions, l'avis du conseil de discipline est requis.

En 2015, sept décisions ne requérant pas l'avis du conseil de discipline, prises directement à l'encontre des personnels, ont été transmises au Centre de Gestion :

- 1 avertissement
- 3 blâmes
- 3 exclusions temporaires de trois jours

Émanation directe de la commission administrative paritaire, le conseil de discipline est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Poitiers. Il est composé paritairement de représentants des collectivités et de représentants du personnel. Les avis émis par le conseil de discipline sont des avis simples ; ils ne lient pas l'autorité territoriale. Cependant, en cas de sanction plus lourde que celle préconisée par le conseil de discipline, le conseil de discipline de recours, placé auprès du Centre de Gestion de la Vienne, peut être amené à réexaminer le dossier disciplinaire.

Le secrétariat du conseil de discipline des collectivités affiliées est assuré par le Centre de Gestion.

Le conseil de discipline de premier degré s'est réuni :

Catégories	Nombre de conseils	Avis
Catégorie C	11	11 avis de sanction
Catégorie B	1	1 avis de sanction
Catégorie A	1	1 avis de sanction

Comité Technique (CT)

Le Comité Technique est consulté pour avis, par les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents (tous statuts confondus).

Il émet notamment des avis sur :

2015 en quelques chiffres

- **5 réunions** tenues

- **456 dossiers** examinés

L'organisation des services

- Modification du temps de travail
- Suppression d'emploi
- Délégations de services publics
- Règlement intérieur
- Compte épargne temps
- Règlement de temps partiel
- Protocoles d'aménagement du temps de travail, régime des astreintes, autorisations d'absence
- Journée de solidarité
- Régime indemnitaire

Gestion des ressources humaines

- Mise en place des entretiens professionnels
- Plan de formation
- Taux de promotion pour l'avancement de grade

Gestion de l'emploi public

- Observatoire département de l'emploi public territorial

Par ailleurs, le Comité Technique est tenu informé, via des rapports annuels, sur les mises à disposition d'agents prononcées dans le courant de l'année et la médecine professionnelle et préventive.

Cette année a été marquée par la mise en place de **l'entretien professionnel**. Le Centre de Gestion a mis à disposition des collectivités et des établissements affiliés des outils (trame de compte-rendu d'entretien, liste de sous-critères, grille de lecture des sous-critères, modèle de lettre de convocation à l'entretien) et supports d'information (note d'information, guide de l'évalué, guide l'évaluateur) qui ont été validés par le Comité Technique, en séance du 25 juin 2015, afin de faciliter ce changement dans l'évaluation des agents.

La mise en place de l'entretien professionnel implique l'établissement d'un organigramme des services, après avis du Comité Technique. Ceci explique l'augmentation du nombre des dossiers liés à l'organisation des services (**183 dossiers contre 15 en 2014**).

Les saisines relatives à la modification du temps de travail portent majoritairement sur des augmentations de durée hebdomadaire de travail. Il s'agit uniquement des augmentations de durée hebdomadaire supérieure ou égale à 10 % de la durée de l'emploi. Ces augmentations de durée hebdomadaires s'inscrivent encore, pour bon nombre d'entre elles, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des nouveaux rythmes scolaires, en réponse aux besoins liés à l'instauration des Temps d'Activités Périscolaires, à la garderie périscolaire et à la cantine du mercredi.

La mise en place de nouvelles équipes municipales a été l'occasion pour les collectivités concernées de revoir leur organisation ainsi que leur fonctionnement, encore cette année.

Certains dossiers ont été à nouveau soumis à l'avis du Comité Technique, compte tenu du changement d'équipe municipale : par exemple, les dossiers relatifs à la détermination des ratios promus/promouvables, pour l'avancement de grade (**85 dossiers contre 13 en 2014**).

Comité Technique « Hygiène et Sécurité » (CTHS)

2015 en quelques chiffres

- 5 réunions
- 80 dossiers examinés
- 60 documents unique présentés et validés

Ordres du jour récurrents

La présentation du projet de conception – Dossier accessibilité

La démarche de prévention des risques professionnels – Avis du Fonds National de Prévention – Présentation des dossiers

Les avis sur le document unique – Présentation des dossiers

La démarche de préventions des risques psychosociaux– Avis du Fonds National de Prévention – Présentation des dossiers

Ordre du jour du 19 février 2015

La présentation du projet de conception – Dossier accessibilité

La démarche de prévention des risques professionnels – Avis du Fonds National de Prévention – Présentation des dossiers

Les avis sur le document unique – Présentation des dossiers

Ordre du jour du 23 avril 2015

Sessions de formation pour les membres du Comité Technique « Hygiène et Sécurité »

Session de formation du CHSCT

Ordre du jour du 25 juin 2015

La présentation du règlement intérieur

La présentation du séminaire 2015 – Thématiques possibles – Avancement du projet

Sessions de formation pour les membres du Comité Technique « Hygiène et Sécurité »

La présentation des statistiques des accidents de service et des maladies professionnelles de l'année 2014

La présentation du bilan du maintien dans l'emploi des années 2013/2014

Ordre du jour du 9 octobre 2015

La présentation du bilan de la convention réalisé par le service Hygiène et Sécurité au travail et Prévention avec le Fond National de Prévention

Le rappel des thématiques du séminaire 2015

Le signalement des conditions de travail d'un agent au sein de sa collectivité

Ordre du jour du 1er décembre 2015

La présentation du bilan de la convention réalisé par le service Hygiène et Sécurité au travail et Prévention avec le Fond National de Prévention

Le rappel des thématiques du séminaire 2015

Service de remplacement

2015 en quelques chiffres

- **1 721** agents employés
- **4 961** contrats édités
- **9 192** bulletins de salaires établis
- **15 149 706 €** de masse salariale
- **149** agents ont bénéficié de la pérennisation de leur emploi Et **1 833** depuis 2006

