

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020

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

Le mot du Président



« Après le renouvellement, dans des conditions exceptionnelles, des Conseils municipaux et des Assemblées intercommunales, l'installation du Conseil d'administration du CDG17 a été reportée à l'automne dernier et une nouvelle équipe est entrée en fonctions en novembre dernier.

Au nom de l'ensemble des Administrateurs du CDG17, je tiens à remercier l'ensemble des élus qui ont accordé leur confiance à la liste que j'ai conduite et qui m'a désigné pour prendre le relais de Martial de VILLELUMÉ, qui présidait notre Conseil d'administration depuis 2008 et auquel je tiens à rendre un hommage appuyé.

Employeurs territoriaux et élus de terrain, nous sommes toujours à la recherche des meilleures réponses aux besoins de nos territoires et de leurs habitants et avons besoin d'expertise et de conseil en matière de ressources humaines pour agir sereinement.

C'est cette expertise et ce conseil que le CDG 17, qui s'est mobilisé très fortement en 2020 pour faire face aux enjeux de cette année particulière, nous apporte au quotidien et le rapport d'activité reflète l'activité variée et en progression de l'établissement.

Restant à l'écoute des besoins et attentif aux évolutions du contexte législatif et réglementaire de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale, le CDG17 travaille en 2021 sur la feuille de route du mandat qui s'articulera autour de la proximité, de la mutualisation et du numérique, pour le développement des services proposés aux employeurs territoriaux et que j'aurai le plaisir de vous présenter bientôt ».

Alexandre GRENOT,

Président du CDG17

Sommaire

4-8 Le Conseil d'administration

Composition du Conseil d'administration 2020 4

Réunions du Conseil d'administration 5

9 Panorama des collectivités

10-11 La vie du Centre de Gestion

Les faits marquants 10

12-14 Les questions statutaires

Suivi des carrières 12

Partenariat avec la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) 13

Conseil et assistance juridique et statutaire 14

15-20 Les organismes paritaires

Commissions Administratives Paritaires 15

Promotion interne 16

Conseil de discipline de première instance 17

Commissions consultatives paritaires 18

Comité Technique « Hygiène et Sécurité » 19

21-26 Le recrutement et l'emploi

Service des missions temporaires 21

Pôle emploi – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC) 22

Formation – mobilité 23

Développement de l'apprentissage 24

Observatoire de l'emploi en région Nouvelle-Aquitaine 25

Concours et examens professionnels 26

27-32 La santé et la protection sociale

Le contrat d'assurance groupe 27

Secrétariat de la commission départementale de réforme 28

Secrétariat du comité médical départemental 29

Cellule handicap : partenariat avec le FIPHFP 30

La protection sociale complémentaire 31

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention 32

33 Le service chômage

34 La médiation préalable obligatoire

35 La paie à façon

36 Les activités diverses

Le droit syndical

37 Le Pôle Ressources

Comptabilité- Finances

Les services soumis à financement spécifique

Les services faisant l'objet d'un conventionnement

Accueil

38 La Direction Générale

Direction - Communication

La prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi

Composition du Conseil d'administration jusqu'au 11/11/2020

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

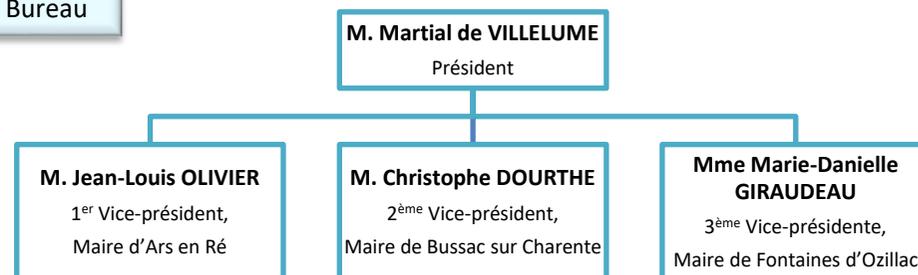
M. Alexandre GRENOT
Conseiller Départemental

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



Nouvelle composition du Conseil d'administration au 12/11/2020

Collectivités affiliées

Représentants des communes

Titulaires	Suppléants
M. Alexandre GRENOT, Maire de LES GONDS	Mme Isabelle BERTIN, Conseillère municipale de COURCON
Mme Marie-Danielle GIRAUDEAU, Maire de FONTAINES D'OZILLAC	M. Laurent MORICHON, Maire de TESSON
M. Laurent BOUILLÉ, Maire de SONNAC	Mme Françoise DURAND, Maire-Adjointe de BUSSAC SUR CHARENTE
Mme Sylvie MARCILLY, Maire de FOURAS	M. Denis ROUYER, Maire de LA GRIPPERIE SAINT SYMPHORIEN
M. David BAUDON, Maire de LA JARRIE	Mme Joëlle BOULON, Maire de ARCES SUR GIRONDE
Mme Ornella TACHE, Maire de PAILLÉ	M. Gérard BOUHIER, Maire de TAUGON
M. Éric GIRAUD, Maire-Adjoint de SAINT SULPICE DE ROYAN	Mme Sylvie GATINEAU, Maire de SAINT JEAN DE LIVERSAY
Mme Monique RIVIERE, Maire de SAINTE-RADEGONDE	M. Gilles GAY, Maire de AIGREFEUILLE D'AUNIS
M. Jean-Marie TONNEAU, Maire de BOUGNEAU	Mme Marie BASCLE, Maire de LES MATHES
Mme Renée BONNEAU, Maire de SAINT-LOUP DE SAINTONGE	M. François VENDITTOZZI, Maire de VILLEDoux
M. Julien MOUCHEBOEUF, Maire de MONTGUYON	Mme Anne DRIBAUTL, Maire-Adjointe de SAINT AIGULIN
Mme Alisson CURTY, Maire de CIRÉ D'AUNIS	M. Olivier MARTIN, Maire de CORME ECLUSE
M. René ESCLOUPIER, Maire de AUMAGNE	Mme Suzanne FAVREAU, Maire de SIECQ
Madame Catherine DESPREZ, Maire de SURGERES	M. Mikaël MOINET, Maire de NIEUL LES SAINTES
M. Jean-Michel CHATELIER, Maire de MEURSAC	Mme Corinne PEQUIGNOT, Maire-Adjointe de SAINT SEVER DE SAINTONGE
Mme Annick THIBAUTL, Maire-Adjointe de JONZAC	M. Patrick RAYTON, Maire de LA COUARDE SUR MER
M. Alain FOUCHER, Maire de GRANDJEAN	Mme Isabelle TARDY, Maire de CLION SUR SEUGNE
Mme Myriam DEBARGE, Maire-Adjointe de SAINT JEAN D'ANGELY	M. Didier ROBLIN, Maire de YVES
M. Simon VILLARD, Maire de SAINT FROULT	Mme Catherine LEJEUNE, Maire-Adjointe de SAINT TROJAN LES BAINS

Etablissements affiliés

Représentants des établissements publics

Titulaires	Suppléants
Mme Marie-Line CHEMINADE, Vice-Présidente de la Communauté d'Agglomération de Saintes	M. Jean-Claude GODINEAU, Président de la Communauté de Communes Vals de Saintonge
M. Jean-Pierre SERVANT, Président de la Communauté de Communes Aunis Atlantique	Mme Corinne ETOURNEAU, Présidente du SIPAR de Burie / Matha / St Hilaire
Mme Lise MATTIAZZO, Conseillère communautaire de la Communauté de Communes de la Haute Saintonge	M. Gérard PONS, Président du Syndicat mixte des Ports de Commerce de Rochefort et de Tonnay-Charente

Représentants des communes et établissements publics locaux non affiliés (NA) bénéficiant des missions du socle commun

Communes non affiliées

Titulaires	Suppléants
M. Monsieur Laurent CHANTOURY, Conseiller municipal de SAINTES	Mme Nadine DAVID, Maire-adjointe de ROYAN
Mme Maryline FLEURET-PAGNOUX, Conseillère municipale de LA ROCHELLE	Mme Caroline CAMPODARVE-PUENTE, Maire-adjointe de ROCHEFORT

Etablissements non affiliés

Titulaires	Suppléants
M. Monsieur Laurent CHANTOURY, Conseiller municipal de SAINTES	Mme Nadine DAVID, Maire-adjointe de ROYAN
Mme Maryline FLEURET-PAGNOUX, Conseillère municipale de LA ROCHELLE	Mme Caroline CAMPODARVE-PUENTE, Maire-adjointe de ROCHEFORT

Bureau

M. Alexandre GRENOT
Président

Mme Marie-Danielle GIRAUDEAU
Maire de FONTAINES D'OZILLAC
1^{ère} Vice-Présidente

M. Laurent BOUILLÉ
Maire de SONNAC
2^{ème} Vice-Président

Mme Sylvie MARCILLY
Maire de FOURAS
3^{ème} Vice-Présidente

M. David BAUDON
Maire de LA JARRIE
4^{ème} Vice-Président

Réunions du Conseil d'administration



2020 en quelques chiffres...

