

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

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 2017 3

Réunions du Conseil d'administration 4

5 Panorama des collectivités

6-7 La vie du Centre de Gestion

Les faits marquants 6

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

11-16 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 » 16

17-23 Le recrutement et l'emploi

Service des missions temporaires 17

Pôle emploi – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC) 18

Développement de l'apprentissage 19

Observatoire de l'emploi en région Nouvelle-Aquitaine 20

Concours et examens professionnels 21

24-30 La santé et la protection sociale

Le contrat d'assurance groupe 24

Secrétariat de la commission départementale de réforme 25

Secrétariat du comité médical départemental 26

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP 27

La protection sociale complémentaire 28

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention 29

La prévention des risques psychosociaux 30

31 Le service chômage

32 La paie à façon

33 Les activités diverses

Le droit syndical 33

34-37 Les ressources humaines et internes

Ressources humaines 34

La prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi 35

Ressources internes 36

Le budget 37

Composition du Conseil d'administration 2017

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 GIRAudeau 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

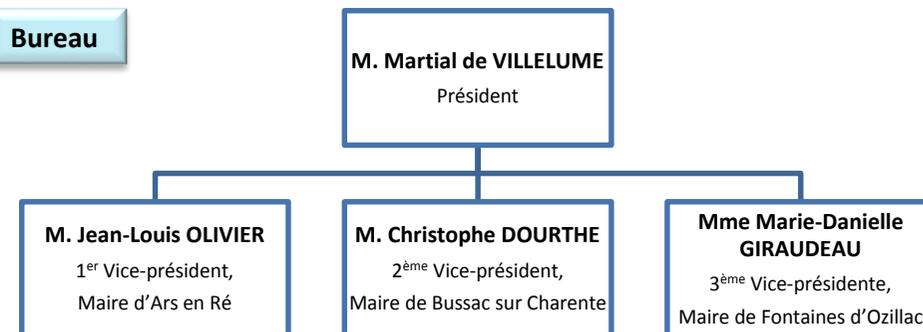
M. Alexandre GRENOT
Conseiller Départemental

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

Délibérations du Conseil d'administration du 21 mars 2017

Compte administratif 2016 - Budget principal - Résultat de l'exercice 2016 - Approbation du compte de gestion du budget principal 2016

Compte administratif 2016 du budget du Centre de Gestion coordonnateur - Résultat de l'exercice 2016 - Approbation du compte de gestion du budget du Centre de Gestion coordonnateur 2016

Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences - Bilan administratif et financier - Année 2016

Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois

Formation en alternance des secrétaires de Mairie

Contrat d'assurance des risques statutaires (2017-2020) - Délégation de gestion - Protocole de partenariat entre le Centre de Gestion et SOFAXIS

Convention relative à diverses prestations assurées par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime pour le compte du Syndicat Mixte de la Boutonne

Affectation du résultat 2016 - Budget primitif principal 2017

Affectation du résultat 2016 - Budget primitif du Centre de Gestion coordonnateur 2017

Délibérations du Conseil d'administration du 25 septembre 2017

Approbation du rapport d'activité de l'année 2016

Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Administration Générale – Concours – Suivi des lauréats de concours

Administration Générale – Concours – calendrier régional 2018

Accueil d'un apprenti

Demandes d'admission en non-valeur

Secrétariat des instances médicales – Agents relevant du Conseil régional (flux financier entre Centres de Gestion)

Mission apprentissage – Demande de subventions du Fonds Social Européen (FSE) pour les années 2018-2020

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

Convention entre le CNFPT et le Centre de Gestion relative aux modalités d'exercice des comités médicaux

Convention avec le CIG Grande Couronne – Nouvel outil du bilan social

Convention de mise à disposition par le département de vélos à assistance électrique et vélos traditionnels aux personnels des entités de la Maison de la Charente-Maritime

Délibérations du Conseil d'administration du 11 décembre 2017

Prolongation du contrat avec l'Alliance de l'Est informatique

Renouvellement de la convention-institutive relative au développement et au fonctionnement du site « www.emploi-territorial.fr » créée entre le CNFPT et six Centres de Gestion

Actualisation du tableau des effectifs - Mesures diverses

Mise en place du RIFSEEP

Fixation des tarifs 2018

Nouvelle mission obligatoire du référent déontologue - Mise à disposition du référent déontologue auprès des collectivités affiliées et non affiliées

Participation du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime à l'expérimentation nationale de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) aux recours contentieux

Affiliation volontaire du Syndicat Mixte des Ports de commerce de Rochefort et Tonnay-Charente au Centre de Gestion



2017 en quelques chiffres...

- 3 réunions du Conseil d'administration
- 30 délibérations adoptées

Panorama des collectivités

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

688 communes et établissements publics affiliés

466 communes

222 établissements

dont **4 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)
- Syndicat Mixte de la Boutonne (SYMBO)

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

Au 31 décembre 2017, **11 collectivités et établissements publics non affiliés** adhèrent au socle commun de compétences.



CDA de La Rochelle



Ville de La Rochelle



CCAS de La Rochelle



Conseil Départemental de
la Charente-Maritime



Ville de Saintes
et son CCAS



Ville de Rochefort et
son CCAS



Etablissement Interdépartemental
de la Démoustication



Ville de Royan
et son CCAS

Les faits marquants

Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) : Mise en œuvre en 2017 pour les fonctionnaires de catégories A (hors filière médico-sociale) et C

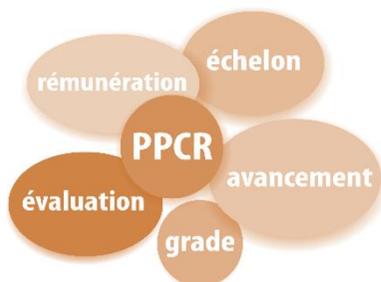
Le PPCR, qui modifie par voie de décrets les statuts particuliers des cadres d'emplois, a réformé l'organisation de la carrière des fonctionnaires.

Cette thématique a fait l'objet de **nombreuses informations** sur le site Internet (rubrique dédiée, Flash Actualité), mais également **directement auprès des collectivités**.

La parution progressive des textes au cours de l'année a nécessité la **mise à jour régulière** des fiches de reprise des services publics ou privés, du logiciel CIRIL, du guide portant sur cette réforme et de la notice relative aux avancements de grade 2017.

Les **Commissions administratives paritaires** ont été amenées à connaître des tableaux d'avancement au rythme de la parution des décrets.

Il est à noter que la troisième vague de mesures devant intervenir en 2018 a été **reportée d'une année**, par décrets du 21 décembre 2017 parus au Journal Officiel le 23 décembre 2017.



Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : Un accompagnement soutenu du Centre de Gestion

L'ANDCDG, le CIG de la Grande Couronne et le Centre de Gestion de la Charente-Maritime ont mis au point un outil de cotation de postes pour faciliter la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) par les collectivités.

Après des réunions de présentation de la réglementation en septembre et octobre 2016, des **ateliers** ont été organisés, en 2017, à destination des collectivités affiliées ou non au Centre de Gestion. **Neuf** groupes de travail ont été constitués, notamment avec la ville de Saintes, la région Nouvelle Aquitaine, plusieurs intercommunalités et des communes de toute strate démographique. La ville de Marans a sollicité un **accompagnement renforcé** sur l'utilisation de l'outil et la réglementation applicable, formalisé par **une convention**.

Une centaine de collectivités et établissements publics employant moins de 50 agents ont saisi en 2017 le Comité technique départemental de cette question. La majorité de ces dossiers a fait l'objet d'un **avis sous réserve**, présentant des recommandations.

Enfin, près de **250** demandes formulées ont été traitées par le service Juridique. Elles portaient principalement sur les modalités de mise en œuvre, les possibilités de cumul avec d'autres primes et les conséquences des différents congés sur son versement.



Les faits marquants

CNRACL : Réunions des 23 et 24 novembre 2017

Dans le cadre de son partenariat avec la CNRACL, le Centre de Gestion a organisé, **les 23 et 24 novembre 2017**, des séances d'information à destination des fonctionnaires CNRACL âgés de 60 ans et plus.

L'âge moyen des fonctionnaires communaux en Charente-Maritime, au 31 décembre 2016, **était de 47 ans et 7 mois**. Par ailleurs, **un fonctionnaire sur 6** devrait partir à la retraite **d'ici 2020**, et **2 sur 5 d'ici 2025**.

Leur retraite doit donc se préparer, s'anticiper... Ces rencontres ont été l'occasion d'informer les agents sur la réglementation et de leur fournir les outils pour les accompagner dans leurs choix.