Outils à disposition

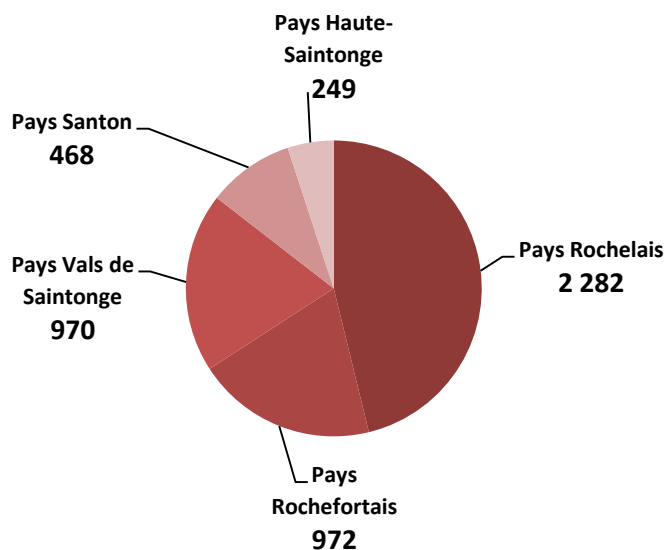
En 2013, le service s'est doté d'une e-plateforme de saisie en ligne des fiches de demande de mission : **Net Remplacement**. Ce progiciel, développé en partenariat avec la société Arketeam, assure une plus grande traçabilité de l'ensemble de la chaîne des missions temporaires, de la fiche de demande de mission à la facturation.

Recours au service

Répartition géographique de l'activité

On constate une forte disparité géographique du recours au service : plus l'on s'éloigne de La Rochelle, moins il y est fait recours. Ainsi, il est très important dans le pays rochelais, avec en moyenne **44 contrats par collectivité par année**. Il est plus faible pour les collectivités du sud du département (Pays Santon et Pays de Haute-Saintonge) avec une moyenne de **9 contrats par collectivité par année**.

Répartition géographique des contrats



Répartition par taille de collectivité

En règle générale, les grandes collectivités sont les plus génératrices de contrats. Ainsi, les communes de plus de 100 000 habitants, qui ne sont que trois dans le département, génèrent l'édition de **769 contrats (soit 256 contrats par collectivités)**. Ce qui représente **16 % de l'ensemble des contrats du service**. De même, les Établissements Public de Coopération Intercommunal (EPCI) au nombre de 9 dans le département, ont généré l'édition de **873 contrats, soit 18 % de l'ensemble**.

Répartition par filière

La majorité des remplacements concerne la filière technique (**61%**), près du tiers la filière administrative (**21 %**) et **10 %** pour la filière médico-sociale.

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2015, **149 agents ont ainsi vu leur emploi pérennisé**.

Depuis 2006, ce sont **1 833 agents contractuels** employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont **1 023 dans les collectivités affiliées et 810 dans les collectivités non-affiliées**.

Collectivités affiliées	88
Collectivités non affiliées	61
Conseil départemental	40
Mairie de La Rochelle	13
CDA de La Rochelle	8

Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)

2015 en quelques chiffres

- **416** offres publiées par les collectivités, dont **182** portant sur la catégorie C
- **1000** demandes validées, soit une moyenne de **83** demandes mensuelles

La promotion de l'emploi territorial

Le Centre de Gestion remplit une mission générale d'information de l'emploi public territorial auprès de tous publics et notamment des personnes en situation de handicap pour l'ensemble des collectivités et établissements publics. Pour ce faire, il s'appuie sur de nombreux partenariats (Pôle emploi, Cap emploi, FIPHP, missions de l'emploi, ...)

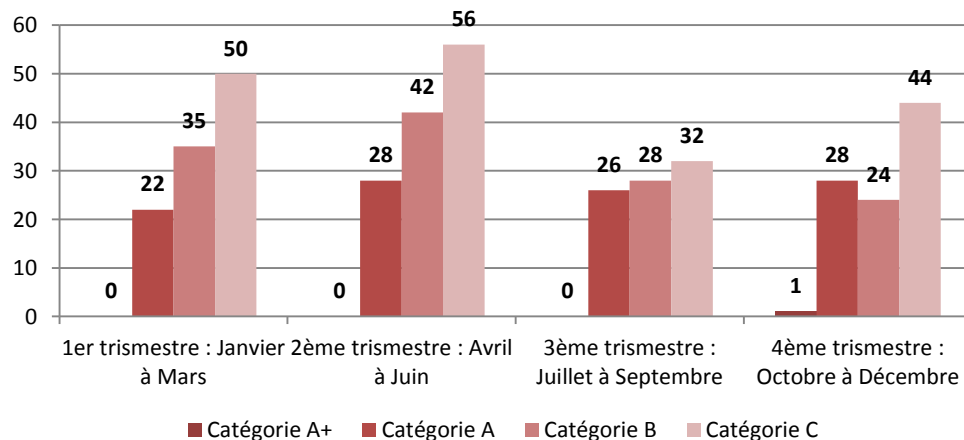
Chaque lundi, la bourse de l'emploi est publiée sur le site du Centre de Gestion. Elle présente une synthèse des offres publiées sur le site emploi territorial. En outre, il assure une mise en relation entre les demandeurs d'emplois et les employeurs publics. Il est à la fois un moyen de promotion de l'emploi territorial, que ce soit pour des postes permanents et pérennes, ou encore dans le cadre des missions temporaires.

L'accompagnement personnalisé

La mise en place de ce service est le résultat d'un double constat, à la fois qualitatif et quantitatif. D'une part, les candidats sont de plus en plus nombreux à vouloir travailler dans la fonction publique territoriale. Dès lors, il est devenu indispensable de présélectionner et cibler les profils les plus recherchés dans les collectivités. D'autre part, les métiers de la fonction publique sont encore méconnus et les candidatures ne répondent pas toujours aux besoins des collectivités. Bien que certains candidats pourraient correspondre aux attentes des employeurs, leurs CV et lettres de motivation sont loin de refléter leurs compétences et manquent de pertinence. C'est pourquoi un accompagnement et des conseils dans la rédaction de ces documents assurent ainsi une valorisation des candidats les plus à même d'intégrer les collectivités.

- **110** candidats reçus, soit une moyenne de **9** par mois, pour les entretiens de sélection, pour alimenter le vivier
- **10** candidats reconnu RQTH
- **40 %** des candidats ont retrouvé un poste au 1^{er} semestre

Offres publiées par catégorie



Formation secrétaire de maire

Cette formation, mise en place depuis 2011 et renouvelée chaque année, vise un double objectif, celui de former les stagiaires à la grande polyvalence spécifique de ce métier et de répondre aux besoins en recrutement des collectivités.

