

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

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

Collectivités affiliées

Représentants des communes

Titulaires	Suppléants
M. Martial de VILLELUME Conseiller municipal de Saint-Sulpice de Royan	M. Patrick BLANCHARD Maire de Longèves
Mme Marie-Danielle GIRAUDAU 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 TULLIERE 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 PROTTEAU 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 Dompierre sur Mer
M. Gilles GAY Maire d'Aigrefeuille d'Aunis	

Etablissements affiliés

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-Pierre 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

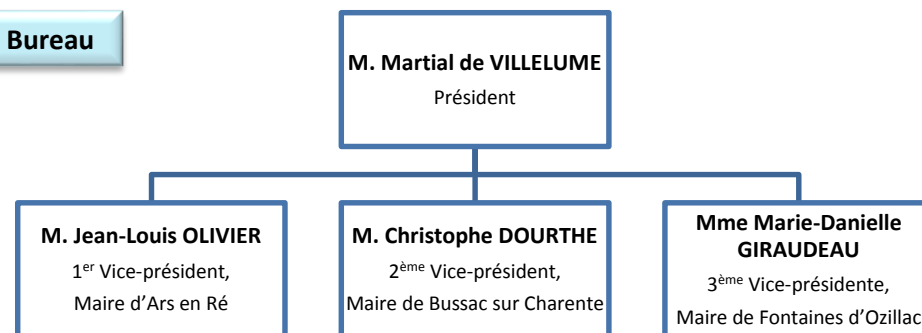
M. Alexandre GRENOT
Conseiller Départemental

Collectivités non-affiliées

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

Bureau



Réunions du Conseil d'Administration

2016 en quelques chiffres

- 4 réunions du Conseil d'administration
- 29 délibérations adoptées

Délibérations du Conseil d'administration du 30 mars 2016

Compte administratif 2015 - Budget principal - Résultat de l'exercice 2015 - Approbation du compte de gestion du budget principal 2015

Compte administratif 2015 du budget du Centre de Gestion coordonnateur - Résultat de l'exercice 2015 - Approbation du compte de gestion du budget du Centre de Gestion coordonnateur 2015

Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences - Bilan administratif et financier - Année 2015

Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Administration générale - Concours – Autorisation d'ester en justice – Affaire PADELLEC

Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois

Personnel – Evolution du régime indemnitaire – Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Approbation de la convention relative à la mise à disposition du logiciel bilan social 2015 entre le Centre de Gestion de la Charente-Maritime et le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne

Renouvellement de la convention de gestion et de suivi des personnels contractuels de la Maison Départementale des Personnes Handicapées par le Centre de Gestion

Renouvellement de la convention de gestion et de suivi des personnels fonctionnaires et contractuels du Syndicat Mixte du Forum des Marais Atlantiques par le Centre de Gestion

Hygiène, sécurité au travail et prévention des risques professionnels - Mise en place de la mission d'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)

Hygiène, sécurité au travail et prévention des risques professionnels – Convention relative à l'intervention du Préventeur en psychologie du travail

Hygiène, sécurité au travail et prévention des risques professionnels – Création d'une plateforme de e-learning dédiée à la qualité de vie au travail dans la fonction publique territoriale

Désignation de deux représentants des collectivités territoriales au sein de la Commission Administrative Paritaire de catégorie C

Affectation du résultat 2015 - Budget primitif principal 2016

Affectation du résultat 2015 - Budget primitif du Centre de Gestion coordonnateur 2016

Délibérations du Conseil d'administration du 4 juillet 2016

Charte régionale de coopération des Centres de Gestion de la région Poitou-Charentes - Gestion des transferts financiers - Avenant n°1

Charte régionale de coopération des Centres de Gestion de la région « Nouvelle Aquitaine »

Délibérations du Conseil d'administration du 23 août 2016

Approbation du rapport d'activité de l'année 2015

Décision modificative n° 1- Exercice 2016

Administration générale - Concours – Calendrier régional 2017

Conférence Régionale pour l'Emploi territorial – Le 1er décembre 2016 – Participation du Centre de Gestion

Adhésion du Centre de Gestion au contrat groupe d'assurance des risques statutaires 2017-2020

Conclusion du contrat groupe d'assurance statutaire 2017-2020

Délibérations du Conseil d'administration du 12 décembre 2016

Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Actualisation du tableau des effectifs – Mesures diverses

Indemnisation chômage – Convention avec les collectivités non affiliées de la région Nouvelle-Aquitaine

Réduction de pénalités applicables à une société participant aux travaux d'extension du Centre de Gestion

Contribution des collectivités non affiliées en cas d'adhésion au « socle commun » d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines

Adhésion au « socle commun » d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines – Demande de l'EID Atlantique – Mutualisation – Renouvellement de la convention

Définition des cotisations des collectivités affiliées et des contributions des collectivités non affiliées au Centre de Gestion au socle commun de compétences - Fixation des tarifs – Année 2017

Frais de déplacement - Dérogation sorties parisiennes

Accompagnement du Centre de Gestion pour la mise en place du RIFSEEP

Adhésion au Groupement d'Intérêt Public informatique des Centres de Gestion

Désignation d'un représentant des collectivités territoriales au sein de la Commission Administrative Paritaire de catégorie A

Désignation d'un représentant des collectivités territoriales au sein de la Commission Administrative Paritaire de catégorie B

Désignation d'un représentant des collectivités territoriales au sein de la Commission Administrative Paritaire de catégorie C

Désignation des représentants des collectivités territoriales pour siéger au sein de la Commission de réforme

Panorama des collectivités

LE CENTRE DE GESTION
AU SERVICE DES :

623 communes et établissements publics affiliés

464 communes

156 établissements

dont **3 affiliés volontaires**

8 400 fonctionnaires

+ 2 500 contractuels

- **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)

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

Au 31 décembre 2016, **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 2016 en images

5
Fev.



Lancement de la 13^{ème} session de formation de secrétaire de mairie

30
mars



Participation au Forum de l'emploi saisonnier, organisé à la Maison du Conseil départemental, à La Rochelle

30
mai



Réintégration des agents du Centre de Gestion dans les nouveaux locaux

10
ans



Rencontre professionnelle entre les gestionnaires des 19 Centres de Gestion du Grand-Ouest à l'occasion des 10 ans du Site Emploi Territorial

11
juillet



Signature de la charte de la région Nouvelle Aquitaine

21
Sept.



Participation au Forum "Réussis ta rentrée" à Rochefort.

Sept.
Oct.



Animation des réunions d'information statutaires dans le département sur le PPCR et le RIFSEEP

11
oct.



Signatures officielles des conventions FIPHFP et Cap Emploi

10
nov



Participation du Centre de Gestion au Forum Stage Emploi organisé par l'Université de La Rochelle

Nov



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

13
déc



Séminaire des assistants/conseillers de prévention du département 17

14
Déc.



Arbre de Noël du Centre de Gestion 17

Les faits marquants

Le site à (re)découvrir www.emploi-territorial.fr

Le site www.emploi-territorial.fr fait peau neuve pour célébrer ses dix ans d'existence,

Mettant en relation **39** membres (38 Centres de Gestion et le CNFPT), les candidat(e)s et 25 000 visiteurs(euses) par mois, il s'est imposé comme un véritable service public de l'emploi territorial.

