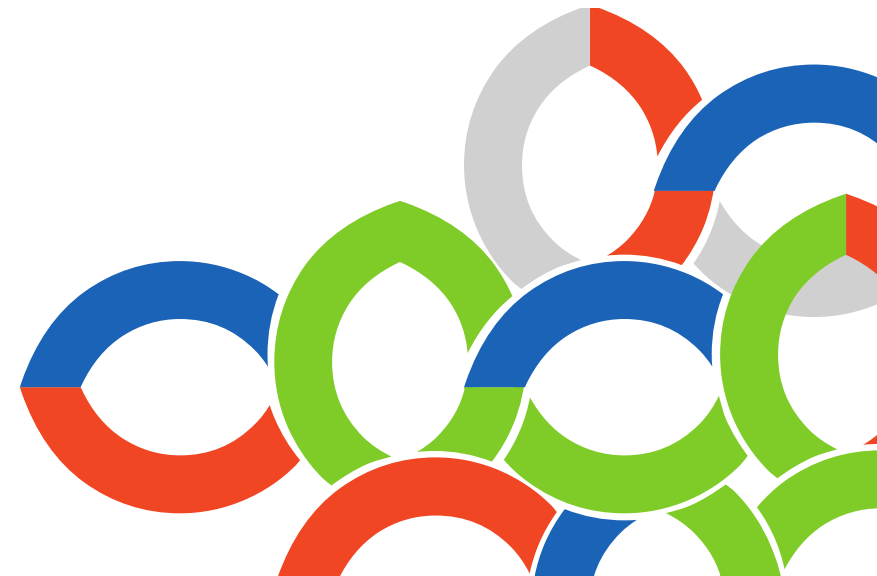




Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



Le mot du Président



« En 2021, l'activité du Centre de Gestion aura été fortement marquée par les conséquences de la crise sanitaire dont l'impact s'est fait sentir tant sur la volumétrie des saisines et des demandes de conseils que sur les attentes accrues des employeurs territoriaux confrontés à des situations souvent complexes pour les traiter desquelles ils ne disposaient de ressources suffisantes en interne.

C'est dans ce type de situation que les avantages de la mutualisation et de l'expertise sont mis en lumière et c'est dans cette voie que s'inscrit le projet d'établissement sur lequel l'équipe du Centre de gestion a travaillé en 2021 autour des axes structurants que sont la proximité, la mutualisation, l'innovation et la transformation numérique interne.

Le rapport d'activité 2021 illustre pleinement les enjeux auxquels est confrontée l'organisation du Centre de gestion en termes d'accroissement des besoins mais il vous permettra aussi de découvrir les dispositions prises parfois dans la plus grande urgence pour y répondre.

Alexandre GRENOT,

Président du CDG17



Sommaire

4-6 Le Conseil d'administration

Composition du Conseil d'administration 2021	4
Réunions du Conseil d'administration	5

7 Panorama des collectivités

8-10 La vie du Centre de Gestion

Les faits marquants

11-13 Les questions statutaires

Suivi des carrières	11
Partenariat avec la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)	12
Conseil et assistance juridique et statutaire	13

14-19 Les organismes paritaires

Commissions Administratives Paritaires	14
Promotion interne	15
Conseil de discipline de première instance	16
Commissions consultatives paritaires	17
Comité Technique « Hygiène et Sécurité »	18

20 Le service chômage

21 La médiation préalable obligatoire

22 Les activités diverses

Le droit syndical

23-30 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
Dispositif Harcèlement	30

31-36 Le recrutement et l'emploi

Service des missions temporaires	31
Pôle emploi – Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC)	32
Formation – mobilité	33
Développement de l'apprentissage	34
Observatoire de l'emploi en région Nouvelle-Aquitaine	35
Concours et examens professionnels	36

37 La paie à façon

38 Le Pôle Ressources

Comptabilité- Finances
Les services soumis à financement spécifique
Les services faisant l'objet d'un conventionnement
Accueil

39 La Direction Générale

Direction - Communication

La prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi

Composition du Conseil d'administration (CA)

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

Collectivités affiliées

Représentants des établissements publics

Titulaires	Suppléants
Mme Marie-Line CHEMINADE, Vice-Présidente de la CDA de Saintes	M. Jean-Claude GODINEAU , Président de la CDC Vals de Saintonge
M. Jean-Pierre SERVANT, Président de la CDC Aunis Atlantique	Mme Corinne ETOURNEAU, Présidente du SIPAR de Burie / Matha / St Hilaire
Mme Lise MATTIAZZO, Conseillère communautaire de la CDC 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

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

Titulaires	Suppléants
Mme Isabelle GIREAUD, Administratrice du CCAS de Rochefort	Mme Laurence PADROSA, Administratrice du CCAS de Rochefort
M. Denis MOALLIC , Administrateur du CCAS de Royan	Mme Danièle CARLIER MIZRAHI, Administratrice du CCAS de La Rochelle

Représentants du Département de la Charente-Maritime

Titulaires
Mme Chantal GUIMBERTEAU, Conseillère départementale
M. Dominique GUEGO, Conseiller départemental

Bureau

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

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

M. Alexandre GRENOT
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 (CA)



2021 en quelques chiffres...

- **5** réunions du Conseil d'administration
- **54** délibérations adoptées

Délibérations du CA du 19 janvier 2021 (en visioconférence)

1	Détermination des règles d'organisation à distance par visioconférence des réunions du Conseil d'administration
2	Acquisition du « module GPEEC » sur l'application web « Données sociales »
3	Mise en place du forfait « mobilités durables » pour les agents du CDG et du service Remplacement

Délibérations du CA du 9 mars 2021 (en visioconférence)

1	Compte de gestion 2020
2	Compte administratif 2020
3	Affectation du résultat 2020
4	Budget primitif 2021
5	Bilan financier du socle commun
6	Actualisation des durées d'amortissement
7	Renouvellement de la convention du Syndicat Mixte de la Boutonne
8	Mise à jour du tableau des effectifs

Délibérations du CA du 11 juin 2021 (Les Gonds)

1	Adoption du Schéma Régional de Coopération, de Mutualisation et de Spécialisation
2	Souscription au capital social du GIP informatique
3	Décision modificative n°1
4	Renouvellement de la convention de gestion et de suivi des personnels fonctionnaires et contractuels du Syndicat Mixte du Forum des Marais Atlantiques par le CDG
5	Renouvellement de la convention de gestion et de suivi des personnels contractuels de la Maison Départementale Des Personnes Handicapées par le CDG
6	Convention avec le CIG Grande Couronne pour la mise à disposition d'un accès à la plateforme QLIK
7	Administration générale - Concours – Définition du coût du lauréat
8	Protocole de gestion du contrat groupe d'assurance des risques statutaires
9	Session 2021-2 de formation en alternance de secrétaire de mairie
10	Mission d'accompagnement et d'expertise en secrétariat et activité administrative auprès des collectivités et établissements affiliés
11	Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
12	Mutualisation du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes du CDG avec les collectivités/établissements affiliés
13	Prestation d'accompagnement à la désignation des représentants au Comité technique local et à l'installation de l'instance
14	Actualisation du tableau des effectifs – création d'emplois
15	Indemnisation chômage - Avenant à la convention signée avec LE CDG47 - Prestations à destination des collectivités non affiliées
16	Adhésion à l'Association pour le Développement de l'information administrative et juridique (ADiaj formation)

Réunions du Conseil d'administration (CA)

Délibérations du CA du 7 octobre 2021 (Fontaines d'Ozillac)

1	Construction d'une antenne territoriale des services du Centre de Gestion en Saintonge
2	Mise en concurrence pour l'entretien des locaux du Centre de Gestion pour la période 2022 à 2024
3	Renouvellement de la convention avec l'UGAP pour le dispositif gaz naturel
4	Conception d'une charte graphique
5	Décision modificative n°2
6	Actualisation du tableau des effectifs
7	Mise en place du RIFSEEP pour les agents du service remplacement – Cadre d'emplois des Psychologues territoriaux (complément)
8	Plan de formation 2021-2023
9	Organisation de la session 2021/2 - Formation de secrétaires de mairie
10	Demande d'agrément du Centre de Gestion en qualité d'organisme de formation
11	Conventions de responsabilité et de sous-traitance RGPD relatives aux applications gérées par le GIP Informatique

Délibérations du CA du 26 novembre 2021 (Saint-Jean d'Angély)

1	Décision modificative n°3
2	Sorties de l'actif comptable du Centre de gestion
3	Admissions en non-valeurs de créances irrécouvrables
4	Autorisation d'engagement anticipé des investissements 2022
5	Révision de la convention-cadre d'adhésion aux prestations du service retraite du CDG17
6	Révision de la convention-cadre d'adhésion aux prestations du service paie à façon
7	Pérennisation de la mission de Conseil en évolution professionnelle
8	Fixation des tarifs 2022
9	Renouvellement de la convention de gestion des charges et moyens mutualisés avec le Conseil départemental
10	Principe de mise en concurrence de prestataires dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles du 8/12/2022
11	Choix d'un prestataire pour l'étude préalable à la mise en place d'une GED (Gestion électronique des documents)
12	Organisation de la formation de secrétaires de mairie session 2022-1
13	Actualisation du tableau des effectifs
14	Dérogation annuelle au plafond de remboursement des frais de déplacement des agents
15	Règlement d'utilisation et de mise à disposition des véhicules de service
16	Mise à jour du dispositif de télétravail, sur autorisation, des agents du CDG17 – Indemnités et quotités



Salle des fêtes de Fontaines-d'Ozillac

Panorama des collectivités

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

666 communes et établissements publics affiliés

459 communes

207 établissements

dont **8 affiliés volontaires**

- 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)

7 898 carrières de fonctionnaires

+ 1 731 contractuels

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

Au 31 décembre 2021, **10 collectivités et établissements publics non affiliés** adhèrent au socle commun de compétences.