Sur près de **300** candidatures, **20** stagiaires ont été retenus par le Centre de Gestion, majoritairement de sexe féminin pour **80 %** d'entre eux, issus pour la plupart d'études supérieures (**80 %**), lauréats de concours, demandeurs d'emploi ou en reconversion professionnelle, pour suivre la formation de quatre mois, en alternance, dispensée par le CNFPT

Développement de l'apprentissage

Le Centre de Gestion promeut l'emploi public et en particulier les dispositifs d'insertion.

2015 en quelques chiffres

On été recruté :

- **31** apprentis dont **5** apprentis en situation de handicap
- **45** collectivités accompagnées
- **12** actions de communication engagées

Promouvoir et prospecter

- Faire connaître le contrat d'apprentissage
- Informer les collectivités affiliées au Centre de Gestion, avec un accent mis sur les primo-employeurs (employeurs n'ayant jamais recruté d'apprenti ou pas depuis deux ans au moins)

Faciliter la signature des contrats d'apprentissage

- Accompagner les collectivités depuis l'étude de faisabilité du projet de recrutement de l'apprenti jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage
- Gérer l'ensemble du dispositif et aide à l'accomplissement des formalités administratives pour les collectivités

Concilier les différents acteurs du dispositif

- Assurer l'interface : Apprenti / Employeur / Centre de formation
- Identifier et traiter les difficultés rencontrées

Partenariats

4 partenaires :

- **Le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** : convention triennale 2013-2015,
- **La Région Poitou-Charentes** : convention d'un an du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 avec l'aide au financement du poste de développeur de l'apprentissage,
- **Le Fonds Social Européen** : convention sur deux ans du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2017 dans le cadre du programme FEDER-FSE Poitou-Charentes 2014-2020, Axe 7 : Développer le capital humain,
- **Cap Emploi** : dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP.

Communication et information en Charente-Maritime

- **4 réunions d'information** sur le contrat d'apprentissage et le contrat d'apprentissage aménagé sur La Rochelle, Saintes, Rochefort et Jonzac (160 personnes rencontrées (Élus, DRH, DGS, Secrétaires de mairie, Responsables de service)).
- **8 autres manifestations** liées à l'emploi, au recrutement et à l'apprentissage sous forme de petits déjeuners, forums, salons, tables rondes, etc.
- L'apprentissage a été présenté à **269 personnes**, représentant au total **189 mairies et établissements publics**.

Accompagnement des collectivités affiliées au Centre de Gestion

45 collectivités ont bénéficié de l'accompagnement du service apprentissage du Centre de Gestion et du développeur de l'apprentissage dans la gestion du dossier lié au suivi d'un apprenti déjà sous contrat ou bien en cours de recrutement. En outre, ce sont plus de **70 %** de ces collectivités qui ont formalisé le recrutement d'un ou plusieurs apprentis, portant ainsi à **31, le nombre de nouveaux apprentis** intégrés cette année au sein des collectivités du département, dont **cinq sont en situation de handicap**.

Professionnalisation des maîtres d'apprentissage

- **11 maîtres d'apprentissage** dont trois encadrent des apprentis travailleurs handicapés ont été formés à leurs nouvelles missions par le biais des sessions de formation organisées par le CNFPT (Formation des maîtres d'apprentissage sur 3 jours)
- **6 tuteurs et/ou maîtres d'apprentissage** ont participé à une journée de formation « Tutorat & Handicap » sur les fondamentaux du Handicap. Cette journée a été organisée par le Centre de Gestion et animée par un formateur de chez Dixit Formation.

Observatoire de l'emploi en région Poitou-Charentes

2015 en quelques chiffres

Poitou-Charentes :

- 1 750 offres
- 6 000 déclarations
- 3 750 décisions de recrutement saisies
- 2 300 profils publiés

Dans le cadre de leur mission obligatoire d'observatoire et d'analyse de l'emploi public territorial, les quatre Centres de Gestion de la région Poitou-Charentes se sont dotés, depuis 2008, d'un observatoire régional de l'emploi territorial.

Analyser les tendances et les évolutions de l'emploi, identifier les métiers qui recrutent et ceux en tension, informer les agents territoriaux et candidats dans leurs recherches, tels sont principaux enjeux des Centres de Gestion.

Commissions Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi

Le référent régional a participé aux différentes 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 Poitou-Charentes.



Dans ce cadre, un groupe de travail ANDCDG a été également mis en place en fin d'année 2015 afin d'étudier la mise en place d'un nouvel outil INFOCENTRE BILAN SOCIAL, avec pour objectif :

- De faciliter le travail des Centres de Gestion ainsi que des collectivités territoriales devant compléter ce bilan social,
- D'obtenir des statistiques en ligne sur Internet et possibilité de comparer facilement les collectivités entre elles,

Ce nouvel outil devrait être disponible pour la campagne 2018 des données au 31 décembre 2017.

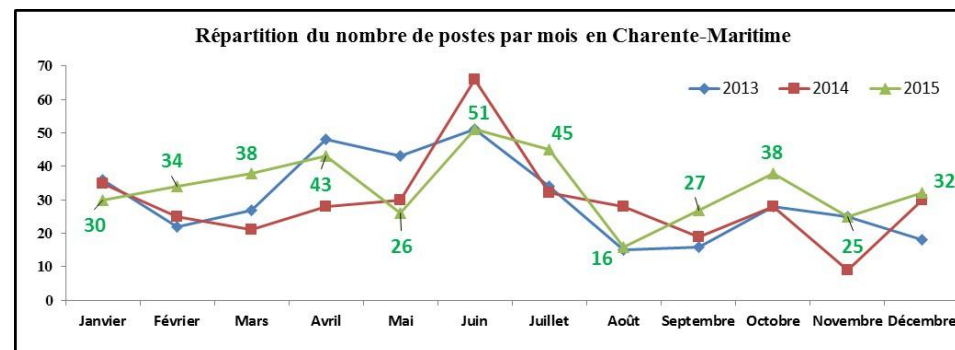
Formation

Les Centres de Gestion de l'Isère (CDG 38) et de la Loire-Atlantique (CDG 44) sont venus au Centre de Gestion de la Charente-Maritime afin de mieux comprendre le fonctionnement de l'observatoire de l'emploi.