Trois rencontres ont ponctué cet anniversaire:

- **A Paris, le 31 mai 2016 ;**
- **A La Rochelle, le 30 juin 2016 ;**
- **A Grenoble, le 17 juin 2016.**



Réintégration dans les nouveaux 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 l'**élévation d'un étage**, pour doubler la surface de ces locaux. L'occasion également de **rénover l'existant** afin **d'optimiser les qualités énergétiques, les conditions d'accessibilité et le confort du personnel de l'établissement et des visiteurs**.



L'entretien professionnel remplace la notation

Les textes relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique, ainsi qu'au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) entreront progressivement en vigueur sur la période **2016-2019**.

Le PPCR a pour principales mesures :

- **une cadence unique d'avancement d'échelon** supprimant de fait les avancements à l'ancienneté minimale ou à l'ancienneté maximale,
- **une modification des grilles indiciaires** par la revalorisation des Indices Bruts (IB) et Indices Majorés (IM),
- **une transformation d'une partie des primes en points**,
- **une restructuration des carrières des fonctionnaires** à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cinq réunions, organisées par les services Carrières et Juridique, portant sur ces thématiques se sont déroulées entre **le 22 septembre et le 3 octobre 2016** sur les secteurs de **La Rochelle, Saint-Jean d'Angély, Jonzac et Saintes**.

Plus de **450** élus, Directeurs Généraux des Services, Directeurs des Ressources Humaines et secrétaires de mairie, ont assistés à ces séances d'information, signe d'un vif intérêt pour ces questions.



La gestion des carrières, le cœur de mission du CDG



2016 en quelques chiffres...

Le Centre de Gestion gère les carrières de **8 118** fonctionnaires. dont :

399 catégories A
620 catégories B
7 099 catégories C

- **7 677** arrêtés
- **361** nominations stagiaires

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

La 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 **une trame de compte rendu d'entretien professionnel et les tableaux d'avancement**.

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

7 677 arrêtés ont été établis, contrôlés et/ou enregistrés par le service en 2016, soit une moyenne de 640 actes par mois, dont :

- **3 312** avancements d'échelon,
- **707** avancements de grade,
- **1 208** reclassements indiciaires (PPCR pour la catégorie B et la catégorie A de la filière sociale).

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, ...)

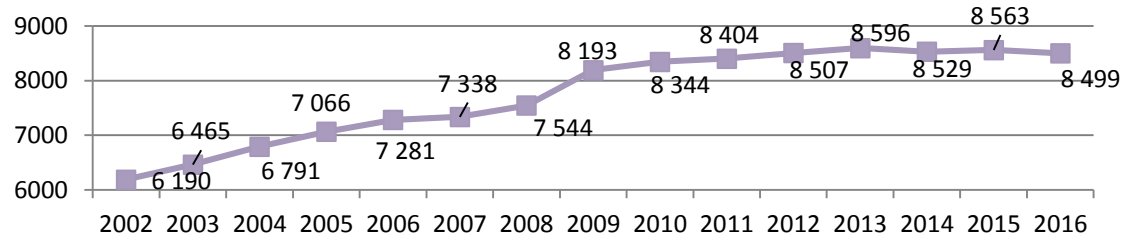
Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

En 2016, **8 499 dossiers de fonctionnaires** (représentant 8 118 agents) ont été gérés par le Centre de Gestion contre 8 563 (représentant 8 174 agents) en 2015, soit **une légère diminution de 0,75%**.

Il est à noter que le service a enregistré :

- **373 recrutements** (dont 283 nominations stagiaires_1^{er} stage_, 19 mutations, 12 recrutements par voie de détachement),
- **377 départs** (dont 239 retraites, 43 démissions, 18 mutations).

Evolution du nombre de carrières gérées depuis 2002



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



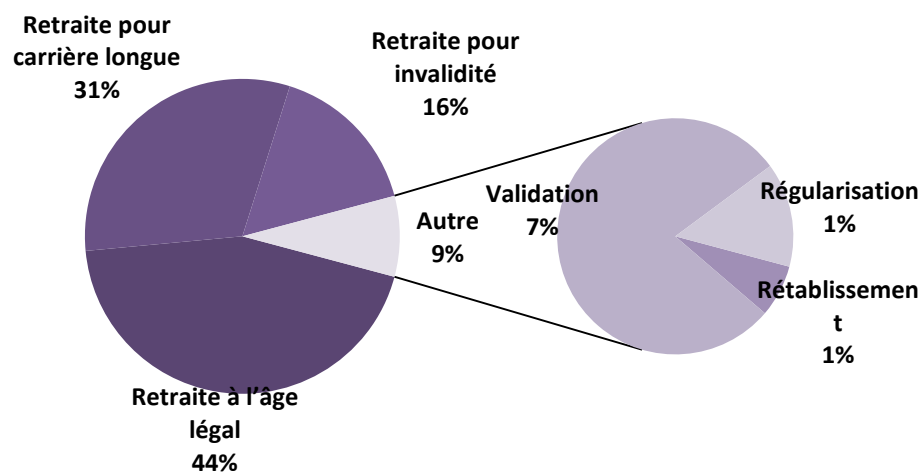
2016 en quelques chiffres...

- **155** dossiers retraite traités
- **1 994** communications téléphoniques enregistrées
- **2 208** 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 (1 dossier de rétablissement, 11 dossiers de validations, 2 dossiers de régularisation), le Centre de Gestion a traité, en 2016, **155 dossiers retraite** avant leur envoi à la CNRACL (+ 2% par rapport à 2015) 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 2016



La majorité des dossiers traités et envoyés à la CNRACL concerne les pensions CNRACL à l'âge légal (**75 dossiers**) et carrières longues (**53 dossiers**), suivies des pensions pour invalidité (**27 dossiers**).

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 **2 208 (+ 11,91% par rapport à 2015)**.

Enquête de satisfaction (réalisée par la CNRACL) :



Globalement, 85% des collectivités de la Charente-Maritime qui ont répondu à l'enquête jugent satisfaisants les services du Centre de Gestion dans le domaine des retraites et 91% pour celles qui ont bénéficié d'une assistance.

Conseil et assistance juridique statutaire



2016 en quelques chiffres...

- 28 notes d'informations rédigées
- 2 197 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, des notes sur des thématiques spécifiques et d'actualité, ainsi que des modèles de document.**

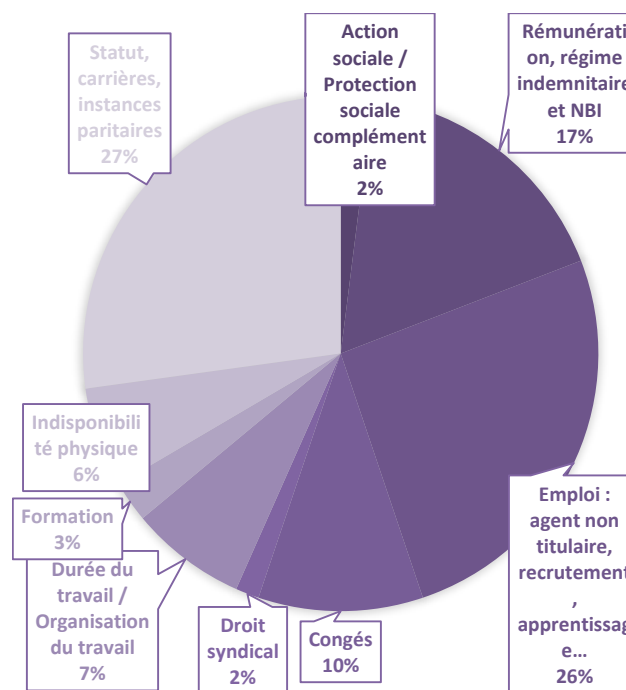
L'assistance juridique statutaire

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 1 576 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 contractuels (**26%**), aux congés (**10%**), à l'organisation du temps de travail (**7%**), à l'indisponibilité physique (maladie, accident, ... : **6%**), à l'application des règles statutaires (**27%**) ou encore à la rémunération des personnels (**17%**), compte tenu de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP).



