

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018

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 2018	3
Réunions du Conseil d'administration	4

6 Panorama des collectivités

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

17-22 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

23-29 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

30 Le service chômage

31 Le service chômage

32 La paie à façon

33 Les activités diverses

Le droit syndical	33
-------------------	----

34-37 Les ressources humaines et internes

La prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi	35
Ressources internes	36
Le budget	37

Composition du Conseil d'administration 2018

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. 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	
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

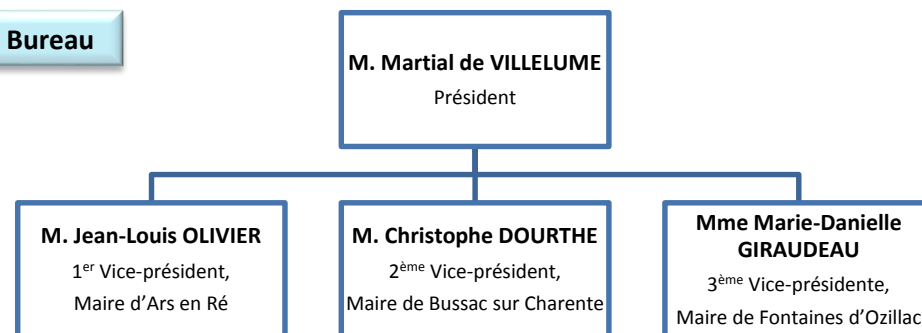
M. Alexandre GRENOT
Conseiller Départemental

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 13 mars 2018

Approbation du rapport d'activité 2017

Compte administratif 2017 - Budget principal - Résultat de l'exercice 2017 - Approbation du compte de gestion du budget principal 2017

Compte administratif 2017 du budget du Centre de Gestion coordonnateur - Résultat de l'exercice 2017 - Approbation du compte de gestion du budget du Centre de Gestion coordonnateur 2017

Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences - Bilan administratif et financier - Année 2017

Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois

Formation en alternance des secrétaires de Mairie

Extension Licence INDELINE - Gestion des allocations chômage

Participation du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime à l'expérimentation nationale de la médiation préalable obligatoire aux recours contentieux

Mission Référent déontologue

Mission de délégué protection des données

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

Détermination du nombre de sièges au Comité technique et instauration du paritarisme pour le vote de cette instance

Institution du vote par correspondance pour le vote des agents du Centre de Gestion aux élections professionnelles

Institution du vote par correspondance pour les élections professionnelles

Autorisation d'ester en justice pour tout litige relatif aux élections professionnelles

Affectation du résultat 2017 - Budget primitif principal 2018

Affectation du résultat 2017 - Budget primitif du Centre de Gestion coordonnateur 2018

Délibérations du Conseil d'administration du 19 juin 2018

Prorogation de la convention 2015-2017 établie entre le Centre de Gestion de la Charente-Maritime et la Caisse des dépôts et consignations

Mutualisation régionale - Veille juridique.

Administration Générale - Concours – Calendrier régional 2019

Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Modalités de mise en œuvre de la Médiation Préalable Obligatoire

Organisation matérielle des élections professionnelles 2018 – Recours à un prestataire

Frais de déplacement – Dérogation frais d'hébergement en mission

Participation à l'ADASA

Demande d'admission en non-valeur



2018 en quelques chiffres...

- **4** réunions du Conseil d'administration
- **60** délibérations adoptées

Réunions du Conseil d'administration

Délibérations du Conseil d'administration du 18 octobre 2018

Actualisation des règles d'achat public

Adhésion à SOLURIS dans le cadre de la mise en place du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la sûreté informatique

Convention financière – Indemnité versée au titre des rémunérations et du coût des formations suivies dans le cadre d'une mutation

Autorisation de représentation en justice – Dossier A...

Administration Générale - Concours – Convention générale de mutualisation des coûts concours et examens professionnels

Charte de confidentialité des concours et examens professionnels

Secrétariat des Comités médicaux et Commissions de réforme – Agents du CNFPT

Attribution des sièges aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Attribution de trois sièges au Comité Technique (CT)

Indemnisation chômage - Modification de la convention avec le CDG33 - Convention-cadre conclue directement avec les collectivités de Gironde

Formation en alternance de Secrétaires de mairie 2019

Délibérations du Conseil d'administration du 11 décembre 2018

Décision modificative

Clôture du budget annexe Poitou-Charentes

Répartition des excédents du budget annexe Poitou-Charentes

Affiliation volontaire du Syndicat mixte des Ports l'Estuaire et de la Seudre

Affiliation volontaire du Syndicat mixte des Ports de Royan et Bonne Anse

Fixation des tarifs 2019

Indemnités de Conseil – Payeur départemental

Convention d'avance de trésorerie entre le Centre de Gestion de la Charente-Maritime et le Groupement d'Intérêt Public (GIP) informatique des Centres de Gestion

Transfert du Site Emploi territorial au GIP informatique des Centres de Gestion

Site Emploi Territorial – Nouvelles modalités financières

Renouvellement de l'affiliation partielle du Département au Centre de Gestion pour le suivi des personnels T.O.S. de l'éducation nationale détachés ou intégrés sur le cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement

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

Indemnisation chômage - Mise en place d'une convention-cadre conclue avec les collectivités de Charente-Maritime

Convention relative à l'établissement des dossiers CNRACL entre le Centre de Gestion de la Charente-Maritime et les collectivités

Administration Générale – Concours – Définition du coût du lauréat

Modalités de mise en œuvre de la Médiation Préalable Obligatoire pour les agents du Centre de Gestion de la Charente-Maritime

Adhésion du CNFPT à la mission ACFI

Élections professionnelles - Prestataire Docapost – Contentieux

Dérogation frais d'hébergement – Année 2019

Panorama des collectivités

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

688 communes et établissements publics affiliés

463 communes

230 établissements

dont **5 affiliés volontaires**

- **Forum des Marais Atlantique**
- **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**
- **Conseil Départemental de la Charente-Maritime** pour la gestion des personnels Techniques Ouvriers et de Service (TOS)
- **Syndicat Mixte de la Boutonne (SYMBO)**
- **Syndicat Mixte des ports de commerce de Rochefort et Tonnay-Charente**

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

Au 31 décembre 2018, **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

Les faits marquants

L'organisation des élections professionnelles

L'année 2018 a été marquée par l'organisation des élections professionnelles pour le renouvellement des commissions administratives paritaires et du comité technique, ainsi que pour la mise en place des commissions consultatives paritaires.

L'organisation du scrutin du 6 décembre 2018 a mobilisé le service instances paritaires durant toute l'année 2018.

L'ensemble des actions à mener a fait l'objet d'informations diffusées via le site Internet (rubrique dédiée, Flash Actualité), mais également directement auprès des collectivités.

L'établissement des listes électorales s'est fait par le biais de l'extranet carrières, après passage en full web du module dédié à la préparation des élections. Un travail de vérification des données a du être mené après la migration des données carrières vers ce module.

Deux réunions de concertation avec les organisations syndicales ont été organisées, en mars et en septembre.

La fourniture et l'édition du matériel de vote, ainsi que l'acheminement des plis individuels ont été confiés à la filiale Docapost.

Malgré le travail de préparation des documents et des fichiers nécessaires aux opérations d'édition et d'acheminement dans le respect du calendrier convenu avec Docapost, des retards dans l'édition puis dans la livraison des kits de vote par Chronopost n'ont pas permis aux électeurs de disposer de leur matériel de vote à la date prévue, le 26 novembre 2018.

Les colis ont été livrés deux à quatre jours avant le jour du scrutin, ce qui expliquerait en partie la baisse des taux de participation par rapport au scrutin précédent, du 4 décembre 2014, qui n'a toutefois fait l'objet d'aucun recours.

Aucune organisation syndicale n'a déposé de liste pour l'élection des commissions consultatives paritaires. Un tirage au sort a donc été organisé le jour du scrutin, parmi les électeurs de ces instances, afin d'en pourvoir les sièges.