L'animation de cette réunion a été assurée par Madame RICHAGUE de la Caisse des Dépôts et Consignations, et Madame GATEL du service Retraites du Centre de Gestion.

Près de **300** agents ont assisté aux quatre réunions organisées sur les secteurs de Saintes et La Rochelle.



Séminaire des assistants/conseillers de prévention du 14 décembre 2017

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a organisé un séminaire à destination des assistants/conseillers de prévention.

Le 14 décembre 2017, accueillis au foyer rural de Pont l'Abbé d'Arnoult par Messieurs Christophe DOURTHE, Vice-Président du CDG17 et Bernard MANCEAU, Directeur Régional du CNFPT, plus de 270 personnes ont ainsi participé à ce séminaire, organisé en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et le Fonds National de Prévention (FNP) de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), portant sur les deux thématiques suivantes :

- « **Le Sauveteur Secouriste du Travail (SST)** »
- « **La Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)** ».

En plus d'apporter des éléments de connaissances sur les méthodes, outils et réglementations en vigueur dans ces domaines, l'objectif était de sensibiliser les acteurs locaux au fait qu'une prévention durable, précoce et active dans les services garantissait un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents.



La gestion des carrières au cœur des missions du CDG



2017 en quelques chiffres...

8 092 carrières de fonctionnaires gérées dont :

- 410 catégorie A
- 647 catégorie B
- 7 035 catégorie C

19 351 arrêtés

305 nominations stagiaires établies

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 répond aux élus locaux ou à leurs collaborateurs sur **l'application des règles statutaires relatives aux 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**.

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.

19 351 arrêtés ont été établis, contrôlés et/ou enregistrés par le service en 2017, soit une moyenne de 1 612 actes par mois, dont :

- 4 086 avancements d'échelon,
- 1 271 avancements de grade,
- 8 201 reclassements indiciaires (PPCR pour la catégorie C et la catégorie A hors 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, ...).

Dans le cadre des parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR), une note présentant les nouvelles mesures, au fur et à mesure de leur parution et une notice sur les conditions d'avancement de grade ont été mises à disposition des employeurs territoriaux.

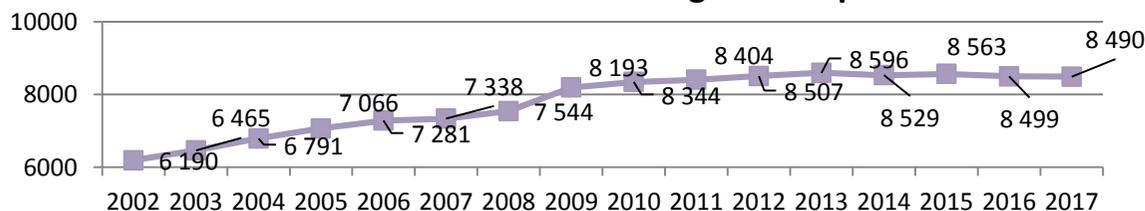
Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

En 2017, **8 490 dossiers de fonctionnaires** (représentant 8 092 agents) ont été gérés par le Centre de Gestion contre 8 499 (représentant 8 118 agents) en 2016. Le nombre de dossiers est stable.

Il est à noter que le service a enregistré :

- 536 recrutements (dont 395 nominations stagiaires -1^{er} stage-, 113 recrutements par voie de détachement),
- 267 mutations,
- 370 départs (dont 279 retraites, 91 démissions).

Evolution du nombre de carrières gérées depuis 2002



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

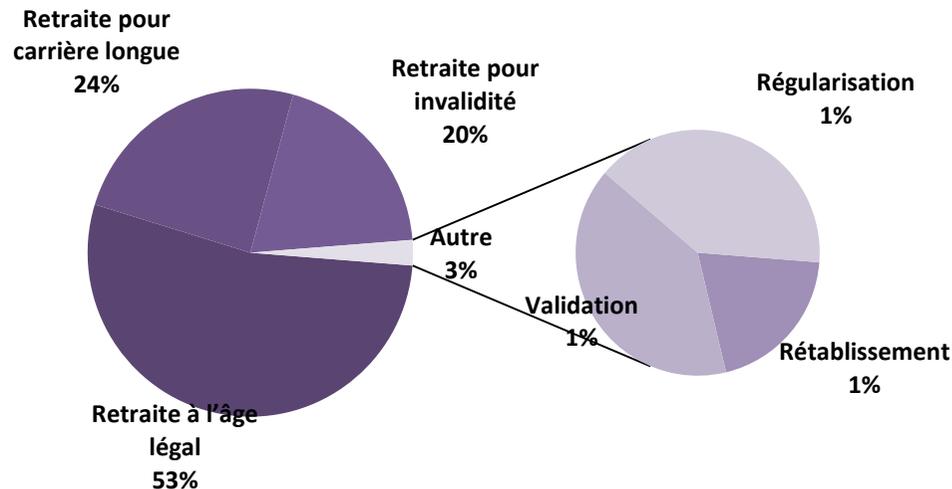


2017 en quelques chiffres...

195 dossiers retraite traités

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, 2 dossiers de validations, 2 dossiers de régularisation), le Centre de Gestion a traité, en 2017, **195 dossiers retraite** avant leur envoi à la CNRACL (+ 25,80% par rapport à 2016) et réalisé **de nombreuses études d'ouvertures de droit pour carrières longues**.

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2017



La majorité des dossiers traités et envoyés à la CNRACL concerne les pensions CNRACL à l'âge légal (**107 dossiers**) et carrières longues (**49 dossiers**), suivies des pensions pour invalidité (**39 dossiers**).

5 dossiers de simulation ont également été vérifiés.

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 **2 442 (+ 10,60%** par rapport à 2016).

Conseil et assistance juridique statutaire



2017 en quelques chiffres...

- 20 notes d'informations rédigées
- 2 256 questions traitées

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



Le service Conseil et assistance juridique 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.

Une **base documentaire** comprenant **des guides pratiques, des notes sur des thématiques spécifiques et d'actualité, ainsi que des modèles de document** est également mise à disposition sur le site Internet du Centre.

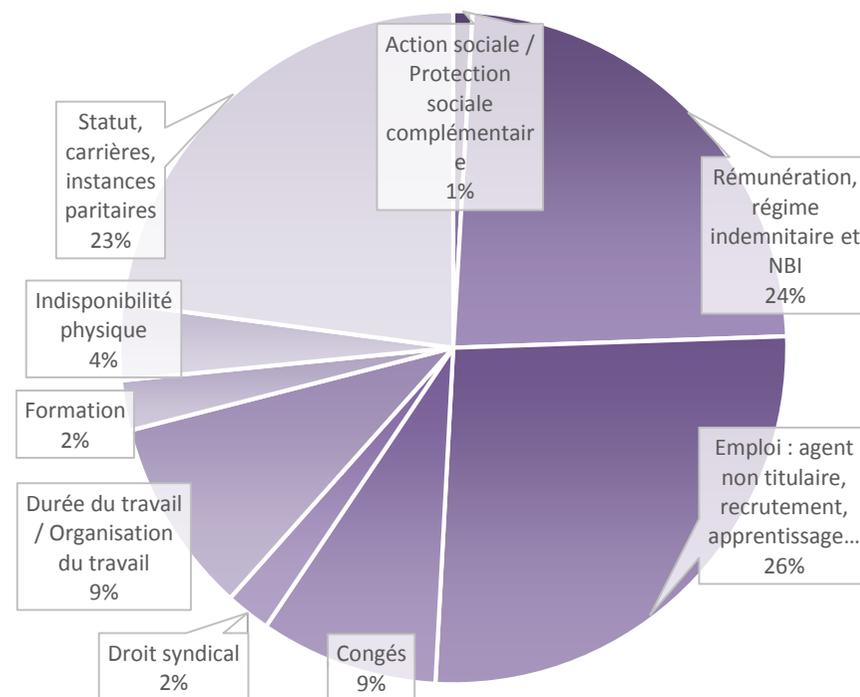
L'assistance juridique statutaire

Le service **apporte également 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 **1 493** 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 les plus fréquemment abordés concernent les règles relatives aux conditions de recrutement et de gestion des agents contractuels (**26%**), aux congés (**9%**), à l'organisation du temps de travail (**9%**), à l'indisponibilité physique (maladie, accident, ... : **4%**), à l'application des règles statutaires (**23%**) ou encore à la rémunération des personnels (**24%**), compte tenu notamment de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP).



Commissions Administratives Paritaires (CAP)



2017 en quelques chiffres...

