

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

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

3-5 Le Conseil d'administration

Composition du Conseil d'administration 2019 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

Commissions consultatives paritaires 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 23

Secrétariat de la commission départementale de réforme 24

Secrétariat du comité médical départemental 25

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP 26

La protection sociale complémentaire 27

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention 28

La prévention des risques psychosociaux 29

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 34

Le budget 35

Composition du Conseil d'administration 2019

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. 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 TUILLIERE 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

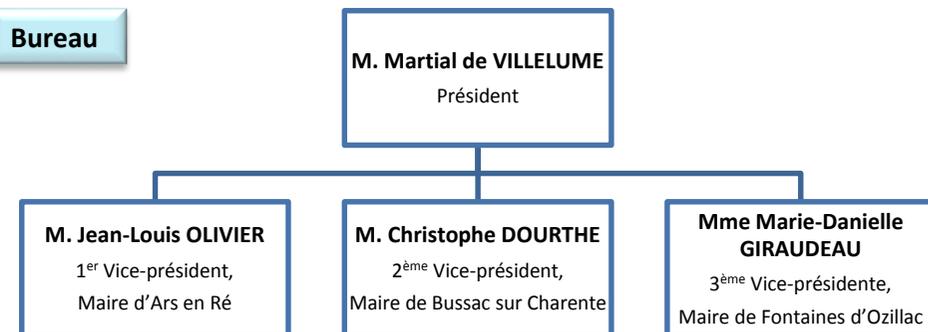
M. Alexandre GRENOT
Conseiller Départemental

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 12 mars 2019

Présentation du rapport d'activité 2018
Approbation du compte de gestion du budget principal 2018
Compte administratif 2018 – Budget principal
Compte administratif 2018 – Budget du Centre de Gestion coordonnateur
Affectation du résultat 2018 au Budget primitif principal 2019
Vote du budget primitif principal 2019
Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences - Bilan administratif et financier - Année 2018
Demande de remise gracieuse – CCAS de LA ROCHELLE
Convention de répartition des charges et interventions associées avec le Département de la Charente-Maritime
Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois
Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat
Administration Générale - Concours – Convention de mise à disposition du logiciel « FOXY »
Administration Générale - Concours – Autorisation d'ester en justice – Affaire M.
Administration Générale - Concours – Rémunération des personnes intervenant dans l'organisation des opérations de concours et d'examens professionnels organisés par le Centre de Gestion de la FPT de la Charente-Maritime
Formation en alternance des secrétaires de Mairie 2019
Conditions d'exercice des droits syndicaux
Attribution d'un siège au sein de la Commission administrative paritaire de cat.B
Attribution d'un siège au sein de la Commission administrative paritaire de cat.C
Attribution d'un siège au sein de la Commission consultative paritaire de cat.C
Nouvelle prorogation de la convention 2015-2017 établie entre le centre de Gestion de la Charente-Maritime et la Caisse des Dépôts et Consignations
Désignation de trois représentants au Comité Syndical de SOLURIS
Délibération de principe formation SET
GIP informatique – Contrat de cession des droits d'auteur

Délibérations du Conseil d'administration du 20 mai 2019

Présentation du Rapport d'observations définitives de la Chambres Régionale des Comptes
Décision modificative n°1
Actualisation des modalités de remboursement des frais de déplacement des agents du Centre de Gestion de la Charente-Maritime
Prise en charge des frais de déplacement du Président
Modalités de prise en charge d'une action de formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF)
Présentation du plan de formation du Centre de Gestion de la Charente-Maritime

Délibérations du Conseil d'administration du 20 juin 2019

Actions d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnels handicapés dans les collectivités territoriales - Renouvellement du protocole d'accord entre le Centre de Gestion et le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
Contrat groupe de prévoyance complémentaire - Prolongation du protocole de partenariat entre le Centre de Gestion, la Mutuelle générale et Sofaxis
Indemnisation chômage - Modification de la convention avec le CDG33 - Convention-cadre conclue directement avec les collectivités de Gironde
Calendrier prévisionnel des concours et examens pour 2020
Présentation du règlement de formation du Centre de Gestion de la Charente-Maritime
Accueil d'un apprenti
Demande de remise gracieuse de dette



2019 en quelques chiffres...

- 5 réunions du Conseil d'administration
- 66 délibérations adoptées

Réunions du Conseil d'administration

Délibérations du Conseil d'administration du 20 mai 2019

Affiliation volontaire du Syndicat Mixte du Bassin de la Seugne

Affiliation volontaire du Syndicat Mixte de la Charente Aval

Désaffiliation du Département de la Charente-Maritime

Protocole d'accord concernant la mise à disposition par le Centre de Gestion de locaux pour l'organisation par le SDIS17 des séances de la Commission de Réforme concernant ses personnels

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

Mise en concurrence du contrat groupe d'assurance statutaire - Appel à un cabinet d'audit pour une mission d'assistance et de conseil

Session supplémentaire de formation en alternance de secrétaire de Mairie 2019

Mise en place de la prestation d'accompagnement à la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Taux de promotion pour avancement de grade : mise à jour

Actualisation du tableau des effectifs - Création d'emploi

Admission en non-valeur de créances irrécouvrables - Créance éteinte

Mise en œuvre du référentiel général de sécurité (RGS) - Processus d'homologation

Actualisation des modalités de remboursement des frais de restauration des agents du Centre de Gestion de la Charente-Maritime

Convention de partenariat entre le Centre de Gestion, la Délégation Poitou-Charentes du CNFPT et l'Association des Maires de Charente-Maritime pour l'organisation d'une journée d'actualité

Délibérations du Conseil d'administration du 19 décembre 2019

Fixation des tarifs 2020

GIP Informatique des Centres de Gestion - Convention d'adhésion au groupement de commandes pour l'acquisition, la maintenance et la formation à l'utilisation des logiciels

GIP Informatique des Centres de Gestion - Convention d'adhésion aux applications

Autorisation budgétaire - Par anticipation et ouverture de crédits disponibles Article L.1612-1 du CGCT

Frais de déplacement - Dérogation frais d'hébergement en mission

Administration générale - Concours – Définition du coût du lauréat

Administration générale - Concours – Autorisation d'ester en justice – Affaire Didier P.

Renouvellement de la convention de partenariat entre le Centre de Gestion 17 et l'Organisme de Placement Spécialisé (OPS) - Prométhée 17 – Cap emploi

Actualisation du tableau des effectifs - Création d'emploi

Contrat groupe d'assurance des risques statutaires du personnel - Avenant n°1

Nouvelle convention relative à la prestation paie à façon entre le Centre de Gestion de la Charente-Maritime et les collectivités

Expérimentation de la mission « Accompagnement en évolution professionnelle »

Convention de partenariat relatif au « module GPEEC » de l'application « Données sociales »

Dispositifs de financement mutualisé pour actions communes au niveau régional (Formations)

Dispositifs de financement mutualisé pour actions communes au niveau régional (Abonnement spécialisé)

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**

8 117 fonctionnaires

+ 1 859 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)**
- **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 2019, **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

Homologation RGS

L'année 2019 a été marquée par le lancement d'une démarche d'homologation en matière de sécurité informatique.

Accompagné par SOLURIS, le Centre de Gestion de la Charente Maritime a réalisé les activités exigées pour prononcer l'homologation de sécurité RGS.