Séminaire des assistants/conseillers de prévention du 18 décembre 2018

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

Le 18 décembre 2018, accueillis au foyer rural de Pont l'Abbé d'Arnoult par Messieurs Christophe DOURTHE, Vice-Président du CDG17, Sébastien NANI, responsable de l'antenne de la Charente-Maritime et de la Charente du CNFPT, Didier MAYAU, Maire de Pont l'Abbé d'Arnoult et Madame Nathalie PARLANT, Directrice Générale Adjointe des services du CDG17, plus de 270 personnes ont 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 :

- **L'autorisation d'intervention à proximité des réseaux (AIPR)**
- **Les risques liés au travail sur écran**

Au-delà de l'apport méthodologique et réglementaire 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.

Les échanges constructifs avec les participants ont permis de répondre aux objectifs que s'étaient fixés les différents intervenants.



La gestion des carrières au cœur des missions du CDG



2018 en quelques chiffres...

8 117 carrières de fonctionnaires gérées dont :

- 474 catégorie A
- 711 catégorie B
- 6 932 catégorie C

6 940 arrêtés

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

Il effectue la **création et la mise à jour du dossier individuel** de 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.

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.

Ce travail de fond permet **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, ...).

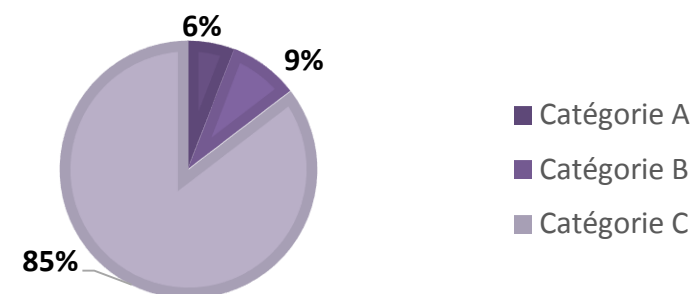
Ainsi, **2 315 arrêtés** ont été établis, en 2018, à la demande des collectivités, auxquels il faut ajouter les arrêtés d'avancement :

- d'échelon : 3 441,
- de grade : 1 184.

Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

En 2018, **8 117 dossiers de fonctionnaires** (employés par une ou plusieurs collectivités) ont été gérés par le Centre de Gestion contre 8 092 en 2017. Le nombre de dossiers est stable.

Répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique



Il est à noter que le service a enregistré :

- **493 recrutements** (dont 356 nominations stagiaires, 85 nominations par voie de détachement),
- **505 départs** (dont 254 retraites, 156 mutations, 53 démissions).

La migration CIRIL full web

Afin de rendre plus fluide notre fonctionnement et tenir compte de l'évolution du logiciel, il a été décidé de passer de la version « client serveur » à la version « full web » de notre logiciel métier CIRIL en mai dernier.

Des dysfonctionnements sont apparus lors de la migration et l'outil n'a été correctement opérationnel qu'à la mi-juin, avec un peu de retard.

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



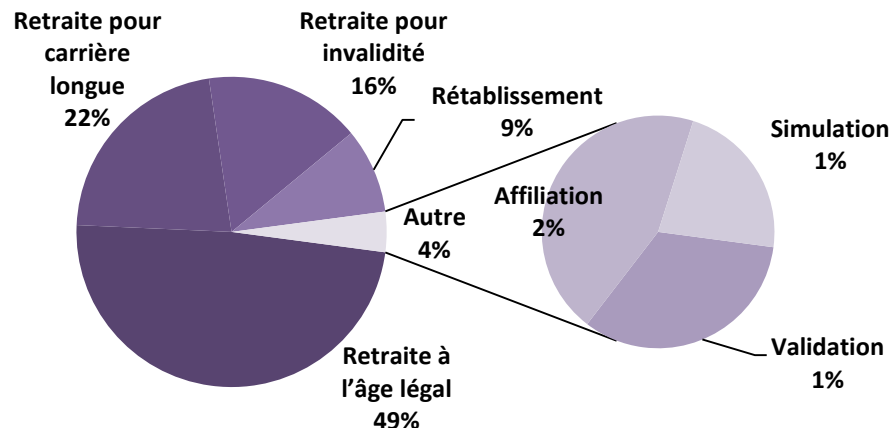
2018 en quelques chiffres...

186 dossiers retraite traités

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

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2018

Outre les prestations proposées traditionnellement par le service Retraites en matière **d'assistance et de contrôle des dossiers** réalisés par les collectivités (19 dossiers de rétablissement, 3 dossiers de validations, 4 affiliations), le Centre de Gestion a traité, en 2018, **186 dossiers retraite** avant leur envoi à la CNRACL (- 0,05% par rapport à 2017).



La majorité des dossiers traités et envoyés à la CNRACL concerne les pensions CNRACL à **l'âge légal** (104 dossiers) et **carrières longues** (47 dossiers), suivies des pensions pour **invalidité** (35 dossiers). 2 dossiers de **simulation** ont également été vérifiés.

Cela représente donc **214 dossiers traités** (+4,39% par rapport à 2017).

Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

Depuis l'été 2018, l'utilisation du logiciel de téléassistance TeamViewer permet au service Retraites de venir en **assistance à distance** sur les postes informatiques des collectivités, afin de les accompagner dans la saisie de leur dossier.

Le service **assiste également téléphoniquement** les collectivités pour la saisie en ligne des dossiers (simulations, affiliations, ...). Cela représente 2 099 appels.

Beaucoup de **questions** ont été posées et ont générées des recherches plus ou moins longues. Elles portent principalement sur la retraite pour carrière longue, la retraite anticipée pour les fonctionnaires handicapés, le minimum garanti, la limite d'âge, la retraite additionnelle (RAFP), l'imprimé de liaison inter-régimes, la qualification du compte individuel retraite...

Les mails reçus ont été au nombre de **1 708**, et il y a eu **1 578 envois** par courriels et courriers.

Partenariat avec la CNRACL

Le 6 septembre 2018, a été organisé le premier **atelier** portant sur la réglementation et les procédures à suivre en matière de retraite CNRACL. Une dizaine de collectivités ont pu suivre cette session et commencer à saisir un dossier en ligne.

Dans le cadre du partenariat avec la CNRACL reconduit en 2018, le service a organisé le 29 novembre 2018, à Saintes, une **conférence** à destination des fonctionnaires âgés de 58 à 60 ans. La réglementation applicable a été présentée à près de 170 agents. Lors de cette journée, des entretiens individuels retraite ont été également proposés et réalisés pour une trentaine d'agents.

Conseil et assistance juridique statutaire



2018 en quelques chiffres...

- 10 notes d'informations rédigées
- 2 282 questions traitées

L'assistance juridique statutaire

Le service **apporte son soutien juridique** aux collectivités dans la gestion de leurs personnels et **assure une mission de conseil** auprès d'elles. Il est, à ce titre, très fréquemment consulté par téléphone.

De nombreuses demandes nécessitent également des analyses techniques et expertes.

Cela représente **574** appels téléphoniques, **1 255** courriers et courriels et **453** consultations (dont celles sollicitées par les services du Centre pour la gestion d'un dossier d'une collectivité).