- 16 réunions de commissions

- 446 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 décisions **individuelles** qui jalonnent la carrière des fonctionnaires territoriaux.

	Réunions	Consultations écrites
CAP A	4	4
CAP B	4	4
CAP C	8	2

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- Légère augmentation du nombre de dossiers présentés aux Commissions administratives paritaires par rapport à 2016 ;
- Augmentation depuis quatre ans du nombre de demandes de disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise (y compris les demandes de renouvellement) ;
- Augmentation confirmée des licenciements pour inaptitude physique, parfois suite à un refus de reclassement ;
- Stabilisation des demandes d'intégration directe, émanant de personnes qui souhaitent changer de poste et de filière ;
- Nette augmentation des avancements de grade, qui avait été freinée en 2016 par l'application des dispositions réglementaires prévoyant des avancements liés (examen professionnel/ancienneté) en catégories C et B.

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Avancement d'échelon				2997
Avancement de grades	32	52	1254	1338
Détachement et renouvellement de détachement (dont emploi fonctionnel)	16	2	18	36
Intégration après détachement	0	2	2	4
Intégration directe	0	2	16	18
Réintégration après détachement	0	1	3	4
Disponibilité et renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	10	23	171	204
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	1	0	9	10
Réintégration après disponibilité	1	3	11	15
Refus de disponibilité	0	0	0	0
Maintien en disponibilité	0	0	3	3
Mises à disposition	7	10	77	94
Demandes de révision compte-rendu d'entretien professionnel	0	1	3	4
Prorogation de stage	0	0	13	13
Non titularisation en fin de stage	0	0	6	6
Licenciement en cours de stage	0	0	0	0
Licenciement pour inaptitude physique	0	2	15	17
Reclassement suite à inaptitude physique	0	0	9	9
Changements d'affectation	1	0	7	8
Transfert de personnel	0	0	1	1
Total hors avancement	36	46	364	446

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.

2017 en quelques chiffres...

- 58 dossiers présentés
- 45 bénéficiaires

La promotion interne en 2017

Grades	Dossiers présentés	Bénéficiaires
Catégorie A		
Ingénieur	7	4
Catégorie B		
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (examen)	2	2
Technicien	14	7
Assistant de conservation principal de 2 ^{ème} classe (examen)	2	1
Assistant de conservation	3	1
Animateur	2	2
Catégorie C		
Agent de maîtrise à l'ancienneté (pas de quota)	19	19
Agent de maîtrise après examen (soumis à quota)	9	9

A ce tableau s'ajoute **une** réinscription sur liste d'aptitude au grade de rédacteur établie après examen

Conseil de discipline de première instance



Au cours de sa carrière, l'agent peut se voir infliger une sanction disciplinaire par l'autorité territoriale qui l'emploie, en cas de manquement à l'une de ses obligations. Pour certaines sanctions, l'avis du Conseil de discipline est requis.

En 2017, 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 :

- **3** avertissements
- **3** blâmes
- **2** 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.

En 2017, le Conseil de discipline de premier degré s'est réuni à :

- **7** reprises pour la catégorie C (**7 avis de sanction**)
- **2** reprises pour la catégorie B (**1 avis sur une insuffisance professionnelle et 1 avis de sanction**)
- **0** reprise pour la catégorie A

2017 en quelques chiffres...

- **9** dossiers examinés en Conseil de discipline
- **8** décisions prises à l'encontre de personnel, sans présentation au Conseil de discipline

Sanction envisagée	Motifs de saisine	Avis du conseil de discipline	Suite donnée à l'avis de sanction
Sanction du 2 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours Adjoint technique titulaire	Propos déplacés et irrespectueux	Sanction du 1 ^{er} groupe d'avertissement	En attente
Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	Emprunt de matériel	Sanction du 1 ^{er} groupe d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours	En attente
Licenciement pour insuffisance professionnelle Animateur principal de 1 ^{ère} classe	Insuffisance professionnelle	Avis favorable	Avis suivi
Sanction du 2 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours Technicien titulaire	Comportement inapproprié envers une salariée	Sanction du 2 ^{ème} groupe d'exclusion temporaire de fonctions de quinze jours assortie d'un sursis de 8 jours	En attente
Sanction du 2 ^{ème} groupe: abaissement d'échelon Adjoint technique titulaire	Multiples retards et absences injustifiées	Sanction du 2 ^{ème} groupe d'abaissement d'échelon	Avis suivi

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 :

L'organisation des services	<ul style="list-style-type: none">• 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
La gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place des entretiens professionnels• Plan de formation• Taux de promotion pour l'avancement de grade
La gestion de l'emploi public	<ul style="list-style-type: none">• Observatoire départemental de l'emploi public territorial

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

Suite aux réunions d'information relatives à la **mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP)** organisées dans le département, un accompagnement a été mis en place pour les collectivités qui en ont fait la demande et des outils et documents de travail ont été diffusés pour la préparation des projets de délibération, démarche qui a pris du temps.

Les saisines relatives à la modification du temps de travail portent majoritairement sur 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 2017 répondent, pour la plupart, aux besoins du service. Certaines font suite à des départs en retraite non suivis d'un recrutement.

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 (**encore 125 saisines en 2017**).



2017 en quelques chiffres...

- 5 réunions tenues
- 449 dossiers examinés

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	Nb de dossiers en 2017	% 2017
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	52	157	175	134	149	119	26,5 %
Transfert de compétences et de personnel	8	21	4	5	3	6	1,3 %
Fusions d'EPCI – communes nouvelles		6	3	6	0	0	0,0 %
Aménagement et réduction du temps de travail	11	10	8	5	6	8	1,8 %
Contrat d'apprentissage	11	11	10	14	13	13	2,9 %
Mise à disposition	3	2	2	1	1	1	0,2 %
Règlement et plan de formation	8	3	3	4	4	7	1,6 %
Compte épargne temps	11	7	10	11	8	6	1,3 %
Organisation des services	11	12	15	138	16	8	1,8 %
Présentation d'un organigramme					180	8	1,8 %
Temps partiel	8	7	7	4	2	3	0,7 %
Recours aux astreintes	2	9	8	7	11	2	0,4 %
Règlement intérieur + Charte informatique	4	7	9	10	7	8	1,8 %
Journée de solidarité	1	2	1	2	3	4	0,9 %
Entretien professionnel	0	0	1	13	11	4	0,9 %
Autorisations d'absence	1	0	1	0	2	3	0,7 %
Ratios promus/promouvables	6	19	13	85	206	125	27,8 %
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	3	1	0	0	4	0,9 %
Indemnité de départ volontaire	1	0	0	0	0	0	0,0 %
Régime indemnitaire	4	11	12	7	5	2	0,5 %
Mise en place du RIFSEEP					9	104	23,1 %
Protection sociale complémentaire	72	212	13	9	10	12	2,7 %
Convention de participation CDG		70	104	1	3	0	0,0 %
Action sociale	1	0	2	0	2	0	0,0 %
Travailleurs handicapés	1	0	1	0	0	1	0,2 %
Rapports sur la situation des agents non titulaires et programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire		20	6	0	0	1	0,2 %
Total	263	621	485	456	651	449	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, la sécurité et aux conditions de travail, sous la présidence de Monsieur Martial de VILLELUME.



2017 en quelques chiffres...

- **5 séances en CT « HS »**
- **253 dossiers examinés et présentés dont :**
 - ✓ **15** portant sur les documents uniques validés,
 - ✓ **69** portant sur des démarches de prévention (TMS, RPS, DU en cours d'élaboration...),
 - ✓ **15** portant sur des demandes de subvention auprès du FIPHFP pour une mise en « accessibilité » des locaux,
- ✓ **154** portant sur des lettres de cadrage des assistants de prévention validées

Ordres du jour récurrents

Approbation du Procès-Verbal (PV) de la séance précédente

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 prévention 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 2017
Les thématiques abordées concernaient « Formation Sauveteur Secouriste du Travail » et « Formation à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique ».

Lancement de l'enquête départementale RPS

Présentation du guide RPS de l'ANCDG

Avis sur les règlements intérieurs

Lettre de cadrage des assistants de prévention - Présentation des dossiers

Service des Missions temporaires



2017 en quelques chiffres...