Communauté
d'Agglomération de
La Rochelle

CDA de La Rochelle



Ville de La Rochelle



CCAS de La Rochelle



Conseil Départemental
de la Charente-Maritime



Ville de Saintes et
son CCAS



Ville de Rochefort
et son CCAS



Ville de Royan et
son CCAS



Les faits marquants

Adoption du Schéma régional de coopération, de mutualisation et de spécialisation des Centres de gestion de Nouvelle Aquitaine

En application de la loi de Transformation de la Fonction publique et à l'issue d'un travail préparatoire transversal, les CDG de Nouvelle Aquitaine ont adopté, le 1er juillet 2021, un schéma régional intégrant à la fois leur coopération antérieure mais organisant également les modalités et les axes de leurs futurs travaux communs.

Déploiement du service interdépartemental des concours et examens des CDG de Nouvelle Aquitaine

Le développement de la coopération régionale des CDG de Nouvelle Aquitaine s'est concrétisé par la création d'un service mutualisé permettant d'optimiser les moyens nécessaires à l'organisation administrative et matérielle des épreuves locales

Déploiement du nouveau contrat d'assurance statutaire

Le contrat passé avec Gras Savoye et Allianz dont l'offre a été retenue au terme d'une procédure d'appel d'offres s'est déployée auprès des collectivités adhérentes et grâce à l'utilisation d'un nouveau support technique.

Création de la prestation d'accompagnement à la mise en place d'un CT

Cette nouvelle prestation destinée aux collectivités atteignant ou dépassant l'effectif total de 50 agents leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'outils d'aide à la conduite du projet (organisation d'élections des représentants du personnel à leur propre Comité Technique (CT) et désignation des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Elaboration du projet d'établissement

Pour concrétiser les axes prioritaires de développement de l'activité du CDG17 et tenir compte de l'évolution du contexte de la gestion des RH dans les collectivités, l'équipe du CDG17 s'est fédérée autour de l'élaboration d'un projet d'établissement se déclinant sous forme de fiches projets portées par les différents services

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 webinaires les 7 et 8 octobre 2021 : Temps de travail et application des 1607 heures
- Mise à disposition de nouveaux outils :
 - Calcul des congés annuels
 - Annualisation du temps de travail

Les faits marquants

L'action de formation aux 1ers secours

Les missions du CDG17 étant tournées vers l'humain, il a été mis en place un dispositif de formation aux premiers secours (PSC1 et remise à niveau SST) qui a concerné plus de 90% des agents qui ont pu se former mais également se retrouver en collectif autour d'une action citoyenne.

Mise en place d'un groupe de travail interne sur l'égalité professionnelle

Afin de préparer notamment la mise en œuvre des dispositions de la loi Transformation de la Fonction publique sur l'égalité professionnelle, le CDG17 a mis en place un groupe de travail animé par Laurent BOUILLÉ pour proposer aux collectivités de nouvelles pistes d'action dans ce domaine. De nature transversale et pluridisciplinaire, ce comité de pilotage rassemble également la Direction Générale, le référent Egalité, l'Observatoire de l'Emploi, le service Prévention, ... Dans ce cadre, des outils et une offre de service ont été développés et seront mis à disposition des collectivités en 2022.

Webinaires sur les documents obligatoires et recommandés

Depuis de nombreuses années, un rendez-vous est organisé en fin d'année grâce au séminaire des assistants de prévention. Cette année encore, en raison de l'épidémie de la Covid-19, le Centre de Gestion a fait le choix de la sécurité en mettant en place des sessions de webinaires. **3 sessions ont ainsi été réalisées,**

Près de 140 assistants de prévention ont assisté à ces webinaires, articulés autour de ces trois axes : Présentation du cadre réglementaire, liste des documents obligatoires et recommandés et diffusion de modèles des différents documents

Mise en place par le CDG 17 du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste

En application du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, qui stipule que l'ensemble des collectivités et établissements publics doivent mettre en œuvre, depuis le 1er mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, **le CDG 17 propose aux collectivités affiliées la mutualisation de son dispositif.**

Ainsi, les collectivités ont la possibilité depuis le 1^{er} septembre 2021 de répondre à leur obligation réglementaire par voie de convention avec le CDG 17. **Un espace internet dédié aux employeurs et aux agents** est proposé (« Alerte harcèlement ») sur lequel **des supports de communication ont été développés et mis en ligne** (formulaire de saisine et sa notice, plaquette, modèle de projet de délibération, liste des collectivités adhérentes régulièrement mise à jour, modèle de convention à titre informatif).

Le dispositif est articulé autour de 3 objectifs :

- **RECUEILLIR les signalements** effectués par les agents des collectivités ayant formalisé leur adhésion à la mission proposée par le CDG17,
- **ORIENTER ces agents vers les services et professionnels compétents** chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- **ORIENTER ces agents vers les autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés.

Les faits marquants

Participation du CDG 17 au 9^{ème} Carrefour des Communes

Toujours au plus près des employeurs territoriaux et en partenariat avec l'Association des Maires 17, le CDG 17 était présent au Carrefour des communes durant lequel, les élus et leurs collaborateurs ont pu échanger avec les représentants du CDG17 et se faire présenter l'offre de services

Webinaires - Réunions d'actualité statutaire / Collectivités

Le Centre de Gestion de la Charente-Maritime a proposé, entre septembre et décembre 2021, des réunions d'actualité sur des thématiques RH, en webinaires. Ces formats courts et optimisés, adaptés à la charge de travail des collectivités, ont laissé toute leur place aux échanges et aux réponses à des questions concrètes.

Au total, 3 thématiques ont été abordées :

- « Le Rapport Social unique (RSU) » - Deux sessions les 8 et 10 septembre 2021 ;
- « Les règles en matière de congé de paternité/maternité et temps partiel thérapeutique » - Deux sessions le 30 septembre 2021 ;
- « Le temps de travail » - Deux sessions les 7 et 8 octobre 2021



Webinaire - Apprentissage

Un webinaire sur l'apprentissage a été organisé le 29 juin 2021 en partenariat avec CAP EMPLOI et le FIPHFP.

Une quarantaine de collectivités a pu assister au webinaire et échanger avec les intervenants. Après avoir présenté le principe de l'apprentissage, les aides financières ont été explicitées aux participants, notamment via des simulations concrètes.



CAP EMPLOI 17

Deux sessions de formation de secrétaire de Mairie

En 2021, le CDG 17 a décidé de doubler le rythme de la formation de Secrétaire de Mairie, en l'organisant au printemps et en automne.

La partie théorique a été centralisée à SAINTES,

En tout, 25 stagiaires ont été formés et sont aujourd'hui tous en activité.

La gestion des carrières au cœur des missions du CDG



2021 en quelques chiffres...

8 184 carrières de fonctionnaires gérées dont :

- 498 catégorie A
- 671 catégorie B
- 7015 catégorie C

408 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 et assure le suivi du dossier individuel des agents rattachés.

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.

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.

En 2021, le service Carrières s'est particulièrement mobilisé pour accompagner les collectivités dans la nouvelle procédure d'avancement de grade.

Ainsi, le service a créé un modèle :

- d'arrêté de tableau de proposition d'avancement de grade ;
- d'arrêté permettant aux collectivités d'établir leur tableau annuel d'avancement de grade.

Le service a également rédigé plusieurs fiches de procédure spécifiques et mis à jour la notice sur les conditions d'avancement de grade.

Une stabilisation des effectifs de fonctionnaires

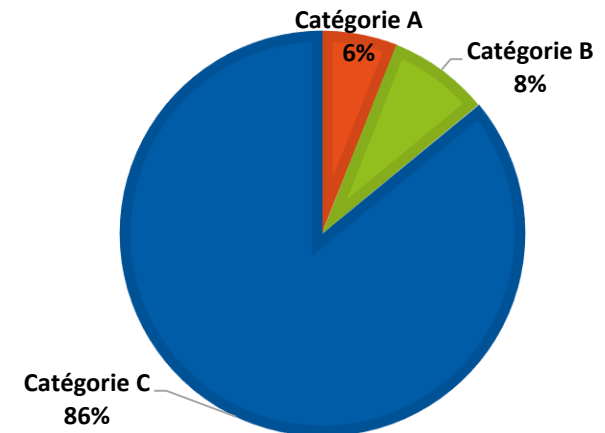
Ce travail de fond permet d'assurer la mission complémentaire d'édition des projets d'arrêtés relatifs aux personnels (arrêtés d'avancement d'échelon, d'avancement de grade, de promotion interne, de reclassement, d'intégration, ...).