- **6** réunions du Conseil d'administration
- **74** délibérations adoptées

Délibérations du Conseil d'administration du 5 mars 2020

1	Présentation du rapport d'activité 2019
2	Approbation du compte de gestion du budget principal 2019
3	Compte administratif 2019 – Budget principal
4	Affectation du résultat 2019 au Budget primitif principal 2020
5	Vote du budget primitif principal 2020
6	Adhésion des collectivités non affiliées au socle commun de compétences - Bilan administratif et financier - Année 2019
7	Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois
8	Actualisation des règles d'achat public
9	Prestation du service chômage – Rupture conventionnelle
10	Administration Générale - Concours – Définition du coût du lauréat
11	Formation en alternance des secrétaires de Mairie 2020
12	Renouvellement de la convention de partenariat avec la Direction des Retraites de la Caisse des Dépôts et Consignations pour la période 2020-2022

Délibérations du Conseil d'administration du 21 juillet 2020

1	Fin de la convention de participation Prévoyance - Adoption du principe de labellisation - Montant de la participation employeur CDG
2	Attribution de la prime exceptionnelle prenant en compte les sujétions exceptionnelles liées à la continuité du service durant l'état d'urgence sanitaire
3	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - Agents du CDG17
4	Régime indemnitaire applicable aux agents mis à disposition des collectivités par le service Remplacement
5	Prestations d'action sociale – Mesures diverses
6	Autorisation d'ester en justice dans le cadre de l'élection du Conseil d'administration du CDG
7	Administration générale - Concours – Autorisation d'ester en justice – Affaire B
8	Administration générale - Concours – Autorisation d'ester en justice – Affaire M
9	Commissions administratives paritaires - Désignation des représentants des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion
10	Commissions consultatives paritaires - Désignation des représentants des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion
11	Comité technique - Désignation des représentants des collectivités et des établissements affiliés au Centre de Gestion
12	Concours - Calendrier régional 2021

Délibérations du Conseil d'administration du 24 août 2020

1	Résultat de la mise en concurrence du contrat d'assurance statutaire - Adhésion du Centre de Gestion au contrat - Commissionnement du Centre (frais de gestion)
2	Actualisation du tableau des effectifs – Créations d'emplois
3	Instauration de l'indemnité forfaitaire annuelle pour le remboursement de frais de déplacement intervenant dans le cadre de fonctions essentiellement itinérantes

Réunions du Conseil d'administration

A la suite du scrutin du 28 octobre 2020, la séance d'installation du nouveau Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Charente-Maritime s'est tenue le 12 novembre 2020 à FOURAS.



Délibérations du Conseil d'administration d'installation du 12 novembre 2020

1	Élection du Président
2	Fixation du nombre de Vice-présidents
3	Élection des Vice-présidents
4	Détermination de l'ordre de remplacement du Président par les Vice-présidents
5	Composition du bureau du conseil d'administration
6	Délégations au Président
7	Règlement intérieur du conseil d'administration
8	Indemnités de fonctions du Président et des Vice-présidents
9	Prise en charge des frais de mission des élus du Centre de Gestion
10	Régime de retraite complémentaire des élus du Centre de Gestion
11	Composition de la commission d'appel d'offres
12	Désignation des représentants des communes et des établissements publics affiliés au sein des commissions administratives paritaires
13	Désignation des représentants des communes et des établissements publics affiliés au sein des commissions consultatives paritaires
14	Désignation des membres de la commission de réforme
15	Désignation des représentants du CDG à la FNCDG
16	Désignation des représentants au Conseil Syndical de SOLURIS
17	Désignation des représentants du CDG à la Commission d'homologation RGS
18	Désignation des délégués locaux du Comité National d'Action Sociale

Réunions du Conseil d'administration

Délibérations du Conseil d'administration du 30 novembre 2020

1	Fixation des tarifs pour l'année 2021
2	Approbation de la convention de gestion de l'assurance statutaire par le CDG
3	Modification du tableau des effectifs – Créations d'emploi
4	Prolongation de l'expérimentation de la Médiation préalable obligatoire
5	Prolongation de la Charte de coopération régionale des Centres de gestion de Nouvelle Aquitaine
6	Prolongation de l'expérimentation du Conseil en évolution professionnelle
7	Renouvellement de la mission du Référent déontologue
8	Partenariat pour le développement de l'outil de conception des LDG
9	Régime indemnitaire du service remplacement hors RIFSEEP
10	Organisation du paiement d'indemnités d'astreinte pour les agents du service remplacement
11	Convention d'utilisation des ateliers du Lycée Léonce Vieljeux
12	Désignation des représentants du CDG17 au GIP Informatique des CDG

Délibérations du Conseil d'administration du 22 décembre 2020

1	Mise en œuvre du service mutualisé concours et examens professionnels entre les Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
2	Mise en place d'un règlement et d'un plan de formation mutualisés pour les agents des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
3	Concours – Définition du coût du lauréat
4	Examen professionnel – Autorisation d'ester en justice – Affaire R
5	Admissions en non-valeur de créances irrécouvrables
6	Autorisation d'engagement des dépenses d'investissement préalablement au vote du budget 2021
7	Frais de déplacement - Dérogation frais d'hébergement des agents du CDG17 en mission
8	Versement d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs des CDG (ANDCDG) au titre de l'année 2020
9	Mise en place d'une nouvelle prestation de paie à façon externalisée pour les collectivités disposant d'un système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH)
10	Adhésion au service Remplacement du CDG – Mise en place d'une convention-cadre conclue avec les collectivités et établissements publics affiliés de Charente-Maritime
11	Expérimentation d'une prestation de mise à disposition du module GPEEC, d'accompagnement et d'assistance technique aux collectivités
12	Formation de secrétaires de mairie 2021 (1er semestre)
13	Attribution de la prime « Grand Age » aux agents de la filière médico-sociale du service Remplacement mis à disposition
14	Mise en place du règlement intérieur pour les agents du CDG
15	Mise en place du télétravail au CDG
16	Modalités d'exercice du temps partiel au CDG
17	Instauration de l'indemnité d'astreinte pour le service informatique du CDG

Panorama des collectivités

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

629 communes et établissements publics affiliés

463 communes

166 établissements

dont 8 affiliés volontaires

7 898 carrières de fonctionnaires

+ 1 731 contractuels

- Forum des Marais Atlantique
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- Syndicat Mixte de la Boutonne (SYMBO)
- Syndicat Mixte des ports de commerce de Rochefort et Tonnav-Charente
- Syndicat Mixte des ports de l'Estuaire de la Seudre
- Syndicat Mixte de la Charente-Aval
- Syndicat Mixte des ports de Royan et de Bonne Anse
- Syndicat Mixte du Bassin de la Seugne (SYMBAS)