- 1 936 agents employés
- 5 018 contrats édités
- 10 093 bulletins de salaires établis
- 17 722 847 € de masse salariale
- 178 agents ont bénéficié de la pérennisation de leur emploi

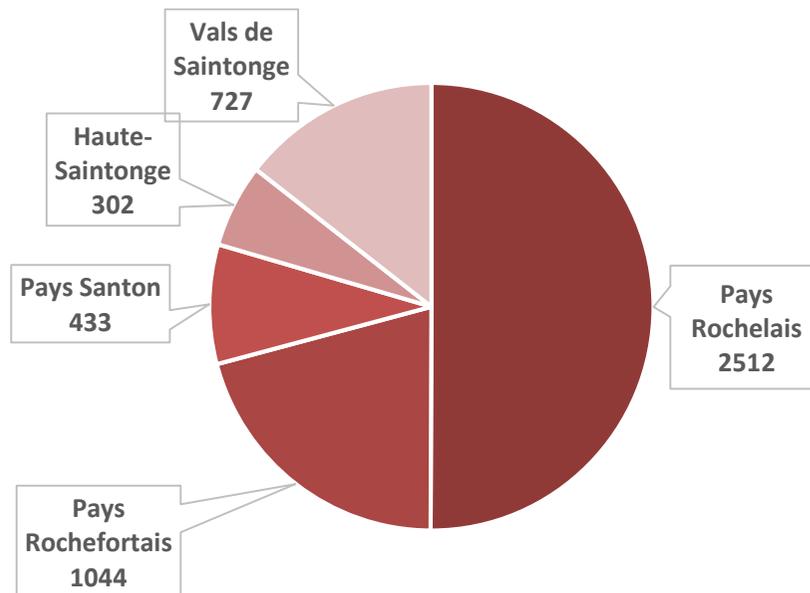
E-administration

Depuis 2013, le service 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 au contrat pour conclure à la facturation.

Activité du service des Missions temporaires

Répartition par secteur géographique

On constate une forte disparité géographique du recours au service : 2/3 de l'activité est réalisée sur une zone comprise entre le Pays Rochelais et le Pays Rochefortais. Plus on s'éloigne de cet axe, plus le recours est faible. On peut souligner, néanmoins, une progression de l'activité sur le secteur de la Haute-Saintonge (+ 17 %).



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 **682 contrats (soit 341 contrats par collectivité)**, ce qui représente **13 % de l'ensemble des contrats du service**. De même, les Établissements Public de Coopération Intercommunale (EPCI), au nombre de **neuf** dans le département, ont généré l'édition de **650 contrats, soit 13 % de l'ensemble des contrats du service**.

Répartition par filière

La majorité des remplacements concerne la filière technique (**52 %**), près du quart la filière administrative (**24 %**) et **10 %** la filière animation.

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2017, **178 agents ont ainsi vu leur emploi pérennisé**.

Depuis 2006, ce sont **2189 agents contractuels** employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont **1192 dans les collectivités affiliées et 997 dans les collectivités non-affiliées**.

Collectivités affiliées	82
Collectivités non affiliées	96
Conseil Départemental	47
Mairie de La Rochelle	39
CDA de La Rochelle	7
OPHLM La Rochelle*	3

*recrutés via CDI de droit privé

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



2017 en quelques chiffres...

- **571** offres publiées par les collectivités, dont **275** portant sur la catégorie C
- **440** demandes validées, soit une moyenne de **37** demandes mensuelles

La promotion de l'emploi territorial

Le Centre de Gestion remplit une mission générale d'information et de promotion de l'emploi territorial auprès de tout public, et notamment envers les 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, MESSIDOR missions de l'emploi, ...)

Chaque semaine, la Bourse de l'emploi est publiée sur le site du Centre de Gestion. Elle présente une synthèse des offres publiées sur le site www.emploi-territorial.fr. En outre, le Centre de Gestion assure et facilite la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs publics en fonction des besoins en ressources humaines identifiés.

L'accompagnement personnalisé

L'objectif des entretiens avec le service Emploi est double :

1. **Détecter des profils** susceptibles de répondre aux besoins des collectivités ;
2. **Accompagner les candidats** dans leur recherche d'emploi ou de mobilité (aide dans la rédaction des dossiers de candidature, propositions d'offres d'emploi, mise en relation avec les employeurs publics...).

En 2017, des **entraînements aux entretiens de recrutement** ont été proposés.

La mobilité des fonctionnaires

En 2017, **20** agents ont été accompagnés et **5** d'entre eux ont obtenu une mutation ou une mission temporaire (pour ceux en disponibilité)

L'aide au recrutement

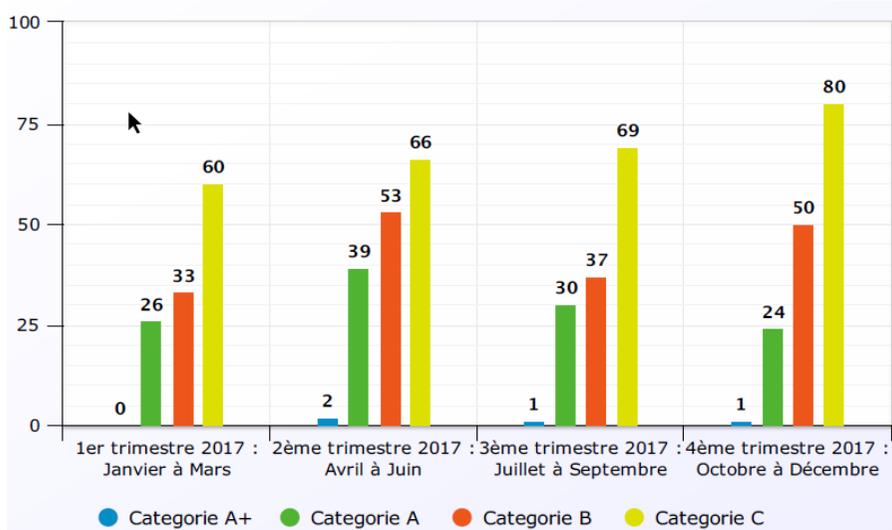
6 collectivités ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de la mission d'aide au recrutement (aide à la rédaction de l'offre, co-sélection des candidatures, participation au jury).

Formation en alternance de secrétaire de Mairie

Depuis sa mise en place en 2001, cette formation remplit un double objectif : **former** les stagiaires à la grande polyvalence spécifique de ce métier et **répondre** aux besoins en recrutement des collectivités. Sur près de **200** candidatures, **21** stagiaires ont été retenus. Ce métier nécessite une grande maturité (**95 %** d'entre eux ont plus de 26 ans), une formation initiale solide (**60 % ont obtenu au minimum un bac + 3**) et accueille des candidats lauréats de concours, demandeurs d'emploi ou en reconversion professionnelle. Cette formation de quatre mois, en alternance, dispensée avec l'aide du CNFPT connaît chaque année des évolutions (présence en collectivité rallongée en 2018, introduction d'un module sur le fonctionnement et le suivi du Conseil municipal).

2017 en quelques chiffres...

- **102** candidats reçus, soit une moyenne de **8** par mois
- **15** candidats RQTH,
- **5** lauréats de concours et **20** agents en reclassement
- **35 %** des candidats ont été reçus à un entretien et un tiers a retrouvé un poste



Développement de l'apprentissage

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

2017 en quelques chiffres...

- **45** apprentis ont été recrutés (+ **25 %** par rapport à 2016) dont **3** apprentis en situation de handicap
- **36** collectivités accompagnées

Promouvoir et prospecter	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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 2016-2018.
- **Cap Emploi** : dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP.
- **La Région Nouvelle Aquitaine** : convention de 6 mois entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 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. Une nouvelle demande a été déposée pour un conventionnement entre 2018 et 2020,



Communication et information en Charente-Maritime

- **Participation à 13 manifestations** liées à l'emploi, au recrutement et à l'apprentissage sous forme de petits déjeuners, forums, salons, tables rondes et jobs datings.
- Présentation de l'apprentissage auprès de **15 collectivités et établissements publics**.
- Envoi d'un questionnaire de recensement des besoins à l'ensemble des collectivités affiliées, ce qui a amené à 11 réponses fermes et 44 contacts pour valider leur projet.
- Mise en place d'entretiens individualisés.

Accompagnement des collectivités affiliées au Centre de Gestion

36 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 **72 %** de ces collectivités qui ont formalisé le recrutement d'un ou plusieurs apprentis, portant ainsi à **45 le nombre de nouveaux apprentis** intégrés au sein des collectivités du département (dont **trois sont en situation de handicap**).

On peut toutefois relever l'abandon de 9 projets et la rupture anticipée de deux contrats

Professionnalisation des maîtres d'apprentissage

Il a été proposé aux maîtres d'apprentissage de participer à la formation du CNFPT consacré au tutorat.

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



2017 en quelques chiffres ...