Publication

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a également été un acteur majeur de la publication du panorama de l'emploi territorial – 5^{ème} édition. En effet, chaque année depuis maintenant quatre ans, les Centres de Gestion se mobilisent afin de présenter à l'ensemble de leurs collectivités, les dernières observations de l'emploi public local à travers un Panorama de l'emploi. Cette publication présente les données les plus récentes relatives aux effectifs territoriaux, aux bourses de l'emploi et aux concours territoriaux et examens professionnels.

Un panorama de l'emploi et des baromètres semestriels de l'emploi ont également été réalisés pour chaque Centre de Gestion, tant au niveau départemental que régional.



Site Emploi Territorial – Module « Statistiques »



Développé en étroite collaboration avec le Centre de Gestion de l'Isère, le module statistique « gestionnaire » du site emploi territorial est opérationnel depuis octobre 2015. Le module statistique « Collectivités » sera déployé courant 2016. **Il permettra aux collectivités d'obtenir des données quantitatives et ses graphiques associés**, notamment sur le nombre de déclarations de vacances créées et d'offres d'emploi publiées par chaque autorité territoriale.

Concours et examens professionnels

2015 en quelques chiffres

- 4 opérations organisées
- 926 admis à concourir
- 83 intervenants mobilisés
- 23 correcteurs
- 21 membres du jury et examinateurs
- 39 surveillants
- 10 jours d'épreuves
- 6 réunions de jury

256 lauréats, dont **89 %** des lauréats sont d'origine du Poitou-Charentes (37 % de Charente-Maritime)

Le service concours assure l'organisation juridique et logistique des concours et examens professionnels de catégorie C pour l'ensemble du Poitou-Charentes et du Limousin.

Il organise certains concours et examens de catégorie A, dans le cadre de l'inter région du Grand Sud-Ouest.

Le calendrier prévisionnel 2015 a été élaboré en concertation avec les Centres de Gestion du Poitou-Charentes et du Limousin ainsi que les Centres de l'inter région du grand Sud-Ouest afin de déterminer le niveau d'organisation le plus pertinent, dans le but de rationaliser les dépenses.

Quatre concours et examens professionnels de catégories B et C ont été organisés par le Centre de Gestion 17 :

Concours de rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe

- | | |
|---|--------------------------------------|
| • 60 postes pour les territoires du Poitou-Charentes et du Limousin | • 514 candidats admis à concourir |
| • 542 inscrits | • 259 présents à la première épreuve |
| | • 60 lauréats |

Examen professionnel d'adjoint administratif territorial de 1^{ère} classe d'avancement de grade organisés pour les Centres de Gestion 17, 79 et 86

- | | |
|--------------------------|-------------|
| • 364 admis à concourir | • 187 admis |
| • 339 présents à l'écrit | |

Examen professionnel de promotion interne d'accès au grade de technicien territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « Informatique et Système d'information » organisé pour les 25 Centres de Gestion de l'inter région

- | | |
|-------------------------|-----------|
| • 36 admis à concourir | • 6 admis |
| • 30 présents à l'écrit | |

Examen professionnel d'avancement de grade d'accès de technicien territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « Informatique et Système d'information » organisé pour les 25 Centres de Gestion de l'inter région

- | | |
|------------------------|-----------|
| • 12 admis à concourir | • 3 admis |
| • 9 présents à l'écrit | |

Coopération régionale et Inter régionale

Pour répondre aux besoins des collectivités et établissements publics de Charente-Maritime, **25 concours et 24 examens professionnels** ont été conventionnés au niveau de l'inter région du grand sud-ouest.

La mise en place du périmètre de la région Nouvelle Aquitaine va accentuer le processus de mutualisation déjà engagé dans l'organisation des concours et examens ainsi que des procédures.

30 % du temps du responsable du service est consacré à cette coopération régionale et inter régionale.

La préinscription en ligne

En 2015, pour toutes les opérations confondues, **93 % des candidats** se sont préinscrits depuis le site internet. Ce chiffre en hausse conforte le projet du Centre de Gestion d'aboutir à un système totalement dématérialisé.

Les sélections professionnelles – Bilan de la 3^{ème} année

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a mis en place un dispositif de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique territoriale au bénéfice des agents non-titulaires de droit public par le biais de sélections professionnelles.

Chiffres pour 2015 :

Nombre de sessions ouvertes : **2**

Nombre de collectivités et établissements concernés : **6**

Nombre de postes ouverts : **26**

Filières	Grades concernés	Inscrits	Aptes
Administrative	Attaché territorial	5	3
Technique	Ingénieur	1	1
	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	2	2
	Technicien territorial	1	1
Médico-sociale	Psychologue de classe normale	1	1
	Educateur de jeunes enfants	1	1
	Auxiliaire territorial de puériculture de 1 ^{ère} classe	1	1

Le contrat d'assurance groupe

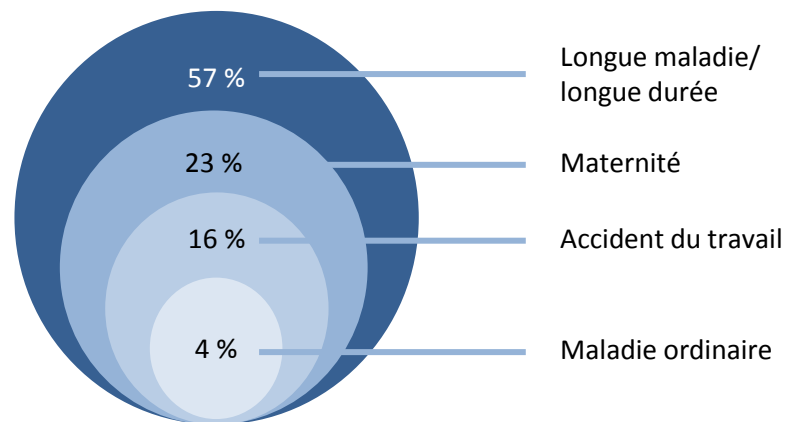
2015 en quelques chiffres

- **412** collectivités assurées
- **6 236** agents CNRACL
- **1 811** agents IRCANTEC
- **13** rendez-vous réalisés
- **1 303 €** de frais médicaux saisis
- **4 435** prestations saisies
- **6 315** documents reçus (internet)
- **19 763** documents reçus (papier)
- **32** collectivités en déclaration internet

Selon l'enquête de satisfaction, réalisée en juin 2015, auprès des collectivités adhérentes au contrat groupe, la note de satisfaction globale de ce contrat groupe d'assurance statutaire est de 7,5 sur 10.