L'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) décrit les 5 étapes à réaliser pour établir et renforcer la confiance des usagers dans les services numériques proposés par les collectivités :

- Réalisation d'une analyse des risques ;
- Définition des objectifs de sécurité ;
- Choix et mise en œuvre des mesures appropriées de protection et de défense du Système d'Information et de Communication (SIC) ;
- Homologation de sécurité du système d'information ;
- Suivi opérationnel de la sécurité du système d'informations.

Le CDG17 possède désormais une politique de sécurité de son système d'information et de communication documentée, appliquée et contrôlable.

Un processus de révision annuelle a été mis en place pour garantir un alignement permanent de la politique de sécurité sur l'évolution des activités du Centre de Gestion, de son organisation et par conséquent des risques associés.

Séminaire des assistants et des conseillers de prévention du 10 décembre 2019

Cette année, le Centre de Gestion a accueilli près de 200 personnes pour le séminaire des assistants de prévention qui s'est déroulé à Saintes.

Le matin, c'est à l'Espace Pierre Mendès France, que Christophe DOURTHE, Vice-Président du Centre de Gestion de la Charente-Maritime, a souhaité la bienvenue, accompagné du représentant du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), Sébastien NANI, responsable des antennes des Charentes.

Le séminaire s'est ouvert sur des conférences consacrées aux thématiques suivantes :

- **les conduites à risques**
- **les équipements de protection individuelle.**

Ensuite, les participants se sont dirigés vers l'Abbaye aux dames pour le cocktail déjeunatoire suivi des ateliers thématiques organisés l'après-midi, plus propice aux échanges.

L'objectif de cette formation est de développer une prévention durable, précoce et active pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents.



Le renouvellement de la convention de partenariat FIPHFP

L'année 2019 a été marquée par le renouvellement de la Convention triennale de partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique), afin de poursuivre la politique engagée depuis 2009 d'insertion et de maintien dans l'emploi de personnels en situation de handicap au sein des collectivités et établissements territoriaux de la Charente-Maritime.

Le Centre de Gestion a soutenu ce projet le 30 avril 2019 devant le comité régional du FIPHFP et a ainsi obtenu le soutien de son partenaire pour une nouvelle période de 3 ans et pour une enveloppe financière globale de 278000 euros.

Le nouveau plan d'action 2019-2021 porte sur les axes suivants :

- 1- Qualifier les acteurs des collectivités en organisant des sessions de formation
- 2- favoriser le recrutement et l'intégration pérenne de personnels handicapés dans la Fonction Publique,
- 3- favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnels atteints de restrictions médicales ou de handicap
- 4- favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

La gestion des carrières au cœur des missions du CDG



2019 en quelques chiffres...

7 917 carrières de fonctionnaires gérées dont :

- 474 catégorie A
- 638 catégorie B
- 6 805 catégorie C

Plus de 13 000 arrêtés générés

454 nominations stagiaires

La loi du 26 janvier 1984 a confié aux Centres de Gestion (CDG) représentant des employeurs, 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 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 complémentaire 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, ...).

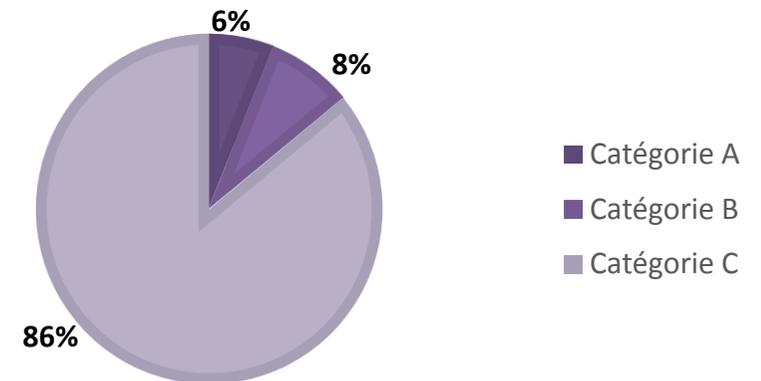
Ainsi, **2 594 arrêtés** ont été établis, en 2019, à la demande des collectivités, auxquels il faut ajouter les arrêtés :

- d'avancement d'échelon : 2 915,
- de reclassement indiciaire pour chaque agent.

Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

En 2019, **7 917 dossiers de fonctionnaires** (employés par une ou plusieurs collectivités) ont été gérés par le Centre de Gestion. Le nombre de dossiers est stable.

Répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique



Il est à noter que le service a enregistré :

- **574 recrutements** (dont 454 nominations stagiaires, 79 nominations par voie de détachement),
- **487 départs** (dont 233 retraites, 61 mutations, 60 démissions).

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



2019 en quelques chiffres...

134 dossiers retraite traités

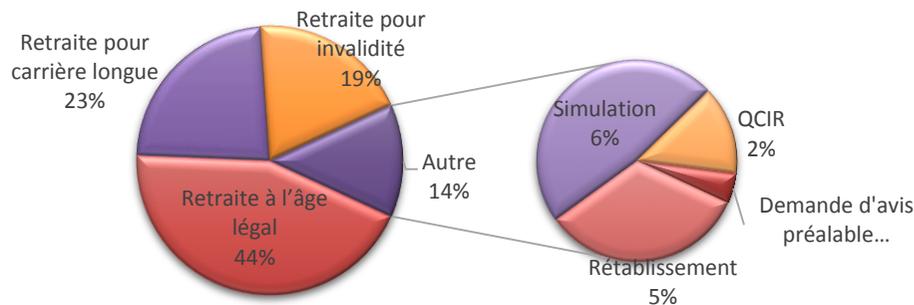
249 collectivités adhérentes

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

Au cours de l'année 2019, les collectivités ont été amenées à renouveler leur adhésion au service, avec la mise en place d'une tarification spécifique par dossier étudié. Cela représente **249 conventions** signées pour une durée de 3 ans.

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2019

Outre les prestations proposées traditionnellement par le service Retraites en matière **d'assistance et de contrôle des dossiers** réalisés par les collectivités (7 dossiers de rétablissement, 1 demande d'avis préalable, 3 qualifications des comptes individuels retraite), le Centre de Gestion a traité, en 2019, **134 dossiers retraite** avant leur envoi à la CNRACL (-27,96% par rapport à 2018).



La majorité des dossiers traités et envoyés à la CNRACL concerne les pensions CNRACL à **l'âge légal** (68 dossiers) et **carrières longues** (36 dossiers), suivies des pensions pour **invalidité** (30 dossiers). 10 dossiers de **simulation** ont également été vérifiés.

Cela représente donc **155 dossiers traités** (-27,57% par rapport à 2018).

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. Cette démarche a reçu un accueil très favorable.

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

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 **1 674**, et il y a eu **1 616 envois** par courriels et courriers.

Partenariat avec la CNRACL

Dans le cadre du partenariat avec la CNRACL, le service Retraites du Centre de Gestion continue de développer et d'animer plusieurs actions semestrielles :

- un atelier à destination d'une dizaine de collectivités. Cet atelier a permis de faire un point sur la réglementation et la saisie d'un dossier en ligne.
- une réunion d'information pour les fonctionnaires CNRACL âgés de 58 à 60 ans dans le but de les accompagner dans leur futur départ en retraite.

Les ateliers proposés permettent notamment aux assistants RH et secrétaires de mairie de monter en compétences et gagner en autonomie dans la gestion de leurs dossiers.