Ainsi, 2175 arrêtés ont été établis, en 2021, à la demande des collectivités, auxquels il faut ajouter les arrêtés :

- d'avancement d'échelon : 3063
- de reclassement indiciaire pour chaque agent : 6258.

En 2021, 8 184 dossiers de fonctionnaires ont été gérés par le Centre de Gestion (+ 3%).

Répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique



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



2021 en quelques chiffres...

123 dossiers retraite traités

291 collectivités adhérentes

24 conventions signées

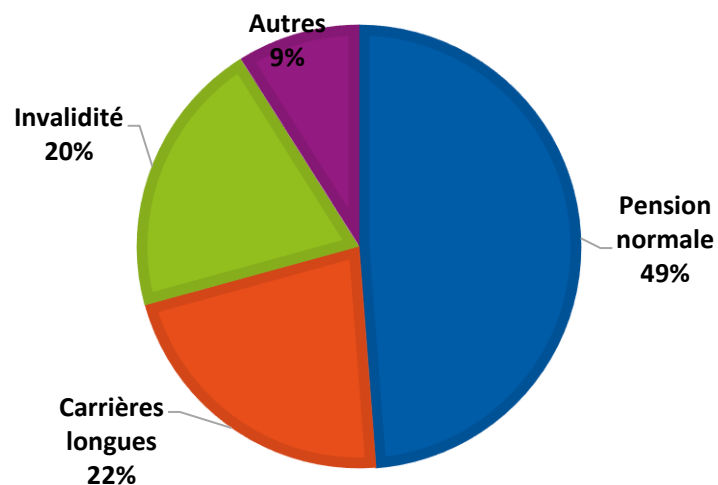
Dans le cadre de ses missions facultatives, le Centre de Gestion met à la disposition des collectivités des prestations Retraites. En 2021, **24** conventions d'adhésion ont été signées par les collectivités, portant à **291** le nombre de conventions signées pour une durée de 3 ans, depuis le 1^{er} janvier 2019.

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2021

Le service Retraites a traité **123 dossiers** (- 4,6 % par rapport à 2020).

La majorité des dossiers traités concerne les pensions à **l'âge légal** (60 dossiers) et pour **carrières longues** (27 dossiers), suivies des pensions pour **invalidité** (25 dossiers). Cela représente **112 dossiers retraite** (stable par rapport à 2020) en liquidation.

Le service a vérifié également pour le compte des collectivités, : 3 dossiers de rétablissement, 2 demandes d'avis préalable, 1 réversions, 4 simulations de pension, 1 qualifications des comptes individuels retraite).



Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

Le service Retraites utilise le logiciel de téléassistance **TeamViewer** pour accompagner en direct les gestionnaires des collectivités pour la saisie en ligne des dossiers (simulations, affiliations, ...).

Partenariat avec la CNRACL

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

Deux **Ateliers Retraites** destinés aux collectivités ont été organisés le 10 juin et le 18 novembre 2021 pour faire le 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, ont été remplacées, en raison de la situation sanitaire, par des temps d'échange téléphonique individuels à la demande.

Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)

Dans le cadre de la convention avec la CNRACL, le service Retraites participe à la mise en place d'un **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.

Du fait de la crise sanitaire, **44 APR** ont été organisés par téléphone avec l'aide du logiciel TeamViewer.

Conseil et assistance juridique statutaire



2021 en quelques chiffres...

- 70 notes d'informations rédigées ou mises à jour (dont 44 liées au contexte sanitaire)
- 2 600 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 **428** appels téléphoniques, **1 509** courriers et courriels et **663** consultations (dont celles sollicitées par les services du Centre pour la gestion d'un dossier d'une collectivité).

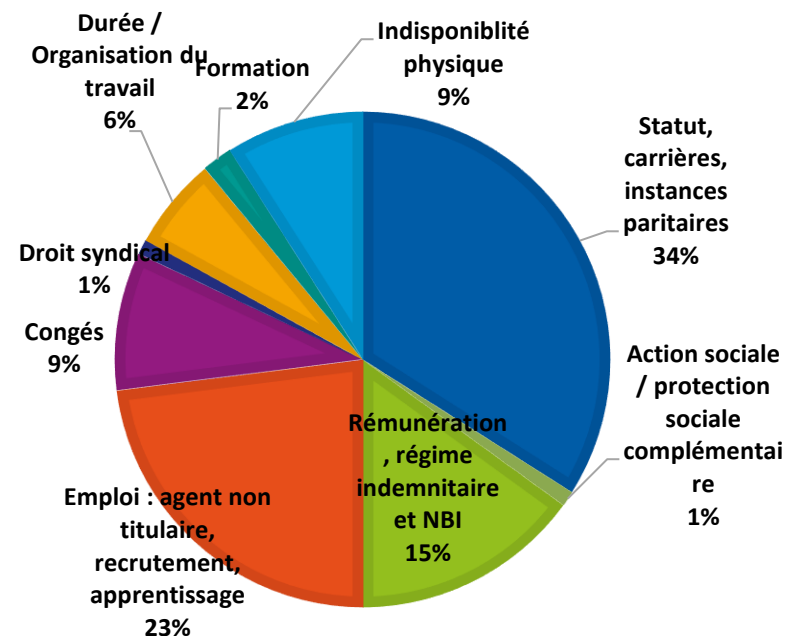
Des rendez-vous avec les élus ou leurs représentants sont également organisés au Centre de Gestion ou en visioconférence.

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 en interne une veille documentaire (textes réglementaires ou interprétatifs, jurisprudence, réponses ministérielles, ...).



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 (RGPD) et leur mise en conformité.

Durant l'année les services ont été sensibilisés, de manière régulière, sur les risques informatiques et l'importance de mettre en pratique les diverses actions de sécurisation (réunions de sensibilisation, mise en situation...).

L'homologation au référentiel général de sécurité a été prolongée en 2021. Elle conduit 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

2021 en quelques chiffres...

3 réunions de commissions, uniquement pour de la CAP de catégorie C.

Affaires examinées	CAP C	Total
Demandes de révision compte-rendu d'entretien professionnel	0	0
Refus de disponibilité	0	0
Refus de temps partiel	0	0
Maintien en disponibilité	0	0
Non titularisation en fin de stage	3	3
Licenciement en cours de stage	1	1
Détachement pour inaptitude physique	4	4
Refus de formation	0	0
Refus d'une demande de télétravail	0	0
Refus de cumul d'activité	0	0
Refus de mobilisation du Compte Personnel de Formation	0	0
Refus d'utilisation du Compte Epargne Temps	0	0
Licenciement après trois refus de poste	0	0
Total dossiers présentés	8	8

Le nombre de dossiers présentés aux CAP a considérablement diminué, compte-tenu des nouvelles dispositions portant réforme des instances de dialogue social. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu un recentrage des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP) sur les décisions défavorables.

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 2021, **5 listes d'aptitude** ont pu être établies au titre de la promotion interne.

2021 en quelques chiffres...

- **203** dossiers présentés
- **72** bénéficiaires

Synthèse de la Promotion interne 2021

Grades	Dossiers présentés	Possibilités d'inscription	Bénéficiaires
Catégorie A			
Attaché territorial	37	11	7
Catégorie B			
Chef de service de Police Municipale	7	2	2
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	8	16	2
Rédacteur	93		12
Catégorie C			
Agent de maîtrise	58	illimité	49
Total	203		72

Conseil de discipline de première instance



2021 en quelques chiffres...

- **10** dossiers examinés en Conseil de discipline
- **4** décisions prises à l'encontre de personnel, sans présentation au Conseil de discipline
- **9** 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. Son secrétariat pour les collectivités affiliées est assuré par les Centre de Gestion

Il est composé paritairement de représentants des collectivités et de représentants du personnel et ses avis sont des avis simples qui 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 2021, **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.

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

Le Conseil de discipline de premier degré s'est réuni à **10 reprises** :

- une fois pour la catégorie A (1 avis de sanction) ;
- neuf fois pour la catégorie C (7 avis de sanction et 2 avis sur une insuffisance professionnelle),

En dehors du cadre disciplinaire, le Conseil de discipline peut être amené à se prononcer sur une insuffisance professionnelle, préalablement à un licenciement pour insuffisance professionnelle; en 2021, deux avis ont été rendus dans le cadre de cette procédure.

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.

2021 en quelques chiffres...

- 4 réunions de commissions
- CCP A : 2 dossiers
- CAP C : 3 dossiers

Les éléments à retenir de la vie de cet organisme paritaire

- 5 dossiers ont été étudiés en 2021, en séance plénière, ayant trait à des procédures de licenciement pour inaptitude physique.

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)	0	0	0	0
Licenciement pour inaptitude physique / Impossibilité de reclassement	2	0	3	5
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	0	0	0	0
Discipline	0	0	0	0
Nombre de réunions	2	0	3	5

Comité Technique (CT) Comité Technique « Hygiène et Sécurité » (CTHS)



2021 en quelques chiffres...

- 6 réunions
- 1017 dossiers examinés
- Près de 130% d'augmentation de l'activité entre 2020 et 2021!