L'absentéisme

549 agents à temps plein ont été absents durant l'année 2015, ce qui représente un taux d'absentéisme de **8,8 %**. La durée moyenne d'un arrêt est de **35,1 jours**.



Services utilisés

- **17** sollicitations juridiques/prévention
- **128** études statistiques
- **20** contre-visites
- **143** expertises médicales
- **13** programmes « Soutien/maintien dans l'emploi »
- **8** recours contre tiers
- **27** formations/sensibilisations
- **220** supports pédagogiques fournis

Prestations versées

Prestations versées	Montants (€)
Frais médicaux	90 528
Capitaux décès	104 273
Indemnités journalières	3 634 256
Total	3 829 057

Secrétariat de la commission départementale de réforme

Le Centre de Gestion assure la gestion des commissions de réforme et comités médicaux pour les fonctionnaires territoriaux. Ces deux instances sont chargées de donner un avis sur les attributions ou prolongations de congés maladie, mais aussi sur des demandes de reclassement, les avis d'inaptitude physique, ou encore sur l'imputabilité au service d'accidents du travail. Le centre conseille également les employeurs sur le montage et l'analyse de leurs dossiers.

2015 en quelques chiffres

- **608** dossiers statués en séance
- **+ 18 %** de dossiers instruits par rapport à 2014
- **12** séances
- **51** dossiers par séance
- **25** heures d'assistance juridique statutaire
- **60 %** proportion des collectivités non-affiliées
- **40 %** proportion des collectivités affiliées

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2015
Conseil Départemental	86
Mairie de La Rochelle	74
CCAS de La Rochelle	21
CDA de La Rochelle	21
Mairie de Rochefort	25
CCAS de Rochefort	7
Mairie de Royan	17
CCAS de Royan	3
Mairie de Saintes	21
CCAS de Saintes	25
EID Atlantique	3
Région Poitou-Charentes	60
Collectivités affiliées au CDG	245
Total	608

Secrétariat du comité médical départemental

2015 en quelques chiffres

- **1 081** dossiers statués en séance
- **1 317** cas de saisine
- **24** séances
- **46** dossiers par séance
- **40** heures d'assistance juridique statutaire
- **47 %** proportion des collectivités non-affiliées
- **53 %** proportion des collectivités affiliées

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2015
Conseil Départemental	125
Mairie de La Rochelle	169
CCAS de La Rochelle	51
CDA de La Rochelle	47
Mairie de Rochefort	33
CCAS de Rochefort	4
Mairie de Royan	13
CCAS de Royan	12
Mairie de Saintes	25
CCAS de Saintes	30
EID Atlantique	3
Région Poitou-Charentes	0
Collectivités affiliées au CDG	569
Total	1 081

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP

Suite à la convention triennale de partenariat avec le FIPHFP de 2013-2015, les objectifs ont été atteints ou dépassés sur l'ensemble des axes définis. De plus, un projet de renouvellement de la convention pour trois nouvelles années a été validé par le FIPHFP

2015 en quelques chiffres

- **106** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités
- **324 000 €** obtenus pour leur bénéfice
- **3 056 €** par dossier
- **35** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers complexes de maintien dans l'emploi, reclassement

Favoriser le recrutement			2013	2014	2015	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées		Objectifs	37	37	35	109
		Réalisés	38	50	44	132
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct		5	7	7	19
	CAE/CUI		22	27	14	69
	Apprentis		1	5	5	11
	Autres		10	11	12	33
Dont accompagnés par Cap Emploi			20	23	13	62
Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi			2013	2014	2015	Total
		Objectifs	50	50	50	150
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude		Réalisés	56	51	38	145
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire			26	37	22	85
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement			82	88	60	230

Favoriser la mise en accessibilité des locaux professionnels :

- **6** dossiers de financement montés en 2015
- **202 000 €** obtenus pour les collectivités concernées

La protection sociale complémentaire

2015 en quelques chiffres

- **103** collectivités adhérentes
- **1 203** agents couverts

La convention de participation en matière de prévoyance

Le décret n°2012-1474 du 8 novembre 2011 organise pour la fonction publique territoriale, les conditions de mise en œuvre de la participation sociale complémentaire souscrite par leurs agents.

En application de l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les Centres de Gestion peuvent, pour le compte des collectivités et établissements de leur ressort qui le demandent, conclure une convention de participation, c'est-à-dire organiser une procédure de mise en concurrence pour sélectionner auprès d'une mutuelle, un organisme d'assurance ou de prévoyance, un contrat qui sera proposé à l'adhésion facultative des agents.

Pour la prévoyance (maintien de salaire, invalidité, perte de retraite, décès), le Centre de Gestion a reçu mandat de **208** collectivités territoriales et de leurs établissements publics, soit **202** par des employeurs de moins de **50** agents, et **6** par des employeurs d'au moins 50 agents.

À l'issue de la consultation, **le Conseil d'Administration, lors de sa réunion du 10 juillet 2013, a décidé de retenir l'offre présentée par SOFAXIS (PUBLISERVICES) et LA MUTUELLE GÉNÉRALE.**

La convention de participation prend effet le 1^{er} janvier 2014, pour une durée de **6 ans**, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

La couverture au choix de la collectivité

- Incapacité sur la base du TBI (Traitement Brut Indiciaire) + NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)
- Incapacité + Invalidité sur la base du TBI + NBI
- Incapacité sur la base du TBI + NBI + RI (Régime Indemnitaire) 45 %
- Incapacité + Invalidité sur la base du TBI + NBI + RI 45 %
- Incapacité sur la base du TBI + NBI + RI 95 %
- Incapacité + Invalidité sur la base du TBI + NBI + RI 95 % (contrat prévoyance)

L'adhésion des collectivités

En 2015, **103 collectivités** adhèrent à la convention de participation (102 en 2014), soit **49,52 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 203 agents ont souscrit à ce contrat (1 097 en 2014), soit une **augmentation de 9,66 %**

Le niveau moyen de participation des employeurs est de 12€ par mois et par agent.

Les taux de cotisation

Les taux de cotisations sont déterminés en fonction de la couverture choisie par la collectivité et les options souscrites par les agents.