Conseil et assistance juridique statutaire



2019 en quelques chiffres...

- 12 notes d'informations rédigées ou mises à jour
- 2 314 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 **407** appels téléphoniques, **1 154** courriers et courriels et **753** consultations (dont celles sollicitées par les services du Centre pour la gestion d'un dossier d'une collectivité).

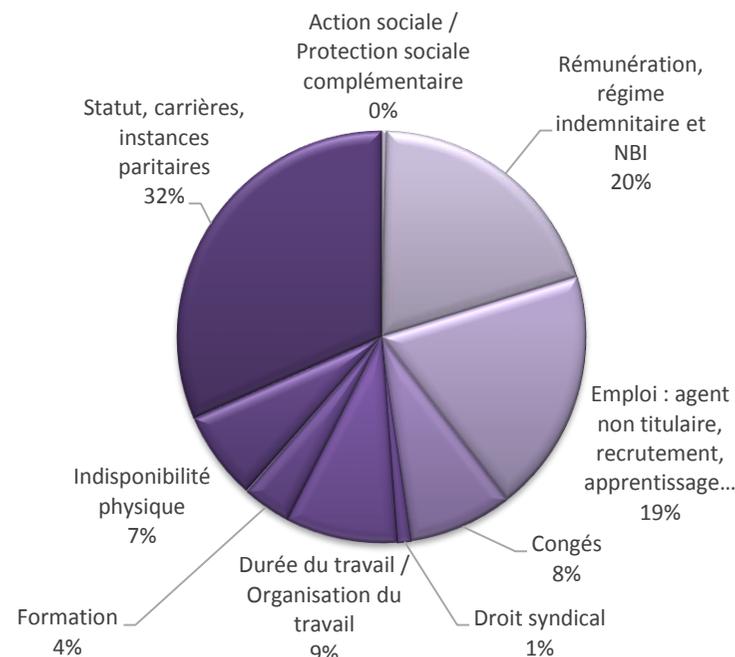
Des rendez-vous avec les élus ou leurs représentants sont également organisés au Centre de Gestion et permettent de traiter de questions plus complexes.

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 et à des notes mutualisées.

Le RGPD

Le service Juridique accompagne également 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)



2019 en quelques chiffres...

- 18 réunions de commissions

- 563 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	3	5
CAP C	11	0

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- Une augmentation du nombre de dossiers présentés en CAP en 2019, liés à la mobilité du fonctionnaire : détachement, intégration directe et mise en disponibilité pour convenances personnelles (forte augmentation des demandes pour les fonctionnaires de catégorie A) ;
- Une augmentation du nombre de prorogations de stage ;
- Un nombre moins important de propositions d'avancement de grade, encore en lien avec les nouvelles règles statutaires d'avancement obligeant à l'observation des voies possibles d'avancement (après examen ou à l'ancienneté) au sein de la collectivité ;
- Augmentation confirmée des licenciements pour inaptitude physique, parfois suite à un refus de reclassement ;

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Avancement de grades	28	55	736	819
Détachement et renouvellement de détachement (dont emploi fonctionnel)	36	7	13	58
Intégration après détachement	1	1	4	6
Intégration directe	2	4	49	55
Réintégration après détachement	1	2	0	3
Disponibilité et renouvellement de disponibilité pour convenance personnelle	22	21	243	286
Disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise	1	0	5	6
Réintégration après disponibilité	1	2	14	17
Refus de disponibilité	0	0	2	2
Refus de temps partiel	0	0	0	0
Maintien en disponibilité	0	1	1	2
Mises à disposition	12	7	61	80
Demandes de révision compte-rendu d'entretien professionnel	0	1	4	5
Prorogation de stage	0	0	12	12
Non titularisation en fin de stage	0	0	2	2
Licenciement en cours de stage	0	0	2	2
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	14	14
Reclassement suite à inaptitude physique	0	0	5	5
Changements d'affectation	0	0	8	8
Transfert de personnel	0	0	0	0
Total hors avancement	78	46	439	563

Promotion interne



2019 en quelques chiffres...

- 209 dossiers présentés
- 82 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 (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 2019, 8 listes d'aptitude ont pu être établies au titre de la promotion interne, dont l'une portant réinscription d'un agent n'ayant pas encore pu être nommé.

Promotion interne 2019

Grades	Dossiers présentés	Possibilités d'inscription	Bénéficiaires
Catégorie A			
Attaché	33	13	13
Catégorie B			
Animateur	10	5	5
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	5	21	2
Rédacteur (après examen)	25		9
Rédacteur	91		10
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (réinscription)			1
Agent de maîtrise (après examen)	4	8	2
Agent de maîtrise	41	Pas de quota	41

Conseil de discipline de première instance



2019 en quelques chiffres...

- 6 dossiers examinés en Conseil de discipline
- 8 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 2019, 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 :

- 5 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.

A noter que la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a prévu la disparition des Conseils de discipline de recours, que l'agent pouvait saisir en 2^{ème} instance notamment en cas de sanction plus lourde que celle préconisée par le Conseil de discipline. Seules les affaires portées devant le Conseil de discipline avant la parution de cette loi ont pu être suivies d'un avis du Conseil de discipline de recours.

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

En 2019, le Conseil de discipline de premier degré s'est réuni à **6 reprises pour la catégorie A (1 avis de sanction)** et pour la catégorie C (**4 avis de sanction**).

Sanction envisagée	Motifs de saisine	Avis du conseil de discipline	Suite donnée à l'avis de sanction
Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à deux ans Adjoint d'animation titulaire	État d'ébriété avant de conduire un mini-bus + manquement à une obligation de sécurité	Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux mois	En attente
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe titulaire	Versement d'heures supplémentaires sans autorisation du Maire	Aucun avis de sanction	En attente
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Adjoint administratif titulaire	Exercice d'une activité privée lucrative en Congé de Longue Maladie	Sanction du 4 ^{ème} groupe de révocation	Révocation
Sanction du 3 ^{ème} groupe : exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe titulaire	Etat d'ivresse publique et manifeste pendant les heures de travail	Sanction du 3 ^{ème} groupe: exclusion temporaire de fonctions pour une durée d'un an	L'agent a démissionné
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Attaché principal titulaire	Emprunt d'argent auprès d'une personne vulnérable	Sanction du 4 ^{ème} groupe de révocation	L'agent a démissionné
Sanction du 4 ^{ème} groupe: révocation Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe titulaire	Manquement aux obligations du fonctionnaire (obéissance hiérarchique, loyauté, respect)	Report à la demande de l'agent	Report de la séance en 2020

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)



Le Centre de Gestion assure le fonctionnement des trois Commissions Consultatives Paritaires (de catégories A, B et C). Composées d'un **nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des agents contractuels** des collectivités et établissements publics, ces instances rendent des **avis** sur des décisions **individuelles** concernant des agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale.

2019 en quelques chiffres...

- 8 réunions de commissions, dont 3 pour l'installation des instances
- 5 dossiers examinés

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- Mises en place à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les Commissions Consultatives Paritaires sont saisies de cas limitativement énumérés ;
- Les 3 CCP se sont réunies le 29 janvier 2019 pour une séance d'installation et d'adoption du règlement intérieur ;
- Sur 5 dossiers étudiés en 2019, en séance plénière, 4 concernaient une procédure de licenciement

Discipline

L'agent contractuel peut se voir infliger une sanction disciplinaire par l'autorité territoriale qui l'emploie, en cas de faute disciplinaire. Pour certaines sanctions, l'avis du Conseil de discipline est requis.