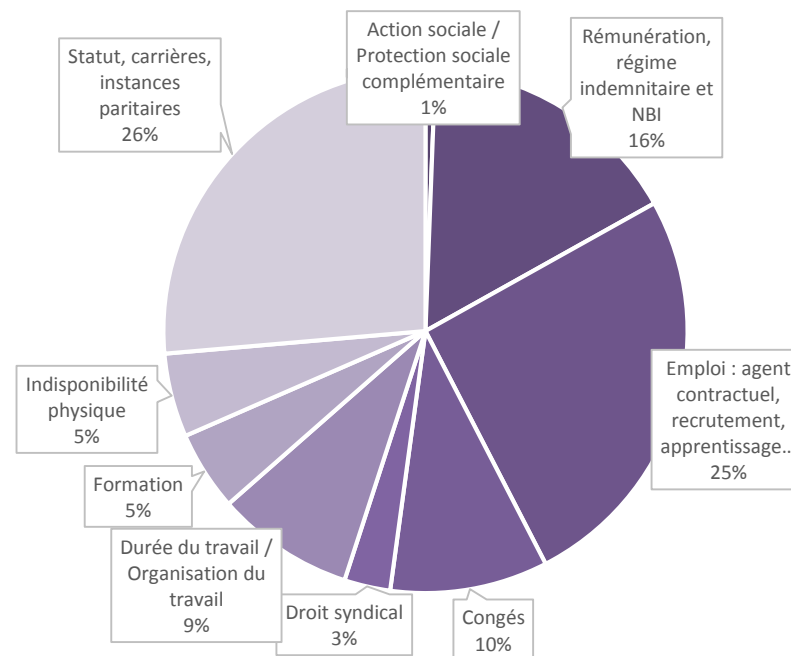
Des rendez-vous avec les élus ou leurs représentants sont également organisés au Centre de Gestion et permettent de traiter de questions plus complexes.

Les thèmes les plus fréquemment abordés concernent les règles relatives aux conditions de recrutement et de gestion des agents contractuels (**25%**), aux congés (**10%**), à l'organisation du temps de travail (**9%**), à l'indisponibilité physique (maladie, accident, ... : **5%**), à l'application des règles statutaires (**26%**) ou encore à la rémunération des personnels (**16%**).

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

Le service Conseil et assistance juridique 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.

Le Flash Actualité qui informe l'ensemble des collectivités de l'actualité du Centre et de la réglementation paraît, sous une nouvelle formule, depuis le mois de novembre 2018.



Chaque mois, le service Conseil et assistance juridique diffuse également aux différents services du Centre une veille documentaire (textes réglementaires ou interprétatifs, jurisprudence, réponses ministérielles, ...). Il fait partie en outre du groupe de travail d'expertise RH de la coopération régionale Nouvelle-Aquitaine, qui œuvre notamment à la mise en œuvre d'une veille juridique mutualisée.

Depuis le 17 septembre 2018, une nouvelle juriste a intégré le service, pour le renforcer face à l'augmentation de la charge de travail.

Le RGPD

Le service Juridique a commencé à accompagner les différents services du Centre pour le déploiement du règlement général sur la protection des données et leur mise en conformité.

Commissions Administratives Paritaires (CAP)



2018 en quelques chiffres...

- 15 réunions de commissions
- 419 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	3	5
CAP B	4	2
CAP C	8	1

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- Légère diminution du nombre de dossiers présentés aux Commissions administratives paritaires par rapport à 2017 ;
- Stabilisation par rapport à l'an dernier du nombre de demandes de disponibilité pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise (y compris les demandes de renouvellement), en augmentation depuis quatre ans;
- Augmentation confirmée des licenciements pour inaptitude physique, parfois suite à un refus de reclassement ;
- Augmentation 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'assouplissement de ces règles a permis à un plus grand nombre de fonctionnaires de catégorie C de bénéficier d'un avancement de grade.

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Avancement de grades	25	54	1356	1435
Détachement et renouvellement de détachement (dont emploi fonctionnel)	20	1	11	32
Intégration après détachement	1	0	13	14
Intégration directe	0	1	25	26
Réintégration après détachement	2	0	4	6
Disponibilité et renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	6	15	179	200
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	0	0	10	10
Réintégration après disponibilité	0	0	9	9
Refus de disponibilité	0	0	0	0
Refus de temps partiel	0	0	1	1
Maintien en disponibilité	0	0	3	3
Mises à disposition	7	9	60	76
Demandes de révision compte-rendu d'entretien professionnel	0	1	3	4
Prorogation de stage	1	0	4	5
Non titularisation en fin de stage	0	0	2	2
Licenciement en cours de stage	0	0	3	3
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	9	9
Reclassement suite à inaptitude physique	0	1	12	13
Changements d'affectation	1	3	2	6
Transfert de personnel	0	0	0	0
Total hors avancement	38	31	350	419

Promotion interne



2018 en quelques chiffres...

- 19 dossiers présentés
- 19 bénéficiaires

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.

En raison des élections professionnelles, l'examen des dossiers de promotion interne en Commission Administrative Paritaire qui est fait habituellement en fin d'année, a été reporté au premier trimestre 2019.

Une liste d'aptitude a été établie en 2018, pour l'accès au grade d'agent de maîtrise.

La promotion interne en 2018

Grades	Dossiers présentés	Bénéficiaires
Catégorie C		
Agent de maîtrise à l'ancienneté (pas de quota)	19	19

Conseil de discipline de première instance



2018 en quelques chiffres...

- 7 dossiers examinés en Conseil de discipline
- 6 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 l'une de ses obligations. Pour certaines sanctions, l'avis du Conseil de discipline est requis.

En 2018, 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 blâmes
- 3 exclusions temporaires de trois jours

Émanation directe de la Commission administrative paritaire, le Conseil de discipline est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Poitiers. Il est composé paritairement de représentants des collectivités et de représentants du personnel. Les avis émis par le Conseil de discipline sont des avis simples ; ils ne lient pas l'autorité territoriale. Cependant, en cas de sanction plus lourde que celle préconisée par le Conseil de discipline, le Conseil de discipline de recours, 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 2018, le Conseil de discipline de premier degré s'est réuni à 7 reprises pour la catégorie C (**7 avis de sanction**)

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 quatre à quinze jours Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe titulaire	Propos violents et menaçants à l'encontre de son supérieur hiérarchique	Sanction du 1 ^{er} groupe de blâme	blâme
Sanction du 2 ^{ème} groupe: abaissement d'échelon Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe titulaire	Vol de carburant	Sanction du 2 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours assortie d'un sursis total	En attente
Sanction du 2 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe titulaire	Comportement inapproprié avec l'équipe de travail	Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un mois assortie d'un sursis de trois semaines	En attente
Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux mois Agent social principal 1 ^{ère} classe titulaire	Acte contraire aux règles de déontologie (plaisanterie chez une personne âgée)	Sanction du 1 ^{er} groupe d'avertissement	En attente
Sanction du 2 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quinze jours Agent social titulaire	Intervention chez une personne âgée en dehors des heures de service	Sanction du 1 ^{er} groupe de blâme	Blâme
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Adjoint technique titulaire	Exhibition sexuelle sur le lieu de travail	Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de six mois assortie d'un sursis de trois mois	En attente
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Adjoint technique titulaire	Absences injustifiées	Sanction du 4 ^{ème} groupe de révocation	Révocation

Comité Technique (CT)



2018 en quelques chiffres...

- 5 réunions tenues
- 380 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 • Recours au télétravail • Protocoles d'aménagement du temps de travail, régime des astreintes, autorisations d'absence • Journée de solidarité • Régime indemnitaire
La gestion des ressources humaines	• Mise en place des entretiens professionnels • Plan de formation • Taux de promotion pour l'avancement de grade
La gestion de l'emploi public	• 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.

L'année 2018 a été marquée par la poursuite de la **mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP)**,

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 2018 répondent, pour la plupart, aux besoins du service. Certaines font suite à des départs en retraite non suivis d'un recrutement. A noter quelques baisses de durée hebdomadaires de travail liées à la suppression des Temps d'Activités Péricolaires et le retour à la semaine de quatre jours,

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 50 saisines en 2018**).