Commissions Administratives Paritaires (CAP)



2016 en quelques chiffres...

- 12 réunions de commissions
- 414 dossiers examinés hors avancement

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	3	4
CAP B	3	4
CAP C	6	3

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- Un nombre constant de dossiers présentés aux commissions administratives paritaires par rapport à 2015
- Stabilisation depuis trois ans du nombre des demandes de disponibilité pour convenance personnelle ou pour création d'entreprise dont les demandes de renouvellement des disponibilités accordées,
- L'augmentation constante des reclassements médicaux,
- L'augmentation des licenciements pour inaptitude physique, parfois suite à un refus de reclassement,
- Une augmentation des demandes d'intégration directe, émanant de personnes qui souhaitent changer de poste et de filière,
- Une forte diminution des avancements de grade, vraisemblablement en lien avec les nouvelles dispositions réglementaires en vigueur, qui prévoient des avancements liés en catégorie C et en catégorie B (examen professionnel/ancienneté),

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Avancement d'échelon				3 852
Avancement de grades	30	38	246	314
Détachement et renouvellement de détachement (dont emploi fonctionnel)	16	6	20	42
Intégration après détachement	1	0	3	4
Intégration directe	0	0	19	19
Réintégration après détachement	0	0	4	4
Disponibilité et renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	4	13	157	172
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	0	2	3	5
Réintégration après disponibilité	0	2	7	9
Refus de disponibilité	0	0	2	2
Maintien en disponibilité	0	0	3	3
Mises à disposition	8	5	82	95
Demandes de révision de note	1	2	4	7
Prorogation de stage	0	0	7	7
Non titularisation en fin de stage	0	0	4	4
Licenciement en cours de stage	0	0	2	2
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	11	11
Reclassement suite à inaptitude physique	0	0	13	13
Changements d'affectation	0	0	2	2
Transfert de personnel	3	0	10	13
Total hors avancement				414

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.

2016 en quelques chiffres

- **132** dossiers présentés
- **31** bénéficiaires
- **3** réinscriptions sur liste d'aptitude

La promotion interne en 2016

Grades	Dossiers présentés	Bénéficiaires
Catégorie A		
Attaché	20	4
Conseiller des activités physiques et sportives	1	1
Bibliothécaire	1	1
Catégorie B		
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (examen)	1	1
Rédacteur	88	9
Chef de service de police municipale	4	1
Catégorie C		
Agent de maîtrise à l'ancienneté (pas de quota)	10	10
Agent de maîtrise après examen (soumis à quota)	5	4

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

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

Conseil de discipline de première instance



2016 en quelques chiffres

- **6** dossiers examinés en conseil de discipline
- **12** 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 2016, quelques décisions ne requérant pas l'avis du conseil de discipline, prises directement à l'encontre des personnels, ont été transmises au Centre de Gestion :

- **2** avertissements
- **4** blâmes
- **6** 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, à présent placé auprès du Centre de Gestion de la Gironde, 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	5	5 avis de sanction
Catégorie B	1	1 avis sur une insuffisance professionnelle
Catégorie A	0	Aucun avis

Conseil de discipline de première instance



2016 en quelques chiffres...

- 6 dossiers examinés en conseil de discipline

Sanction envisagée	Avis du conseil de discipline	Suite donnée à l'avis de sanction
Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	Sanction du 3 ^{ème} groupe d'exclusion temporaire de fonctions de trois mois assortie d'un sursis partiel de deux mois	Avis suivi
Sanction du 2 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	Sanction du 2 ^{ème} groupe d'exclusion temporaire de fonctions de quatre jours	Avis suivi
Sanction du 2 ^{ème} groupe: abaissement d'échelon Brigadier-chef principal	Sanction du 2 ^{ème} groupe d'abaissement d'échelon	En attente
Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans (trois mois demandés) Adjoint d'animation	Sanction du 3 ^{ème} groupe d'exclusion temporaire de fonctions de deux mois	Avis suivi
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Adjoint administratif	Sanction du 3 ^{ème} groupe d'exclusion temporaire de fonctions d'un an assortie d'un sursis de six mois	En attente
Demande d'avis sur une insuffisance professionnelle (licenciement pour insuffisance professionnelle) Educateur de jeunes enfants	Avis défavorable	Avis suivi

Comité Technique (CT)



2016 en quelques chiffres

- 5 réunions tenues
- 650 dossiers examinés

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 :

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 encore a été marquée par la mise en place de l'**entretien professionnel**, pour lequel le Centre de Gestion a mis à disposition des collectivités et des établissements affiliés des outils qui ont été validés par le Comité Technique, en séance du 25 juin 2015.

La mise en place de l'entretien professionnel impliquant l'établissement d'un organigramme des services, après avis du Comité Technique, il y a eu encore cette année un nombre important de dossiers liés à l'organisation des services (**86 en 2016 contre 183 en 2015 et 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 modifications de durée hebdomadaire supérieure ou égale à 10 % de la durée de l'emploi. Les augmentations de durée hebdomadaires présentées au Comité Technique en 2016 répondent, pour la plupart, aux besoins du service.

Certains dossiers ont été à nouveau soumis à l'avis du Comité Technique : par exemple, les dossiers relatifs à la détermination des ratios promus/promouvables, pour l'avancement de grade (**319 dossiers contre 85 en 2015**).

Le bilan social de l'année 2015, qui a concerné 646 collectivités, a été présenté au Comité Technique du 30 juin 2016. La campagne de collecte des données sociales a été marquée par un excellent taux de retour: 81% des collectivités mobilisées.

La fin de l'année a enfin été marquée par la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP), après que des réunions aient été organisées dans le Département à l'adresse des collectivités affiliées et non affiliées.