Ils n'ont pas augmenté en 2015

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention

Conseil auprès des collectivités

Près d'**un tiers** des collectivités ont bénéficié de prestations sur l'année 2015. Leurs sollicitations portent sur l'évaluation des risques professionnels (46 demandes), la conduite d'engins (44), la formation sécurité (32) et sur les risques psychosociaux (RPS) (23)

Partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Depuis le début du partenariat, **près de 310 collectivités** ont mis en place une démarche de prévention des risques professionnels et ont pu bénéficier de financements de la part de ce partenaire. Depuis 2012, le montant accordé auprès des collectivités s'élève à près de **1 000 000 d'euros**.

Utilisation du logiciel PRORISQ

Les finalités du logiciel PRORISQ sont d'obtenir des statistiques d'absentéisme dues aux accidents de travail et maladies professionnelles et de proposer des actions correctives pour éviter la réapparition de ces événements. **L'année 2015 a permis d'atteindre l'objectif de 20 % des données non-remplies. Une subvention de 7 000 € a été allouée au Centre de Gestion.**

Guide opérationnel de pistes de solutions

Face aux difficultés rencontrées par les collectivités pour satisfaire aux exigences réglementaires, le service propose le développement d'un guide opérationnel, pour les aider à alimenter le plan d'action du document d'évaluation des risques professionnels (DU). Ce projet fait l'objet d'une convention et a permis de percevoir une **subvention de 25 000 €** auprès du FNP de la CNRACL.

De nouvelles missions

Mise à jour du Document Unique

Cette mise à jour est réalisée au moins chaque année, lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité, au sens de l'article L.4612-8. L'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés. **Le Centre de Gestion peut accompagner les collectivités pour répondre à leur obligation réglementaire.**

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

Suite à l'accroissement des activités du service, cette nouvelle mission est proposée aux collectivités. D'ailleurs, l'arrêté de 2015 indique que l'autorité territoriale désigne au moins un agent chargé d'assurer cette fonction dans le domaine de l'Hygiène et la Sécurité. Il contrôle les conditions d'application des règles et proposent toutes les mesures qui lui paraissent nécessaires. **Dans ce cadre, elle peut passer une convention avec le Centre de Gestion.**

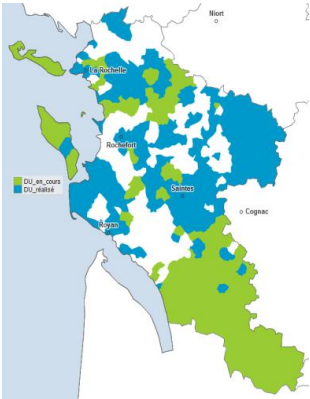
Les Risques Psychosociaux (RPS)

Face à l'augmentation des risques psychosociaux (**stress au travail, violences internes, violences externes, épuisement professionnel, harcèlement**) et à leurs conséquences sur la santé des agents, l'efficacité des équipes des collectivités et la qualité du service, le Centre de Gestion a étoffé en 2015 son offre de service afin de répondre aux demandes et besoins des employeurs territoriaux de Charente-Maritime.

En préventif, le psychologue du travail accompagne les collectivités dans leur démarche **d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux**. En curatif, il propose des **accompagnements collectifs ou individuels** aux agents en souffrance, tels que des diagnostics ciblés, des médiations de conflits, des suivis d'agents, des débriefings psychologiques, des groupes d'analyse de la pratique, ...

2015 en quelques chiffres

- **310** collectivités ont mis en place une démarche de prévention
- **1 000 000 €** de subvention accordée par le FNP pour ces collectivités depuis 2012



Le service chômage

2015 en quelques chiffres

- **1649** prestations réalisées en 2015. Une augmentation de l'activité de plus de **37%**
- **19 conventions** avec les collectivités du département

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 non-titulaires de droit public ou de droit privé.

Pour faire face à une réglementation complexe et en évolution constante en matière d'indemnisation chômage, le Centre de Gestion propose, depuis 1986, aux collectivités du département une mission de conseil et d'assistance technique dans le traitement de ces dossiers.

Une prestation mutualisée

Des études sont également réalisées pour le compte des collectivités non affiliées, adhérant au socle commun de compétences.

Dans un souci de mutualisation des ressources et des compétences, 18 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 et le Tarn-et-Garonne.

Un recours croissant à ce service

Le service assure les prestations suivantes :

- Étude du droit initial à indemnisation chômage (simulation, ouverture de droit, rechargement),
- Étude du droit en cas de reprise de l'indemnisation chômage,
- Étude de cumuls de l'allocation chômage et des activités réduites reprises,

- Étude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC,
- Suivi mensuels des droits à l'allocation chômage,
- Conseil juridique,
- Calcul de l'indemnité de licenciement pour les collectivités de Charente-Maritime.

Toutes études de cas confondues, il apparaît que l'activité du service est en forte progression par rapport à 2014 **(+37,65%)**.

	2013	2014	2015
Droit initial	79	94	132
Cumul avec l'activité réduite	320	305	395
Suivi mensuel	585	633	894
Réactualisation	105	123	173
Reprise ou réadmission ou mise à jour	25	31	31
Conseil juridique	15	8	16
Indemnité de licenciement	10	4	8
Total	1 139	1 198	1 649

Compte tenu du nombre de dossiers traités, l'acquisition du progiciel INDEM proposé par CEGAPE a été rendue nécessaire en 2003.

Afin de garantir une gestion toujours plus performante de ces dossiers, un nouveau logiciel de gestion du chômage (application Internet INDELINE) est utilisé par le service depuis 2013.