Trois dossiers ont été déposés pour le recours au télétravail,



Répartition des dossiers présentés au Comité Technique

Thèmes	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	Nb de dossiers en 2018	% 2018
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	157	175	134	149	119	114	30 %
Transfert de compétences et de personnel	21	4	5	3	6	3	0,6 %
Fusions d'EPCI – communes nouvelles	6	3	6	0	0	3	0,8 %
Aménagement et réduction du temps de travail	10	8	5	6	8	9	2,4 %
Contrat d'apprentissage	11	10	14	13	13	9	2,4 %
Mise à disposition d'un service	2	2	1	1	1	1	0,3 %
Règlement et plan de formation	3	3	4	4	7	10	2,7 %
Compte épargne temps	7	10	11	8	6	7	1,9 %
Organisation des services	12	15	138	16	8	15	4 %
Présentation d'un organigramme				180	8	2	0,6 %
Temps partiel	7	7	4	2	3	8	2,2 %
Recours aux astreintes	9	8	7	11	2	1	0,3 %
Règlement intérieur + Charte informatique	7	9	10	7	8	8	2,2 %
Journée de solidarité	2	1	2	3	4	1	0,3 %
Entretien professionnel	0	1	13	11	4	1	0,3 %
Autorisations d'absence	0	1	0	2	3	2	0,6 %
Ratios promus/promouvables	19	13	85	206	125	50	13,2 %
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	3	1	0	0	4	0	0 %
Indemnité de départ volontaire	0	0	0	0	0	1	0,3 %
Régime indemnitaire	11	12	7	5	2	2	0,6 %
Mise en place du RIFSEEP				9	104	117	30,8 %
Protection sociale complémentaire	212	13	9	10	12	9	2,4 %
Convention de participation CDG	70	104	1	3	0	1	0,3 %
Action sociale	0	2	0	2	0	0	0 %
Travailleurs handicapés	0	1	0	0	1	0	0 %
Programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire	20	6	0	0	1	0	0 %
Recours au télétravail						3	0,8 %
Total	621	485	456	651	449	380	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.



2018 en quelques chiffres...

- **4 séances en CT « HS »**
- **152 dossiers examinés et présentés dont :**
 - ✓ **90** portant sur les documents uniques validés
 - ✓ **10** portant sur des démarches de prévention (TMS, RPS...)
 - ✓ **52** 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 démarches de prévention des risques professionnels - Avis du Fonds National de Prévention
Présentation des dossiers

Les avis sur le document unique
Présentation des dossiers

Lettres de cadrage des assistants de prévention
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

La présentation du séminaire 2018
Les thématiques abordées concernaient « Les Autorisations d'Intervention à Proximité des Réseaux » et « Les risques liés au travail sur écran ».

Lancement et analyse des premiers résultats de l'enquête départementale RPS

Présentation du guide RPS de l'ANDCDG

Avis sur les règlements intérieurs

Le projet de e-sensibilisation RPS/QVT

Service des Missions temporaires



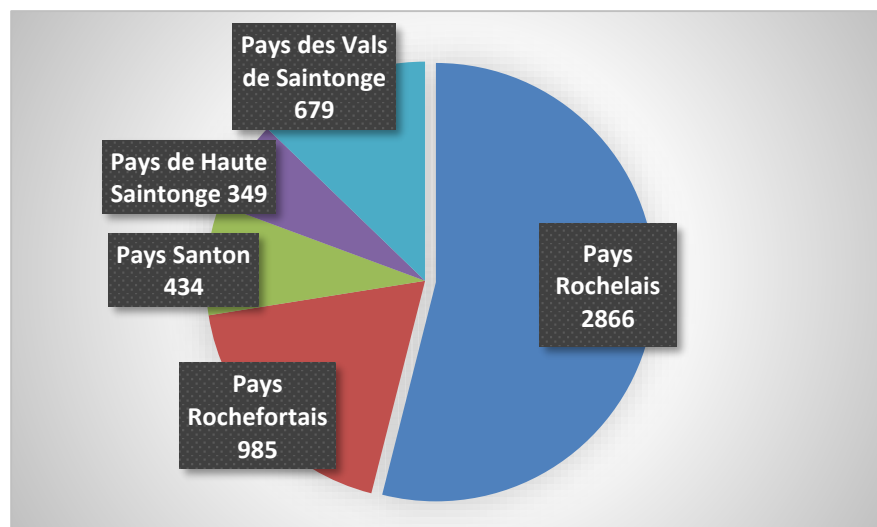
2018 en quelques chiffres...

- 1 859 agents employés
- 5 313 contrats édités
- 10 806 bulletins de salaires établis (+7 % par rapport à 2017)
- 18 575 357 € de masse salariale
- 180 agents ont bénéficié de la pérennisation de leur emploi

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 filière

La majorité des remplacements concerne la filière technique (53 %), près du quart la filière administrative (25 %) et 7 % la filière animation.

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 **594 contrats**, ce qui représente **11 % de l'ensemble des contrats**. De même, les Établissements Public de Coopération Intercommunale (EPCI), au nombre de **neuf** dans le département, ont généré l'édition de **663 contrats, soit 12 % de l'ensemble des contrats du service**.

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2018, **180 agents ont ainsi vu leur emploi pérennisé**.

Depuis 2006, ce sont **2369 agents contractuels** employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont **1 248 dans les collectivités affiliées et 1 121 dans les collectivités non-affiliées**.

Collectivités affiliées	56
Collectivités non affiliées	124
Conseil Départemental	69
Mairie de La Rochelle	29
CDA de La Rochelle	13
OPHLM La Rochelle (agents recrutés via CDI de droit privé)	13

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



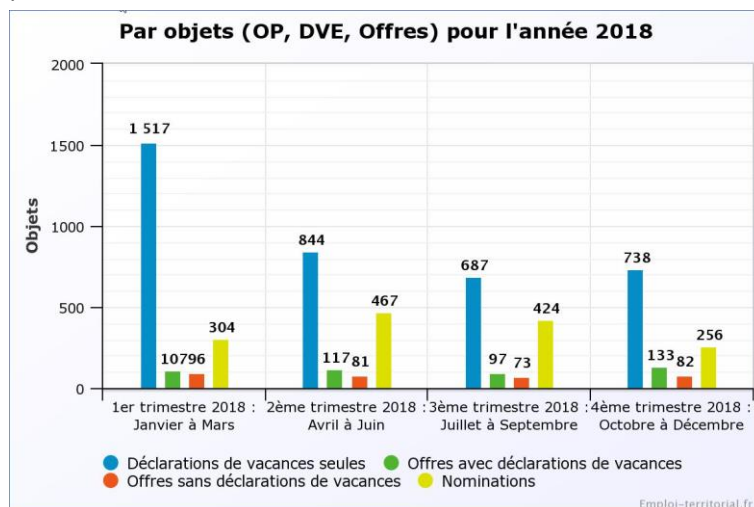
2018 en quelques chiffres...

- **783** offres publiées par les collectivités (soit une augmentation de 37% par rapport à 2017), dont **409** portant sur la catégorie C
- **396** demandes validées, soit une moyenne de **33** demandes mensuelles
- **3786** déclarations de vacances d'emploi, soit plus du double par rapport à 2017 (+105 %)

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 (convention avec le FIPHFP depuis 2010), 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, ...)

Le Centre de Gestion assure et facilite également la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs publics. Les candidats sont invités à consulter le site emploi-territorial et à s'inscrire sur la plateforme dédiée au service remplacement et peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé.



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 2018, des **entraînements aux entretiens de recrutement** ont été proposés.

La mobilité des fonctionnaires

En 2018, 52 agents ont été accompagnés et 16 d'entre eux ont obtenu une mutation (pour ceux en disponibilité) ou une mission temporaire

L'aide au recrutement

8 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 **130** candidatures, **22** stagiaires ont été retenus. Ce métier nécessite de la maturité (**95 %** d'entre eux ont plus de 26 ans), une formation et accueille des candidats lauréats de concours, demandeurs d'emploi ou en reconversion professionnelle. Cette formation de trois mois et demi, en alternance, dispensée avec l'aide du CNFPT et en partenariat avec Pôle Emploi, connaît chaque année des évolutions (introduction d'un module sur le fonctionnement et le suivi du Conseil municipal).

2018 en quelques chiffres...

- **152** candidats reçus, soit une moyenne de **13** par mois
- **23** candidats RQTH,
- **5** lauréats de concours et **18** 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 est l'acteur de l'insertion.

2018 en quelques chiffres...