Répartition des dossiers présentés au Comité Technique

Thèmes	Nb de dossiers en 2012	Nb de dossiers en 2013	Nb de dossiers en 2014	Nb de dossiers en 2015	Nb de dossiers en 2016	% 2016
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	52	157	175	134	149	22,9 %
Transfert de compétences et de personnel	8	21	4	5	3	0,5 %
Fusions d'EPCI – communes nouvelles		6	3	6	0	0,0 %
Aménagement et réduction du temps de travail	11	10	8	5	6	0,9 %
Contrat d'apprentissage	11	11	10	14	13	2 %
Mise à disposition	3	2	2	1	1	0,2 %
Règlement et plan de formation	8	3	3	4	4	0,6 %
Compte épargne temps	11	7	10	11	8	1,3 %
Organisation des services	11	12	15	138	16	2,5 %
Présentation d'un organigramme					180	27,7 %
Temps partiel	8	7	7	4	2	0,3 %
Recours aux astreintes	2	9	8	7	11	1,6 %
Règlement intérieur + Charte informatique	4	7	9	10	7	1,0 %
Journée de solidarité	1	2	1	2	3	0,4 %
Entretien professionnel	0	0	1	13	11	1,7 %
Autorisations d'absence	1	0	1	0	2	0,3 %
Ratios promus/promouvables	6	19	13	85	206	31,6 %
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	3	1	0	0	0,0 %
Indemnité de départ volontaire	1	0	0	0	0	0,0 %
Régime indemnitaire	4	11	12	7	5	0,8 %
Mise en place du RIFSEEP					9	1,4 %
Protection sociale complémentaire	72	212	13	9	10	1,5 %
Convention de participation CDG		70	104	1	3	0,5 %
Action sociale	1	0	2	0	2	0,3 %
Travailleurs handicapés	1	0	1	0	0	0,0 %
Rapports sur la situation des agents non titulaires et programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire		20	6	0	0	0,0 %
Total	263	621	485	456	651	100 %

Comité Technique « Hygiène et Sécurité » (CTHS)

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



2016 en quelques chiffres

- **5 séances en CT « HS » les :**
 - 5 février 2016,
 - 28 avril 2016
 - 30 juin 2016
 - 4 octobre 2016
 - 2 décembre 2016
- **221** dossiers examinés et présentés dont :
 - ✓ **25** portant sur les documents uniques validés
 - ✓ **176** portant sur des démarches de prévention (TMS, RPS, Document Unique...)
 - ✓ **12** portant sur des demandes de subvention auprès du FIPHFP pour une mise en « accessibilité » des locaux
 - ✓ **8** portant sur des lettres de cadrage des assistants de prévention validées

Ordres du jour récurrents

Approbation du Procès Verbal (PV) de la précédente séance

Les projets de conception - Accessibilité
Présentation des dossiers

Les démarches 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

Ordres du jour spécifiques des CTHS

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

La présentation du séminaire 2016
Les thématiques abordées concernaient « Le risque routier : les conduites d'engins et de véhicules » et « Prévenir la violence au travail ».

La présentation des statistiques des accidents de service et des maladies professionnelles de l'année 2015

Lettre de cadrage des assistants de prévention - Présentation des dossiers

Service de remplacement



2016 en quelques chiffres

- **1 757** agents employés
- **4 632** contrats édités
- **10 125** bulletins de salaires établis
- **15 859 552 €** de masse salariale
- **178** agents ont bénéficié de la pérennisation de leur emploi

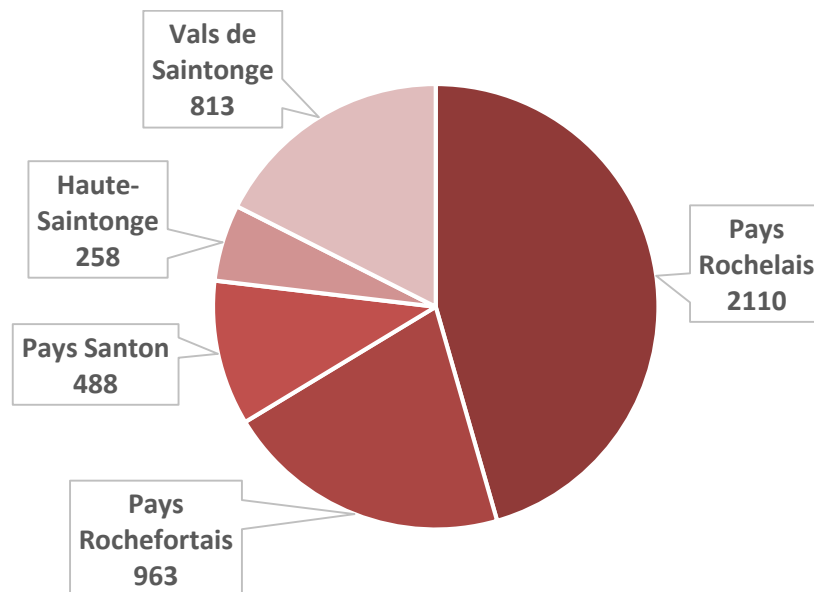
Outils à disposition

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 **41 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 **8 contrats par collectivité par année**.



Répartition par taille de collectivité

En règle générale, les grandes collectivités sont les plus génératrices de contrats. Ainsi, les communes de plus de 10 000 habitants, qui ne sont que deux dans le département à utiliser le service remplacement, génèrent l'édition de **569 contrats (soit 285 contrats par collectivités)**. Ce qui représente **12 % de l'ensemble des contrats du service**. De même, les Établissements Public de Coopération Intercommunale (EPCI) au nombre de 9 dans le département, ont généré l'édition de **673 contrats, soit 15 % de l'ensemble**.

Répartition par filière

La majorité des remplacements concerne la filière technique (**55 %**), près du quart la filière administrative (**23 %**) et **12 %** la filière animation.

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2016, **178 agents ont ainsi vu leur emploi pérennisé**.

Depuis 2006, ce sont **2011 agents contractuels** employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont **1110 dans les collectivités affiliées et 901 dans les collectivités non-affiliées**.

Collectivités affiliées	87
Collectivités non affiliées	91
Conseil Départemental	65
Mairie de La Rochelle	14
CDA de La Rochelle	7
OPHLM La Rochelle*	5

*recrutés via CDI de droit privé

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



2016 en quelques chiffres

- **531** offres publiées par les collectivités, dont **246** portant sur la catégorie C
- **783** demandes validées, soit une moyenne de **65** demandes mensuelles

La promotion de l'emploi territorial

Le Centre de Gestion remplit une mission générale d'information de l'emploi territorial auprès de tout public dont 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, FIPHFP, 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 du site emploi territorial. En outre, le Centre de gestion assure et facilite la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs publics. Il veille ainsi à la 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

L'objectif des entretiens avec le service Emploi est double : d'une part, cette rencontre permet aux gestionnaires de détecter des profils intéressants avant de les transmettre aux collectivités, et d'autre part, les demandeurs d'emplois prennent connaissance des employeurs potentiels en fonction de leur profil. Le Gestionnaire et Conseiller à l'emploi leur délivre des conseils pour que leur candidature soit plus pertinente et plus adaptée au secteur public. L'accompagnement mis en place par le service Emploi porte ses fruits et les résultats de l'année 2016 démontrent son efficacité.

En 2016, le service emploi a ainsi développé et confirmé son rôle d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans la rédaction de leur candidature et le ciblage des employeurs potentiels. L'objectif 2017 est de réaliser des simulations d'entretien pour préparer au mieux les candidats à se présenter à un jury de recrutement et répondre aux questions spécifiques à la fonction publique territoriale, et les orienter à présenter des concours.