La paie à façon

2015 en quelques chiffres

- **175** collectivités et établissements adhérent au service
- **2 919** bulletins de salaires mensuels

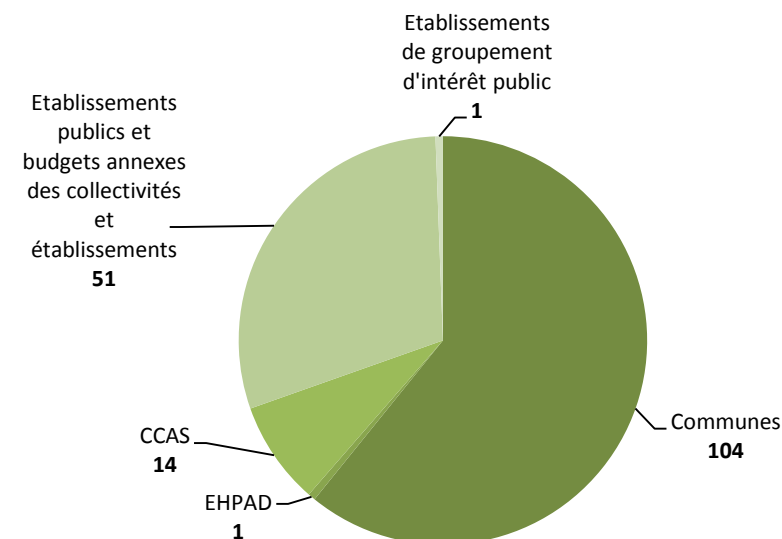
Le service assure, sous convention, la prestation paie pour les collectivités qui le souhaitent. La paie à façon consiste en :

- L'élaboration des bulletins de salaires,
- L'édition du journal de paie par catégorie de personnels,
- L'édition des états des charges diverses (CNFPT, PREFON, ...),
- L'édition des états des charges de Sécurité Sociale et de retraites (IRCANTEC, CNRACL et RAFP),
- 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 M49) depuis le 1^{er} janvier 2014, une procédure d'interface comptable vers le logiciel COSOLUCE est proposée aux collectivités
- L'élaboration du fichier des virements,
- La préparation des états nécessaires aux déclarations de fin d'année (URSSAF, CNRACL, FNCSTF),
- L'édition des fiches individuelles de déclaration de salaire,
- L'élaboration et le transfert du fichier DADSU (norme n4ds) pour les organismes suivants : CARSAT, CNRACL, IRCANTEC, RAFP, Pôle Emploi,
- L'édition des journaux récapitulatifs de la DADSU pour archivage par la collectivité.

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

Au cours de l'année 2015, 175 établissements « paie » dont 154 collectivités et 21 budgets annexes ont adhéré au service, 35 032 bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de 2 919 bulletins mensuels (+1 452 unités par rapport à 2013), soit une augmentation de la production d'environ 4,32% entre 2013 et 2015.

Répartition des structures "paies"



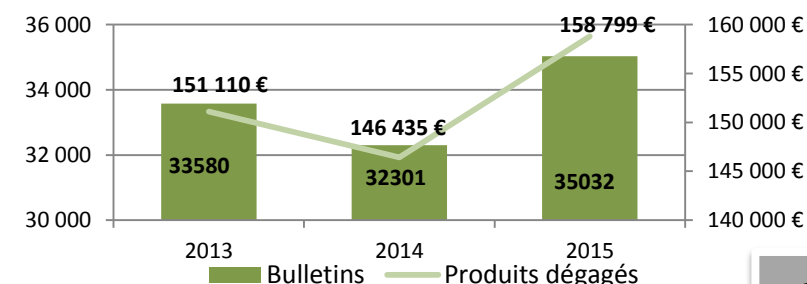
Tarification

La prestation est fournie moyennant une participation de **4,50€** par mois et par bulletin.

Une tarification a été mise en place pour la réalisation de bulletin de la paie « privé ». **Trois établissements** sont concernés pour un total de 770 bulletins pour l'année 2015. La prestation est fournie moyennant une participation de **6,00 €** par mois et par bulletin.

Les produits dégagés en 2015 s'élèvent à 158 799 €, soit une augmentation d'environ 8,44 % par rapport à 2014.

Evolution de l'activité du service sur 3 ans



La prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi

Jusqu'au 1^{er} janvier 2010, les Centres de Gestion assuraient la prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi de catégories B et C. Le CNFPT assurait cette mission pour les fonctionnaires de catégorie A.

Dans le cadre du transfert des compétences du CNFPT vers les Centres de Gestion, décidé par la loi n°2007-209 du 19 février 2007, qui prévoit le suivi des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie A par les Centres de Gestion, la gestion d'environ 140 FMPE a été transférée au niveau national en 2010, dont trois au niveau de la Région Poitou-Charentes.

Il convient de rappeler que lorsqu'une collectivité ou un établissement public supprime l'emploi d'un fonctionnaire territorial, le Centre de Gestion assure la prise en charge de sa rémunération, moyennant une compensation financière versée par la collectivité ou l'établissement. Le Centre de Gestion peut confier à ce fonctionnaire des missions correspondant à son grade. Il propose également sa candidature aux collectivités qui déclarent une vacance ou une création d'emploi dans le même grade.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, un agent privé d'emploi, adjoint technique de 2^{ème} classe à temps complet, est pris en charge par le Centre de Gestion. Il est placé en congé de longue maladie.

Par ailleurs, un attaché principal (après décharge de fonction) et un adjoint administratif de 2^{ème} classe (suppression d'emploi) sont actuellement en surnombre, au sein de leur collectivité, respectivement depuis le 1^{er} mai 2015 et le 1^{er} juin 2015. Ils pourraient être pris en charge au cours de l'année 2016.

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 pour raison 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 2015, **17,98 % du montant de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées au Centre de Gestion**

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

Le remboursement des heures de décharges syndicales dans les collectivités affiliées

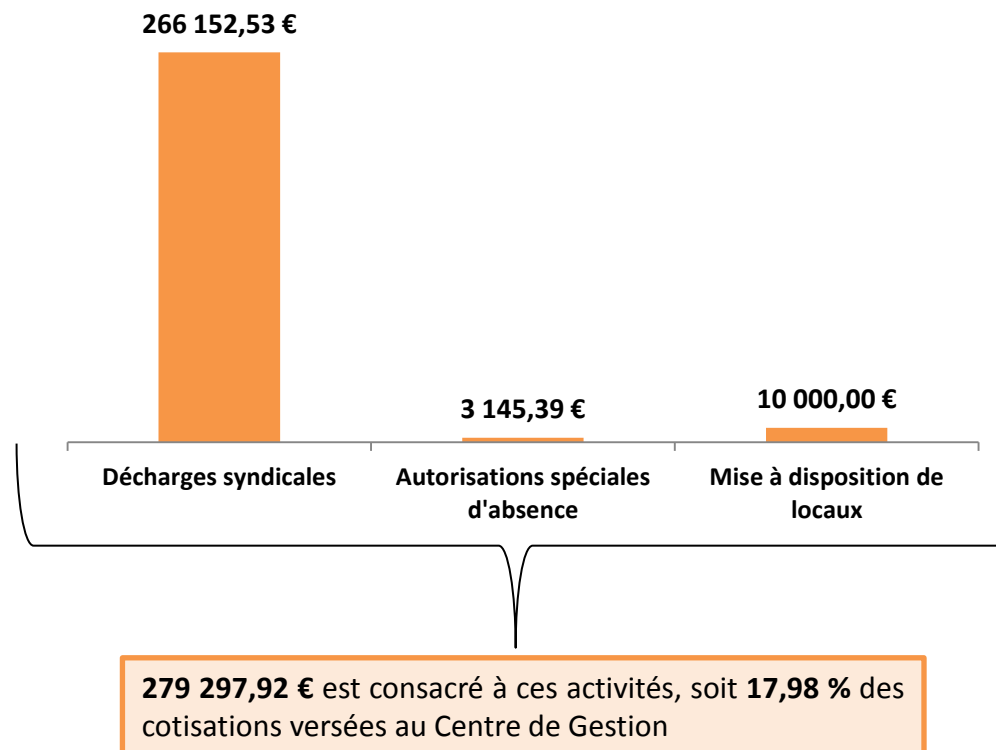
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2015, cela a représenté **266 152,53 €** du budget de l'activité syndicale.