L'organisation des CT

Le Comité Technique est consulté, pour avis, par les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents (tous statuts confondus). Il émet notamment des avis sur :

L'organisation des services	<ul style="list-style-type: none"> • Modification du temps de travail • Suppression d'emploi • Délégation de service public • Règlement intérieur • Compte épargne temps • Règlement de temps partiel • Recours au télétravail • Protocoles d'aménagement du temps de travail, régime des astreintes, autorisations d'absence • Journée de solidarité • Régime indemnitaire
La gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des entretiens professionnels • Plan de formation • Taux de promotion pour l'avancement de grade
La gestion de l'emploi public	<ul style="list-style-type: none"> • Observatoire départemental de l'emploi public territorial

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

En 2021, la majeure partie des dossiers présentés portaient sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et le passage aux 1607 heures, la mise en place de la journée de solidarité, et du RIFSEEP. Enfin, de nombreuses collectivités ont soumis à l'avis du Comité Technique leur projet de lignes directrices de gestion.

Trois séances du Comité Technique ont été organisées au Centre de Gestion, en présentiel et deux séances ont été délocalisées : le 1^{er} avril aux Gonds et le 24 juin dans les locaux de la Communauté d'Agglomération Rochefort Océan (CARO).

L'organisation des 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.

Le CTHS est amené à étudier le plus souvent des dossiers portant sur les thématiques suivantes :

- Les avis du Fonds National de Prévention sur les démarches de prévention des risques professionnels
- Les avis sur le document unique
- Lettres de cadrage des assistants de prévention
- Les avis du Fonds National de Prévention sur les démarches de prévention des risques psychosociaux
- La présentation des collectivités ayant choisi d'adhérer au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place par le Centre de Gestion
- ...

En 2021, ont été également présentés :

- Les actions Covid-19 mises en place sur le site du Centre de Gestion
- Les webinaires auprès des assistants de prévention

2021 en quelques chiffres...

- 5 réunions
- 95 dossiers examinés et présentés



Répartition des dossiers présentés au Comité Technique

THÈMES	Nombre de dossiers 2020	Nombre de dossiers 2021
Suppression d'emploi (y compris les modifications de durée hebdomadaires)	135	310
Transfert de compétences et de personnel	4	2
Fusions d'EPCI – communes nouvelles	0	0
Aménagement et réduction du temps de travail	12	81
Contrat d'apprentissage	15	6
Mise à disposition d'un service	1	1
Règlement et plan de formation	4	4
Mise en place du Compte Personnel de Formation	1	0
Compte épargne temps	10	23
Organisation des services	11	17
Lignes Directrices de Gestion	36	287
Temps partiel	5	11
Recours aux astreintes	10	8
Règlement intérieur + Charte informatique	7	18
Journée de solidarité	0	46
Entretien professionnel	1	1
Autorisations d'absence	3	16
Ratios promus/promouvables	24	8
Recours à un prestataire extérieur/ Délégation de service public	1	1
Indemnité de départ volontaire	0	0
Régime indemnitaire	12	28
Mise en place du RIFSEEP	74	104
Protection sociale complémentaire	55	24
Convention de participation CDG	0	0
Action sociale	2	0
Mise en place d'un dispositif de télésurveillance	1	1
Dossiers liés à la situation sanitaire : PCA, PRA	8	0
Recours au télétravail	6	20
Total (dossiers listés + autres)	438	1 017

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.

La réglementation étant complexe et évolutive, le Centre de Gestion propose, depuis 1986, une mission de conseil et d'assistance technique dans le traitement de ces dossiers.

2021 en quelques chiffres...

- **5576** prestations réalisées
 - Une augmentation de l'activité de **34,3%**
- **33 conventions** avec les collectivités du département (stable par rapport à 2020)

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, 23 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, la Meurthe-et-Moselle et le Rhône.

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 augmentation importante de l'activité en 2020 (+26,8%), toutes études de cas confondues, il apparaît que l'activité du service augmente encore de manière nette en 2021 : + 34,3 %.

	2019	2020	2021
Droit initial	216	394	508
Cumul avec l'activité réduite	1 032	1191	1594
Suivi mensuel	1 525	1977	2667
Réactualisation	379	442	614
Reprise ou réadmission ou mise à jour	94	123	149
Conseil juridique	18	11	16
Indemnité de licenciement	9	13	28
Total	3 273	4 151	5 576

Dans le cadre de la coopération régionale des Centre de gestion de Nouvelle Aquitaine, le service Chômage a dispensé aux gestionnaires concernés, deux webinaires consacrés à la nouvelle convention d'assurance chômage entrée en vigueur le 1^{er} octobre 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.**

2021 en quelques chiffres...

• **168 collectivités** sont adhérentes à la Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

• **1 médiation en cours**

• **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.

Une saisine a été reçue en 2021 concernant une décision de réintégration à l'issue d'un détachement ou de disponibilité. La médiation est en cours.

Fin de l'expérimentation et pérennisation

L'expérimentation de la MPO prend fin au 31 décembre 2021.

La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a prévu sa pérennisation au cours de l'année 2022.

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 2021, **11,89% 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

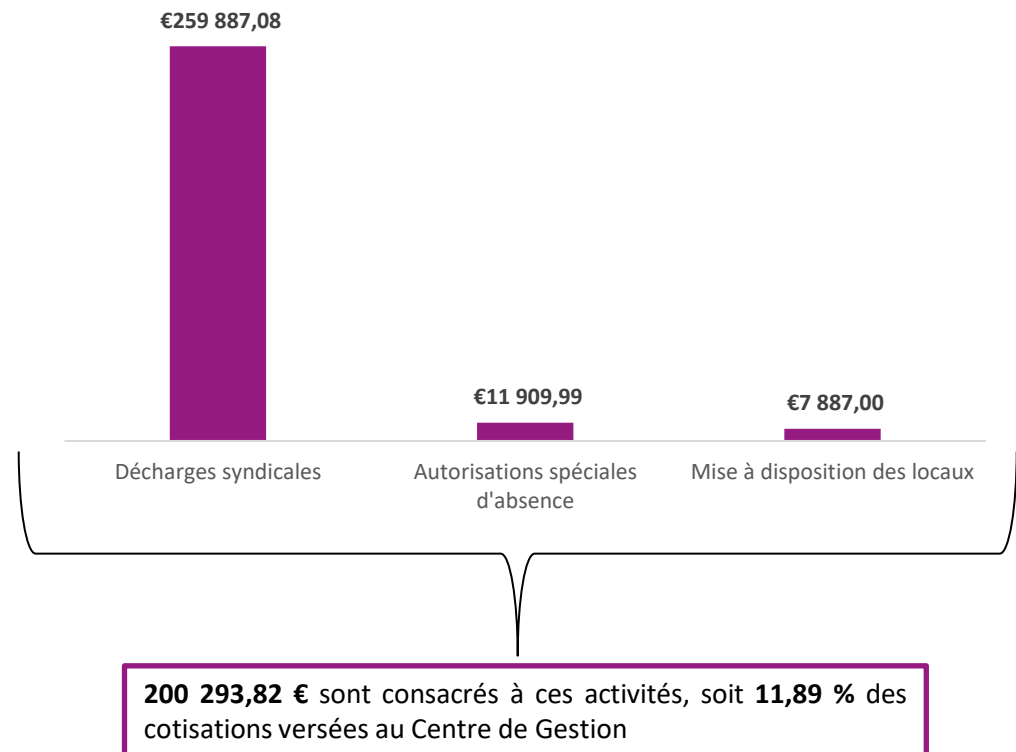
Les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents communaux et inclus les charges patronales. En 2021, cela a représenté **178 011,10 €** du budget de l'activité syndicale.

Les autorisations d'absence

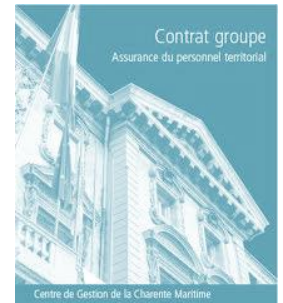
Le Centre de Gestion rembourse les heures accordées aux représentants syndicaux pour participer à des réunions statutaires. Cela a représenté **14 374,72 €** en 2021.

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 **7 908,00 €** en 2021.



Le contrat d'assurance groupe statutaire



2021 en quelques chiffres...

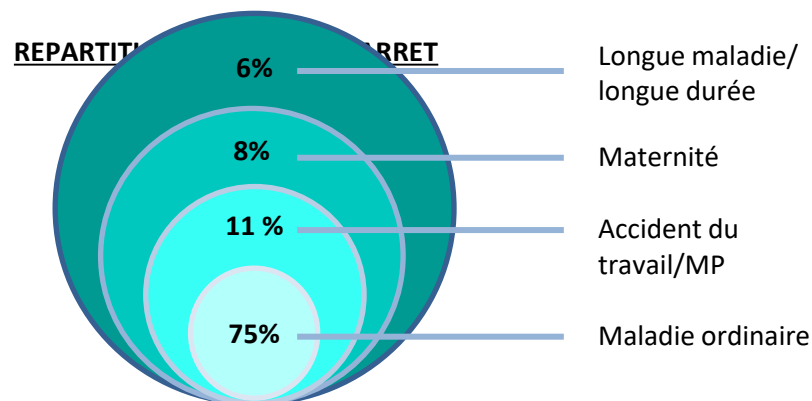
- **454** collectivités assurées
 - **4917** agents CNRACL (+13%)
 - **2134** agents IRCANTEC(+23%)
- **6 422 280 euros** réglés
- **1757** frais médicaux saisis
 - **13547 IJ** saisies
- **30129** documents reçus via internet
 - (+51%)
- **454** collectivités (**100%**) déclarent leurs absences par internet
- **2** campagnes de communication

L'année 2021 a été marquée par la mise en place du nouveau marché d'assurance groupe faisant suite à la mise en concurrence réalisée en 2020 avec à l'issue, 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'année 2021 a été consacrée à la formation des adhérents au nouveau contrat, au nouveau logiciel et aux procédures de gestion.