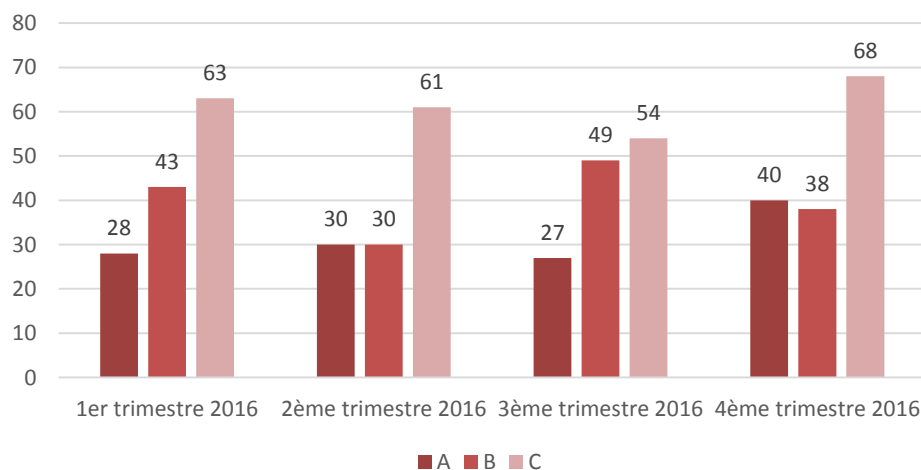
Formation Secrétaire de maire

Cette formation, mise en place depuis 2001 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 **150** candidatures, **20** stagiaires ont été retenus par le Centre de Gestion, majoritairement de sexe féminin pour **90 %** d'entre eux, issus pour la plupart d'études supérieures (**90 %**), lauréats de concours, demandeurs d'emploi ou en reconversion professionnelle, pour suivre la formation de quatre mois, en alternance, dispensée par le CNFPT.

- **108** candidats reçus, soit une moyenne de **9** par mois, pour alimenter le vivier
- **19** candidats reconnu RQTH, **8** lauréats de concours et **8** agents en reclassement
- **40 %** des candidats ont été reçus à un entretien et un tiers a retrouvé un poste

Nombre d'offres publiées par catégorie



Développement de l'apprentissage



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

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

4 Partenariats

- 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 pour une aide au financement du poste de développeur de l'apprentissage. Une nouvelle demande a été déposée auprès des services de la Région pour l'attribution d'une subvention pour couvrir le second semestre 2017.
- 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

- 7 autres manifestations** liées à l'emploi, au recrutement et à l'apprentissage sous forme de petits déjeuners, forums, salons, tables rondes, jobs datings.
- L'apprentissage a été présenté à **143 personnes**, représentant au total **127 mairies et établissements publics**.
- Des rendez-vous individualisés

Accompagnement des collectivités affiliées au Centre de Gestion

27 collectivités ont ainsi pu bénéficier de l'accompagnement du service apprentissage du Centre de Gestion et du développeur de l'apprentissage dans la gestion de dossiers liés 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 **36, 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

- 10 maîtres d'apprentissage** dont 3 encadrent des apprentis en situation de handicap 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)

2016 en quelques chiffres...

Ont été recrutés :

- 36** apprentis dont **4** apprentis en situation de handicap
- 27** collectivités accompagnées

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



2016 en quelques chiffres ...

(En Nouvelle-Aquitaine) :

- 4 040 offres
- 17 200 déclarations
- 9 200 décisions de recrutement saisies

Dans le cadre de leur mission obligatoire d'observatoire et d'analyse de l'emploi public territorial (Loi déontologie 2016), les douze Centres de Gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine se sont dotés d'un Observatoire Régional de l'Emploi et la Fonction Publique Territoriale. Son animation et son pilotage sont confiés au Centre de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques.

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-Adjointes des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale), afin de représenter les Centres de Gestion de la région. Dans ce cadre, un groupe de travail a été mis en place en fin d'année 2016 afin de redéfinir certains indicateurs du Bilan Social.

Bilan Social



L'année 2016 a été une nouvelle année de campagne de collecte des rapports sur l'état des collectivités (REC), plus communément appelé Bilan Social. Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a mis en ligne sur son site internet un outil permettant de réaliser ce bilan social, les guides de saisies et une F.A.Q. Le taux de retour « effectifs » est de 83 %.

Nouveauté 2016 : Création de cinq outils thématiques permettant de réaliser des synthèses Bilan Social à la demande de la collectivité :

- Synthèse du Bilan Social
- Synthèse sur l'égalité professionnelle
- Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail
- Synthèse sur les risques psychosociaux
- Synthèse sur l'absentéisme



Publications

Un Panorama de l'Emploi Public Territorial a été publié lors de la Conférence Régionale de l'Emploi organisée le 1er décembre 2016, à Angoulême, par les Centres de Gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine. 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 baromètre semestriel de l'emploi a également été réalisé au niveau régional. Par ailleurs, l'étude régionale des Bilans Sociaux 2013 a permis de dresser des tendances représentatives des effectifs territoriaux et des pratiques de gestion des ressources humaines.

Site Emploi Territorial – Module « Statistiques »



Développé en étroite collaboration avec le Centre de Gestion de l'Isère, le module statistique du site emploi territorial a été présenté aux Centres de Gestion lors des « 10 ans » du site emploi-territorial.fr

Site de l'Observatoire

Un site internet dédié à l'Observatoire a été créé :

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

R.I.F.S.E.E.P.

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime, en collaboration avec le CIG Versailles, a développé un outil de cotations de postes permettant aux employeurs publics de mettre en place le nouveau régime indemnitaire. Une cinquantaine de collectivités disposent, à ce jour, de l'outil. Les ateliers de présentation se dérouleront courant 2017. Par ailleurs, une démonstration de l'outil a eu lieu au CDG17 pour une dizaine de Centres de Gestion ainsi que pour le conseil régional.

Concours et examens professionnels



2016 en quelques chiffres

- 4 opérations organisées
- 939 admis à concourir
- 156 intervenants mobilisés :
96 correcteurs
24 membres du jury
36 surveillants
- 24 jours d'épreuves
- 6 réunions de jury

276 lauréats, dont **66 %** des lauréats sont d'origine du Poitou-Charentes (42 % 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 transférés de catégories A et B, dans le cadre de l'inter région du Grand Sud-Ouest.

Le calendrier prévisionnel 2016 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.

Un concours de catégorie B et trois examens professionnels de catégorie C ont été organisés par le Centre de Gestion 17 :

Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe spécialités « Bibliothèque » – « Musée » et « Archives » organisés pour les Centres de Gestion de l'inter région du grand Sud-Ouest

* 62 postes ouverts
* 817 dossiers instruits
* 664 admis à concourir

* 391 présents à la première épreuve
* 62 lauréats

Examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint territorial du patrimoine de 1^{ère} classe organisé pour les Centres de Gestion du Poitou-Charentes et du Limousin

* 43 dossiers instruits
* 39 admis à concourir

* 32 présents à l'écrit
* 28 admis

Examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint technique territorial de 1^{ère} classe organisé pour les Centres de Gestion du Poitou-Charentes et du Limousin

Spécialité « Mécanique, électromécanique » :
* 25 dossiers instruits
* 25 admis à concourir
* 23 présents à l'écrit
* 21 admis

Spécialité « Conduite de véhicule »
* 213 dossiers instruits
* 211 admis à concourir
* 200 présents à l'écrit
* 165 admis

Coopération régionale et Inter régionale

Pour répondre aux besoins des collectivités et établissements publics de Charente-Maritime, **29 concours et 19 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 2016, pour toutes les opérations confondues, **90% environ des candidats** se sont préinscrits depuis le site internet. Ce chiffre conforte le projet du Centre de Gestion d'aboutir à un système totalement dématérialisé.