Les autorisations d'absence

Le Centre de Gestion rembourse les heures accordées aux représentants syndicaux pour participer à des réunions statutaires. Cela a représenté **3 145,39 €** en 2015.

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, ne disposant pas de locaux à mettre à disposition, verse une subvention à chaque organisation syndicale, ce qui a représenté un total de **10 000 €** en 2015.



Ressources humaines

Les effectifs du Centre de Gestion

Le Centre de Gestion c'est :

- **35** agents sur emploi permanent
- **1721** agents sur emploi non-permanent (agents du service « missions temporaires »)
- **1** apprenti

Fonctionnaires en exercice		32
Agents à temps complet		
Répartis comme suit :		
Agents de catégorie A+	1	
Agents de catégorie A	6	
Agents de catégorie B	1	
Agents de catégorie C	24	
Agents non-titulaires		3
Chargé de mission – Responsable du Pôle Santé,	1	
Chargé de mission – Observatoire de l'emploi (Coopération des 4 CDG du Poitou-Charentes)	1	
Technicien en prévention des risques professionnels	1	
Fonctionnaires en détachement		1
Agent de catégorie A	1	
Fonctionnaires en disponibilité		1
Agent de catégorie B	1	
Agents de droit privé		1
Contrat d'apprentissage aménagé	1	
Fonctionnaires momentanément privé d'emploi		1
Agent de catégorie C, temps complet	1	

L'absentéisme

En 2015, 17 agents ont posé 28 arrêts pour maladie ordinaire.

La formation des agents

En matière de formation, **19 agents sur 35, soit 54 % de l'effectif du personnel**, ont bénéficié d'une formation. Le budget de formation pour l'année 2015 est de l'ordre de 7 000 €.

Formations	Organismes de formation	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Coûts (€)
Actualité statutaire	CDG 79	4	1	674,57
CHSCT	Sofaxis DS Formation	2	2	0
Conception des outils de recrutement et d'analyse des CV	CNFPT	1	3	0
Diagnostic accessibilité	ACCESSAVOIR	2	3	2760,00
Droit syndical	ADIAJ	2	2	803,23
Formateur CHSCT	CNFPT	2	2	0
Initiation indisponibilité physique	ADIAJ	1	2	195,00
Intégration	CNFPT	1	5	0
Maîtres d'apprentissage	CNFPT	1	1	0
Perfectionnement indisponibilité physique	ADIAJ	4	2	1 383,63
Perfectionnement utilisation logiciel INDELIN	SAS CEGAPE	2	1	1 100,00
Stage actualisation CNRACL	CNRACL	1	3	0
Utilisation du logiciel MAGNUS	Berger Levraut	2	5	0
Total			32	6 916,43

On recense

- **146** jours d'absence pour maladie ordinaire
- **1,6** arrêt par agent absent en maladie ordinaire en moyenne
- la part du temps perdu en raison des absences pour maladie ordinaire est de **1,5 %**
- **50 %** des agents se sont arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire

Ressources internes

2015 en quelques chiffres

- **960** visiteurs dans l'année (-20 %), soit **80** visites mensuelles
- **18 000** appels téléphoniques comptabilisés (+12,5 % par rapport à 2014)
- **39 708** courriers expédiés
- **32 051 km** parcourus par nos agents dans le cadre de leur mission

L'accueil du Centre de Gestion

Premier contact entre le public et l'administration, le poste d'accueil possède une bonne connaissance du milieu territorial en général et du Centre de Gestion en particulier, afin d'orienter correctement ses interlocuteurs.

La communication

Le site internet

Depuis 2012, le nouveau site Internet du Centre de Gestion propose un accès thématique, à savoir :

- Un accès Internet dédié au grand public et destiné à promouvoir la Fonction Publique Territoriale,
- La Présentation du Centre de Gestion et de ses différentes missions,
- Un accès réservé aux collectivités, regroupant les informations et services qui leur sont destinés.

La conduite de réunions

Au cours de l'année 2015, le Directeur du Centre de Gestion a participé à **149 réunions** sur des thèmes assez variés : travaux d'extension des locaux, contrat d'assurance groupe, socle commun des compétences, coopération régionale et interrégionale, organisation des concours et examens professionnels, entretiens professionnels, prévention des risques professionnels, GPEEC, ...

Le budget

2015 en quelques chiffres

- **18 026 015,63 € de budget de fonctionnement**
- **8,11 % part des cotisations obligatoires des collectivités**
- **1 934 022,42 € de budget d'investissement**

Le budget du Centre de Gestion a été adopté lors de la réunion du Conseil d'Administration du 30 mars 2015. En 2015, le budget s'élève à **18 026 015,63 €**, la part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées à ce budget représente **8,11 %**.

Les services optionnels

Le Centre de Gestion propose des services optionnels qui sont financés par voie de conventionnement ou de cotisations spécifiques. Leur tarif diffère en fonction de l'affiliation ou non de la collectivité au Centre de Gestion de la Charente-Maritime.

Les services faisant l'objet d'un conventionnement

- L'audit et le conseil en hygiène et sécurité
- La paie à façon
- La mise à disposition de personnel itinérant
- Le traitement des dossiers chômage

Les services soumis à cotisation spécifique

- La complémentaire santé ou prévoyance