Émanation directe de la Commission consultative 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.

Le Conseil de discipline s'est réuni une fois en 2019

Sanction envisagée	Motif de saisine	Avis du Conseil de discipline	Suite donnée à l'avis de sanction
Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 jours Adjoint d'animation	Comportement inadapté	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours

L'activité des Commissions Consultatives Paritaires

Cas de saisine	CCP A	CCP B	CCP C	Total
Droit syndical	0	0	0	0
Entretien professionnel	1	0	0	1
Formation (refus d'une action de formation)	0	0	0	0
Licenciement (hors période d'essai)	1	0	0	1
Licenciement pour inaptitude physique / Impossibilité de reclassement	1	0	2	3
Télétravail	0	0	0	0
Temps partiel (refus / litiges)	0	0	0	0
Transfert de personnel / Intercommunalité	0	0	0	0
Total des dossiers examinés	3	0	2	5
Discipline	0	0	1	1
Nombre de réunions	4	1	4	9

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 Martial de VILLELUME, Président du Centre de Gestion de la Charente-Maritime.



2019 en quelques chiffres...

- 5 séances en CT « HS »

- Près de 270 dossiers examinés et présentés dont :

- ✓ 210 portant sur les documents uniques validés

- ✓ 8 portant sur des démarches de prévention (TMS, RPS...)

- ✓ 55 portant sur des lettres de cadrage des assistants de prévention validées

Ordres du jour récurrents

Approbation du Procès (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 2019
Les thématiques abordées concernaient « Les Conduites à Risques » et « Les Equipements de Protection Individuelle ».

Analyse et bilan des résultats de l'enquête départementale RPS

Avis sur les règlements intérieurs

La formation des membres du CTHS

Le projet de e-sensibilisation RPS/QVT

Répartition des dossiers présentés au Comité Technique

Thèmes	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	Nb de dossiers en 2019	% 2019
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	175	134	149	119	114	194	45 %
Transfert de compétences et de personnel	4	5	3	6	3	10	2,3 %
Fusions d'EPCI – communes nouvelles	3	6	0	0	3	0	0 %
Aménagement et réduction du temps de travail	8	5	6	8	9	6	1,4 %
Contrat d'apprentissage	10	14	13	13	9	13	3 %
Mise à disposition d'un service	2	1	1	1	1	3	0,7 %
Règlement et plan de formation	3	4	4	7	10	18	4,1 %
Compte épargne temps	10	11	8	6	7	24	5,6 %
Organisation des services	15	138	16	8	15	9	2,1 %
Présentation d'un organigramme			180	8	2	3	0,7 %
Temps partiel	7	4	2	3	8	11	2,5 %
Recours aux astreintes	8	7	11	2	1	8	1,8 %
Règlement intérieur + Charte informatique	9	10	7	8	8	12	2,8 %
Journée de solidarité	1	2	3	4	1	2	0,5 %
Entretien professionnel	1	13	11	4	1	0	0 %
Autorisations d'absence	1	0	2	3	2	7	1,6 %
Ratios promus/promouvables	13	85	206	125	50	12	2,8 %
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	0	0	4	0	1	0,2 %
Indemnité de départ volontaire	0	0	0	0	1	1	0,2 %
Régime indemnitaire	12	7	5	2	2	9	2,1 %
Mise en place du RIFSEEP			9	104	117	75	17,4 %
Protection sociale complémentaire	13	9	10	12	9	9	2,1 %
Convention de participation CDG	104	1	3	0	1	1	0,2 %
Action sociale	2	0	2	0	0	4	0,9 %
Travailleurs handicapés	1	0	0	1	0	0	0 %
Programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire	6	0	0	1	0	0	0 %
Recours au télétravail					3	0	0 %
Total	485	456	651	449	380	432	100 %

Service des Missions temporaires



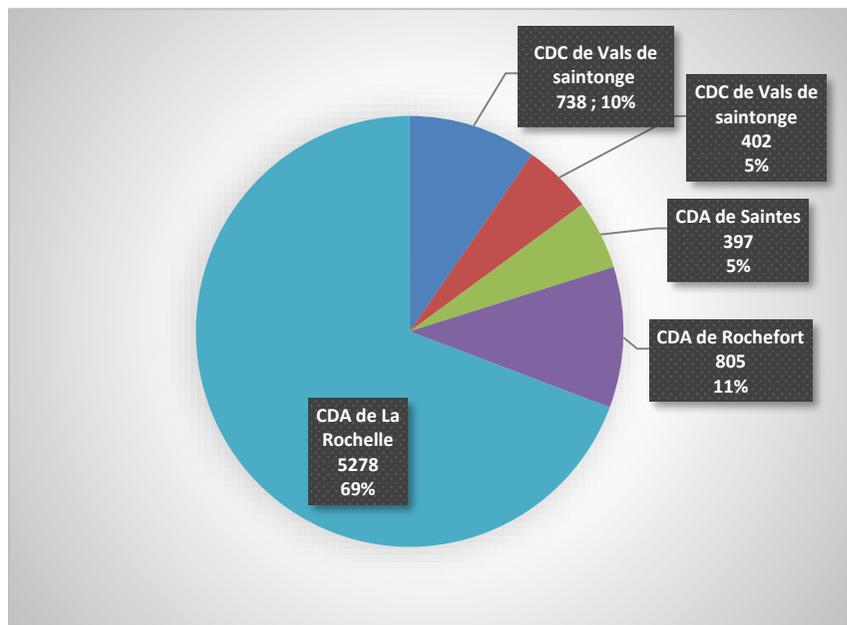
2019 en quelques chiffres...

- **1 859** agents employés (+ 16%)
- **7620** contrats édités *43 % de hausse avec la gestion des contrats du département
- **10 710** bulletins de salaires établis
- **18 838 515 €** de masse salariale
- **Au moins 111** 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,



Répartition par filière

En 2019, la majorité des remplacements concerne la filière technique (49%) puis la filière administrative pour 21 %, La filière médico-sociale atteint les 14% suivie de près par la filière Animation avec 1 %, Enfin les filières culturelle et sportive représentent respectivement 3% et 2% des contrats de remplacement.

Répartition par taille de collectivité

En règle générale, les grandes collectivités sont les plus génératrices de contrats. Ainsi parmi les collectivités non affiliées qui ont sollicitées le service de remplacement, représentant 42 % des contrats, près de 30 % ont été générés par le Département.

Ce pourcentage s'explique par l'élaboration depuis le 1^{er} janvier 2019 de l'établissement des contrats des personnels TOS itinérants. Par ailleurs, 58% de contrats ont été établis pour répondre aux besoins de collectivités affiliées.

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2019, **au moins 111 agents ont ainsi vu leur emploi pérennisé**

Depuis 2006, ce sont **2480 agents contractuels** employés par le Centre de Gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités du département, dont **1 305 dans les collectivités affiliées et 1 175 dans les collectivités non-affiliées.**

Collectivités affiliées	57
Conseil départemental	54

Emploi - Formation

2019 en quelques chiffres...