Les sélections professionnelles – Bilan de la 4^{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 2016 :

Nombre de sessions ouvertes : **2**

Nombre de collectivités et établissements concernés : **2**

Nombre de postes ouverts : **29**

Filières	Grades concernés	Postes	Inscrits	Aptes
Administrative	Attaché territorial	9	2	0
	Rédacteur territorial principal de 2 ^{ème} classe	1	0	/
	Rédacteur territorial	4	0	/
	Adjoint administratif territorial de 1 ^{ère} classe	1	0	/
Technique	Ingénieur territorial	3	1	1
	Technicien territorial principal de 2 ^{ème} classe	3	0	/
	Agent de maîtrise territorial	1	0	/
	Agent technique territorial de 1 ^{ère} classe	4	0	/
Médico-sociale	Psychologue territorial de classe normale	1	0	/
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	2	0	/

Le contrat d'assurance groupe

2016 en quelques chiffres

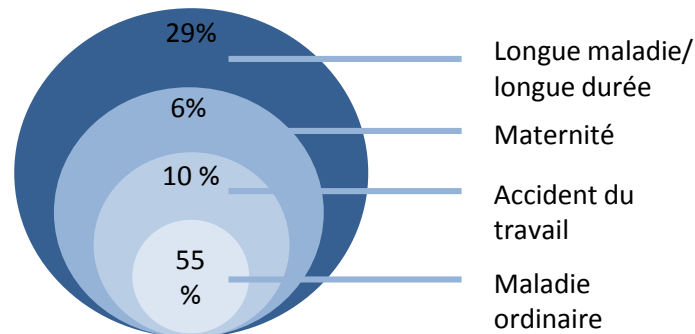
- **466** collectivités assurées
- **6 516** agents CNRACL
- **1 772** agents IRCANTEC
- **13** rendez-vous réalisés
- **1595** frais médicaux saisis
- **6410** prestations saisies
- **8005** documents reçus (internet)
- **19 700** documents reçus (papier)
- **42** collectivités en déclaration internet
- **11** campagnes de communication

L'année 2016 a été marquée par le renouvellement du marché d'assurance groupe pour 4 ans, dans le cadre de la procédure de marché public lancée en février et achevée en septembre 2016. Il s'agit d'un contrat d'assurance permettant aux collectivités d'obtenir le remboursement des prestations statutaires versées aux agents et à leurs ayants-droits lors des congés pour indisponibilité physique. Le Centre de Gestion a retenu l'offre Generali (assureur) associé à SOFAXIS (courtier) à compter du 1^{er} janvier 2017.

L'absentéisme

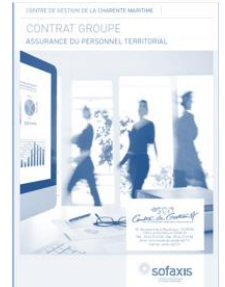
595 agents ont été absents durant toute l'année 2016, ce qui représente un taux d'absentéisme de 9,1 %. La durée moyenne d'un arrêt est de **35,6** jours pour les agents CNRACL et **33,1** jours pour les agents IRCANTEC.

REPARTITION DES JOURS D'ARRÊT



Services utilisés

- **34** sollicitations juridiques/prévention
- **36** études statistiques
- **37** contre-visites
- **113** expertises médicales
- **13** programmes « Soutien psy/maintien dans l'emploi »
- **15** recours contre tiers
- **15** formations/sensibilisations
- **848** supports pédagogiques fournis



Secrétariat de la commission départementale de réforme



Le secrétariat de la commission de réforme est assuré par le Centre de Gestion pour les collectivités obligatoirement et volontairement affiliées au Centre et pour les collectivités adhérentes au socle de prestations prévu à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. La commission de réforme est compétente à l'égard des seuls fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Elle est saisie pour avis sur l'imputabilité au service d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle émet également un avis sur la mise à la retraite pour invalidité des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Elle est également consultée chaque fois qu'un texte réglementaire le prévoit.

2016 en quelques chiffres

- **531** dossiers statués en séance
- - **12 %** de dossiers instruits par rapport à 2015
- **12** séances
- **45** dossiers par séance
- **47** heures d'assistance juridique statutaire
- **61 %** proportion des collectivités non-affiliées
- **39 %** proportion des collectivités affiliées

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2016
Conseil Départemental	96
Mairie de La Rochelle	77
CCAS de La Rochelle	24
CDA de La Rochelle	18
Mairie de Rochefort	29
CCAS de Rochefort	2
Mairie de Royan	13
CCAS de Royan	0
Mairie de Saintes	28
CCAS de Saintes	12
EID Atlantique	0
Région Poitou-Charentes	22
Collectivités affiliées au CDG	210
Total	531

Secrétariat du comité médical départemental



Le secrétariat du comité médical est assuré par le Centre de Gestion pour les collectivités obligatoirement et volontairement affiliées au Centre et pour les collectivités non affiliées adhérant au socle de prestations prévu à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Cette instance examine les dossiers médicaux des agents et émet des avis motivés sur les droits à congé de maladie des agents et leur situation médicale en cours et à l'issue de ces congés, son rôle est consultatif et ne lie pas la collectivité.

2016 en quelques chiffres

- **1 253** dossiers statués en séance
- **1 583** cas de saisine
- **24** séances
- **52** dossiers par séance
- **131** heures d'assistance juridique statutaire
- **48 %** proportion des collectivités non-affiliées
- **52 %** proportion des collectivités affiliées

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2016
Conseil Départemental	148
Mairie de La Rochelle	180
CCAS de La Rochelle	66
CDA de La Rochelle	53
Mairie de Rochefort	27
CCAS de Rochefort	7
Mairie de Royan	20
CCAS de Royan	5
Mairie de Saintes	35
CCAS de Saintes	21
EID Atlantique	1
Région Poitou-Charentes	41
Collectivités affiliées au CDG	649
Total	1 253

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP

La convention triennale de partenariat avec le FIPHFP 2013-2015, ayant atteint ses objectifs sur l'ensemble des axes définis, un projet de renouvellement de la convention pour trois nouvelles années a été validé par le FIPHFP le 03 mars 2016, permettant de financer les actions du Centre de Gestion en faveur du recrutement pérenne et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.



2016 en quelques chiffres

- **52** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités
- **236 000 €** obtenus pour leur bénéfice
- **4540 €** par dossier
- **91** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers complexes de maintien dans l'emploi, reclassement

Favoriser le recrutement			2014	2015	2016	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	Objectifs		37	35	34	106
	Réalisés		50	44	61	155
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct		7	7	5	19
	CAE/CUI		27	14	39	80
	Apprentis		5	5	3	13
	Autres		11	12	14	37
Dont accompagnés par Cap Emploi			20	23	37	80
Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi			2014	2015	2016	Total
	Objectifs		50	50	67	167
	Réalisés		51	38	44	133
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire			37	22	23	82
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement			88	60	67	215



Favoriser la mise en accessibilité des locaux professionnels :

- **4 dossiers de financement** montés en 2016
- **149 000 €** obtenus pour les collectivités concernées

La protection sociale complémentaire



2016 en quelques chiffres

- **103** collectivités adhérentes
- **1 234** 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 2016, **103 collectivités** adhèrent à la convention de participation (comme en 2015), soit **49,52 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 234 agents ont souscrit à ce contrat (1 203 en 2015), soit une **augmentation de 2,58 %.**

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 2016.