- **29** apprentis ont été recrutés (35% de moins qu'en 2017) dont **2** apprentis en situation de handicap
- **34** collectivités accompagnées

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

3 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.
- **Le Fonds Social Européen** : convention sur trois ans du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020 dans le cadre du programme FEDER-FSE Poitou-Charentes 2014-2020, Axe 7 : Développer le capital humain.



Communication et information en Charente-Maritime

- **Participation à 6 manifestations** liées à l'emploi, au recrutement et à l'apprentissage sous forme de forums, salons, tables rondes et jobs dating.
- 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 12 réponses fermes dont 5 primo-employeurs.
- Mise en place d'entretiens individualisés.

Accompagnement des collectivités affiliées au Centre de Gestion

34 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, 56 % de ces collectivités ont formalisé le recrutement d'un ou plusieurs apprentis, portant ainsi à **29 le nombre de nouveaux apprentis** intégrés au sein des collectivités du département (dont deux **sont en situation de handicap**).

On peut toutefois relever l'abandon de 5 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

2018 en quelques chiffres ...

- 8 300 offres
- 23 300 déclarations
- 7 100 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-Adjointes des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale), afin de représenter les Centres de Gestion de la région. Les différentes synthèses « Bilan Social » développées par l'observatoire ont été présentées lors d'une réunion.

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.



Bilan Social

L'année 2018 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 une **nouvelle application web de saisie des données sociales** s'inscrivant dans une volonté de mutualisation et d'optimisation des enquêtes (**Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail** (RASSCT), l'enquête **Handitorial** et l'enquête sur la **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences** (GPEEC))

Afin de faciliter la saisie, l'application a offert la possibilité de **pré-compléter les données du Bilan Social via l'import de la N4DS** (Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales). Les multiples **contrôles de cohérence** présents ont accompagnés les collectivités lors de la saisie et assurent la **fiabilité des données**.

Cinq synthèses ont été proposées aux collectivités :

- Une synthèse reprenant les **principales thématiques** présentes au sein du Bilan Social (Effectifs, Statuts, Formations, Absentéisme, Rémunérations, Mouvements).
- Une synthèse des principaux indicateurs relatifs à l'**absentéisme**
- Une présentation synthétique des données « parité » accompagnée du Rapport de Situation Comparée – Égalité professionnelle (**RSC**)
- Une analyse synthétique sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (**RASSCT**)
- Une analyse synthétique sur les risques psycho-sociaux (**RPS**)

6 sessions d'information se déroulées en avril 2018.

Le **taux de retour est de 94 %**.

Site de l'Observatoire

Un site internet dédié à l'Observatoire :

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

Concours et examens professionnels



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

Le Centre de Gestion a organisé 6 opérations en 2018 pour la Région Nouvelle-Aquitaine, à savoir :

4 OPÉRATIONS TRANSFÉRÉES :

Un concours transféré de catégorie B :

Concours externe et interne de technicien territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « Espaces verts et naturels » :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Postes ouverts : 20• Dossiers instruits : 171• Candidats inscrits : 150• Candidats présents aux écrits : 98• Candidats admissibles : 42• Lauréats : 20 | <ul style="list-style-type: none">• Taux de réussite : 100• Origine géographique des lauréats : 70% issus de la région Nouvelle-Aquitaine ; 30% hors zone d'organisation (25% de la région Occitanie et 5% de la région du Grand-Ouest) |
|---|--|

Un examen professionnel transféré de catégorie A :

Examen professionnel de promotion interne d'accès au grade d'ingénieur territorial, ouvert aux techniciens, seuls dans ce grade :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Postes ouverts : 24• Dossiers instruits : 29• Candidats inscrits : 23• Candidats présents à l'épreuve orale d'admission : 22• Lauréats : 10 | <ul style="list-style-type: none">• Taux de réussite : 45,45%• Origine géographique des lauréats : 90% issus de la région Nouvelle-Aquitaine ; 10% hors zone d'organisation (région Occitanie). |
|---|--|

Deux examens professionnels transférés de catégorie B :

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

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Dossiers instruits : 22• Candidats inscrits : 20• Candidats présents à l'écrit : 13• Candidats autorisés à se présenter l'oral : 12• Lauréats : 10 | <ul style="list-style-type: none">• Taux de réussite : 50 %• Origine géographique des lauréats : 80 % issus de la région Nouvelle Aquitaine et 20 % hors zone géographique (10% région Occitanie et 10 % région Centre-Val de Loire) |
|--|---|

Examen professionnel d'avancement de grade de rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe (organisé également par le CDG 23) :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Dossiers instruits : 671• Candidats inscrits : 648• Candidats présents à l'écrit : 453• Candidats admissibles : 155• Lauréats : 112 | <ul style="list-style-type: none">• Taux de réussite : 25 %• Origine géographique des lauréats : 99 % issus de la région Nouvelle Aquitaine et 1% issus hors zone d'organisation (Ile de La Réunion) |
|---|---|

2 OPÉRATIONS NON TRANSFÉRÉES :

Concours externe et interne d'adjoint administratif territorial principal de 2^{ème} classe (organisés également par les CDG 19 et 40) :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Postes ouverts : 80• Dossiers instruits : 776• Candidats inscrits : 757• Candidats présents aux écrits : 533• Candidats admissibles : 125• Lauréats : 78 | <ul style="list-style-type: none">• Taux de réussite : 98 %• Origine géographique des lauréats : 96 % issus de la région Nouvelle Aquitaine et 4% hors zone d'organisation (3% région Grand-Ouest et 1% région Centre-Val de Loire) |
|---|--|

Examen professionnel d'avancement de grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « Conduite de véhicules » :

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Dossiers instruits : 114• Candidats inscrits : 112• Candidats présents à l'écrit : 104• Candidats autorisés à se présenter aux épreuves pratiques : 91 | <ul style="list-style-type: none">• Lauréats : 84• Taux de réussite : 81 %• Origine géographique des lauréats : 100 % issus de la région Nouvelle Aquitaine. |
|---|--|

2018 en quelques chiffres...

1783 dossiers instruits

1710 inscrits

53 surveillants

99 correcteurs (écrits et oraux)

42 membres de jurys,

20 jours d'épreuves

11 réunions de jurys

314 lauréats (dont 24 % dont issus de Charente-Maritime)

A noter : A NOTER : Dans le cadre de l'organisation par le Centre de Gestion de la Gironde du concours d'attaché territorial, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a accueilli le 22 novembre 2018 à La Rochelle, 303 candidats qui ont participé aux épreuves d'admissibilité.

Concours et examens professionnels

La préinscription en ligne

99% des candidats ont réalisé une préinscription depuis le site Internet du CDG pour les opérations organisées en 2018, soit une augmentation de 3% au regard de 2017,

Les listes d'aptitude (situation au 31/12/2018)

8 listes d'aptitude gérées :

3 en catégorie A

4 en catégorie B

1 en catégorie B

2018 dossiers de lauréats traités :

90 inscriptions en 1^{ère} année

72 réinscriptions en 2^{ème} année

9 réinscriptions en 3^{ème} année

10 réinscriptions en 4^{ème} année

44 nominations

4 radiations

Dans le cadre de l'accompagnement des lauréats, les 12 Centres de Gestion de la région Nouvelle Aquitaine se sont coordonnés pour organiser, dans chaque département, des réunions d'information et d'échanges, sur la base du département du lieu de résidence du lauréat, indépendamment de l'organisateur.

Les 43 lauréats inscrits ont été conviés à participer à la réunion d'information et d'échanges qui s'est déroulée le 14 mai 2018 avec la collaboration du service Emploi.