Les absences issues du nouveau contrat –survenance 2021 (données arrêtés au 28.02.2022)

L'équivalent de **295** agents ont été absents durant toute l'année 2021, ce qui représente un taux d'absentéisme de **3,00%** La durée moyenne d'un arrêt est de **39,4 jours (-21%** comparé à 2020) pour les agents CNRACL. La durée moyenne des arrêts de maladie ordinaire (**23,7 jours**) est en baisse de 24% par rapport à l'an passé (31,5 jours).

On note pour autant une très forte augmentation de la part des arrêts de maladie ordinaire dans le total des absences pour raison de santé 2021 (COVID) qui passe de 57% à 75% du nombre total de jours d'arrêt.



Services utilisés

- **7** sollicitations juridiques sur la prévention et la santé
- **0** études statistiques spécifiques
- **30** contre-visites
- **25** expertises médicales
- **2** programmes « Soutien psy/maintien dans l'emploi »
- **10** recours contre tiers
- **1** formations/sensibilisations à la prévention
- **3** supports pédagogiques fournis

Secrétariat de la commission départementale de réforme

2021 en quelques chiffres...

- 500 dossiers statués en séance (+10%)
- 540 dossiers instruits
- +10% de dossiers instruits par rapport à 2020
 - 12 séances
 - 42 dossiers par séance
 - 209 heures d'assistance juridique statutaire (+62% « / » 2020)
 - 58% = part des dossiers de collectivités non affiliées
 - 42% = 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 2021, la commission a comme sur 2020 largement communiqué auprès des collectivités sur l'application du décret CITIS, les nouvelles règles du temps partiel thérapeutique ainsi que sur la gestion des situations d'inaptitude définitive.

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2020	Nombre de PV traités en séance en 2021
Conseil Départemental	76	74
Mairie de La Rochelle	65	60
CCAS de La Rochelle	18	23
CDA de La Rochelle	21	13
Mairie de Rochefort	34	13
CCAS de Rochefort	1	0
Mairie de Royan	5	10
CCAS de Royan	0	1
Mairie de Saintes	26	21
CCAS de Saintes	15	21
EID Atlantique	0	0
Région Poitou-Charentes	26	51
Collectivités affiliées au CDG	168	213
Total	455	500

Secrétariat du comité médical départemental

2021 en quelques chiffres...

- **1011** dossiers statués en séance (égal à 2020)
- Pour **1 076** dossiers instruits (-3%)
 - **23** séances
 - **44** dossiers par séance
 - **305** heures d'assistance juridique statutaire (+58%)
- **48%** = part des dossiers de collectivités non affiliées
- **52%** = 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 2021, le comité médical a beaucoup accompagné les collectivités sur les saisines relatives à l'incapacité définitive aux fonctions et à toutes fonctions.**

Répartition par collectivité	Nombre de PV traités en séance en 2020	Nombre de PV traités en séance en 2021
Conseil Départemental	147	150
Mairie de La Rochelle	120	93
CCAS de La Rochelle	30	35
CDA de La Rochelle	57	42
Mairie de Rochefort	38	30
CCAS de Rochefort	12	12
Mairie de Royan	20	18
CCAS de Royan	1	8
Mairie de Saintes	26	18
CCAS de Saintes	20	13
Région Poitou-Charentes	49	64
Collectivités affiliées au CDG	490	528
Total	1010	1011

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 2021, le Centre de Gestion a notamment accompagné les collectivités sur la mise en œuvre de contrats d'apprentissage et de maintiens dans l'emploi et reclassements (avec ou sans PPR).**

2021 en quelques chiffres...

- **102** accompagnements à l'insertion et maintien dans l'emploi
 - **61** dossiers de financement montés par le CDG pour les collectivités
- **172 521 € obtenus** pour leur bénéfice **(+409% par rapport à 2020)**
- **Soit 2828 € par dossier** contre 596€ en 2020
- **382** heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers d'insertion, maintien dans l'emploi, reclassement avec notamment l'impact de la PPR
- **(+14%** par rapport à 2020)

Favoriser le recrutement		2019	2020	2021	Total	
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées		Objectifs	40	40	40	120
		Réalisés	36	45	58	139
Dont	Article 38 + recrutement statutaire direct	4	3	9	16	
	CAE/CUI/PEC	16	31	28	75	
	Apprentis	5	1	8	14	
	Autres (CDD > 6 MOIS)	11	10	13	34	
Dont accompagnés par Cap Emploi		15	31	28	74	

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2019	2020	2021	Total	
		Objectifs	34	34	37	105
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude (aménagement de poste)		Réalisé	49	32	42	123
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire		Réalisé	16	30	20	66
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement		Total Réalisés	65	62	62	189

- **58** agents en situation de handicap ont été recrutés statutairement ou ont exercé des missions > à 6 mois sur l'année 2021 **dont 30** par l'intermédiaire du centre de gestion et **28** via notre partenaire CAP EMPLOI
 - **8 contrats d'apprentissage** accompagnés dans les collectivités affiliées
 - **9** recrutements **article 38**
 - **13 CDD** de plus de 6 mois
- **28 CUI-PEC** gérés par CAP EMPLOI

La protection sociale complémentaire



Réforme de la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs personnels

L'article 40 de la loi TFP n°2019-828 du 6 août 2019 habilite le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance, les dispositions relatives à la redéfinition de la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire (PSC) de leurs personnels et les conditions d'adhésion ou de souscription de ces derniers pour favoriser leur couverture sociale complémentaire.

L'Ordonnance n°2021-175 relative à la PSC dans la Fonction Publique qui a été publiée le 17.02.2021 :

- Redéfinit les principes généraux de la PSC dans la FP
- Impose une participation obligatoire des employeurs d'ici le 01.01.2025 en matière de prévoyance (à hauteur d'un minimum de 20% d'un montant défini par décret (à paraître) et d'ici le 01.01.2026 en matière de santé (à hauteur d'un minimum de 50% d'un montant défini par décret (à paraître)
- Prévoit que les centres de gestion proposent une démarche mutualisée sur leur territoire
- Oblige les collectivités à débattre avant le 18.02.2022 lors d'une assemblée délibérante de leur politique en matière de PSC.

Les perspectives

Afin d'accompagner ces nouveaux dispositifs règlementaires, le Centre de Gestion organisera ainsi sur 2023 pour la prévoyance et en 2025 pour la santé, une consultation groupée permettant aux collectivités de bénéficier d'une offre d'assurance mutualisée.

L'adhésion des collectivités au contrat groupe historique

Pour mémoire, en 2020, **110 collectivités** adhéraient à la convention de participation PREVOYANCE proposée alors par le Centre de Gestion, soit **55 % des collectivités ayant donné mandat.**

1 175 agents avaient souscrit ce contrat.

Le niveau moyen de participation des employeurs était alors 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 des options souscrites par les agents.

La Prévention et la Sécurité au Travail

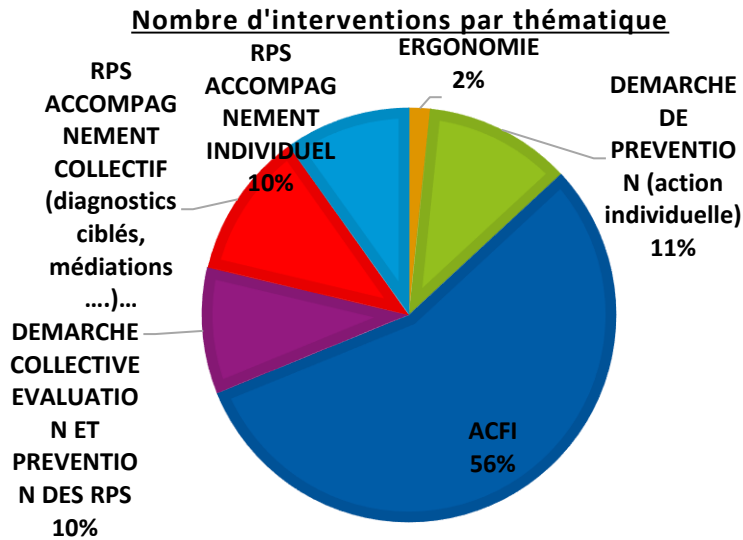
2021 en quelques chiffres...

- Près de 200 déplacements ont été réalisés en collectivité à l'échelle du service.