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 2016. Leurs sollicitations portent sur l'évaluation des risques professionnels (65 demandes), la conduite d'engins (36), la formation sécurité (28) et sur les risques psychosociaux (RPS) (18)

Partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Depuis le début du partenariat, **près de 440 collectivités** ont mis en place une démarche de prévention des risques professionnels et ont pu bénéficier de financements de la part de ce partenaire.

2016 en quelques chiffres

- **440** collectivités ont mis en place une démarche de prévention
- **1 300 000 €** de subvention accordée par le FNP pour ces collectivités depuis 2012

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 2016 a permis d'atteindre l'objectif de 15 % 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 (DERP). 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

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

Suite à l'accroissement des activités du service, cette mission est proposée aux collectivités. L'autorité territoriale doit désigner 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 propose toutes les mesures qui lui paraissent nécessaires.

Dans ce cadre, elle peut passer une convention avec le Centre de Gestion. **Près de 10 collectivités sont en cours de conventionnement sur l'année 2016,**

L'accessibilité des locaux professionnels

En partenariat avec le FIPHP, le Centre de Gestion accompagne les collectivités du département dans le montage des dossiers de financement liés à l'accessibilité des locaux professionnels.

103 DOSSIERS TRAITES

Le séminaire de la prévention

Comme chaque année, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime organise un séminaire sur la prévention à destination des assistants de prévention du territoire.

Le 13 décembre 2016, le séminaire a rassemblé 230 personnes, autour des thématiques suivantes :

- Les risques routier : les conduites d'engins et de véhicules
- Prévenir la violence interne au travail

La prévention des risques psychosociaux



En 2015, un chargé de prévention des risques psychosociaux a été recruté au CDG 17 afin d'étoffer l'offre de service aux collectivités.

Ainsi, quatre type d'intervention sont proposés afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents et l'efficacité des collectivités du département.



Démarche d'évaluation et de prévention

Depuis l'accord-cadre de 2013, et la circulaire du 25 juillet 2015, les collectivités territoriales doivent évaluer leurs risques psychosociaux (stress, violences, harcèlement, burn-out...) et proposer un plan d'actions, à inscrire dans leur Document Unique.

En 2016, 9 collectivités ont été accompagnées par le CDG 17 pour une démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux.

Selon l'effectif, la démarche s'articule autour d'un questionnaire et des entretiens collectifs, pour ensuite aboutir à un plan d'actions. Ces projets durent entre 6 et 12 mois en moyenne, et sont subventionnées sous certaines conditions par le FNP.

Accompagnements collectifs

En parallèle des démarches de prévention, le CDG 17 propose aussi des accompagnements visant à gérer les situations de tensions existantes au travail.

Cette année, le psychologue du travail a mis en place 5 accompagnements collectifs, sur les thématiques suivantes :

- ✓ diagnostic ciblé
- ✓ médiation de conflit
- ✓ groupe de parole

Ergonomie

En 2016, 4 collectivités ont sollicité une intervention en ergonomie sur un ou plusieurs postes de travail, dans des services différents : Restaurant Scolaire, Médiathèque, Etat-Civil, Police Municipale.

A chaque fois, des observations sur site, des groupes de travail et une étude sur plan/maquette sont utilisés afin d'envisager des nouveaux aménagements adaptés à l'activité des agents.

Accompagnements individuels

En complément des accompagnements proposés par les assureurs, et sans se substituer à un suivi médical ou psychothérapeutique, le psychologue du travail du CDG 17 propose des entretiens individuels confidentiels afin d'aider les agents qui le souhaitent à faire face à des difficultés professionnelles.

En 2016, le psychologue du travail a suivi 12 agents pour des accompagnements à court ou moyen termes (1 à 5 entretiens, selon un rythme mensuel), pour des problématiques liées à la charge de travail, aux relations avec les collègues et l'encadrement, ou dans le cadre d'un retour à l'emploi, après un long arrêt maladie.

Les partenariats

Le Fond National de Prévention (FNP)

En plus de subventionner les démarches RPS des collectivités, le FNP a conventionné avec le CDG 17 sur deux nouveaux projets :

- ✓ une enquête RPS départementale
- ✓ un site internet dédiée à la Qualité de Vie au Travail pour la Fonction Publique Territoriale

L'association des Maires de France (AMF)

En 2016, en partenariat avec l'AMF, deux modules de formation sur l'identification et la gestion des risques psychosociaux ont été proposés aux élus de Charente-Maritime.

L'association Nationale des Directeurs des CDG (ANDCDG)

Le CDG17 a participé à la rédaction d'un ouvrage collectif, réunissant divers préventeurs de Centres de Gestion, et consacré à la prévention et la gestion des RPS, en faisant un focus sur les spécificités de la fonction publique territoriale, aboutissant à la publication d'un guide : « La prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique territoriale ».



Le service chômage



2016 en quelques chiffres

- **1711** prestations réalisées en 2016. Une augmentation de l'activité de **près de 4%**
- **35 conventions** avec les collectivités du département (+94 % par rapport à 2015)

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.

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.

Toutes études de cas confondues, et malgré l'absence de réactualisation au 1^{er} juillet 2016 sur décision de l'UNEDIC, il apparaît que l'activité du service est toujours en progression : **+3,76%** par rapport à 2015.

	2014	2015	2016
Droit initial	94	132	160
Cumul avec l'activité réduite	305	395	537
Suivi mensuel	633	894	924
Réactualisation	123	173	6
Reprise ou réadmission ou mise à jour	31	31	47
Conseil juridique	8	16	25
Indemnité de licenciement	4	8	12
Total	1 198	1 649	1 711

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

Depuis le 5 septembre 2016, un nouvel agent a été recruté pour renforcer l'équipe (0,3 ETP).

La paie à façon



2016 en quelques chiffres...

- **171** collectivités et établissements adhérent au service
- **2823** bulletins de salaires mensuels

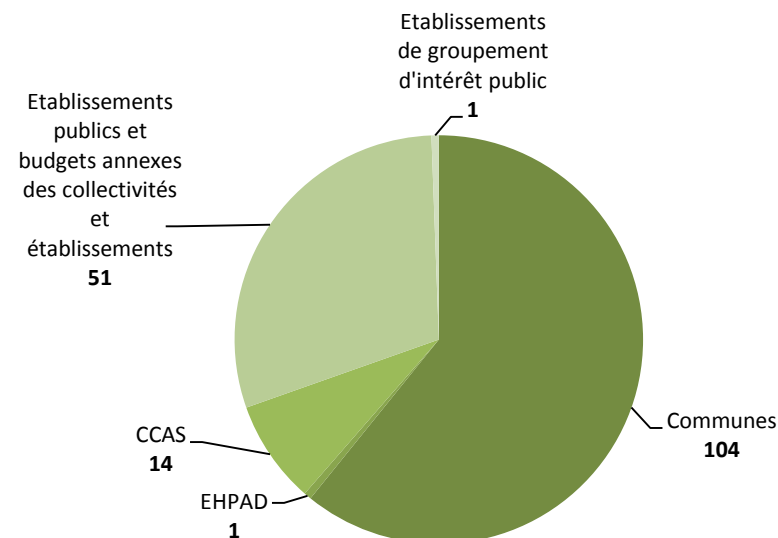
Le service assure, sous convention, la prestation paie pour les collectivités qui le souhaitent. La paie à façon consiste en :

- 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, ATIACL, 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 2016, 171 établissements « paie » dont 153 collectivités et 18 budgets annexes ont adhéré au service, 33 881 bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de 2 823 bulletins mensuels (+1 580 unités par rapport à 2014), soit une augmentation de la production d'environ 4,89 % entre 2014 et 2016.