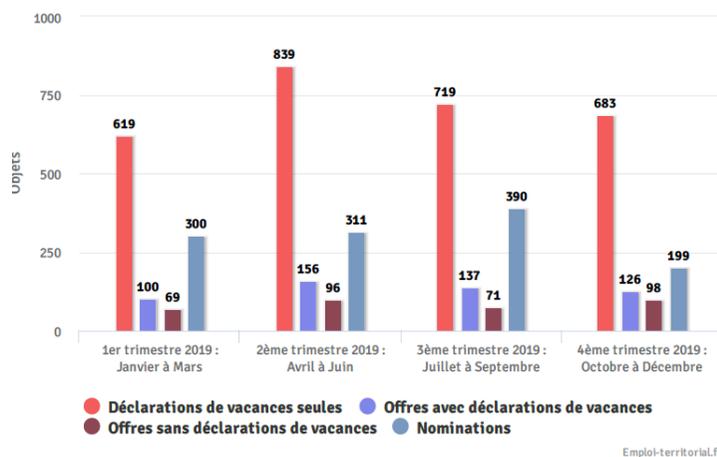
- **909** offres publiées par les collectivités (soit une augmentation de 16% par rapport à 2018), dont **486** portant sur la catégorie C
- **755** demandes validées, soit une moyenne de **62** demandes mensuelles
- **3719** déclarations de vacances d'emploi, données stables par rapport à 2018 (- 1,8 %)

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, à s'inscrire sur la plateforme dédiée au service remplacement et peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Par objets (OP, DVE, Offres) pour l'année 2019



L'aide au recrutement

20 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).

L'accompagnement personnalisé

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

1. **Détecter des profils ;**
2. **Accompagner les candidats** dans leur recherche d'emploi ou de mobilité.

En 2019, des **entraînements aux entretiens de recrutement** ont été proposés.

La mobilité des fonctionnaires

En 2019, 51 agents ont été accompagnés et 8 d'entre eux ont obtenu une mutation (pour ceux en disponibilité) ou une mission temporaire

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. Face à une demande sans précédent de demandes des collectivités, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a organisé une deuxième session.

- **Session 1** : près de **100** candidatures reçues et **22** stagiaires sélectionnés.
- **Session 2** : **172** candidatures reçues et **17** stagiaires sélectionnés.

Cette formation a pour vocation d'accueillir des demandeurs d'emploi notamment en reconversion professionnelle et aussi des candidats lauréats de concours. Elle se déroule sur trois mois dans le cadre d'un conventionnement CDG, Pôle emploi et CNFPT) sous le dispositif de l'AFPR (Action de Formation Préalable au recrutement).



2019 en quelques chiffres...

- **118** candidats reçus
- **19** candidats RQTH,
- **2** lauréats de concours et **29** agents en reclassement

Développement de l'apprentissage

Le Centre de Gestion est acteur de l'insertion.

2019 en quelques chiffres...

- **25** apprentis ont été recrutés (soit une baisse de 14 % par rapport à 2018), Il est à souligner cependant la signature de **5** contrats d'apprentissage aménagé (apprentis en situation de handicap)

- **31** 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

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.

cap emploi
ressources handicaps

FSE
RÉGION Nouvelle-Aquitaine

emploi
fiphfp
handicap

Communication et information en Charente-Maritime

- **Participation à 2 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 **10 collectivités et établissements publics**.
- Envoi d'un questionnaire de recensement des besoins à l'ensemble des collectivités affiliées
- Mise en place d'entretiens individualisés.

Accompagnement des collectivités affiliées au Centre de Gestion

31 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.

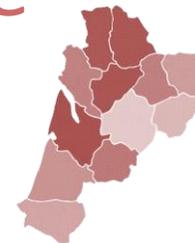
En outre, 40 % de ces collectivités ont formalisé le recrutement d'un ou plusieurs apprentis, portant ainsi à **25 le nombre de nouveaux apprentis** intégrés au sein des collectivités du département (**dont trois sont en situation de handicap**).

On peut toutefois relever l'abandon de 6 projets et la rupture anticipée d'un contrat

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



2019 en quelques chiffres ...

(En Nouvelle-Aquitaine) :

- 9 200 offres
- 26 400 déclarations

Dans le cadre de leur mission obligatoire d'observatoire et d'analyse de l'emploi public territorial (Loi déontologie 2016), les douze Centres de Gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine se sont dotés d'un Observatoire Régional de l'Emploi et la Fonction Publique Territoriale 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 différentes réunions, organisées par l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale), afin de représenter les Centres de Gestion de la région. Les synthèses « Bilan Social » développées par l'observatoire ont été présentées lors d'une commission.

Publications

Un **Panorama départemental de l'Emploi Public Territorial** a été publié pour chaque Centre Gestion de la région. Ces publications présentent les données les plus récentes relatives aux effectifs territoriaux, aux bourses de l'emploi et aux concours territoriaux et examens professionnels.

Issues de l'agrégation des données du **bilan social 2017** des 12 Centres de Gestion de la **région Nouvelle-Aquitaine**, l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale a publié **24 "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,

Chaque mois, l'Observatoire propose un **focus sur un indicateur RH** sous la forme d'un graphique dynamique.

Bilan Social



Dans le cadre de la prochaine campagne 2020 du « Bilan Social 2019 », l'Observatoire a participé à la **mise à jour et à l'amélioration de l'outil « Données Sociales »**. Cet outil permet, 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. L'observatoire a également contribué à la **réalisation du dossier de presse** de promotion et de valorisation de cet outil

Une campagne régionale mutualisée de collecte des données sociales pour les collectivités ayant leur propre CT a été conduite pour 10 départements de la région ainsi que l'enquête complémentaire DGCL relatif à la journée de carence.

Module « GPEEC »



L'Observatoire a participé à la création d'un module additionnel à l'application « Données Sociales », dit « **Module GPEEC** » permettant un état des lieux et une **prospective « métiers et compétences »** à l'échelle d'une collectivité, ou concernant un agent en particulier dans le cadre d'un accompagnement individualisé de parcours professionnel.

La **conception des fonctionnalités** de l'outil ainsi que son **algorithme** ont été élaborés grâce à un travail collaboratif de l'Observatoire de Nouvelle-Aquitaine et du CIG Grande couronne.

Ce module sera **mis à disposition en 2020**

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 5 opérations en 2019 pour la Région Nouvelle-Aquitaine, à savoir :

4 OPÉRATIONS TRANSFÉRÉES :

Un concours de catégorie A :

Concours externe et interne d'ingénieur territorial spécialité « Informatique et systèmes d'information » :

- Postes ouverts : 21
- Dossiers instruits : 79
- Candidats inscrits : 66
- Candidats présents aux écrits : 42
- Candidats admissibles : 12
- Lauréats : 10
- Taux de réussite : 47%
- Origine géographique des lauréats : 90% issus de la région Nouvelle-Aquitaine ; 10% hors zone d'organisation

Deux concours de catégorie B :

Concours externe et interne d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe – spécialité « Bibliothèques » :

- Postes ouverts : 16
- Dossiers instruits : 183
- Candidats inscrits : 150
- Candidats présents aux écrits : 94
- Candidats admissibles : 33
- Lauréats : 16
- Taux de réussite : 100%
- Origine géographique des lauréats : 81% issus de la région Nouvelle-Aquitaine ; 19% hors zone d'organisation

Concours externe, interne et 3^{ème} voie de rédacteur territorial (organisé également par le CDG 40) :