- La mission d'inspection : une activité majeure

- De nombreuses sollicitations portant sur les RPS

- **340 collectivités** ont désigné au moins 1 assistant de prévention



Prévention et Sécurité au Travail

Au sein du service Prévention et Sécurité au Travail, nous constatons une augmentation croissante des démarches **autour des risques psychosociaux et de la mission d'inspection**.

Les démarches de prévention (document unique...) ont tendance à se stabiliser depuis quelques années tandis que les démarches en ergonomie (**ergonomie de conception et de prévention**) se développent au sein du service.

Nos accompagnements concernent essentiellement **les collectivités de moins de 120 agents**.

Formation des assistants de prévention

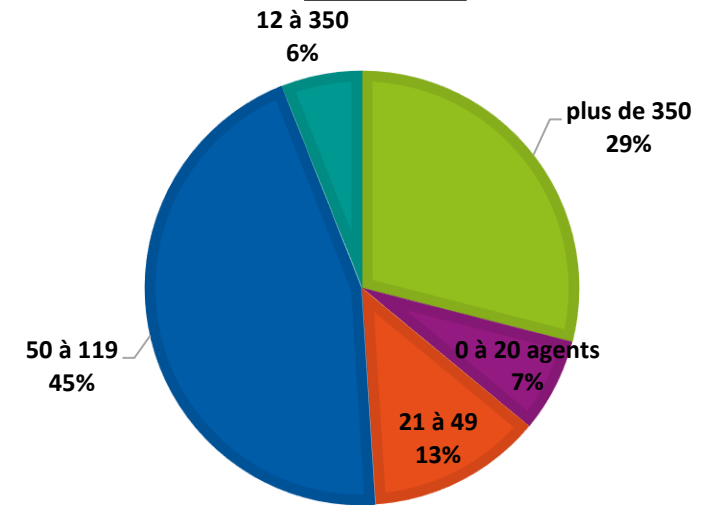
L'assistant de prévention assiste et conseille l'Autorité Territoriale dans la démarche d'évaluation des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Sa mission est fonctionnelle, c'est-à-dire qu'il n'a pas de pouvoir décisionnel en la matière.

Nombre d'assistants de prévention désignés dans le département : 404

En 2021, un turn-over important des assistants de prévention :

Nombre de dossiers clôturés : 80

Nombre d'interventions par strate de collectivités



Agent Chargé de la Fonction d'Inspection

Toute collectivité, quelle que soit sa taille, doit désigner un agent chargé d'assurer la fonction d'inspection (ACFI) dans le domaine de la santé et de la sécurité dont le rôle est de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière de santé et de sécurité au travail dans la Fonction publique territoriale.

L'ACFI du CDG 17 permet aux collectivités adhérentes à ce dispositif de répondre à cette obligation légale **et surtout de développer la Prévention**.

Près de 34 collectivités ont conventionné en 2021.

Conseil en Prévention

Le service assure une mission de conseil auprès des collectivités sur l'ensemble des thématiques de la Prévention (autorisation de conduite, RPS, COVID-19...).

La prévention des risques psychosociaux

Démarche d'évaluation et de prévention

2021 en quelques chiffres...

98 déplacements ont été réalisés en collectivité.

Le nombre de déplacements est stable par rapport aux années précédentes malgré le contexte sanitaire.

Des sollicitations sur les RPS plus nombreuses à partir d'octobre 2021 : 12 demandes d'intervention à déployer sur 2022

La psychologue est intervenue entre 40 et 50% de son temps dans les collectivités



Ces démarches sont majoritairement mises en place dans les collectivités de plus de 50 agents. La totalité des propositions d'intervention transmises ont débouché sur des conventionnements et mise en œuvre de l'accompagnement (6 démarches en cours sur 2021).

Environ 85 jours passés en cumulant les temps de terrain et de bureau. Le nombre de jours d'intervention est plus élevé que les autres types d'accompagnements, en raison du travail plus important de préparation, d'analyse des données terrain, et de rédaction de documents.

Accompagnements collectifs

Les accompagnements collectifs intègrent :

- **Les diagnostics ciblés par service** : des sollicitations plus nombreuses sur la fin d'année 2021 avec 5 demandes d'interventions à planifier sur 2022 (non comptabilisées sur 2021), dans le cadre de gestion de situations de tensions.
- **Les groupes de parole (échanges sur les pratiques, régulation d'équipe), médiations, groupes de parole suite à des événements traumatiques** : mise en œuvre des groupes de parole qui concernent majoritairement le secteur médico-social et social. Pas de médiation réalisée sur 2021 ; les 4 demandes recensées ont été converties en accompagnements collectifs plus larges. 2 interventions ont concerné des entretiens dans le cadre la gestion d'évènements traumatiques (risques suicidaire, décès).

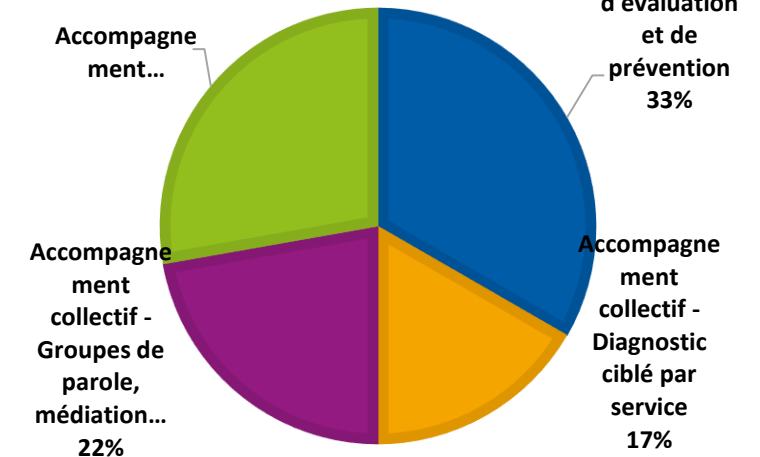
Accompagnements individuels

16 rendez-vous téléphoniques ou en présentiel ont été réalisés dans le cadre de difficultés individuelles en lien avec les situations de travail. 4 accompagnements ont débouché sur des propositions de mise en œuvre d'actions collectives (diagnostics ciblés).

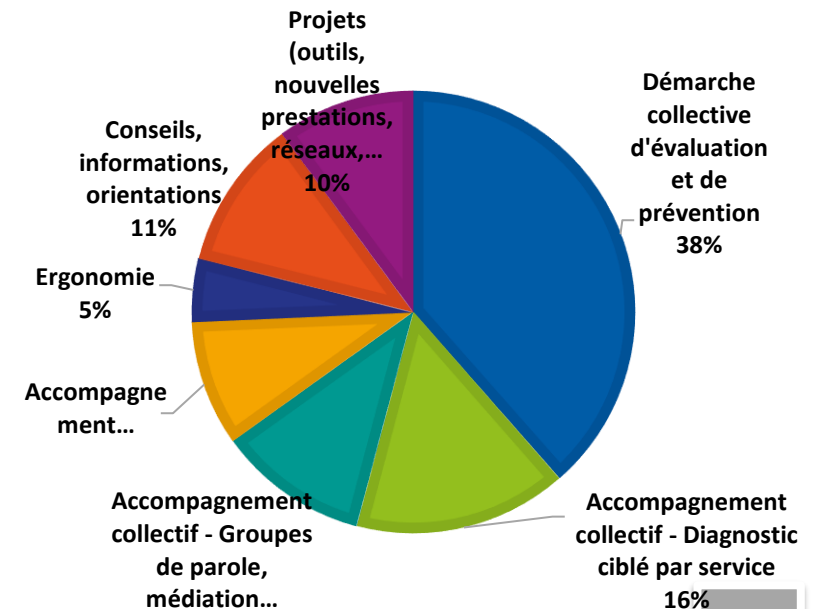
Ergonomie

La psychologue-ergonome a été sollicitée 3 fois sur 2021. Elle est intervenue dans le cadre d'une démarches en ergonomie de conception, puis fin 2021 concernant 2 demandes d'intervention portant sur une étude de maintien dans l'emploi et un accompagnement collectif en ergonomie de correction.

Nombre d'interventions par type d'accompagnement



Temps passé par type d'accompagnement RPS



Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissement sexiste



Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 prévoit que l'ensemble des collectivités et établissements publics mettent en œuvre, à compter du 1er mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes. La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 a étendu le dispositif aux atteintes volontaires à l'intégrité physique, aux menaces ou actes d'intimidation. Les collectivités et les établissements publics peuvent bénéficier du **dispositif de recueil des signalements** mis en œuvre par les Centres de Gestion (art. 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Objectifs de fonctionnement

Le dispositif mutualisé proposé par le CDG 17 est à destination de **toutes les collectivités** affiliées. Elles peuvent délibérer **en ce sens et signer une convention d'adhésion**.

Le dispositif du CDG 17 permet aux collectivités de répondre aux 3 obligations réglementaires :

- Recueillir les signalements des personnes s'estimant victimes ou témoins directs des faits,
- Orienter et accompagner les agents s'estimant victimes vers les structures/professionnels et autorités compétentes,
- Conseiller et accompagner l'autorité territoriale dans le traitement des faits en transmettant des recommandations et en assurant un suivi de la situation

Il s'inscrit **dans le respect des dispositions du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD)**.