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

Au 31 décembre 2020, 10 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



Ville de Royan et
son CCAS



Les faits marquants

Covid-19 : Accompagnement des collectivités

- Elaboration et mise en œuvre d'un Plan de continuité d'activité et déploiement du télétravail à titre sanitaire, total durant le 1er confinement et depuis 1 an à raison de 4 jours/semaine, en application des circulaires successives de la Ministre en charge de la fonction publique
- Renforcement des moyens informatiques mis à disposition des agents du CDG et des collectivités
- Déploiement de Foires aux questions (FAQ), conseils, fiches techniques, outils et interventions ciblées pour accompagner les employeurs territoriaux dans la gestion de leur personnel dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire
- Webinaires sur la mise à jour des Documents uniques (DU) avec l'intégration des risques liés à la COVID19

Diffusion d'informations à destination des nouveaux élus

- Courrier et plaquette d'information, présence à la réunion organisée par le Conseil départemental, accueil sur rendez-vous (sur site ou en visio conférence) des élus désireux d'effectuer un premier diagnostic RH, création d'un espace dédié sur le site internet du CDG avec un lexique RH et une frise chronologique de la GRH

Renouvellement du Conseil d'administration du CDG17

- Constitution d'une liste renouvelée et paritaire avec l'AMF 17 et opérations de vote par correspondance en octobre avec proclamation des résultats le 28/10 et installation le 12/11/2020.

Mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique

- Rédaction de notes, d'articles sur tous les changements réglementaires au fil de la parution des décrets
- Organisation de réunions d'information et d'ateliers de co-construction d'abord en présentiel puis par le biais de webinaires
- Mise en œuvre des Lignes directrices de gestion (LDG) et conception d'un outil d'aide pour les collectivités
- Refonte des compétences dévolues aux Commissions administratives paritaires (CAP) limitant les cas de saisine principalement à des situations de désaccord (refus de dispo, de réintégration,...)

Accélération de la démarche stratégique autour de la Coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine :

- Préparation de la création du Service interdépartemental des concours et examen (SICE) de Nouvelle-Aquitaine (NA)
- Pilotage du déploiement du plan de formation mutualisé des CDG de NA
- Participation au groupe de travail restreint sur les orientations du Schéma de Coopération, de Mutualisation et de Spécialisation des CDG de NA en application de la loi de 2019

Les faits marquants

Protection Sociale Complémentaire

- Dans l'attente de la publication des ordonnances réformant le dispositif d'application de la loi de 2019 et compte tenu de l'échéance du contrat, le CDG n'a pas renouvelé sa convention avec la Mutuelle Générale privilégiant ainsi le système de la labellisation

Renouvellement du marché d'assurance groupe des risques statutaires

- Organisation, entre janvier et septembre, de la procédure de mise en concurrence pour le compte des collectivités et établissements ayant donné mandat afin d'obtenir, grâce à l'effet de mutualisation, des taux compétitifs sur les risques à couvrir
- Le courtier GRAS SAVOYE, associé à la compagnie ALLIANZ, a remporté l'appel d'offres pour 4 ans et 454 collectivités ont fait le choix d'adhérer au contrat proposé

Mise en œuvre de nouvelles missions :

- Expérimentation du Conseil en évolution professionnel
- Déploiement de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) dans le cadre de la nouvelle convention avec la CNRACL

Affiliations et adhésions volontaires

- Dissolution de l'EID Atlantique
- Désaffiliation du Conseil départemental pour la seule gestion des agents des collèges (il reste adhérent au socle commun de compétences)
- Affiliation volontaire des syndicats mixtes suivants : Ports de l'Estuaire de la Seudre, Charente Aval, Ports de Royan et de Bonne Anse, Bassin de la Seugne

La mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion

- Présentation des premières Lignes Directrices de Gestion (LDG), au mois de décembre, après une campagne de sensibilisation et de présentation de ce dispositif prévu par la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique
- Création et mise en disposition d'outils d'aide à l'élaboration des LDG auprès des collectivités et établissements publics

Formations en alternance de secrétaires de mairie

- Sessions qui se sont déroulées dans un contexte sanitaire complexe et dont les dates ont dû être modifiées pour tenir compte des contraintes rencontrées par le prestataire pédagogique

La gestion des carrières au cœur des missions du CDG



2020 en quelques chiffres...

7 898 carrières de fonctionnaires gérées dont :

- 489 catégorie A
- 642 catégorie B
- 6 767 catégorie C

287 nominations stagiaires

La loi du 26 janvier 1984 a confié aux Centres de Gestion 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 Carrières 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, ...).

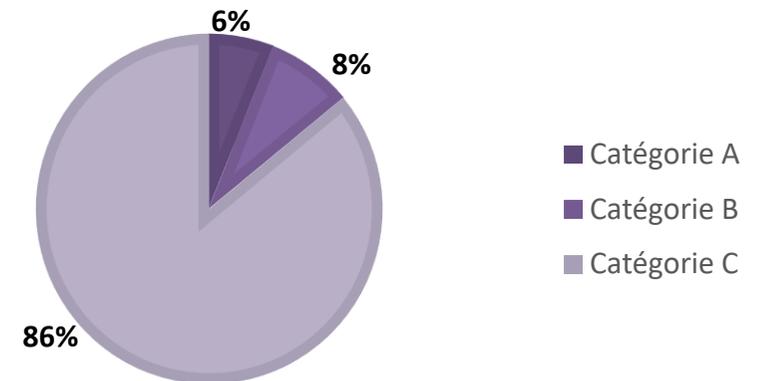
Ainsi, **2190 arrêtés** ont été établis, en 2020, à la demande des collectivités, auxquels il faut ajouter les arrêtés :

- d'avancement d'échelon : 3286,
- de reclassement indiciaire pour chaque agent : 3065.

Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

En 2020, **7 898 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 :

- **445 recrutements** (dont 287 nominations stagiaires, 79 nominations par voie de détachement),
- **457 départs** (dont 227 retraites, 53 démissions, 52 mutations).

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



2020 en quelques chiffres...

129 dossiers retraite traités

273 collectivités adhérentes

24 conventions signées

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

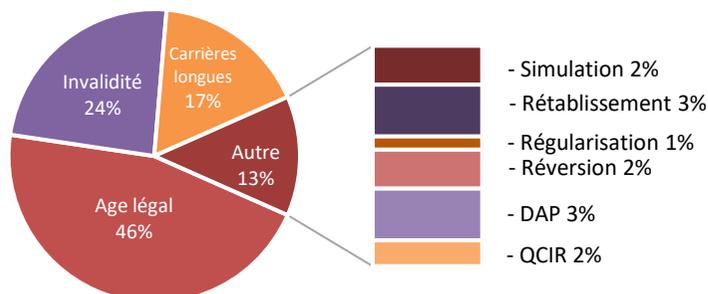
Au cours de l'année 2020, **24** conventions d'adhésion au service ont été signées par les collectivités, ce qui porte à **273** le nombre de conventions signées pour une durée de 3 ans, depuis le 1^{er} janvier 2019.

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2020

Le service Retraites a traité en 2020 **129 dossiers** (-27,57% par rapport à 2019).

La majorité des dossiers traités et envoyés à la CNRACL concerne les pensions à **l'âge légal** (59 dossiers) et pour **carrières longues** (22 dossiers), suivies des pensions pour **invalidité** (31 dossiers). Cela représente **112 dossiers retraite** (-16,41% par rapport à 2019) en liquidation.

Le service vérifie également régulièrement pour le compte des collectivités, d'autres dossiers, soit pour l'année 2020 : 4 dossiers de rétablissement, 4 demandes d'avis préalable, 3 réversions, 3 simulations de pension, 2 qualifications des comptes individuels retraite, 1 régularisation.



Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

Afin de venir en aide aux collectivités, le service Retraites utilise quotidiennement le logiciel de téléassistance **TeamViewer**. Il représente une aide importante dans l'appui apporté aux collectivités et complète les appels téléphoniques pour la saisie en ligne des dossiers (simulations, affiliations, ...).