Coopération régionale et nationale

Réunions de travail auxquelles a été associé le service concours du CDG 17 :

Type de réunions	Nb	Dates et lieux
Réunion nationale – Groupe de travail ANDCDG - recrutement-concours	3	le 16/03/2018 au CIGPC le 15/06/2018 au CIGPC le 10/12/2018 au CIGPC
Coopération régionale - Groupe de travail des techniciens concours	6	le 27/02/18 au CDG 16 le 05/04/2018 au CDG 33 le 07/09/2018 en visioconférence le 09/10/2018 au CDG 86 le 28/11/2018 au CDG 16 le 17/12/2018 en visioconférence

Les sélections professionnelles – Dispositif ayant pris fin le 12 mars 2018

Nombre de sessions organisées à la demande des collectivités : 3

Nombre de postes ouverts : 17

Nombre de candidats déclarés aptes : 7

Filière(s)	Grades	Postes	Inscrits	Aptes
Administrative	Attaché territorial	7	6	3
Technique	Adjoint technique territorial principal de 2 ^{ème} classe	2	0	0
Animation	Animateur territorial	2	0	0
Artistique	Assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe	4	4	4
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	2	0	0

Nombre de sessions organisées par les collectivités : 2

Nombre de postes : 3

Nombre de candidats déclarés aptes : 3

Filière	Grades	Postes	Inscrits	Aptes
Technique	Ingénieur territorial	2	2	2
	Technique territorial principal de 2 ^{ème} classe	1	1	1

Le contrat d'assurance groupe



2018 en quelques chiffres...

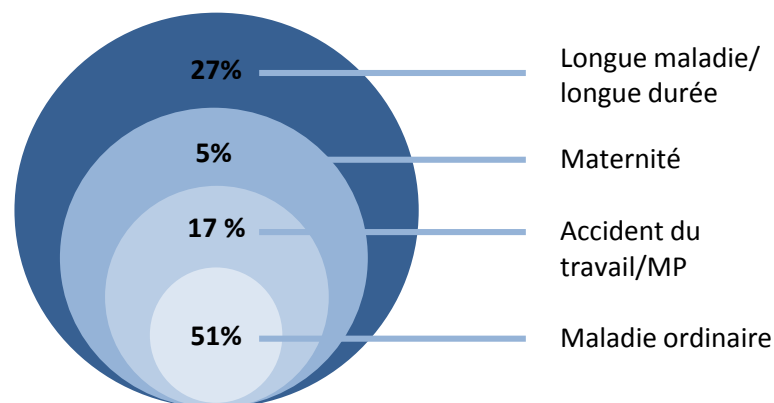
- **446** collectivités assurées
- **4448** agents CNRACL
- **1600** agents IRCANTEC
- **22** rendez-vous + **2** formations réalisées
- **2822** frais médicaux saisis
- **13820** prestations d'indemnités journalières saisies
- **19517** documents reçus (via internet)
- **+ 9363** documents reçus (par voie papier)
- **306** collectivités (**69%**) déclarent leurs absences par internet
- **7** campagnes de communication

L'année 2018 a été marquée par une **croissance importante du nombre de collectivités déclarant leur absences par Internet (69 % des adhérents déclarent désormais leurs arrêts de travail par voie dématérialisée) et la mise en place de PRORISQ (module de données spécifiques de suivi des AT/MP pour la CNRACL) au sein de l'applicatif de gestion. Le service Santé au Travail du Centre de Gestion a également organisé deux sessions de formation des adhérents avec le service juridique de SOFAXIS (+ de 150 participants) sur le thème « gestion des absences pour raison de santé ».**

L'absentéisme (données provisoires arrêtés au 10.02.2019)

483 agents ont été absents durant toute l'année 2018, ce qui représente un taux d'absentéisme de **10,9 % (+9% par rapport à 2017)** La durée moyenne d'un arrêt est de **44** jours (+26% comparé à 2017) pour les agents CNRACL et **31,6** jours (+0,3%) pour les agents IRCANTEC. L'accident du travail et la maladie professionnelle (MP) sont en hausse de 42% par rapport à l'an passé.

REPARTITION DES JOURS D'ARRET



Services utilisés

- **40** sollicitations juridiques sur la prévention
- **192** études statistiques
- **28** contre-visites
- **132** expertises médicales
- **14** programmes « Soutien psy/maintien dans l'emploi
- **16** recours contre tiers
- **3** formations/sensibilisations
- **170** supports pédagogiques fournis

La protection sociale complémentaire



2018 en quelques chiffres...

- **111** collectivités adhérentes
- **1 205** agents couverts
- **111** agents ont reçu des prestations
- **254105** € de prestations versées sur 2018
- **Dont 220818** € au titre de l'incapacité
- **Et 33287** € au titre de l'invalidité
- **2289** € : Montant moyen versé par dossier

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 ses 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, soit **202** d'employeurs de moins de **50** agents, et **6** d'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 2018, **111 collectivités** adhèrent à la convention de participation (102 en 2017), soit **54 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 205 agents ont souscrit à ce contrat (1 232 en 2017), soit une **légère baisse** du nombre d'agents adhérents **(-2%)**.

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. **En 2018, LA MUTUELLE GENERALE a sollicité une hausse de 8,5% des conditions tarifaires du marché, refusée par le CDG, après négociations.**

Secrétariat de la commission départementale de réforme

2018 en quelques chiffres...

- **578** dossiers statués en séance (+12,5%)
- **610** dossiers instruits
- **+18,5 %** de dossiers instruits par rapport à 2017
 - **12** séances
 - **49** dossiers par séance
 - **113** heures d'assistance juridique statutaire (**+ 33%** par rapport à 2017)
- **64%** = part des dossiers de collectivités non affiliées
- **36%** = part des dossiers de collectivités affiliées

Le Centre de Gestion assure la gestion du secrétariat des commissions de réforme pour les fonctionnaires territoriaux. Cette instance est chargée de donner un **avis sur l'imputabilité au service d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP), la retraite pour invalidité, l'aptitude et les séquelles post AT/MP**. Le Centre conseille les employeurs sur le montage et l'analyse de leurs dossiers en amont et en aval des séances. **En 2018, comme en 2017, le Centre de Gestion a coordonné la mutualisation des travaux des 12 CDG de la Région sur les instances médicales. Fin 2018, le comité médical a organisé avec la commission de réforme deux sessions de formation des médecins agréés du département et a également changé de logiciel de gestion.**

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2018
Conseil Départemental	124
Mairie de La Rochelle	58
CCAS de La Rochelle	43
CDA de La Rochelle	13
Mairie de Rochefort	27
CCAS de Rochefort	3
Mairie de Royan	11
CCAS de Royan	8
Mairie de Saintes	23
CCAS de Saintes	12
EID Atlantique	0
Région Poitou-Charentes	43
Collectivités affiliées au CDG	213
Total	578

Secrétariat du comité médical départemental

2018 en quelques chiffres...

- **1 042** dossiers statués en séance (- 12 % par rapport à 2017)
- **Pour 1 150** dossiers instruits
 - **24** séances
 - **44** dossiers par séance
 - **2** formations de médecins agréés
 - **202** heures d'assistance juridique statutaire (-5 % par rapport à 2017)
- **48%** = proportion des collectivités non affiliées
- **52%** = 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, hors le SDIS qui gère ses propres instances.

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. **Fin 2018, le comité médical a organisé avec la commission de réforme deux sessions de formation des médecins agréés et a également changé de logiciel de gestion.**

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2018
Conseil Départemental	150
Mairie de La Rochelle	121
CCAS de La Rochelle	36
CDA de La Rochelle	44
Mairie de Rochefort	35
CCAS de Rochefort	4
Mairie de Royan	13
CCAS de Royan	15
Mairie de Saintes	12
CCAS de Saintes	17
EID Atlantique	2
Région Poitou-Charentes	46
Collectivités affiliées au CDG	547
Total	1042

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. **En 2018, le Centre de Gestion a finalisé son plan d'actions sur la convention en cours et a relancé parallèlement un projet de renouvellement pour les exercices 2019-2021.**

2018 en quelques chiffres...