- 6 650 offres
- 21 000 déclarations
- 7 500 décisions de recrutement saisies

Dans le cadre de leur mission obligatoire d'observation et d'analyse de l'emploi public territorial (loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires), 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 depuis le 1^{er} janvier 2017. Son animation et son pilotage sont confiés aux Centres de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques (CDG64).

Commissions Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi

Le référent régional a participé aux réunions organisées par l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale), afin de représenter les Centres de Gestion de la région. Les différents travaux de l'observatoire ont été présentés lors d'une réunion.

Bilan Social



Dans le cadre du futur applicatif Bilan Social, le référent régional a participé au cahier des charges, aux ateliers itératifs d'analyse détaillée et de conception fonctionnelle, ainsi qu'aux différents tests de validation. Ce nouveau site web applicatif comprend un espace dédié aux Centres de Gestion, aux collectivités territoriales et à la DGCL. Il permettra, du recueil à la restitution des données, de traiter l'information avec rapidité et efficacité et d'aboutir plus largement à une meilleure connaissance de l'emploi public local, départemental, régional et national. Par ailleurs, cet outil permettra également de réunir toutes les enquêtes menées par les Centres de Gestion (Bilan Social, Handitorial, RASSCT) en une seule.

Enfin, un groupe de travail des référents régionaux des CDG, en collaboration avec la DGCL, a été constitué afin de mettre à jour la liste des indicateurs de la campagne 2018.

Publications

Un **Panorama départemental** et un **Panorama régional de l'Emploi Public Territorial** ont été publiés. Ces publications présentent les données les plus récentes relatives aux effectifs territoriaux, aux bourses de l'emploi, ainsi qu'aux concours territoriaux et examens professionnels.

Deux **baromètres semestriels de l'emploi public** ont également été réalisés au niveau régional grâce aux données issues du site emploi territorial.

Un outil a été développé afin de pouvoir restituer aux collectivités des informations sur la collecte des données de l'enquête « Handitorial ». Ces synthèses permettent de dresser un état des lieux concernant l'emploi des agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) dans les collectivités.

Issues de l'agrégation des données du **bilan social 2015** des 12 Centres de Gestion de la **région Nouvelle-Aquitaine**, l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale a publié **9 "Fiches Repères"** par typologie de structure publique territoriale permettant d'obtenir un état des lieux précis des effectifs, des budgets et rémunérations, des formations, des conditions de travail, ...

Site de l'Observatoire

Un site internet dédié à l'Observatoire :

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

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

Le Centre de Gestion a développé un **outil de cotations de postes** permettant aux employeurs publics de mettre en place le nouveau régime indemnitaire. Une dizaine de réunions de présentation de cet outil se sont déroulées en 2017.

Concours et examens professionnels



Les concours et examens professionnels ont été organisés dans le cadre des dispositions de la nouvelle charte de coopération régionale signée le 11 juillet 2016 à Tulle.

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

Le Centre de Gestion a organisé **7 opérations** en 2017 pour la Région Nouvelle-Aquitaine, à savoir :

Deux concours transférés de catégorie A :

Concours externe et interne d'ingénieur territorial spécialité « Informatique et systèmes d'information » pour l'inter région du grand Sud-Ouest (régions de la Nouvelle Aquitaine et de l'Occitanie) :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Postes ouverts : 45 • Dossiers instruits : 227 • Candidats présents aux écrits : 112 • Candidats admissibles : 43 | <ul style="list-style-type: none"> • Lauréats : 28 • Taux de postes pourvus : 62% • Origine géographique des lauréats : 46% issus de la région dont 23% de Charente-Maritime • 50% de la région Occitanie • 4% hors zone d'organisation. |
|--|---|

Concours externe et interne de Bibliothécaire territorial spécialité « Bibliothèques » :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Postes ouverts : 24 • Dossiers instruits : 344 • Candidats inscrits : 331 • Candidats présents aux écrits : 200 • Candidats admissibles : 56 | <ul style="list-style-type: none"> • Lauréats : 24 • Taux de postes pourvus : 100% • Origine géographique des lauréats : 67% issus de la région • 33% hors zone d'organisation. |
|--|---|

Un concours transféré de catégorie B (organisé également par le CDG 24 et le CDG 64) :

Concours externe, interne et de 3^{ème} voie de rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Postes ouverts : 50 • Dossiers instruits : 485 • Candidats inscrits : 440 • Candidats présents aux écrits : 199 • Candidats admissibles : 49 | <ul style="list-style-type: none"> • Lauréats : 41 • Taux de postes pourvus : 82% • Origine géographique des lauréats : 95% issus de la région dont 36% de Charente-Maritime • 5% hors zone d'organisation |
|--|--|

Trois examens professionnels transférés de catégorie B dans la spécialité « espaces verts et espaces naturels » :

Examen professionnel d'avancement de grade de technicien territorial principal de 1^{ère} classe :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dossiers instruits : 8 • Candidats inscrits : 7 • Candidats présents aux écrits : 7 • Lauréats : 7 | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de réussite : 100% • Origine géographique des lauréats : 100% issus de la région dont 28% de Charente-Maritime. |
|---|---|

Examen professionnel d'avancement de grade de technicien territorial principal de 2^{ème} classe :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dossiers instruits : 1 • Candidats inscrits : 1 • Candidats présents aux écrits : 1 • Lauréats : 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de réussite : 100% • Origine géographique des lauréats : 100% issus de la région |
|---|--|

Examen professionnel de promotion interne de technicien territorial principal de 2^{ème} classe :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dossiers instruits : 17 • Candidats inscrits : 15 • Candidats présents aux écrits : 13 • Lauréats : 5 | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de réussite : 38% • Origine géographique des lauréats : 100% issus de la région dont 25% de Charente-Maritime |
|--|---|

A noter : répartition des 10 spécialités entre les CDG de la région

2017 en quelques chiffres...

1407 inscrits

67 surveillants

158 correcteurs (écrits et oraux)

48 membres de jurys,

22 jours d'épreuves

10 réunions de jurys

220 lauréats (dont 21 % dont issus de Charente-Maritime)

Concours et examens professionnels

Un examen professionnel non transféré de catégorie C (organisé également par le CDG33) :

Examen professionnel de promotion interne d'agent de maîtrise territorial

- Dossiers instruits : 447
 - Candidats inscrits : 429
 - Candidats présents aux écrits : 404
 - Lauréats : 114
- Taux de réussite : 28%
 - Origine géographique des lauréats :
 - 100% issus de la région dont 28% de Charente-Maritime

La préinscription en ligne

96% des candidats ont réalisé une préinscription depuis le site Internet du CDG, soit 6 points de plus qu'en 2016.

Les listes d'aptitude (situation au 31/12/2017)

6 listes d'aptitude gérées :

3 en catégorie A

3 en catégorie B

2018 dossiers de lauréats traités :

52 inscriptions en 1^{ère} année

54 réinscriptions en 2^{ème} année

19 réinscriptions en 3^{ème} année

2 réinscriptions en 4^{ème} année

73 nominations

8 radiations

A noter, en application de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

→ la durée de validité des listes d'aptitude a été portée de 3 à 4 ans ;

→ un suivi des lauréats doit être assuré jusqu'à leur recrutement en application du décret 2016-1400 du 18 octobre 2016.

29 juin 2017 : réunion d'information organisée avec le service Emploi du Centre de Gestion, pour les lauréats des concours de rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe et d'assistant territorial de conservation principal de 2^{ème} classe, dont les listes d'aptitude ont été publiées en 2016.

4 participants sur les 31 réponses : ce faible taux est dû au lieu de résidence des lauréats situés en dehors du département. Le service a organisé des entretiens téléphoniques individuels. Afin de permettre aux lauréats d'assister à ces réunions d'informations et d'échanges, les Centres de Gestion de la région ont prévu de les accueillir dans leurs établissements respectifs.