Le service a reçu **1 731 mails** et en a envoyé **1 726**.

Partenariat avec la CNRACL

Le service Retraites propose aux agents publics et aux collectivités plusieurs temps d'information et de formation.

En raison de la situation sanitaire, seul un **Atelier Retraites** destiné aux collectivités a été organisé le 13 octobre 2020 et a permis de faire un point sur la réglementation et la saisie d'un dossier de retraite en ligne.

Les **réunions d'information** pour les fonctionnaires CNRACL âgés de 58 à 60 ans, prévues pour les accompagner dans leur futur départ en retraite, n'ont pu avoir lieu.

Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)

Dans le cadre de la nouvelle convention avec la CNRACL, le service Retraites participe à la mise en place d'un **nouveau dispositif**, qui consiste en un entretien intitulé « **Accompagnement Personnalisé Retraite** » (APR) et s'adresse aux fonctionnaires CNRACL se trouvant à moins de deux ans de la date souhaitée de leur départ en retraite.

Cet entretien personnalisé permet à l'agent d'obtenir une simulation du montant de sa pension CNRACL et de créer son compte personnel sur le site de la CNRACL.

Le service ne pouvant se déplacer sur le territoire du fait de la crise sanitaire, **26 APR** ont été organisés par téléphone avec l'aide du logiciel TeamViewer, en juin et en décembre 2020.

Conseil et assistance juridique statutaire



2020 en quelques chiffres...

- 27 notes d'informations rédigées ou mises à jour
- 2 612 questions traitées (+13% par rapport à 2019)

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 **470** appels téléphoniques, **1 798** courriers et courriels et **344** 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 ou en visioconférence.

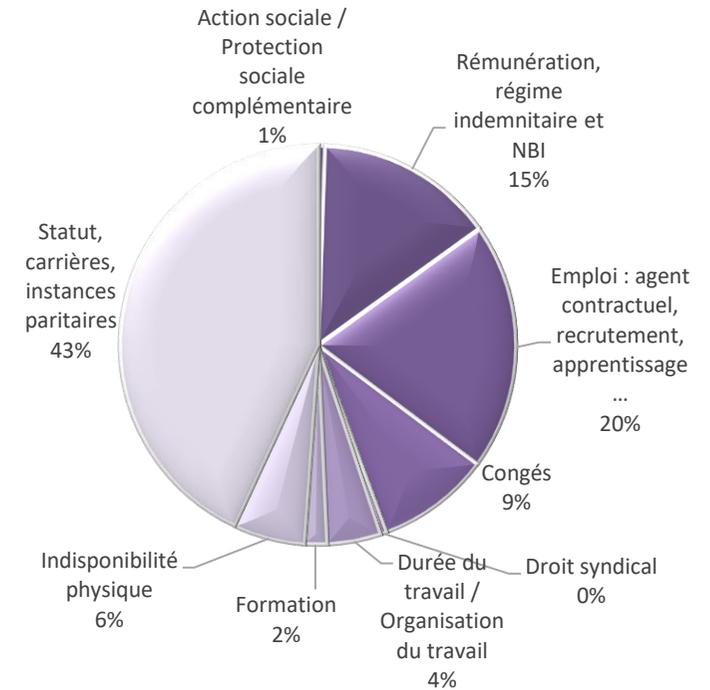
Les thèmes les plus fréquemment abordés concernent les règles relatives aux conditions de recrutement et de gestion des agents contractuels (**20%**), aux congés (**9%**), à l'organisation du temps de travail (**4%**), à l'indisponibilité physique (maladie, accident, ... : **6%**), à l'application des règles statutaires (**43%**) ou encore à la rémunération des personnels (**15%**).

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 mensuellement.

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 et la sécurité informatique

Depuis mai 2018, le service Juridique accompagne les différents services du Centre pour le déploiement du règlement général sur la protection des données et leur mise en conformité.

Les services sont régulièrement sensibilisés sur les risques informatiques et l'importance de mettre en pratique les diverses actions de sécurisation.

L'homologation au référentiel général de sécurité conduit également le CDG à déployer des actions pour renforcer et adapter continuellement sa sécurité contre les risques de cybermalveillance.

Commissions Administratives Paritaires (CAP)



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 des décisions **individuelles** qui concernent la carrière des fonctionnaires territoriaux.

L'activité des Commissions Administratives Paritaires

2020 en quelques chiffres...

14 réunions de commissions

- CAP A : 4 réunions
- CAP B : 3 réunions
- CAP C : 8 réunions

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	Total
Avancement de grades	40	55	673	768
Demandes de révision compte-rendu d'entretien professionnel	0	0	1	1
Refus de disponibilité	0	0	0	0
Refus de temps partiel	0	0	0	0
Maintien en disponibilité	0	1	0	1
Prorogation de stage	0	0	8	8
Non titularisation en fin de stage	0	0	5	5
Licenciement en cours de stage	0	0	1	1
Détachement pour inaptitude physique	0	0	2	2
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	7	7
Intégration après détachement pour inaptitude physique	0	0	1	1
Total hors avancement	0	1	25	26

Le nombre de dossiers présentés aux CAP a considérablement diminué, compte-tenu des nouvelles dispositions portant réforme des instances de dialogue social.

Promotion interne



La promotion interne permet à un agent titulaire, réunissant les conditions définies par les statuts particuliers régissant son cadre d'emploi d'origine, d'accéder à un cadre d'emplois supérieur à celui qu'il occupe.

Les statuts particuliers fixent également les quotas pour l'inscription des agents sur une liste d'aptitude.

En 2020, **6 listes d'aptitude** ont pu être établies au titre de la promotion interne.

2020 en quelques chiffres...

- **56** dossiers présentés
- **17** bénéficiaires

Synthèse de la Promotion interne 2020

Grades	Dossiers présentés	Possibilités d'inscription	Bénéficiaires
Catégorie A			
Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2	1	1
Bibliothécaire	3	1	1
Ingénieur	15	3	3
Catégorie B			
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe	1	2	0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	6		2
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	2	10	2
Technicien	27		8
Total	56	17	17

Conseil de discipline de première instance



2020 en quelques chiffres...

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

Émanation directe de la CAP, 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 deuxième 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.

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.

En 2020, **4 blâmes**, ne requérant pas l'avis du Conseil de discipline et pris directement à l'encontre des personnels, ont été transmis au Centre de Gestion. Le retrait d'un blâme est également à noter.

Le Conseil de discipline de premier degré s'est réuni à **9 reprises** :

- une fois pour la catégorie A (1 avis de sanction) ;
- deux fois pour la catégorie B (1 avis de sanction) ;
- six fois pour la catégorie C (3 avis de sanction).

Pour certaines sanctions, l'avis du Conseil de discipline est requis.

Secrétariat du Conseil de discipline

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

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.

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

2020 en quelques chiffres...

- 2 dossiers ont été étudiés en 2020, en séance plénière, ayant trait à une procédure de licenciement, l'un pour suppression de l'emploi contractuel, l'autre pour modification du tableau des effectifs (modification de l'emploi contractuel de la catégorie A à B).
- 2 réunions de commissions
- 2 dossiers examinés

L'activité des Commissions Consultatives Paritaires

Cas de saisine	CCP A	CCP B	CCP C	Total
Droit syndical	0	0	0	0
Entretien professionnel	0	0	0	0
Formation (refus d'une action de formation)	0	0	0	0
Licenciement (hors période d'essai)	1	0	1	2
Licenciement pour inaptitude physique / Impossibilité de reclassement	0	0	0	0
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	1	0	1	2
Discipline	0	0	0	0
Nombre de réunions	1	0	1	2

Répartition des dossiers présentés au Comité Technique

THÈMES	NB DE DOSSIERS 2019	NB DE DOSSIERS 2020
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	194	135
Transfert de compétences et de personnel	10	4
Fusions d'EPCI – communes nouvelles	0	0
Aménagement et réduction du temps de travail	6	12
Contrat d'apprentissage	13	15
Mise à disposition d'un service	3	1
Règlement et plan de formation	18	4
Mise en place du Compte Personnel de Formation		1
Compte épargne temps	24	10
Organisation des services	9	11
Lignes Directrices de Gestion		36
Temps partiel	11	5
Recours aux astreintes	8	10
Règlement intérieur + Charte informatique	12	7
Journée de solidarité	2	0
Entretien professionnel	0	1
Autorisations d'absence	7	3
Ratios promus/promouvables	12	24
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	1
Indemnité de départ volontaire	1	0
Régime indemnitaire	9	12
Mise en place du RIFSEEP	75	74
Protection sociale complémentaire	9	55
Convention de participation CDG	1	0
Action sociale	4	2
Mise en place d'un dispositif de télésurveillance		1
Dossiers liés à la situation sanitaire : PCA, PRA		8
Recours au télétravail	0	6
Total (dossiers listés + autres)	432	438

Service des Missions temporaires



2020 en quelques chiffres...