- **65** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités (hors accessibilité)
- **116 750 €** obtenus pour leur bénéfice
- **1796 €** par dossier
- **246** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers de maintien dans l'emploi, reclassement **(+22% par rapport à 2017)**

Favoriser le recrutement			2016	2017	2018	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	Objectifs		34	34	33	101
	Réalisés		61	66	39	166
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct		5	9	9	23
	CAE/CUI/PEC		39	45	22	106
	Apprentis		3	3	2	8
	Autres (CDD > 6 MOIS)		14	12	8	34
Dont accompagnés par Cap Emploi			20	43	21	84

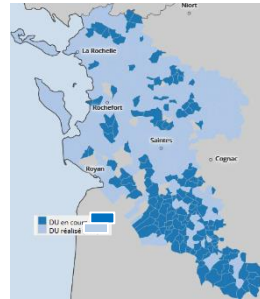
Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2016	2017	2018	Total
	Objectifs	67	67	66	200
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude	Réalisé	44	54	52	150
+					
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire	Réalisé	23	24	17	64
=					
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement	Réalisés	67	78	69	214

Favoriser la mise en accessibilité des locaux professionnels :

- **10 dossiers de financement relancés** sur 2018
- **82943 € obtenus** pour les collectivités concernées

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention

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



DU finalisés

DU en cours

2018 en quelques chiffres...

- **Plus de 650 collectivités** ont mis en place une démarche de prévention
- **1 600 000 €** de subvention accordée par le FNP pour près de 500 collectivités

Conseil auprès des collectivités

Plus de 42 % des collectivités ont bénéficié de diverses prestations sur l'année 2018. Leurs sollicitations portent notamment sur l'évaluation des risques professionnels (83 demandes), la conduite d'engins et les risques psychosociaux (RPS).

Partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Le Centre de Gestion accompagne de manière individuelle et/ou collective **près de 520 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 a réalisé en 2018 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, est à disposition des collectivités accompagnées.

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.

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 : 412

Nombre d'agents formés (formations initiales et continues) : 104

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

L'année 2018 a permis de renforcer 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 2018**, avec plus de 70 jours d'intervention.

La prévention des risques psychosociaux



En plus des missions en prévention et gestion des risques psychosociaux, l'année 2018 a été marquée par le lancement de l'enquête départementale RPS et la création d'une nouvelle mission : la médiation préalable obligatoire.

Le psychologue du travail intervient environ la moitié de son temps en collectivité, et a réalisé **9 000 km** en déplacement sur le département.



Démarche d'évaluation et de prévention

En 2018, les démarches d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux représentent **27 jours d'intervention sur le terrain** (auxquels s'ajoutent autant de jours de préparation au CDG 17).

Cette baisse significative s'explique par le fait que plusieurs démarches RPS, initiées en 2016 et 2017, se sont terminées cette année. En effet, plusieurs collectivités de plus de 100 agents ont réalisé leur évaluation et ont abouti 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 : groupe de parole, évaluation ciblée, médiation, débriefing psychologique...

Ces interventions ont nécessité environ **22 jours** sur le terrain. Cette augmentation est liée à une forte demande en médiation de conflit, à laquelle s'ajoute désormais la médiation préalable obligatoire, une nouvelle mission proposée par le CDG 17.

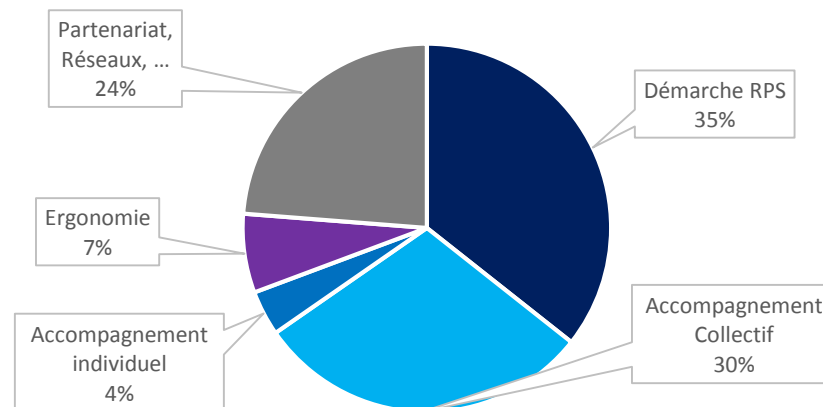
Accompagnements individuels

En 2018, cette prestation a fortement diminué, les demandes étant moins nombreuses, et parfois requalifiées en intervention collective.

Ergonomie

En 2018, trois collectivités ont bénéficié d'un accompagnement en ergonomie sur un ou plusieurs postes de travail, dans des services différents : services administratifs, services techniques, restauration. Ces interventions, dont certaines sont liées à des situations de maintien dans l'emploi, ont nécessité **5 jours** sur le terrain.

Répartition des jours d'intervention en collectivité du psychologue du travail du CDG 17



Les partenariats

L'enquête départementale RPS, avec le FNP

Avant de diffuser l'enquête RPS, une dizaine de réunions à l'attention des collectivités a été organisée sur l'ensemble du département en juin et septembre 2018.

En tout, 5 124 questionnaires ont été préparés et envoyés par les services du Centre de Gestion en octobre 2018. Le taux de participation total obtenu est proche de 50%, avec 2 495 questionnaires retournés. Les premiers résultats ont été présentés lors du séminaire de la prévention 2018 et les différents rapports statistiques seront produits en 2019.

La e-sensibilisation à la Qualité de Vie au Travail, avec le FNP

Afin de sensibiliser les collectivités du département sur la thématique de la Qualité de Vie au Travail, un partenariat avec le FNP et la SOFAXIS vise la création des modules de sensibilisation en ligne. Les premiers modules seront disponibles en 2019.

Le service chômage



2018 en quelques chiffres...

- **3 351** prestations réalisées
- Une augmentation de l'activité de **plus de 29%**
- **38 conventions** avec les collectivités du département (-25% par rapport à 2017)

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.

Une prestation mutualisée

Des études sont également réalisées pour le compte des collectivités non affiliées adhérant au socle commun de compétences et pour une collectivité hors département.

Dans un souci de mutualisation des ressources et des compétences, **20** 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, les Pyrénées Atlantiques et la Gironde.

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 : + 29,48% par rapport à 2017.

	2016	2017	2018
Droit initial	160	180	210
Cumul avec l'activité réduite	537	745	1 129
Suivi mensuel	924	1 272	1 533
Réactualisation	6	306	368
Reprise ou réadmission ou mise à jour	47	50	77
Conseil juridique	25	12	18
Indemnité de licenciement	12	23	16
Total	1 711	2 588	3 351

Afin de garantir une gestion toujours plus performante de ces dossiers, un logiciel de gestion du chômage (application Internet INDELINE), utilisé par le service depuis 2013, a fait l'objet d'une extension de licence en 2018.

La médiation préalable obligatoire



L'article 5 (IV) de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a instauré, à titre expérimental, une médiation préalable obligatoire (MPO) à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique. Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018, ainsi qu'un arrêté du 2 mars 2018 ont organisé la mise en œuvre du dispositif, qui s'applique aux recours contentieux présentés jusqu'au 18 novembre 2020.

En Charente-Maritime, la médiation préalable obligatoire est **assurée par le Centre de Gestion, au profit de toutes les collectivités** affiliées à titre obligatoire ou volontaire, **dès lors qu'elles ont délibéré en ce sens et signé une convention d'adhésion avant le 31 décembre 2018.**

2018 en quelques chiffres...

- 168 collectivités ont adhéré à la Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

- 1 médiation a débuté en 2018

- 4081 agents concernés

Une expérimentation

L'objectif de cette expérimentation est de permettre aux employeurs publics et à leurs agents de parvenir, dans le cadre de certains litiges, à une **solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux.**

Pour quels litiges ?

Seuls les différends portant sur les questions suivantes sont concernées par la MPO :

- Les décisions administratives défavorables relatives à un élément de rémunération (traitement, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire) ;
- Les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou le réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne (attention : les décisions de refus de promotion n'entrent pas dans le champ de l'expérimentation) ;
- La formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Les mesures appropriées prises par un employeur public à l'égard d'un travailleur handicapé ;
- L'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.