Coopération régionale et Inter régionale

Quelques chiffres sur les réunions de travail auxquelles a participé la responsable du service concours :

Type de réunions	Nombre	Dates et lieux
Réunion nationale - Groupe de travail ANDCDG recrutement-concours	3	le 06/03/2017 au CIGPC le 16/06/2017 au CIGPC le 04/12/2017 au CIGPC
Réunion nationale des CDG organisateurs du concours d'ingénieur	1	le 05/01/2017 au CIGPC
Réunion régionale - Groupe de travail des techniciens concours	3	le 23/03/2017 au CDG 33 le 22/04/2017 au CDG 33 le 19/09/2017 au CDG 33

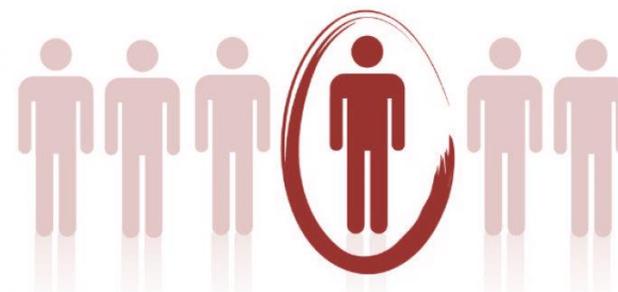
Concours et examens professionnels

Les sélections professionnelles – Dispositif reconduit jusqu'au 12 mars 2018

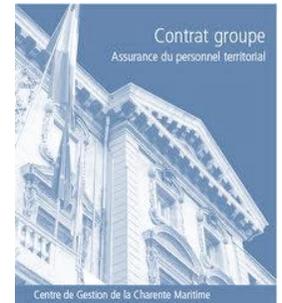
Nombre de sessions organisées à la demande des collectivités : 6

Nombre de postes ouverts : 23

Filières	Grades	Postes	Inscrits	Aptes
Administrative	Attaché territorial	8	7	1
Technique	Ingénieur territorial	1	0	/
	Adjoint technique territorial	2	0	/
Animation	Animateur territorial	2	2	0
Artistique	Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe	4	4	4
Médico-Social	Psychologue territorial de classe normale	2	0	0
	Infirmier territorial en soins généraux	2	1	1
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	2	0	/



Le contrat d'assurance groupe



2017 en quelques chiffres...

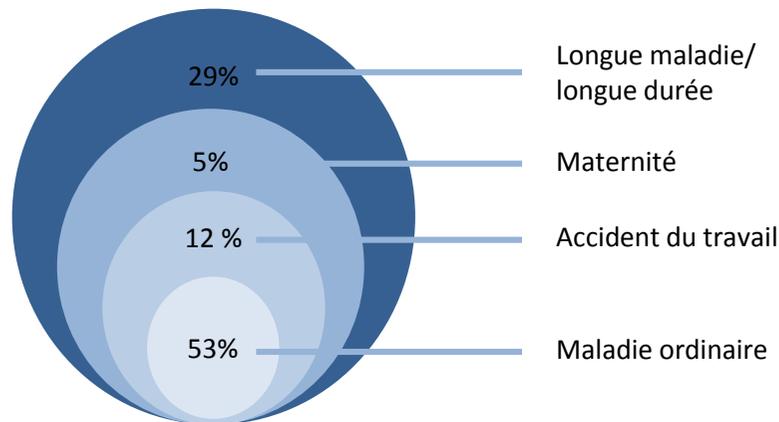
- **444** collectivités assurées
 - **4481** agents CNRACL
 - **1602** agents IRCANTEC
- **25** rendez-vous + **2** formations réalisées
- **1492** frais médicaux saisis
- **7109** prestations saisis
- **14272** documents reçus (via internet)
- **10333** documents reçus (par voie papier)
- **277** collectivités déclarent leurs absences par internet
- **6** campagnes de communication

L'année 2017 a été marquée par la **mise en place du nouveau marché d'assurance groupe pour 4 ans**, dans le cadre de la procédure de marché public achevée en septembre 2016.

L'absentéisme

534 agents ont été absents durant toute l'année 2017, ce qui représente un taux d'absentéisme de **10 %**. La durée moyenne d'un arrêt est de **35,1** jours pour les agents CNRACL et **31,5** jours pour les agents IRCANTEC.

REPARTITION DES JOURS D'ARRET



Services utilisés

- **46** sollicitations juridiques/prévention
- **192** études statistiques
- **23** contre-visites
- **85** expertises médicales
- **14** programmes « Soutien psy/maintien dans l'emploi
- **21** recours contre tiers
- **8** formations/sensibilisations
- **190** supports pédagogiques fournis

La protection sociale complémentaire



2017 en quelques chiffres...

- **102** collectivités adhérentes
- **1 232** 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 2017, **102 collectivités** adhèrent à la convention de participation (103 en 2016), soit **49 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 232 agents ont souscrit à ce contrat (1 234 en 2016), soit une **stabilité** du nombre d'agents adhérents.

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 2017.**

Secrétariat de la commission départementale de réforme

2017 en quelques chiffres...

- 517 dossiers statués en séance
- - 2 % de dossiers instruits par rapport à 2016
 - 12 séances
 - 43 dossiers par séance
 - 85 heures d'assistance juridique statutaire (+ 81 % par rapport à 2016)
- 59% = proportion des collectivités non affiliées
- 41% = proportion des collectivités affiliées

Le Centre de Gestion assure la gestion des secrétariats 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 de maladie**, mais aussi sur les **demandes de reclassement, les situations d'inaptitude physique ou encore l'imputabilité au service d'accidents du travail et de maladies professionnelles**. Le Centre conseille également les employeurs sur le **montage et l'analyse de leurs dossiers**.

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2017
Conseil Départemental	72
Mairie de La Rochelle	83
CCAS de La Rochelle	38
CDA de La Rochelle	12
Mairie de Rochefort	29
CCAS de Rochefort	4
Mairie de Royan	4
CCAS de Royan	1
Mairie de Saintes	19
CCAS de Saintes	17
EID Atlantique	0
Région Poitou-Charentes	24
Collectivités affiliées au CDG	214
Total	517

Secrétariat du comité médical départemental

2017 en quelques chiffres...

- **1 196** dossiers statués en séance (- **4 %** par rapport à 2016)
- **Pour 1 589** cas de saisine
 - **24** séances
 - **50** dossiers par séance
 - **215** heures d'assistance juridique statutaire (**+64 %** par rapport à 2016)
- **46%** = proportion des collectivités non affiliées
- **54%** = proportion des collectivités affiliées

Depuis le 1^{er} septembre 2013, le secrétariat du comité médical départemental, auparavant géré par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS), est assuré par le Centre de Gestion, pour l'ensemble des agents territoriaux de droit public relevant des collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Le Comité médical départemental est consulté afin de donner des avis sur des questions liées aux différents congés de maladie et à l'aptitude physique aux fonctions des fonctionnaires territoriaux.

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2017
Conseil Départemental	161
Mairie de La Rochelle	147
CCAS de La Rochelle	49
CDA de La Rochelle	42
Mairie de Rochefort	23
CCAS de Rochefort	5
Mairie de Royan	20
CCAS de Royan	11
Mairie de Saintes	23
CCAS de Saintes	23
EID Atlantique	3
Région Poitou-Charentes	46
Collectivités affiliées au CDG	643
Total	1196

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP

La convention triennale de partenariat avec le FIPHFP 2016-2018 permet de financer les actions du Centre de Gestion en faveur du recrutement pérenne et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Fin juin 2017, le FIPHFP a cessé de financer les actions liées au reclassement d'agents en arrêt de travail et les actions liées à l'accessibilité des locaux professionnels, engendrant une baisse notable des possibilités d'accompagnement du Centre auprès des collectivités.

2017 en quelques chiffres...

- 82 dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités (hors accessibilité)
- 202 600 € obtenus pour leur bénéfice
- 2471 € par dossier
- 201 heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers complexes de maintien dans l'emploi, reclassement

Favoriser le recrutement		2016	2017	2018	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	Objectifs	34	34	33	101
	Réalisés	61	66		127
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct	5	9		14
	CAE/CUI	39	45		84
	Apprentis	3	3		6
	Autres	14	12		26
Dont accompagnés par Cap Emploi					
		20	43		63

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2016	2017	2018	Total
	Objectifs	67	67		200
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude	Réalisé	44	54		98
+					
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire	Réalisé	23	24		47
=					
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement	Réalisés	67	78		145

Favoriser la mise en accessibilité des locaux professionnels :

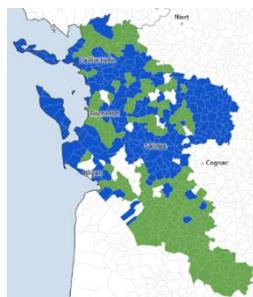
- 26 dossiers de financement montés en 2017
- 934 000 € appelés pour les collectivités concernées (en cours d'instruction auprès du FIPHFP)

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention

Réalisations des Documents uniques dans le département de la Charente-Maritime

2017 en quelques chiffres...

- **Plus de 600 collectivités** ont mis en place une démarche de prévention
- **1 500 000 €** de subvention accordée par le FNP pour 510 collectivités depuis 2012
- **930 000 €** de subvention accordée par le FIPHFP



DU finalisés

DU en cours

Conseil auprès des collectivités

Plus de **40 % des collectivités** ont bénéficié de diverses prestations sur l'année 2017. Leurs sollicitations portent notamment sur l'évaluation des risques professionnels (70 demandes), la conduite d'engins et les risques psychosociaux (RPS).