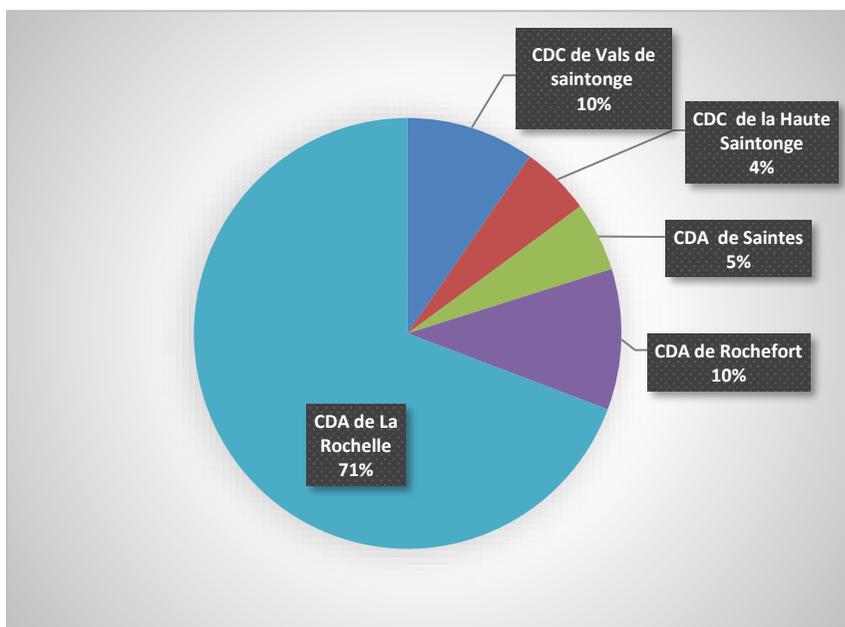
Une activité qui se maintient malgré la crise sanitaire,

- 1 731 agents employés au cours de l'année 2020
- 6 982 contrats
- 10 809 bulletins de salaires établis
- 19 701 019 € de masse salariale
- Au moins 123 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 2020, la majorité des remplacements concerne la filière technique (53%) puis la filière administrative pour 21 %, La filière médico-sociale atteint les 13% alors que la filière Animation est en légère baisse (10%) liée à la crise sanitaire, Enfin les filières culturelle et sportive représentent respectivement 2% et 1% 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 45 % des contrats, près de 35 % ont été générés par le Département, qui devait assurer le respect de protocoles sanitaires stricts dans les collèges.

Pérennisation des emplois

Le recrutement par voie contractuelle peut constituer un tremplin pour un recrutement statutaire. En 2020, **au moins 123 agents ont ainsi vu leur emploi pérennisé**

Depuis 2006, ce sont **2603 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 1 298 dans les collectivités non-affiliées.**

Service Emploi

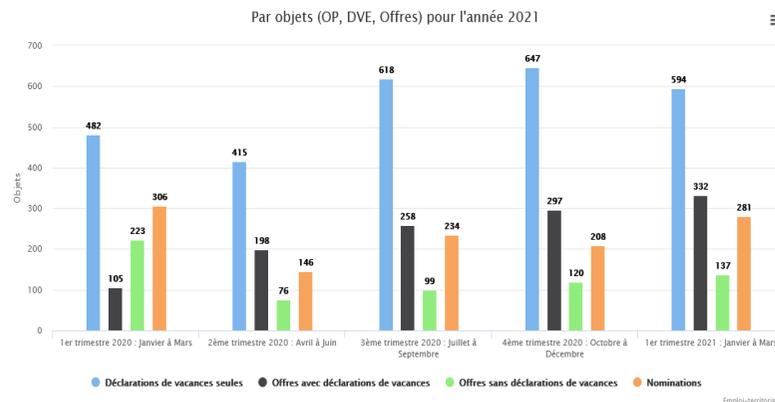
2020 en quelques chiffres...

- **1376** offres publiées par les collectivités (soit une augmentation de 51% par rapport à 2019), dont **823** portant sur la catégorie C
- **1051** demandes validées, soit une moyenne de **88** demandes mensuelles
- **2706** déclarations de vacances d'emploi, données en baisse de 27% par rapport à 2019 du fait de l'arrêt des DVE concernant les avancements de grade

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 FIPHP depuis 2010), pour l'ensemble des collectivités et établissements publics. Pour ce faire, il s'appuie sur de nombreux partenariats (Pôle emploi, Cap emploi, FIPHP, 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.



La recherche d'agents contractuels

Le service Emploi du Centre de Gestion accompagne les employeurs sur leurs besoins en recrutement pour quelques jours, quelques mois, ou pour occuper un poste permanent (accompagnement vers le site Emploi-Territorial).

Les demandes de candidats en 2020

- **297** demandes des collectivités
- **3 principaux secteurs d'activité :**
 - Administratif – 57% des demandes
 - Technique – 25% des demandes
 - Enfance – 15% des demandes
- Dans le **secteur administratif**, les métiers les plus recherchés sont secrétaire de mairie, agent d'accueil polyvalent, comptabilité, et urbanisme.
- **Les territoires qui recherchent le plus :**
 - CDA LA ROCHELLE (32%)
 - CDC AUNIS SUD (11%)
 - CDC AUNIS ATLANTIQUE (10%)

Formation et mobilité

CEP – 2020

49 agents ont bénéficié d'un suivi

Insertion - 2020

26 candidats ont été reçus en entretiens

Du fait du contexte particulier en 2020, les entretiens se sont déroulés par téléphone ou en visio.

L'équipe Emploi a participé à deux forums virtuels de l'emploi : le 19/11 avec l'Université de La Rochelle, et les 24 et 25/11 sur la mobilité inter fonction publique.

Le conseil en évolution professionnelle

Afin de répondre à une demande croissante de la part des collectivités et des agents, une nouvelle prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) est en expérimentation en 2020 .

Via des entretiens et un suivi régulier, ce conseil permet aux agents de structurer un projet d'évolution professionnelle au sein de la fonction publique, ou vers le privé.

Un conseiller en évolution professionnelle (CEP) a ainsi été nommé au sein du service Emploi. Du fait du contexte sanitaire, cette expérimentation se prolonge en 2021.

Les thématiques d'accompagnement sont diverses :

- Relecture CV/LM
- Recherche d'offres d'emploi
- Recherches de formation
- Bilan de compétences
- Compte personnel de formation
- Etc.

L'insertion professionnelle

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.

Le CDG 17 accompagne aussi des candidats suivis par le CAP EMPLOI. Une présentation de l'offre de service a été réalisée. Un webinaire de présentation du service a été organisé avec le CAP EMPLOI le 2 juillet 2020.

Période de Préparation au Reclassement

Le service Emploi accompagne les agents en Période de Préparation au Reclassement (PPR), c'est-à-dire les agents déclarés inaptes aux fonctions de leur grade par le Comité Médical Départemental.