L'adhésion à cette expérimentation

168 collectivités et établissements publics adhèrent à ce dispositif.

Sur les actes relevant du champ de la MPO, ils doivent mentionner les voies et délais de recours en intégrant la procédure de médiation.

Le tribunal administratif doit rejeter toute requête entrant dans le champ de l'expérimentation qui n'a pas été précédée d'un recours à la médiation et transmet le dossier au médiateur.

Les médiateurs

Deux agents du Centre de Gestion ont suivi une formation spécifique pour devenir médiateur.

Ils peuvent être saisis des litiges entrant dans le champ de la MPO.

Seul un agent employé par une collectivité adhérente au dispositif a adressé une saisine, en octobre 2018, concernant la formation professionnelle tout au long de la vie.

La paie à façon



2018 en quelques chiffres...

- **170** collectivités et établissements publics adhérant au service
- **2 848** bulletins de salaires mensuels

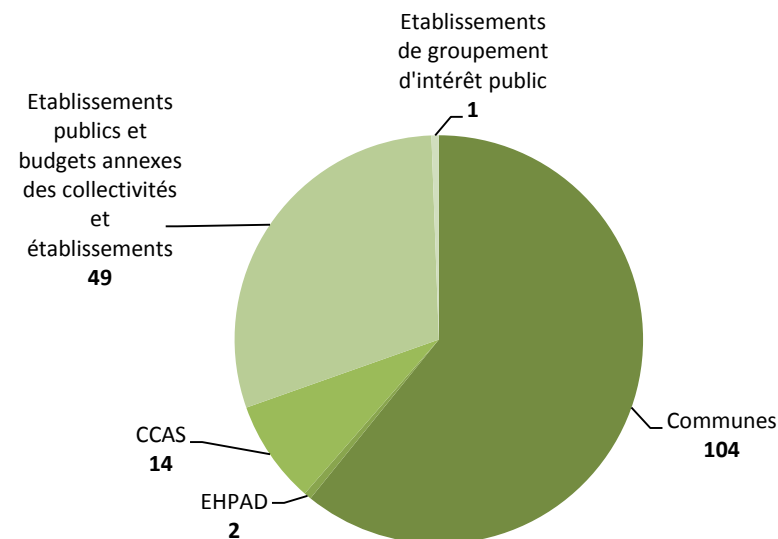
Le Centre de Gestion assure, sous convention, la prestation paie pour les collectivités qui le souhaitent. Ce service consiste en :

- 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 2018, **170** établissements « paie » dont **151** collectivités et 19 budgets annexes ont adhéré au service, **34 174** bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de **2848** bulletins mensuels (+ **132** unités par rapport à **2017**).

Répartition des structures "paies"



Tarification

La prestation est fournie moyennant une participation de **5 €** par mois et par bulletin.

Une tarification a été mise en place pour la réalisation de bulletin de la paie « secteur privé ». **Huit établissements** sont concernés pour un total de **1 437** bulletins pour l'année **2018**, La prestation est fournie moyennant une participation de **7,00 €** par mois et par bulletin.

Les produits dégagés en **2018** s'élèvent à **173 744,00 €**, soit une augmentation d'environ **2,86 %** par rapport à **2017**.

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 2018, **15,65% 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

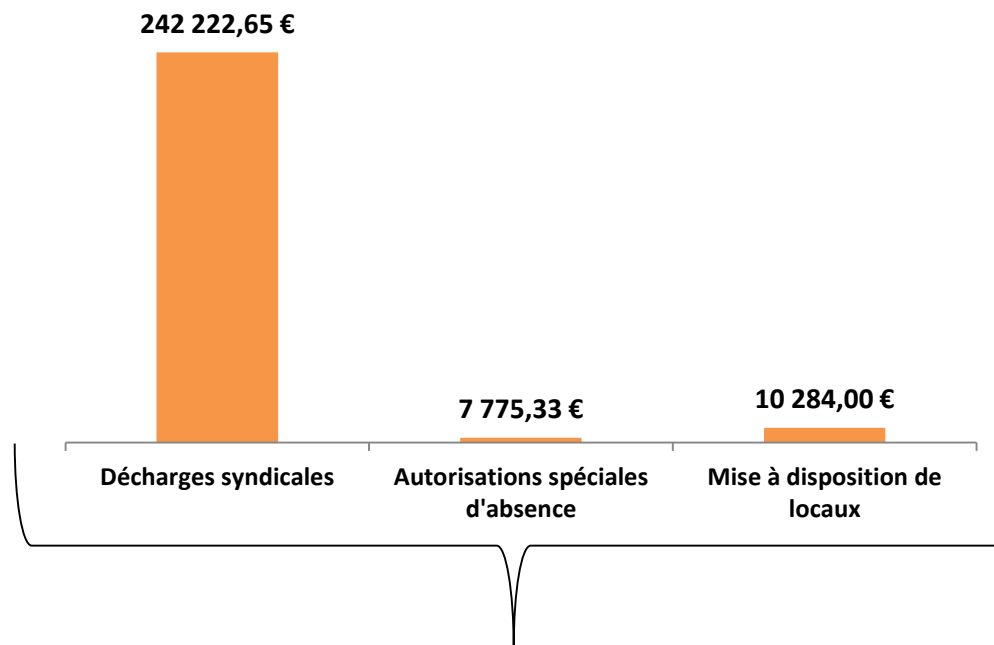
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2018, cela a représenté **242 222,65 €** 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 **7 775,33 €** en 2018.

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 **10 284,00 €** en 2018.



249 997,98 € sont consacrés à ces activités, soit **15,65 %** des cotisations versées au Centre de Gestion

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.

Deux adjoints techniques du SIVOS ABCE ont fait l'objet d'une prise en charge en octobre 2017, suite à la suppression de leurs emplois. Des démarches ont été entreprises pour leur proposer des missions au sein des collectivités de leur secteur géographique.

Ainsi, un agent a été muté, en juin 2018, au sein de l'établissement auprès duquel il réalisé une mission, et n'est donc plus pris en charge par le Centre.

Quant au deuxième agent, il est en arrêt maladie continu depuis juillet 2018.

Ressources internes

2018 en quelques chiffres

- **2 321** visiteurs dans l'année soit **près de 200 visites mensuelles** en moyenne
- **16 876** appels téléphoniques comptabilisés (contre **1 5514** en 2017) soit une augmentation de 8 %
- **18 508** courriers postaux reçus (contre 18 919 en 2017)
- **39 847** expédiés (contre 39 809 en 2017)

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.

Finances

Acquisition d'un nouveau logiciel de facturation

Direction



Au cours de l'année 2018, la Directrice du Centre de Gestion a organisé/participé à plus de 100 réunions afin de coordonner et accompagner les nombreux projets lancés durant l'année: la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine, la clôture du budget annexe de l'ex Coopération régionale Poitou-Charentes, la mise en place des élections professionnelles, la mise en place du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), l'organisation des concours et examens professionnels, le contrat d'assurance groupe, le socle commun de compétences, l'emploi, la carrière et le dialogue social, la prévention des risques professionnels, le prélèvement à la source, le Groupement d'intérêt public (GIP), le référent déontologue, la Médiation Préalable Obligatoire... .

Ces échanges, la préparation des Conseils d'administration ainsi que le suivi du contrôle de gestion mené par la Chambre Régionale des Comptes pour les exercices 2012 à 2017 ont permis de travailler sur des problématiques diversifiées pour les années à venir.

La communication

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.

Refonte du Flash Actualité (publié mensuellement)

Elaboration de supports de communication à destination des collectivités (exemple : sur la Médiation Préalable Obligatoire,..)



Le budget



2018 en quelques chiffres

- **22 899 160,74 €** de budget de fonctionnement
- **6,98 %** part des cotisations obligatoires des collectivités
- **233 263,06 €** de budget d'investissement

En 2018, le compte administratif s'élève à **22 899 160,74 €**, la part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées à ce budget représente **6,98%**.

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.