- Postes ouverts : 150
- Dossiers instruits : 1861
- Candidats inscrits : 1765
- Candidats présents aux écrits : 1126
- Candidats admissibles : 155
- Lauréats : 149
- Taux de réussite : 99%
- Origine géographique des lauréats : 97 % issus de la région Nouvelle-Aquitaine et 3% hors zone géographique

Un examen professionnel de catégorie B :

Examen professionnel de promotion interne de technicien territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration » :

- Dossiers instruits : 107
- Candidats inscrits : 97
- Candidats présents à l'écrit : 85
- Candidats admissibles : 26
- Lauréats : 13
- Origine géographique des lauréats : 100% issus de la région Nouvelle-Aquitaine

1 OPERATION NON TRANSFEREE :

Un concours de catégorie C :

Concours externe, interne et de 3^{ème} voie d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe

- Postes ouverts : 40
- Dossiers instruits : 177
- Candidats inscrits : 160
- Candidats présents aux écrits : 123
- Candidats admissibles : 65
- Lauréats : 40
- Taux de réussite : 100%
- Origine géographique des lauréats : 90% issus de la région Nouvelle-Aquitaine et 10% hors région Nouvelle-Aquitaine

2019 en quelques chiffres...

2407 dossiers instruits

2238 inscrits

86 surveillants

116 correcteurs (écrits et oraux)

42 membres de jurys,

21 jours d'épreuves

10 réunions de jurys

228 lauréats (dont 19 % dont issus de Charente-Maritime)

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 : taux identique à celui de 2018,

Les listes d'aptitude (situation au 31/12/2019)

9 listes d'aptitude gérées :

3 en catégorie A

4 en catégorie B

2 en catégorie C

dossiers de lauréats traités :

66 inscriptions en 1^{ère} année

81 réinscriptions en 2^{ème} année

Pas de réinscription en 3^{ème} année

8 réinscriptions en 4^{ème} année

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, soit 1272 lauréats.

Deux réunions ont été organisées par le CDG 17, en collaboration avec le service Emploi :

- Le 14 février 2019 : 17 participants sur les 65 lauréats concernés
- Le 3 décembre 2019 : 14 participants sur les 21 lauréats concernés.

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 22/03/2019 au CIGPC le 21/06/2019 au CIGPC le 29/11/2019 au CIGPC
Coopération régionale - Groupe de travail des techniciens concours	4	le 21/02/2019 en visioconférence le 19/03/2019 au CDG 40 le 25/06/2019 au CDG 33 le 26/09/2019 en visioconférence

Le contrat d'assurance groupe statutaire



2019 en quelques chiffres...

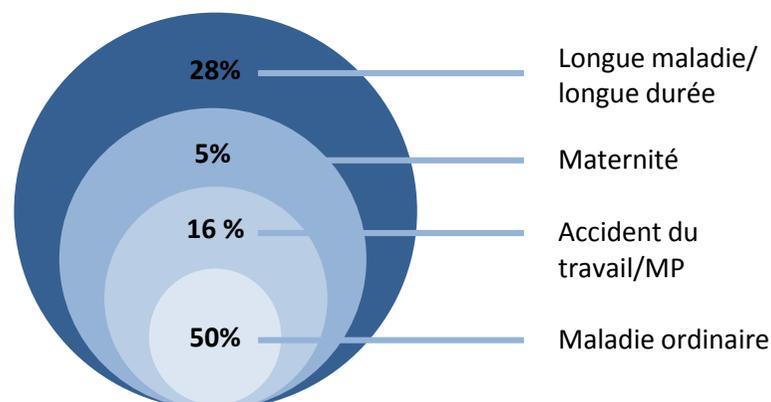
- **460** collectivités assurées
 - **4407** agents CNRACL
 - **1636** agents IRCANTEC
- **6** rendez-vous en collectivités réalisés
 - **6 412 909 euros** réglés
- **2634** frais médicaux saisis
- **+12563** prestations d'indemnités journalières saisis
- **20223** documents reçus via internet (+3,6%)
- **+ 8041** documents reçus par voie papier (+14%)
 - **321** collectivités (**70%**) déclarent leurs absences par internet
- **8** campagnes de communication

L'année 2019 a été marquée par la décision de l'assureur GENERALI au vu d'une augmentation importante des absences pour raison de santé sur les 3 dernières années d'appliquer, au 1^{er} janvier 2020, une hausse tarifaire de 26% des cotisations des collectivités d'effectif inférieur à 50 agents

L'absentéisme (données provisoires arrêtés au 10.02.2019)

475 agents ont été absents durant toute l'année 2019, ce qui représente un taux d'absentéisme de **10,8 % (-1% par rapport à 2018)** La durée moyenne d'un arrêt est de **47,2 jours (+7% comparé à 2018)** pour les agents CNRACL. La durée moyenne des arrêts de maladie ordinaire (**27,8 jours**) est en hausse de 17% par rapport à l'an passé (23,8 jours).

REPARTITION DES JOURS D'ARRET



Services utilisés

- **19** sollicitations juridiques sur la prévention et la santé
- **8** études statistiques spécifiques
- **20** contre-visites
- **75** expertises médicales
- **15** programmes « Soutien psy/maintien dans l'emploi »
- **9** recours contre tiers
- **4** formations/sensibilisations à la prévention
- **14** supports pédagogiques fournis

La protection sociale complémentaire



2019 en quelques chiffres...

- **111** collectivités adhérentes
 - **1 204** agents couverts
 - **463** agents ont reçu des prestations
- **66384** jours indemnisés sur 2019 pour 81 collectivités
- Dont **59191** j au titre de l'incapacité pour **72** collectivités
- Et **7193** j au titre de l'invalidité pour **9** collectivités
- **2349 €** : Montant moyen versé sur l'incapacité et **9363 €** sur l'invalidité

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 a pris effet le 1^{er} janvier 2014, pour une durée de **6 ans**, soit jusqu'au 31 décembre 2019. Elle fait l'objet pour 2020 d'une prorogation d'un an dans les mêmes conditions tarifaires.

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 2019, **111 collectivités** adhèrent à la convention de participation (111 en 2018), soit **55 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 204 agents ont souscrit à ce contrat (1 205 en 2018), 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. **En 2019, LA MUTUELLE GENERALE a accepté le renouvellement pour l'année 2020, dans les mêmes conditions tarifaires, du marché en cours.**

Secrétariat de la commission départementale de réforme

2019 en quelques chiffres...

- **557** dossiers statués en séance (-3,6%)
- **598** dossiers instruits
 - **-2%** de dossiers instruits par rapport à 2018
 - **12** séances
 - **46** dossiers par séance
 - **140** heures d'assistance juridique statutaire (**+26%** par rapport à 2018 –impact CITIS)
 - **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 2019, comme en 2018 et 2017, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a coordonné la mutualisation des travaux des 12 CDG de la Région sur les instances médicales. En 2019, le service santé a organisé deux sessions de formation des médecins de prévention du département et a également changé de logiciel de gestion sur la commission de réforme.**

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2018	Nombre de PV traités en séance en 2019
Conseil Départemental	124	91
Mairie de La Rochelle	58	79
CCAS de La Rochelle	43	55
CDA de La Rochelle	13	17
Mairie de Rochefort	27	19
CCAS de Rochefort	3	6
Mairie de Royan	11	14
CCAS de Royan	8	0
Mairie de Saintes	23	21
CCAS de Saintes	12	14
EID Atlantique	0	
Région Poitou-Charentes	43	41
Collectivités affiliées au CDG	213	200
Total	578	557

Secrétariat du comité médical départemental

2019 en quelques chiffres...