Instaurée par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019, cette PPR permet aux agents qui l'acceptent de retrouver leur position d'activité jusqu'à 12 mois (et leur rémunération indiciaire).

Durant cette période, ils sont accompagnés par leur employeur et le CDG 17 et réalisent un bilan de compétences, des stages et des formations afin de se reconverter vers un nouveau métier de la fonction publique.

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.

À destination des demandeurs d'emploi et des candidats lauréats de concours, elle se déroule sur trois mois dans le cadre d'un conventionnement CDG, Pôle Emploi et CNFPT.

Bien que deux sessions de formation était prévues en 2020, afin de faire face à un besoin accru de la part des collectivités, la situation sanitaire exceptionnelle n'a permis de ne réaliser qu'une session.

PPR – 2020

- 58 avis d'inaptitude au grade rendus
- Les filières technique (58% des avis) et médico-sociale (23%) sont les plus concernées
- 75% des agents en PPR sont des femmes
- 65% des agents en PPR ont plus de 50 ans
- 95% sont en catégorie C

Formation SDM – 2020

- 165 candidatures reçues
- 22 stagiaires en formation dont 4 travailleurs handicapés et 5 hommes
- 95% des stagiaires sont aujourd'hui en poste en collectivité

Développement de l'apprentissage



L'apprentissage comme outil d'insertion

2020 en quelques chiffres...

- **14** apprentis ont été recrutés dont 1 en situation de handicap (soit une baisse de 44 % par rapport à 2019)
- 25 collectivités accompagnées
- Il est à souligner cependant la crise sanitaire qui a largement freiné les collectivités à avoir recours à l'apprentissage

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) • Envoyer un questionnaire de recensement des besoins à l'ensemble des collectivités affiliées • Participer à des manifestations liées à l'emploi, au recrutement et à l'apprentissage sous forme de forum et job dating virtuels
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

Accompagnement des collectivités affiliées au Centre de Gestion

25 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 **14 le nombre de nouveaux apprentis** intégrés au sein des collectivités du département (**dont un sont en situation de handicap**).

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, via la Région Nouvelle-Aquitaine, 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.



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



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

Commissions Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi

Le référent régional a participé aux réunions organisées par l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale), afin de représenter les Centres de Gestion de la région et l'outil « Lignes Directrices de Gestion » développé par l'observatoire.

Outil « Lignes Directrices de Gestion »

L'Observatoire a développé un **Outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion**. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Pour ce faire, ce document reprend les principaux indicateurs issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Tout au long de cette synthèse, les données présentées sont comparées à celles de collectivités similaires et de même strate. Ces données Repères sont extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH - édition 2020 www.donnees-sociales.fr.

Un site internet dédié à l'Observatoire :

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

Bilan Social

Le Centre De Gestion de la Charente-Maritime a mis à disposition des collectivités territoriales une **l'application web de saisie des données sociales pour la campagne 2020**.

Afin de faciliter la saisie, l'application offre 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**.

Six synthèses ont été proposées aux collectivités :

- Une synthèse reprenant les **principales thématiques** (Effectifs, Statuts, Formations, Absentéisme, Rémunérations, Mouvements).
- Une synthèse des principaux indicateurs relatifs à l'**absentéisme**
- Une synthèse 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**)
- Nouveauté 2020 : Un synthèse comparative des indicateurs 2017/2019

Le **taux de retour est de 91 %**.

Module « GPEEC »



Le module additionnel à l'application « Données Sociales », dit « **Module GPEEC** » a été développé en 2020.

Ce module permet :

- D'accompagner les agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion
- De gérer les mobilités internes et trouver les profils compatibles
- D'anticiper les départs en retraite

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.

En raison de la crise sanitaire, le calendrier des concours et des examens professionnels 2020 a été bouleversé.

Seules les opérations dont les épreuves d'admissibilité ont été organisées avant le 16 mars 2020, ont pu être maintenues au cours de l'année 2020.

Pour les opérations prévues au cours du 2^{ème} trimestre 2020, les épreuves ont été reportées, pour certaines au cours du 2^{ème} semestre 2020, et pour d'autres, en 2021.

Le CDG 17 a pu mener à son terme l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, spécialité « Conduite de véhicules »

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

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dossiers instruits : 264 • Candidats inscrits : 260 • Candidats présents à l'écrit : 243 • Candidats admissibles : 206 • Lauréats : 185 | <ul style="list-style-type: none"> • Taux de réussite : 76 % • Origine géographique des lauréats : <ul style="list-style-type: none"> ○ 95 % issus de la région Nouvelle Aquitaine : ○ 2% hors périmètre d'organisation |
|---|--|

Les 2 opérations prévues en 2020, reportées en 2021 : 522 dossiers instruits

Concours de bibliothécaire territorial	Concours de technicien principal de 2 ^{ème} classe
Date des épreuves d'admissibilité :	Date des épreuves d'admissibilité :
Le 27 janvier 2021 (au lieu du 19 mai 2020)	Le 15 avril 2021 (au lieu du 16 avril 2020)

Les listes d'aptitude (situation au 31/12/2020)

9 listes d'aptitude gérées :

3 en catégorie A

4 en catégorie B

2 en catégorie C

Dossiers de lauréats traités :

217 inscriptions en 1^{ère} année dont 102 nominations

Pas de réinscription en 2^{ème} année

13 réinscription en 3^{ème} année

Dans le cadre de la crise sanitaire en cours et afin de ne pas pénaliser les lauréats confrontés à des processus de recrutement ralentis dans les collectivités, trois ordonnances, à ce jour, prévoient des suspensions des délais de validité (ordonnances n° 2020-351 du 27 mars 2020, n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 et n° 2021-139 du 10 février 2021) qui permettent l'allongement de la validité de chaque inscription sur liste d'aptitude d'autant.

Ainsi, les validités des listes d'aptitudes font l'objet de suspension pour les périodes du :

- **12 mars 2020 au 23 juillet 2020 (134 jours) ;**
- **1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021 (303 jours),**

Coopération régionale et nationale

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

Type de réunions	Nb	Dates
Réunion nationale – Groupe de travail ANDCDG - recrutement-concours	3	19/05/2020 23/06/2020 11/12/2020
Coopération régionale - Groupe de travail des techniciens concours sur la mise en place du service interdépartemental des concours (SICE)	4	14/05/2020 25/05/2020 04/06/2020 08/06/2020

Le contrat d'assurance groupe statutaire



2020 en quelques chiffres...

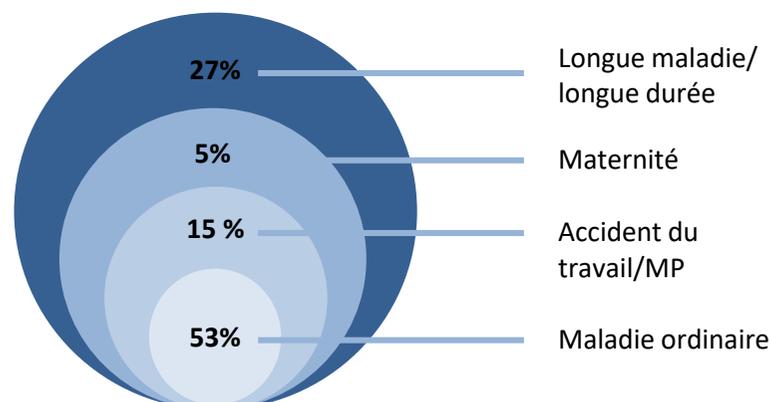
- **460** collectivités assurées
 - **4376** agents CNRACL
 - **1738** agents IRCANTEC
- **23** rendez-vous collectivités réalisés
- **5 946 424 euros** réglés
- **1253** frais médicaux saisis
- **+12563** prestations d'indemnités journalières saisis
- **19911** documents reçus via internet (-1,6%)
- **+ 6200** documents reçus par voie papier (-13%)
- **350** collectivités (**76%**) déclarent leurs absences par internet
- **10** campagnes de communication

L'année 2020 a été marquée par le renouvellement du marché par procédure de mise en concurrence pour une nouvelle période de 4 ans, avec une baisse significative des taux proposés à l'issue de l'appel d'offres mais également un changement de partenaire au 1^{er} janvier 2021, le groupement GRAS SAVOYE /ALLIANZ ayant remporté le marché en lieu et place de SOFAXIS/GENERALI.