Les modalités de fonctionnement du dispositif

Le dispositif se décompose en plusieurs étapes :

- **Le recueil du signalement** : complétion du formulaire de saisine en joignant tout document permettant d'étayer le signalement (envoi à l'adresse signalement@cdg17.fr ou par courrier).
- **Prise en charge du signalement** : réalisation d'un entretien préalable avec l'auteur du signalement, puis réunion de la cellule pluridisciplinaire (représentants de la Direction, juriste, psychologue du travail, conseillers RH,...) dans un délai de 15 jours à compter de la réception du signalement.

La cellule est en charge d'identifier, d'analyser et de définir les faits signalés afin d'évaluer leur recevabilité (et non de les qualifier). Elle respecte des obligations de neutralité, d'impartialité, d'indépendance, de loyauté, de secret et discrétion professionnelle. Les membres de la cellule ont bénéficié d'une formation spécifique et adaptée.

- **L'information et l'accompagnement** : le signalant est informé de ses droits et de la suite envisageable en fonction de la recevabilité du signalement. En cas de non recevabilité, l'employeur est informé avec l'accord de l'agent de la suite à donner. En cas de recevabilité, la cellule transmet à l'autorité territoriale et le signalant des recommandations, visant à traiter les faits.
- **Le suivi** : à destination de l'autorité territoriale pour indiquer les suites données et leur délai de traitement, informer si d'autres actions ont été mises en place et dans quel délai. Des entretiens de suivi auprès de la victime sont réalisés dans ces mêmes délais.

Les perspectives de développement

Un travail important de communication a été réalisé sur 2021, par **la création d'outils et de supports de communication** à destination des collectivités. En parallèle, le CDG 17, prévoit sur 2022 de renforcer sa communication à destination des collectivités adhérentes (webinaires, kit de communication...) et de développer ses outils internes et son réseau.

2021 en quelques chiffres...

- **76 conventions signées** du 1^{er} septembre au 31 décembre
- 20 conventions en cours d'élaboration** au 31 décembre 2021

- **4 saisines réceptionnées** dont 1 était recevable (réunion et recommandations de la cellule)

- **2 collectivités** dont les signalements n'étaient pas recevables ont le choix d'adhérer au dispositif

- **1017 dossiers** examinés

Service des Missions temporaires



2021 en quelques chiffres...

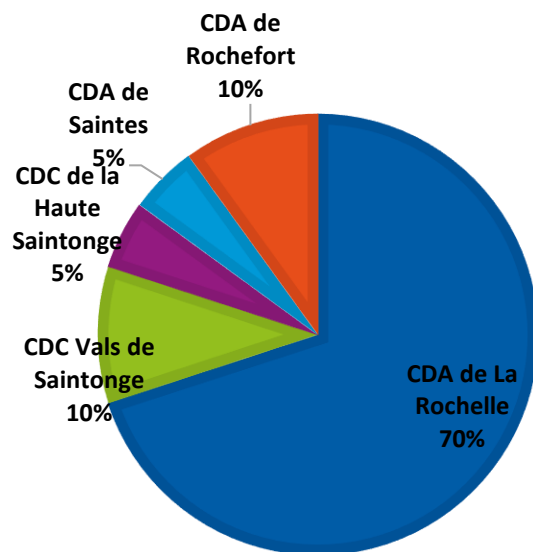
Une activité qui se maintient malgré la crise sanitaire,

- 2 041 agents employés au cours de l'année 2021
- 7 752 contrats
- 11 809 bulletins de salaires établis
- 22 018 402 € de masse salariale
- Au moins 137 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 2021, plus de la majorité des missions concerne la filière technique (54%) puis la filière administrative pour 22 %, La filière médico-sociale est stable avec 14% alors que la filière Animation est en baisse (7%), 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 51 % des contrats, près de 38 % 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 2021, **au moins 137 agents ont ainsi vu leur situation déprécarisée,**

Depuis 2006, ce sont **2 740 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 1 435 dans les collectivités non-affiliées.**

Service Emploi

2021 en quelques chiffres...

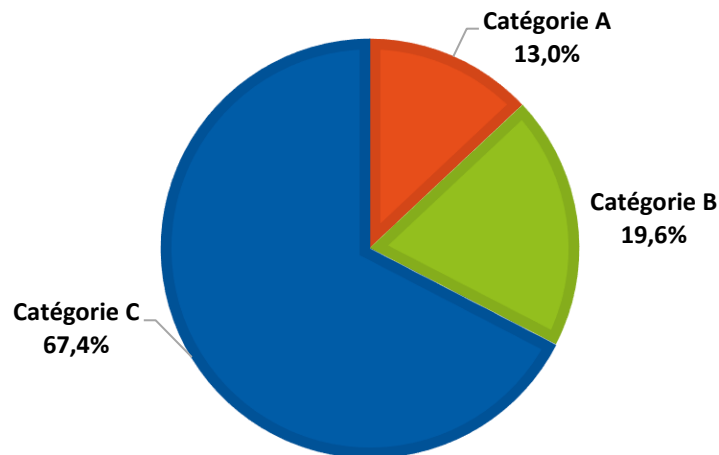
- **134** offres publiées par mois en moyenne par les collectivités, dont **67,4%** portant sur la catégorie C
- **136** déclarations de vacances d'emploi saisies en moyenne par mois par les collectivités dont **68%** de postes à temps complet
- **1337** nominations saisies, dont 733 fonctionnaires, 392 contractuels et 212 recrutements directs (sans concours)

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, 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.

Répartition par catégorie hiérarchique



La recherche d'agents contractuels

Le service Emploi du Centre de Gestion accompagne les employeurs sur leurs besoins temporaires en recrutement, qu'il s'agisse d'un besoin de quelques jours, quelques mois, ou alors permanent (accompagnement vers le site Emploi-Territorial).

Dès que le service est saisi, l'équipe recherche dans son vivier de candidats un ou plusieurs CV pertinents à proposer aux employeurs, qui ensuite font leur choix.

Les demandes de candidats en 2021

- **416** demandes des collectivités une augmentation de 40 % comparé à 2020.
- **3 principaux secteurs d'activité :**
 - Administratif – 53% des demandes
 - Technique – 32% des demandes
 - Enfance – 13% des demandes
- Dans le **secteur administratif**, les métiers les plus recherchés sont Secrétaire de Mairie, agent administratif polyvalent, comptabilité, et urbanisme.
- **Les territoires qui recherchent le plus :**
 - CDA LA ROCHELLE (32%)
 - CDC VALS DE SAINTONGE (11%)
 - CARA (8%)

Formation et mobilité

CEP – 2020

33 agents ou collectivités ont bénéficié d'un conseil court en évolution professionnelle

Animations

L'équipe Emploi a participé à 4 animations en 2021:

-18/11

Forum emploi
Université de La
Rochele

- 18/11/21

Forum emploi
Conseil
Départemental

- 23/11/21

Présentation service
Base Aérienne de
Rochefort

- 25/11/21

Job Dating
Cabinet TINGARI

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.

La prestation de conseil en évolution professionnelle a été pérennisée par le Conseil d'Administration du CDG 17.

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.

Dans ce contexte, les entretiens se sont déroulés en visio conférence.

Cette année, le partenariat avec le CAP EMPLOI n'a pas été possible du fait de leur réorganisation. Des jobs-datings et autres animations sont relancées pour 2022.

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 entièrement pris en charge par le CDG dans le cadre d'un conventionnement CDG.

La seconde session 2021 s'est déroulée à SAINTES, et non sur LA ROCHELLE, au sein du Lycée Georges DESCLAUDES. La formation sera désormais centralisée sur Saintes pour les futures sessions.

PPR – 2021

- 42 avis d'inaptitude au grade rendus
- Les filières technique (79% des avis) et animation/culturelle (14%) sont les plus concernées
- 74% des agents en PPR sont des femmes
- 65% des agents en PPR ont entre 50 - 59 ans
- 86 % sont en catégorie C

Formation SDM – 2021

- 205 candidatures reçues pour les deux sessions
- 25 stagiaires en formation dont 4 travailleurs handicapés et 1 homme
- 95% des stagiaires sont aujourd'hui en poste en collectivité

Développement de l'apprentissage



2021 en quelques chiffres...

- **14** apprentis ont été recrutés dont 8 en situation de handicap, soit autant de contrats d'apprentissage qu'en 2020 mais une hausse considérable des contrats d'apprentissage aménagés (1 contrat en 2020)
- 26 collectivités accompagnées
- Il est à souligner cependant la crise sanitaire qui a largement freiné les collectivités à avoir recours à l'apprentissage

L'apprentissage comme outil d'insertion

<p>Promouvoir et prospecter</p>	<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
<p>Faciliter la signature des contrats d'apprentissage</p>	<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
<p>Concilier les différents acteurs du dispositif</p>	<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

26 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, 54% 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 huit sont en situation de handicap**).

2 partenariats

- **Le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** : convention triennale 2019-2021.
- **Cap Emploi** : dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP.