Répartition des structures "paies"



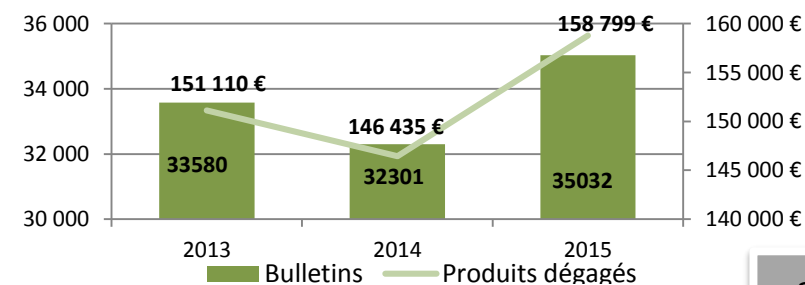
Tarification

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 785 bulletins pour l'année 2016. La prestation est fournie moyennant une participation de **6,00 €** par mois et par bulletin.

Les produits dégagés en 2016 s'élèvent à 153 682.50€, soit une diminution d'environ 3.22 % par rapport à 2015.

Evolution de l'activité du service sur 3 ans



La prise en charge des fonctionnaires momentanément 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 à temps complet rattaché au Centre Communal d'Action Sociale de Saint Savinien, est pris en charge par le Centre de Gestion. Il est placé en congé de longue maladie.

Un nouvel agent a été pris en charge, à compter du 1^{er} juin 2016, Il s'agit d'un adjoint administratif à temps complet, dont le Centre Communal d'Action Sociale de La Tremblade a supprimé l'emploi.

Enfin, un attaché principal, déchargé de fonctions par la Ville de Saint Georges de Didonne, a été pris en charge du 1^{er} mai 2016 jusqu'au 5 décembre 2016, date à laquelle il a sollicité un congé spécial.

Il est à signaler que deux adjoints techniques du SIVOS ABCE sont placés en surnombre depuis le 1^{er} octobre 2016, suite à la suppression de leurs emplois. Ils pourraient être pris en charge, à l'issue de l'année de surnombre.

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 2016, **16,43 % 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

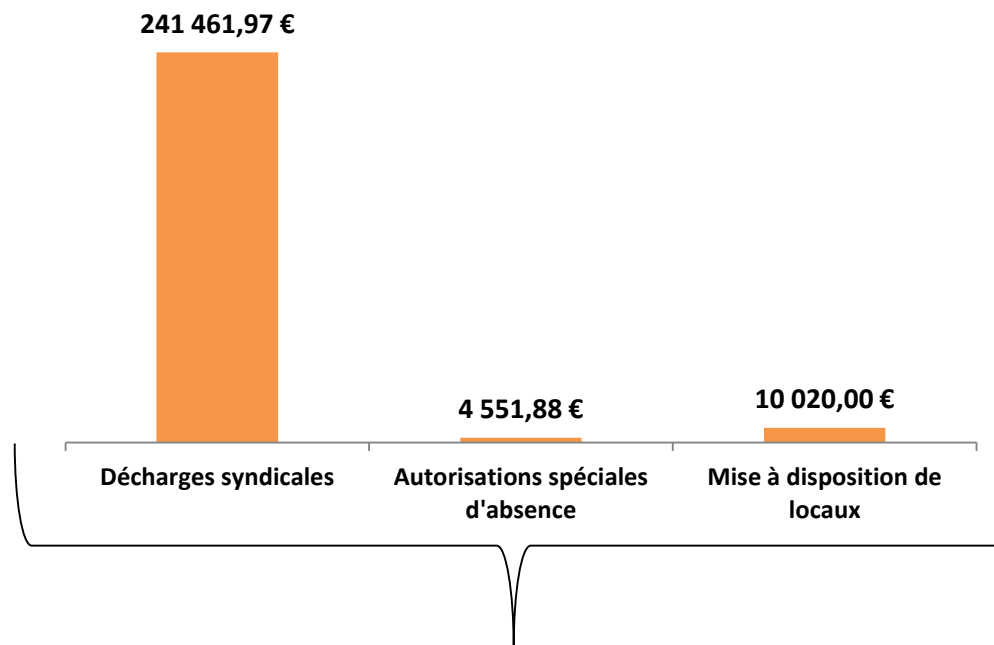
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2016, cela a représenté **241 461,97 €** 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 **4 551,88 €** en 2016.

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 **10 020 €** en 2016.



256 033,85 € est consacré à ces activités, soit **17,10 %** des cotisations versées au Centre de Gestion

Ressources humaines



Le Centre de Gestion c'est :

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

Les effectifs du Centre de Gestion

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	
Ingénieur 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 2016, 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 2016 est de l'ordre de 7 000 €.

Formations	Organismes de formation	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Coûts (€)
Régime indemnitaire RIFSEEP	Adiaj	2	1	330,75
Création système d'affichage numérique	ACT services	1	2	324,00
Stage Union – CDG - PPCR	CNFPT	5	1	
Rédaction de lettres administratives et de courriels	CNFPT	1	2	
Rencontre professionnelle RH	CNFPT	1	0,5	
GRH 2000+ - Décideur	CIRIL	8	1	1250,00
Cycle chargé de l'inspection santé et sécurité au travail – Journée d'information	CNFPT	1	0,5	
Cessation de fonctions tous statuts	ADIAJ	8	2	4000,00
Téléformation - Paie	EPL CIRIL	1	1	465,00
Le métier de chargé d'inspection en santé et sécurité au travail	CNFPT – INSET (Angers)	1	4	
Formation contrat de proximité – Information Chorus Pro Asap	Berger-Levrault	2	1	
Les jeunes, une valeur ajoutée pour la FPT	CNFPT	2	1	
Total			17	6369,75 €

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

2016 en quelques chiffres

- **1 189** visiteurs dans l'année (+ 23 % par rapport à 2015), soit **une centaine** de visites mensuelles en moyenne
- **17 390** appels téléphoniques comptabilisés
- **16 078** courriers postaux reçus, auxquels s'ajoutent les courriers électroniques et **41 202** 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

La conduite de réunions



Au cours de l'année 2016, le Directeur du Centre de Gestion a participé à **149 réunions** sur des thèmes assez variés : contrat d'assurance groupe, socle commun des compétences, coopération régionale et interrégionale, organisation des concours et examens professionnels, prévention des risques professionnels, mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et du protocole d'accord Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), ...

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.



Le budget



2016 en quelques chiffres

- **18 572 317,76 €** de budget de fonctionnement
- **8,06 %** part des cotisations obligatoires des collectivités
- **1 057 664,20 €** de budget d'investissement

Le budget du Centre de Gestion a été adopté lors de la réunion du Conseil d'Administration du 30 mars 2016. En 2016, le compte administratif s'élève à **18 572 317,76 €**, la part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées à ce budget représente **8,06%**.

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