L'absentéisme (données arrêtés au 30.04.2021)

L'équivalent de **455** agents ont été absents durant toute l'année 2020, ce qui représente un taux d'absentéisme de **10,4 % (-4% par rapport à 2019)**. La durée moyenne d'un arrêt est de **50,3 jours (+6% comparé à 2019)** pour les agents CNRACL. La durée moyenne des arrêts de maladie ordinaire (**31,5 jours**) est en hausse de 13% par rapport à l'an passé (27,8 jours).

REPARTITION DES JOURS D'ARRÊT



Services utilisés

- **8** sollicitations juridiques sur la prévention et la santé
- **2** études statistiques spécifiques
- **12** contre-visites
- **53** expertises médicales
- **13** programmes « Soutien psy/maintien dans l'emploi »
- **9** recours contre tiers
- **0** formations/sensibilisations à la prévention
- **3** supports pédagogiques fournis

La protection sociale complémentaire



2020 en quelques chiffres...

- **110** collectivités adhérentes
 - **1175** agents couverts
- **390** agents ont reçu des prestations
- **48831** jours indemnisés sur 2019 pour **71** collectivités
- Dont **46685** j au titre de l'incapacité pour **71** collectivités
- Et **2146** j au titre de l'invalidité pour **4** collectivités
- **2264** € : Montant moyen versé sur l'incapacité et **4460** € 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.

En 2020, le Conseil d'Administration a décidé de ne pas renouveler cette convention, privilégiant le système de labellisation, dans l'attente des nouveaux dispositifs réglementaires.

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 2020, **110 collectivités** adhèrent à la convention de participation (111 en 2019), soit **55 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 175 agents ont souscrit à ce contrat (1 204 en 2019), soit une **très légère baisse (-2%) 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. **Fin 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

2020 en quelques chiffres...

- 455 dossiers statués en séance
- 490 dossiers instruits
 - -15% de dossiers instruits par rapport à 2019
 - 12 séances
 - 38 dossiers par séance
 - 129 heures d'assistance juridique statutaire (-8% -impact CITIS)
 - 63% = part des dossiers de collectivités non affiliées
 - 37% = 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 2020, la commission a largement communiqué auprès des collectivités sur l'application du décret CITIS et la notion de présomption d'imputabilité, conduisant à une baisse des saisines de la commission, l'employeur devant désormais statuer seul sur tous les cas remplissant les conditions du décret CITIS du 10 avril 2019.

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2019	Nombre de PV traités en séance en 2020
Conseil Départemental	91	76
Mairie de La Rochelle	79	65
CCAS de La Rochelle	55	18
CDA de La Rochelle	17	21
Mairie de Rochefort	19	34
CCAS de Rochefort	6	1
Mairie de Royan	14	5
CCAS de Royan	0	0
Mairie de Saintes	21	26
CCAS de Saintes	14	15
EID Atlantique		0
Région Poitou-Charentes	41	26
Collectivités affiliées au CDG	200	168
Total	557	455

Secrétariat du comité médical départemental

2020 en quelques chiffres...

- **1010** dossiers statués en séance (-10% par rapport à 2019)
- **Pour 1 120** dossiers instruits (-9%)
 - **23** séances
 - **44** dossiers par séance
 - **193** heures d'assistance juridique statutaire
- **51%** = part des dossiers de collectivités non affiliées
- **49%** = part des dossiers de 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 2020, le comité médical a accompagné les collectivités sur les saisines relatives à la Période de Préparation au Reclassement (PPR).**

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2019	Nombre de PV traités en séance en 2020
Conseil Départemental	154	147
Mairie de La Rochelle	117	120
CCAS de La Rochelle	37	30
CDA de La Rochelle	59	57
Mairie de Rochefort	30	38
CCAS de Rochefort	5	12
Mairie de Royan	17	20
CCAS de Royan	6	1
Mairie de Saintes	21	26
CCAS de Saintes	18	20
EID Atlantique	4	0
Région Poitou-Charentes	51	49
Collectivités affiliées au CDG	601	490
Total	1120	1010

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 2020, le Centre de Gestion a notamment accompagné les collectivités sur la mise en œuvre du décret PPR (période de préparation au reclassement).**

2020 en quelques chiffres...

- **57** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités (hors accessibilité)
- **33921 €** obtenus pour leur bénéfice
- **Soit 596 €** par dossier
- **335** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers de maintien dans l'emploi, reclassement avec notamment l'impact de la PPR **(+27% par rapport à 2019)**

Favoriser le recrutement		2018	2019	2020	Total
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	Objectifs	33	32	31	96
	Réalisés	39	36	45	120
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct	9	4	3	16
	CAE/CUI/PEC	22	16	31	69
	Apprentis	2	5	1	8
	Autres (CDD > 6 MOIS)	8	11	10	29
Dont accompagnés par Cap Emploi		21	15	31	67

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2018	2019	2020	Total
	Objectifs	66	34	34	134
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude	Réalisé	52	49	32	133
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire	Réalisé	17	16	30	63
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement	Réalisés	69	65	62	196

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention

2020 en quelques chiffres...

- **354 collectivités** ont désigné au moins 1 assistant de prévention
- 4 démarches d'évaluation et de prévention des RPS



Sécurité au travail et prévention

Le service « Sécurité au travail et Prévention » a créé de la documentation sur cette thématique ainsi que les risques associés et assuré un accompagnement dédié.

Conseil auprès des collectivités

Plus de 30 % des collectivités ont bénéficié de diverses prestations sur l'année 2020 et notamment de dix réunions d'information,

Formation des assistants de prévention

La désignation d'un assistant de prévention reste une démarche obligatoire dans toute collectivité ou établissement public, 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, de sécurité et des conditions de travail.

Nombre d'assistants de prévention désignés dans le département : 425

Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

L'année 2020 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.

Près de 25 collectivités ont conventionné en 2020, avec plus de 50 jours d'intervention en présentiel ou en visioconférence.

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Le service prévention des risques psychosociaux est chargé :

- Du pilotage de démarches de prévention individuelles et collectives des risques psychosociaux (diagnostics et plans d'action, soutien individuel, groupes de parole, médiation de conflit ...)
- De la réalisation de 5 études ergonomiques spécifiques
- Animation de réunions d'information et de sensibilisation (par thématique, retours d'expérience...)

E-sensibilisation des risques psychosociaux

Pour aider les collectivités à mieux comprendre les risques psychosociaux (RPS), le service a proposé en 2020 des modules de e-sensibilisation sur les RPS et la Qualité de Vie au Travail. Accessible à tous, la plate-forme de E-sensibilisation sur la Qualité de Vie au travail (QVT) et les Risques Psychosociaux (RPS) est restée ouverte jusqu'au 31 décembre 2020.

Ergonomie

Deux collectivités ont souhaité revoir l'organisation de ses postes de travail, de ses espaces de travail en ergonomie de conception et de correction.

Démarche d'évaluation et de prévention

En 2020, les démarches d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux représentent **4 interventions au sein des collectivités.**

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.

2020 en quelques chiffres...

- **4151** prestations réalisées
 - Une augmentation de l'activité de **26,8%**
- **34 conventions** avec les collectivités du département (+9,6 % par rapport à 2019)

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, **22** 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, la Haute-Vienne, et la Meurthe-et-Moselle.

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 légère baisse de l'activité en 2019 (-2,30 %), toutes études de cas confondues, il apparaît que l'activité du service est en **nette augmentation** en 2020 : **+ 26,82 %**.