- **1 120** dossiers statués en séance (+ 8 % par rapport à 2018)
- **Pour 1 240** dossiers instruits (+8%)
 - **23** séances
 - **49** dossiers par séance
- **2** formations des médecins de prévention
 - **278** heures d'assistance juridique statutaire (+ 39% par rapport à 2018-impact PPR)
- **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, hormis 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. **En 2019, le comité médical s'est doté d'un logiciel de gestion permettant d'optimiser la gestion des dossiers, compte tenu des volumes traités.**

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance sur 2018	Nombre de PV traités en séance sur 2019
Conseil Départemental	150	154
Mairie de La Rochelle	121	117
CCAS de La Rochelle	36	37
CDA de La Rochelle	44	59
Mairie de Rochefort	35	30
CCAS de Rochefort	4	5
Mairie de Royan	13	17
CCAS de Royan	15	6
Mairie de Saintes	12	21
CCAS de Saintes	17	18
EID Atlantique	2	4
Région Poitou-Charentes	46	51
Collectivités affiliées au CDG	547	601
Total	1042	1120

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP

La convention triennale de partenariat avec le FIPHFP 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 2019, le Centre de Gestion a obtenu le renouvellement de son partenariat triennal avec le FIPHFP pour les exercices 2019-2021.**

2019 en quelques chiffres...

- **72** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités (hors accessibilité)
- **169117 €** obtenus pour leur bénéfice
- **Soit 2349 €** par dossier
- **264** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers de maintien dans l'emploi, reclassement avec notamment l'impact de la PPR (**+7% par rapport à 2018**)

Favoriser le recrutement		2017	2018	2019	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	Objectifs	34	33	42	109
	Réalisés	66	39	36	141
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct	9	9	4	22
	CAE/CUI/PEC	45	22	16	83
	Apprentis	3	2	5	10
	Autres (CDD > 6 MOIS)	12	8	11	31
Dont accompagnés par Cap Emploi		43	21	15	79

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2017	2018	2019	Total
	Objectifs	67	66	34	167
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude	Réalisé	54	52	49	155
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire	Réalisé	24	17	16	57
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement	Réalisés	78	69	65	212

Favoriser la mise en accessibilité des locaux professionnels :

- **10** dossiers de financement relancés sur 2019
- **42481 €** obtenus pour les collectivités concernées

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention

Réalisation des Documents uniques en Charente-Maritime



DU finalisés

DU en cours

DU non réalisés

2019 en quelques chiffres...

- **Plus de 650 collectivités** ont mis en place une démarche de prévention
- **2 000 000 €** de subvention accordée par le FNP pour près de 530 collectivités

Conseil auprès des collectivités

Plus de 40 % des collectivités ont bénéficié de diverses prestations sur l'année 2019. Leurs sollicitations portent notamment sur l'évaluation des risques professionnels, 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 550 collectivités** qui ont mis en place une démarche de prévention des risques professionnels avec un financement de la part du FNP de la CNRACL.

E-sensibilisation des risques psychosociaux

Face aux difficultés rencontrées par les collectivités pour mieux comprendre les risques psychosociaux (RPS), le service a réalisé en 2019 des modules de e-sensibilisation sur les RPS et la Qualité de Vie au Travail. Ils permettront d'informer progressivement les différents acteurs sur le territoire sur la thématique de la Qualité de Vie au Travail. Cet outil, subventionné par le FNP, sera à disposition des collectivités courant 2020.

Le séminaire de prévention

Chaque année, le Centre de Gestion de la Charente-Maritime organise un séminaire de prévention à destination des assistants et des 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, quelle que 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 : 445
Nombre d'agents formés (formations initiales et continues) : 114

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

L'année 2019 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 20 collectivités ont conventionné en 2019**, avec plus de 80 jours d'intervention.

La prévention des risques psychosociaux



2019 en quelques chiffres...

Les missions en prévention des risques psychosociaux sont comparables en 2019 par rapport à 2018.

En tout, 103 déplacements ont été réalisés en collectivité.

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



Démarche d'évaluation et de prévention

En 2019, les démarches d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux représentent **42 déplacements** sur le terrain (auxquels s'ajoutent autant de jours jours de préparation au CDG 17).

Dans l'ensemble, la plupart des moyennes collectivités du département ont réalisé leurs démarche RPS. Les petites collectivités ont bénéficié de l'enquête départementale en 2018.

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 **37 déplacements** sur le terrain, répartis entre une mission centrée sur l'organisation, des médiations, et des groupes de paroles.

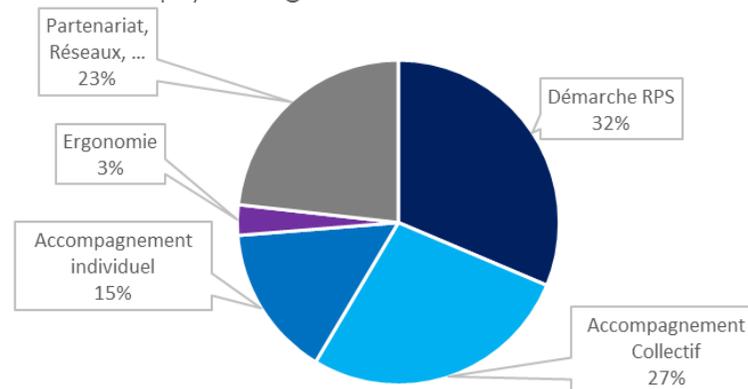
Accompagnements individuels

EN 2019, le psychologue a reçu davantage de demande d'accompagnements individuels, comparativement aux années précédentes, ce qui a représenté **21 rendez-vous**.

Ergonomie

L'ergonome a été moins sollicité en 2019 : seule une collectivité a souhaité revoir l'organisation de ses postes de travail, ce qui correspond à **4 déplacements** sur le terrain.

Temps d'intervention en collectivité du psychologue du travail du CDG 17



Les partenariats

L'enquête départementale RPS, avec le FNP

En 2018, les agents ont répondu à un questionnaire papier sur les risques psychosociaux. En 2019, le CDG 17 a exploité et analysé les quelques 2 500 réponses et a animé un comité de pilotage. Les rapports ont été créés et mis en ligne sur le site interne du CDG 17. Les données ont été transmises aux conseillers de prévention, formés à l'utilisation de l'outil d'analyse élaboré en interne.

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

Le module de e-sensibilisation a été créé par le CDG 17, en partenariat avec la SOFAXIS. La mise en ligne est prévue pour début 2020.

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.

2019 en quelques chiffres...

- **3 273** prestations réalisées
- Une baisse de l'activité d'un peu **plus de 2%**
- **31 conventions** avec les collectivités du département (-18,42 % par rapport à 2018)

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, **21** 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, la Gironde et la Haute-Vienne.

Un recours constant 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.

Après une forte augmentation de l'activité en 2018 (+29,44%), toutes études de cas confondues, il apparaît que l'activité du service est en légère baisse en 2019 : - 2,30 %.