L'information relative à la sécurité et la prévention est un axe majeur d'action par l'intermédiaire de la diffusion du « Flash Actualité » et de la « Newsletter ». Le site Internet du Centre de Gestion permet aux collectivités un accès à l'actualité de la prévention, aux informations pratiques, à des outils et des guides en téléchargement.

Partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Le Centre de Gestion accompagne de manière individuelle et/ou collective **près de 510 collectivités** qui ont mis en place une démarche de prévention des risques professionnels avec un financement de la part du FNP de la CNRACL.

Guide opérationnel de pistes de solutions

Face aux difficultés rencontrées par les collectivités pour satisfaire aux exigences réglementaires, le service travaille en 2017 au développement d'un guide pour les aider à alimenter le plan d'action du document unique d'évaluation des risques professionnels (DU). Cet ouvrage, subventionné par le FNP, sortira courant 2018.

Formation des assistants de prévention

La désignation d'un assistant de prévention reste une démarche obligatoire dans toute collectivité ou établissement publics, quelque soit la taille de la structure. L'assistant de prévention est chargé d'informer et de conseiller l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité.

Nombre d'assistants de prévention désignés dans le département : 365
Nombre d'agents formés (formations initiales et continues) : 88

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

L'année 2017 a permis de développer cette mission, qui implique 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 propose toutes les mesures qui lui paraissent nécessaires.

Dans ce cadre, l'autorité territoriale peut passer une convention avec le Centre de Gestion. **Près de 15 collectivités ont conventionné en 2017**, avec plus de 60 jours d'intervention.

L'accessibilité des locaux professionnels

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

Cela représente 29 demandes de financement pour un montant **de 935 000 euros à destination des collectivités**.

Le séminaire de la prévention

Chaque année, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime organise un séminaire de la prévention à destination des assistants/conseillers de prévention sur des thématiques spécifiques.

La prévention des risques psychosociaux



Après la création de l'offre de service en prévention des risques psychosociaux en 2016, l'année 2017 a été l'occasion de poursuivre la dynamique impulsée en stabilisant les missions auprès de nos collectivités.

Le psychologue du travail intervient plus de la moitié de son temps en collectivité.



Démarche d'évaluation et de prévention

En 2017, **10** collectivités, dont deux nouvelles, ont été accompagnées par le CDG 17 dans le cadre d'une démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, pour **46 jours** d'intervention sur le terrain.

Selon l'effectif, la démarche s'articule autour d'un questionnaire sur mesure (depuis 2016, **549** agents en ont reçu un, pour un taux de retour de **78%**) et des entretiens collectifs et individuels (**162** agents ont participé en 2017), pour ensuite aboutir à un plan d'actions.

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. Ces interventions ont nécessité environ **12 jours** sur le terrain, sur les thématiques suivantes :

- débriefings psychologiques,
- médiations de conflits,
- groupes de paroles,
- accompagnements de plan d'actions RPS.

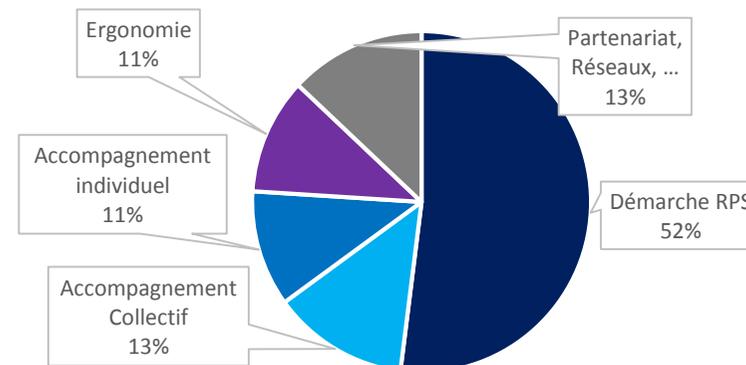
Accompagnements individuels

En 2017, le psychologue accompagne une quinzaine d'agents, à la demande des employeurs territoriaux. Exceptionnellement, il accompagne aussi des agents en difficulté de manière confidentielle. Ces accompagnements en entretien physique et/ou téléphonique correspondent à environ **10 jours** de travail dans l'année.

Ergonomie

En 2017, **4** collectivités ont bénéficié d'un accompagnement en ergonomie sur un ou plusieurs postes de travail, dans des services différents : Médiathèque, Etat-Civil, Police Municipale et CCAS. Ces interventions ont nécessité environ **10 jours** de travail dans les collectivités.

Répartition des interventions en collectivité du psychologue du travail du CDG 17 (hors FIPHFP)



Les partenariats, réseaux, ...

L'enquête départementale RPS financée par le FNP

Le Fonds National de Prévention subventionne l'enquête départementale sur les risques psychosociaux : le comité de pilotage issu du Comité Technique Hygiène et Sécurité du CDG 17 a finalisé le questionnaire, qui sera diffusé début 2018 aux agents des collectivités de Charente-Maritime.

L'association Nationale des Directeurs des CDG

Suite à la publication du livre sur les risques psychosociaux, le psychologue poursuit sa participation au groupe de travail afin de rédiger un second ouvrage dédié à la Qualité de Vie au Travail, une thématique de plus en plus importante pour les collectivités territoriales.

Le service chômage



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

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.

2017 en quelques chiffres...

- **2 588** prestations réalisées
- Une augmentation de l'activité de **plus de 51%**
- **51 conventions** avec les collectivités du département (+45 % par rapport à 2016)

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, **19** Centres de Gestion ont également confié cette mission au Centre de Gestion de la Charente-Maritime : la Dordogne, la Charente, le Gers, les Hautes Pyrénées, la Corrèze, la Creuse, l'Isère, le Maine-et-Loire, le Tarn, la Vienne, le Lot, le Lot-et-Garonne, l'Ariège, les Deux-Sèvres, la Loire, les Landes, la Mayenne, le Tarn-et-Garonne et les Pyrénées Atlantiques.

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 : **+ 51,26%** par rapport à 2016.

	2015	2016	2017
Droit initial	132	160	180
Cumul avec l'activité réduite	395	537	745
Suivi mensuel	894	924	1 272
Réactualisation	173	6	306
Reprise ou réadmission ou mise à jour	31	47	50
Conseil juridique	16	25	12
Indemnité de licenciement	8	12	23
Total	1 649	1 711	2 588

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

La paie à façon



2017 en quelques chiffres...

- **170** collectivités et établissements publics adhérant au service
- **2 837** bulletins de salaires mensuels

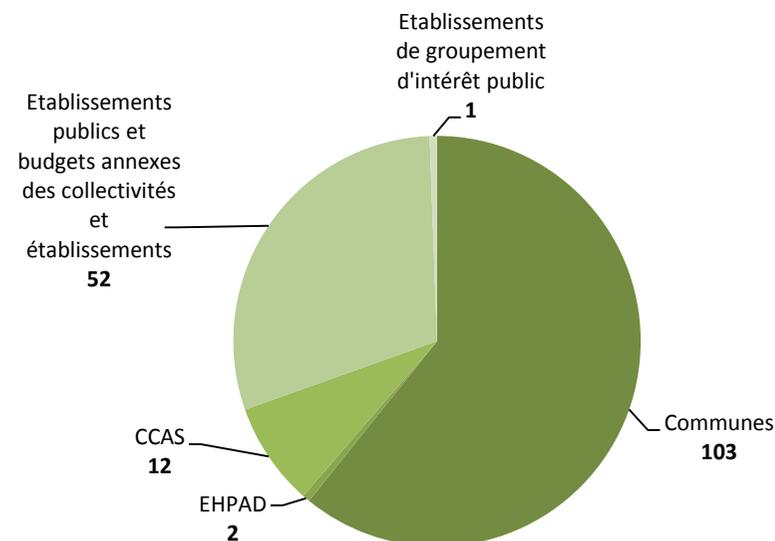
Le Centre de Gestion assure, sous convention, la prestation paie pour les collectivités qui le souhaitent. Ce service consiste en :

- 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),
- La dématérialisation des bulletins de paie : dans le cadre du passage au PES V2, les collectivités ont accès à un fichier de dématérialisation
- La préparation du mandatement (M14, M31, M22, M4 et M49), une procédure d'interface comptable vers le logiciel COSOLUCE est proposée aux collectivités
- L'élaboration du fichier des virements,
- **Depuis le 1^{er} avril 2017, l'élaboration de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les établissements concernés,**
- La préparation des états nécessaires aux déclarations de fin d'année (URSSAF, ATIACL, FNCSFT),
- 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 2017, **170** établissements « paie » dont **147** collectivités et 23 budgets annexes ont adhéré au service, **34 042** bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de **2 837** bulletins mensuels (+ **161** unités par rapport à 2016).