	2018	2019	2020
Droit initial	210	216	394
Cumul avec l'activité réduite	1129	1 032	1191
Suivi mensuel	1 533	1 525	1977
Réactualisation	367	379	442
Reprise ou réadmission ou mise à jour	77	94	123
Conseil juridique	18	18	11
Indemnité de licenciement	19	9	13
Total	3 350	3 273	4 151

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage, initialement prévue au 1^{er} novembre 2019 puis en 2020, a été reportée au 1^{er} juillet 2021.

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.

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.**

2020 en quelques chiffres...

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

- **1 médiation** réalisée
- **Plus de 4000 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 ;
- 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 ;
- 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 médiateur.

Deux saisines ont été reçues en 2020 ; l'une était irrecevable, puisqu'elle n'entrait pas dans les litiges listés, quant à l'autre, elle concernait une décision relative à un élément de rémunération.

La paie à façon



2020 en quelques chiffres...

- **190** collectivités et établissements publics adhérant au service
- **3072** bulletins de salaires mensuels

Le Centre de Gestion assure, sous convention, la prestation paie pour les collectivités qui le souhaitent.

Ce service consiste en :

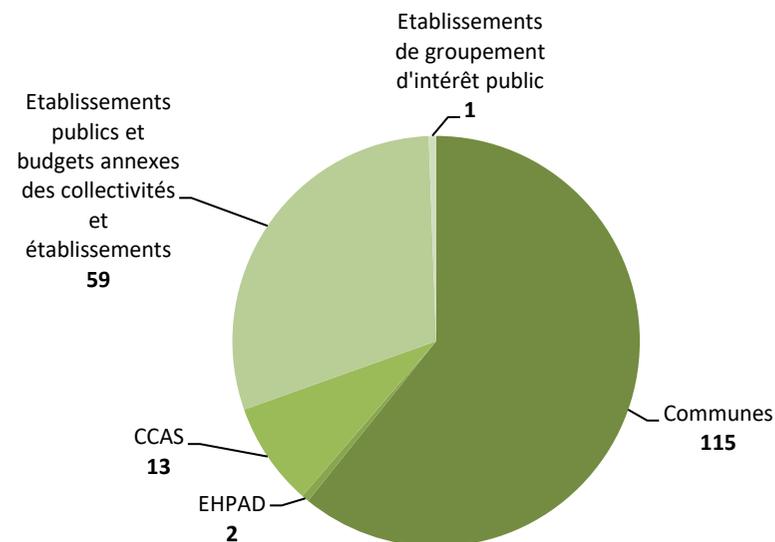
- L'élaboration des bulletins de salaires,
- L'édition du journal de paie et des états des charges diverses (CNFPT, PREFON, ...),
- L'édition des états des charges de Sécurité Sociale et de retraites (IRCANTEC, CNRACL et RAFF),
- La dématérialisation des bulletins de paie : dans le cadre du passage au 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 les logiciels COSOLUCE, CEGID, CIRIL 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, RAFF, Pôle Emploi, Services Fiscaux,
- 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 **2020**, **190 établissements** dont **171** collectivités et 19 budgets annexes ont adhéré au service, **36863** bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de **3072 bulletins mensuels (-757 unités par rapport à 2019)**.

A titre complémentaire, le CDG intervient aussi auprès de neuf **établissements**, pour un total de **1 379** bulletins de paie privée pour l'année **2020**, 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 2020, **16,69% 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

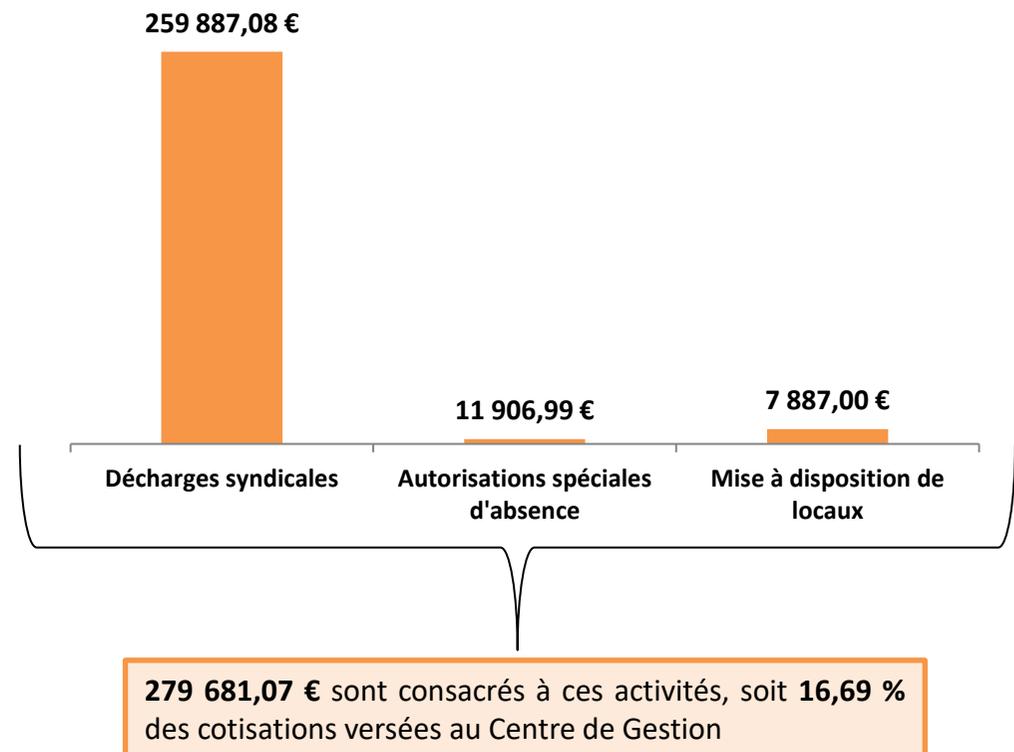
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2020, cela a représenté **259 887,08 €** 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 **11 906,99 €** en 2020.

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 permettant de répondre à cette obligation, ce qui a représenté un total de **7 887,00 €** en 2020.



Le Pôle Ressources

Comptabilité - Finances

COMPTE ADMINISTRATIF :

FONCTIONNEMENT

- Excédent de fonctionnement de 404 943 €
- Cotisation obligatoire 1 675 589 €
- Cotisation des collectivités affiliées volontaires ou adhérentes au socle commun 243 198 €
- Produits de services facultatifs 1 590 444€
- 2165 mandats d'un montant de 24.094.632 €
- 6121 titres d'un montant de 24.590.640 € (montant en hausse de 4%)

INVESTISSEMENT

- 93 000€ pour effectuer des travaux sur le bâtiment (sanitaires, stores, petits aménagements), acquérir 2 véhicules de type CLIO, du mobilier et du matériel informatique



2020 en quelques chiffres

- **23 979 535,81 €** de budget de fonctionnement
- **6,99 %** part des cotisations obligatoires des collectivités
- **115 096,24 €** de budget d'investissement

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
- Mission CNRACL

Accueil

- 29 614 appels (+ 92%)
- 12 344 courriers reçus
- 2 300 visiteurs

La Direction Générale

Direction - Communication

- Elaboration de nouveaux outils de communication (bilan de mandat, objets de promotion, documents de présentation aux nouveaux élus, révision du site internet...)
- Développement et animation des partenariats et coopérations régionale et nationale
- 7 procédures de recrutements temporaires ou pérennes pour renforcer les équipes et mise en place d'une procédure d'intégration pour les nouveaux recrutés
- Révision de la politique RH (évaluation, avancement, formation,...) et d'action sociale du CDG17
- Plus de 70 rendez-vous en présentiel ou en visio-conférence avec des collectivités et/ou des partenaires institutionnels
- Pilotage de la stratégie d'adaptation de l'organisation de l'activité des services au contexte sanitaire



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.

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.

En 2020, seul **un** agent de maîtrise principal a été pris en charge.