	2017	2018	2019
Droit initial	180	210	216
Cumul avec l'activité réduite	745	1129	1 032
Suivi mensuel	1272	1 533	1 525
Réactualisation	306	367	379
Reprise ou réadmission ou mise à jour	50	77	94
Conseil juridique	12	18	18
Indemnité de licenciement	23	19	9
Total	2588	3350	3 273

Une nouvelle convention d'assurance chômage entre en vigueur progressivement, à compter du 1^{er} novembre 2019.

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.**

2019 en quelques chiffres...

- 3 médiations se sont déroulées en 2019, dont une a abouti à un accord entre les parties

• Les sujets concernés sont le refus de réintégration suite à une disponibilité, et des décisions individuelles défavorables en matière de rémunération

• Deux cas de saisines en MPO n'étaient pas recevables

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 médiations

Deux agents du Centre de Gestion ont suivi une formation spécifique pour devenir médiateurs. Ils peuvent être saisis des litiges entrant dans le champ de la MPO.

En 2019, des supports de communication ont été développés et mis en ligne sur le site du Centre de Gestion :

- Un formulaire de saisine
- Une plaquette explicative
- La liste des collectivités adhérentes
- Des exemples de différends pouvant faire l'objet d'une MPO

La paie à façon



2019 en quelques chiffres...

- **183** collectivités et établissements publics adhérant au service
- **3135** bulletins de salaires mensuels

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

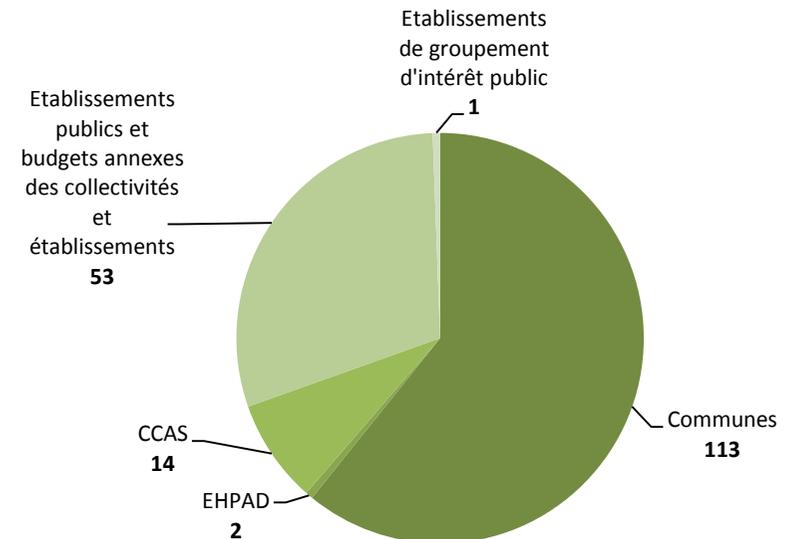
- L'élaboration des bulletins de salaires,
- L'édition du journal de paie et état des charges diverses (CNFPT, PREFON, ...),
- L'édition des états des charges de Sécurité Sociale et de retraites (IRCANTEC, CNRACL et RAFP),
- La dématérialisation des bulletins de paie : dans le cadre du passage au PES V2, les collectivités ont accès à un fichier de dématérialisation
- La préparation du mandatement (M14, M31, M22, M4 et M57), une procédure d'interface comptable vers le logiciel COSOLUCE est proposée aux collectivités
- L'élaboration du fichier des virements,
- Le dépôt de la déclaration PASRAU sur Net-Entreprises et la réception des taux d'imposition pour application sur les paies.
- 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 2019, **183 établissements** « paie » dont **164** collectivités et 19 budgets annexes ont adhéré au service, **37620** bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de **3135 bulletins mensuels (+ 3446 unités par rapport à 2018)**.

Une prestation a été mise en place pour la réalisation de bulletin de la paie « secteur privé ». **Huit établissements** sont concernés pour un total de **1 537** bulletins pour l'année **2019**, La prestation est fournie moyennant une participation de **8,25 €** par mois et par bulletin.

Répartition des structures "paies"



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 2019, **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

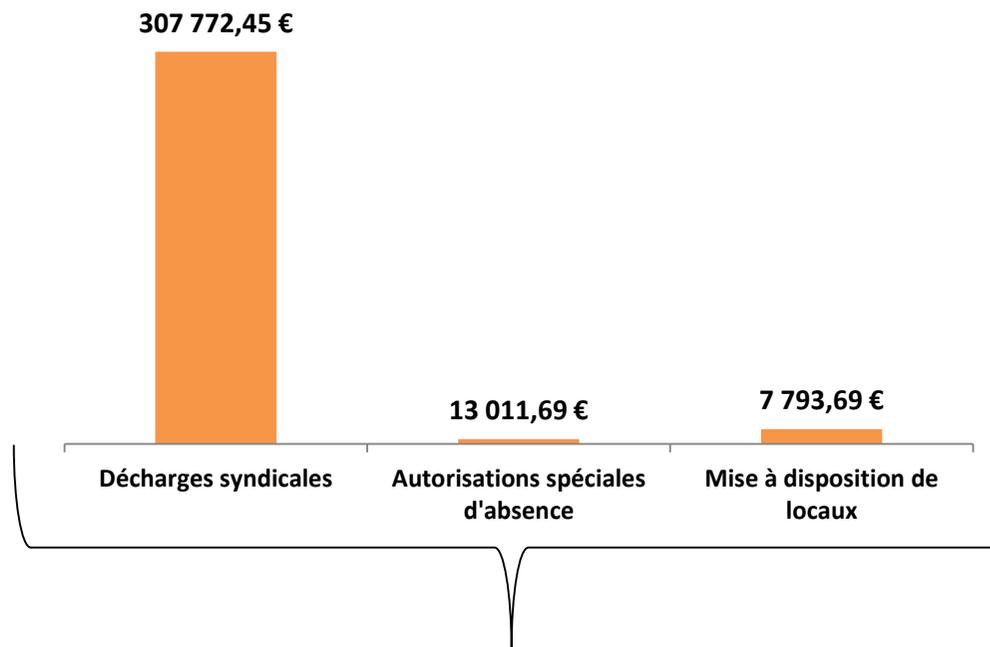
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2019, cela a représenté **307 772,45 €** 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 **13 011,69 €** en 2019.

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 **7 793,69 €** en 2019.



328 547,83 € 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.

Un adjoint technique du SIVOS ABCE a fait l'objet d'une prise en charge en octobre 2017, suite à la suppression de son emploi. En arrêt de travail depuis juillet 2018, il a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour inaptitude physique.

Faute de renouvellement de son détachement, un agent de maîtrise principal de l'Office public de l'habitat de Saintes est pris en charge depuis le 1^{er} novembre 2019.

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, un projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi du fonctionnaire privé d'emploi est élaboré. Il fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation que le fonctionnaire est tenu de suivre.

Le budget



2019 en quelques chiffres

- **22 996 860,43 €** de budget de fonctionnement
- **7,16 %** part des cotisations obligatoires des collectivités
- **220 737,78 €** de budget d'investissement

En 2019, le compte administratif s'élève à **22 996 860,43 €**, la part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées à ce budget représente **7,16%**.

Fortement marqué par les dépenses de personnel en raison de l'activité du service « Missions temporaires », le budget du Centre de Gestion a été également marqué en 2019 par un programme de remise à niveau des infrastructures informatiques.

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 retraites

Les services soumis à financement spécifique

- La complémentaire santé ou prévoyance,
- La cellule Handicap,
- Le service Retraites.