Répartition des structures "paies"



Tarification

La prestation est fournie moyennant une participation de **4,90€** par mois et par bulletin.

Une tarification a été mise en place pour la réalisation de bulletin de la paie « secteur privé ». **Cinq établissements** sont concernés pour un total de **1 005** bulletins pour l'année 2017. La prestation est fournie moyennant une participation de **7,00 €** par mois et par bulletin.

Les produits dégagés en 2017 s'élèvent à **168 915,90 €**, soit une augmentation d'environ **9.91 %** par rapport à 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 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 2017, **17,77% 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

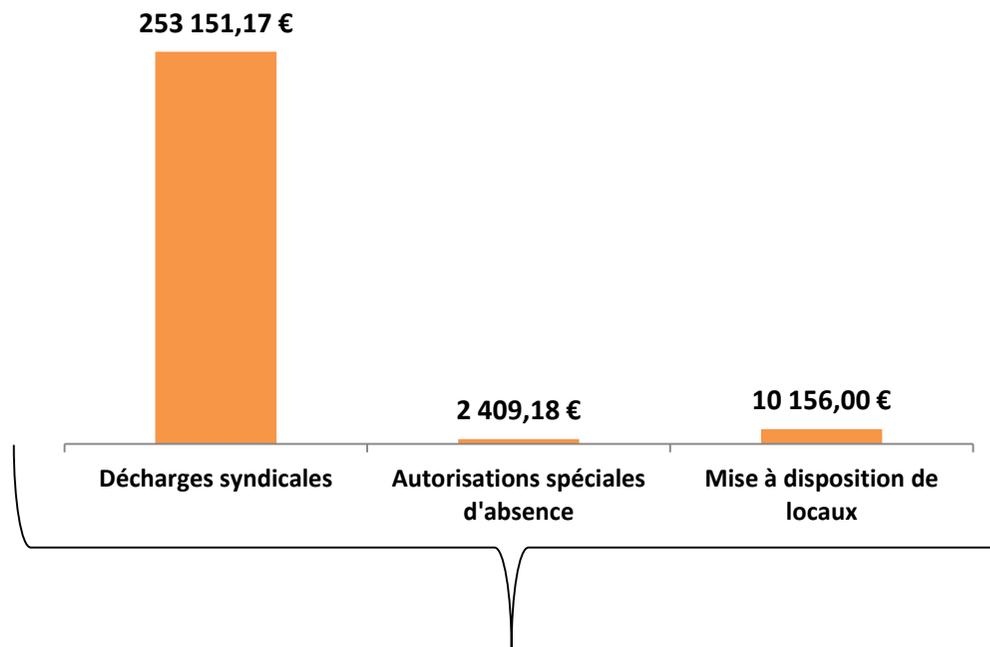
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2017, cela a représenté **253 151,17 €** 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 **2 409,18 €** en 2017.

La mise à disposition de locaux

L'obligation de mise à disposition d'un local syndical relève du Centre de Gestion pour les collectivités comptant moins de 50 agents. Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime verse une subvention à chaque organisation syndicale, ce qui a représenté un total de **10 056,00 €** en 2017.



265 716,35 € sont consacrés à ces activités, soit **17,77 %** des cotisations versées au Centre de Gestion

Ressources humaines



2017 en quelques chiffres...

- **35** agents sur emploi permanent et **1** apprenti
- **1010** agents sur emploi non-permanent (agents du service « missions temporaires »)
- Absentéisme :*
 - **666,5** jours d'absence pour maladie ordinaire
 - **14** agents ont posé **18** arrêts pour maladie ordinaire
 - **1,2** arrêt par agent absent en maladie ordinaire en moyenne
- **40 %** des agents se sont arrêtés au moins une fois pour maladie ordinaire

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	5	
Agents de catégorie B	3	
Agents de catégorie C	23	
Agents non-titulaires		3
Chargé de mission – Responsable du Pôle Santé,	1	
Chargé de mission – Observatoire de l'emploi (Région Nouvelle-Aquitaine)	1	
Chargé de mission – Psychologue du travail	1	
Fonctionnaires en détachement		1
Agent de catégorie A	1	
Fonctionnaires en disponibilité		3
Agent de catégorie B	1	
Agent de catégorie C	2	
Agents de droit privé		1
Contrat d'apprentissage aménagé	1	
Fonctionnaires momentanément privé d'emploi		3
Agent de catégorie C	3	

La formation des agents

En matière de formation, **15 agents sur 35, soit 43 % de l'effectif du personnel**, ont bénéficié d'une formation. Le budget de formation pour l'année 2017 est de l'ordre de **3 790 €**.

Formations	Organismes de formation	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Coûts (€)
Mission de chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail	CNFPT	1	10	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
La conduite d'un entretien de mobilité et d'orientation au sein de sa collectivité	CNFPT	2	2	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Jury de certification	CNFPT	1	1	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Formation initiation retraite	Adiaj	1	3	1 200,00
Retraite/invalidité/nouveaux correspondants CNRACL	CNRACL	2	7	<i>Dans le cadre du partenariat</i>
Régimes de retraite : comparaison, complémentarités et imbrications	CNFPT	1	2	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
L'accueil du public en situation de handicap	CNFPT	1	2	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Le cumul d'activités et d'emplois	CNFPT	1	1	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Les positions administratives	CNFPT	4	2	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Le métier de chargé d'inspection en santé et sécurité au travail	CNFPT – INSET (Angers)	1	10	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Règlementation/convention - Chômage	CEGAPE	3	4	2 590,00
Le cumul d'activités	CNFPT	1	1	<i>Dans le cadre de la cotisation 0,9%</i>
Total			50	3 790,00 €

La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les Centres de Gestion, qui assuraient déjà la prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi de catégories B et C, assurent également cette mission (autrefois dévolue au CNFPT) pour les fonctionnaires de catégorie A.

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, était pris en charge par le Centre de Gestion. Il bénéficie d'une retraite pour invalidité depuis le 1^{er} août 2017.

Un adjoint administratif à temps complet, dont le Centre Communal d'Action Sociale de La Tremblade avait supprimé l'emploi, était pris en charge depuis le 1^{er} juin 2016. Il a été réintégré le 1^{er} décembre 2017 et a demandé sa retraite au 1^{er} avril 2018.

Enfin, deux adjoints techniques du SIVOS ABCE font également l'objet d'une prise en charge depuis le mois d'octobre 2017, suite à la suppression de leurs emplois. Des démarches sont entreprises pour leur proposer des missions au sein des collectivités de leur secteur géographique.

Ressources internes

2017 en quelques chiffres

• **2 480** visiteurs dans l'année (+ 47,94 % par rapport à 2016), soit **près de 200 visites mensuelles** en moyenne

• **15 514** appels téléphoniques comptabilisés (contre **17 390** en 2016)

• **18 919** courriers postaux reçus (contre 16 078 en 2016) et **39 809** expédiés (contre 41 202 en 2016)

L'accueil et la gestion des ressources 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.

Il consiste également en une organisation optimisée de la gestion des ressources (matériels, véhicules, salles de réunions) mis à disposition des agents par le Centre de Gestion.

La communication

La conduite de réunions



Au cours de l'année 2017, le Directeur du Centre de Gestion a participé à plus de 100 réunions, relatives notamment à la mise en place de la nouvelle charte de la coopération régionale (sous forme de comités stratégiques et d'orientation), à l'organisation des concours et examens professionnels, au contrat d'assurance groupe, au socle commun de compétences, à l'emploi, la carrière et le dialogue social, la prévention des risques professionnels, le prélèvement à la source, le Groupement d'intérêt public (GIP), la 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 référent déontologie, la Médiation Préalable Obligatoire ...

Le site internet



Depuis sa refonte en 2012, le 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,
- Une 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



2017 en quelques chiffres

- **21 724 434,54 €** de budget de fonctionnement
- **7,17 %** part des cotisations obligatoires des collectivités
- **385 176,76 €** de budget d'investissement

En 2017, le compte administratif s'élève à **21 724 434,54 €**, la part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées à ce budget représente **7,17%**.

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

Le service soumis à cotisation spécifique

- La complémentaire santé ou prévoyance.