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

Outil « Egalité professionnelle »



Pour contribuer à l'application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, prévoyant que les collectivités de plus de 20 000 habitants élaborent un Plan d'action « Egalité professionnelle »,

L'Observatoire a développé en exclusivité pour les collectivités :

- Un **Baromètre d'évaluation** de l'égalité professionnelle
- Un **Outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions triennaux**.

Ces outils visent à permettre aux collectivités de **se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques** afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle et proposent des pistes l'élaboration de leurs stratégies. Ils ont été élaborés à **destination de toutes les collectivités qu'elles soient ou non concernées par l'obligation**.

Ces deux outils sont **automatiquement alimentés par les données du Rapport Social Unique** réalisés et transmis par les collectivités.

Un site internet dédié à l'Observatoire :

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

Rapport Social Unique



L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Bilan Social). Ce rapport doit être réalisé chaque année. 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 2021** (www.donnees-sociales.fr).

Le **taux de retour est de 92 %**.

Six synthèses ont été proposées aux collectivités :

- Une synthèse reprenant les **principales thématiques**
- Une synthèse des principaux indicateurs relatifs à l'**absentéisme**
- Une synthèse des données « **parité** » – Égalité professionnelle
- Une analyse synthétique sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (**RASSCT**)
- Une analyse synthétique sur les risques psycho-sociaux (**RPS**)
- Une synthèse **comparative** des indicateurs 2020/2021

181 collectivités ont bénéficié d'au moins une des synthèses.

L'**outil « Lignes Directrices de Gestion »** élaboré dès 2020 a été transmis à **54 collectivités**.

Module « GPEEC »



Le module additionnel à l'application « Données Sociales », dit « **Module GPEEC** » est proposé aux collectivités depuis fin 2021.

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.

Le CDG 17 a organisé le concours de bibliothécaire territorial spécialité « Bibliothèque » et le concours de technicien territorial principal de 2^{ème} classe spécialité « Informatique » et la spécialité « Espaces naturels, espaces verts » :

Concours de bibliothécaire territorial

- Dossiers instruits : 207
 - Candidats inscrits : 201
 - Candidats présents à l'écrit : 89
 - Candidats admissibles : 28
 - Lauréats : 15
- Taux de réussite : 17%
 - Origine géographique des lauréats :
 - 98 % issus de la région Nouvelle Aquitaine :
 - 2% hors périmètre d'organisation

Concours de technicien territorial principal de 2^{ème} classe

- Dossiers instruits : 315
 - Candidats inscrits : 275
 - Candidats présents à l'écrit : 157
 - Candidats admissibles : 73
 - Lauréats : 54
- Taux de réussite : 35 %
 - Origine géographique des lauréats :
 - 85 % issus de la région Nouvelle Aquitaine :
 - 15 % hors périmètre d'organisation

Le Service Interdépartemental des Concours et des Examens 2021 (SICE)

Le SICE adossé au Centre de gestion de la Gironde et les CDG 19-23-24 et 40 ont organisé au cours de l'année 2021, les opérations suivantes :

Concours :

Rédacteur principal de 2^{ème} classe : CDG 24 - Rédacteur : CDG 40
Ingénieur : CDG 33-24-40 - Agent de maîtrise : CDG 33
Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques : CDG 33
Médecin : CDG 33 - Conseiller Socio-Educatif : CDG 33 - Puéricultrice : CDG 19
Infirmier en soins généraux : CDG 40
Auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe : CDG 19
ATSEM principal de 2^{ème} classe CDG 33 - Agent social principal de 2^{ème} classe : CDG 23
Animateur principal de 2^{ème} classe : CDG 40 - Animateur : CDG 33

Examens :

Attaché principal : CDG 33 – Adjoint Administratif ppl de 2^{ème} classe : CDG 23
Technicien principal de 1^{ère} classe (AG)-2^{ème} classe (AG et PI) : CDG 33-19,23,33
EJE et ASE de classe exceptionnelle : CDG 33
Educateur des APS principal de 2^{ème} classe : CDG 33

Opérations organisées au niveau national ou conventionnées avec une autre région

CCRS et EP Directeur des Etablissements d'Enseignement Artistique 1^{ère} et 2^{ème} catégorie : CDG 54 – CCRS de Technicien paramédical : CDG 22-11
CCRS Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques : CDG 31
EP Educateur des APS ppl de 1^{ère} classe : CDG 31

Coopération régionale : Réunions

Type de réunions	Nb	Dates
Réunion nationale – Groupe de travail ANDCDG - recrutement-concours	3	08/03/2021 18/06/2021 13/12/2021

La paie à façon



2021 en quelques chiffres...

- **194** collectivités et établissements publics adhérant au service
- **3269** bulletins de salaires mensuels
- 3 établissements paie externalisée

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 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 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, FNCSTF),
- L'édition des fiches individuelles de déclaration de salaire,
- L'élaboration et le transfert du fichier DADSU (norme n4ds) pour les organismes suivants : CARSAT, CNRACL, IRCANTEC, RAFP, Pôle Emploi, 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 **2021**, **194 établissements** dont **174** collectivités et 20 budgets annexes ont adhéré au service, **39237** bulletins de salaire ont été édités, soit une moyenne de **3269 bulletins mensuels (+2374 unités par rapport à 2020)**.

A titre complémentaire, le CDG intervient aussi auprès de neuf **établissements**, pour un total de **1 172** bulletins de paie privée pour l'année **2021**. La prestation est fournie moyennant une participation de **8,25 €** par mois et par bulletin.

Mise en place d'une nouvelle prestation de paie à façon externalisée pour les collectivités disposant d'un système d'information de gestion des RH (SIRH)

Afin d'offrir un meilleur rapport coût/qualité et optimiser le temps des gestionnaires en charge de la confection de la paie, une réflexion a été menée avec pour objectif d'aider différemment les collectivités dans les différents travaux liés à la confection des paies (rémunérations des agents comme indemnisation des élus) par la mise en commun de moyens techniques et humains.

Il s'agissait en effet de proposer une prestation dédiée aux collectivités ayant acquis un SIRH (système d'information de gestion des ressources humaines) également utilisé par le Centre de Gestion tant pour la gestion des carrières que pour celle de la paie.

Le Centre de Gestion propose ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2021, la confection de la paie par la mise à disposition d'une expertise technique, tout en utilisant le SIRH de la collectivité dans le cadre de la réglementation relative à la protection des données.

Cette prestation, formalisée par une convention d'adhésion au service, permet à la collectivité de s'assurer du suivi de la réglementation en vigueur et de chaque nouveau texte, de sécuriser la continuité de la confection de la paie et du calcul des indemnités des élus par une équipe de gestionnaires spécialisés. En complément de cette prestation, le Centre de Gestion peut également, à la demande de la collectivité, assurer une assistance aux demandes de précisions lors d'un contrôle de l'URSSAF.

En 2021, 3 établissements ont adhéré à cette mission.

Le Pôle Ressources



2021 en quelques chiffres

- **26 576 228,90 €** de budget de fonctionnement
- **6,34 %** part des cotisations obligatoires des collectivités
- **153 280,07 €** de budget d'investissement

Comptabilité - Finances

COMPTE ADMINISTRATIF :

FONCTIONNEMENT

- Excédent de fonctionnement de 201 006€
- Cotisation obligatoire 1 684 628€
- Cotisation des collectivités affiliées volontaires ou adhérentes au socle commun 252 607€
- Produits de services facultatifs 1 891 203€
- 2292 mandats d'un montant de 26 816 194 €
- 7015 titres d'un montant de 27 428 905 €

INVESTISSEMENT

- 51 092€ pour l'achat de matériel informatique, renouvellement PC, serveur
- 77 989€ pour l'évolution du logiciel Net-Remplacement, l'acquisition deux logiciel Frais de déplacement, signature dématérialisée des contrats de remplacement, charte graphique ;
- 8 544 € pour l'achat de mobilier de bureaux

Les services faisant l'objet d'un conventionnement

- Produit de gestion des contrats d'assurance
- 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
- Dispositif de signalement
- Accompagnement CT et CHSCT

Les services soumis à financement spécifique

- La complémentaire santé ou prévoyance
- La cellule Handicap
- Mission CNRACL

Accueil

- 31 602 appels
- 9 586 courriers reçus
- 2 413 visiteurs

Les faits marquants de l'organisation du pôle

- Déploiement d'une évolution de l'outil de facturation permettant d'automatiser la saisie de la moitié du volume des factures émises au titre du service de mise à disposition de personnel temporaire
- Acquisition d'un logiciel de gestion des frais de déplacement
- Lancement d'un plan de traitement des archives papiers
- Passation d'un marché public de nettoyage des locaux et de la vitrerie
- Etudes préparatoires au déploiement d'une nouvelle comptabilité analytique pour 2022

La Direction Générale

Direction - Communication

- Pilotage de l'élaboration et de la formalisation du projet d'établissement ainsi que coordination des fiches projets ;
- Participation au Comité de pilotage de la Coopération régionale Nouvelle-Aquitaine (12 réunions environ) ;
- Co-animation du plan régional mutualisé de formation et du réseau des correspondants formation ;
- Rendez-vous sur site, au siège ou en distanciel avec plus d'une trentaine de collectivités et/ou des partenaires institutionnels ;
- Mise en œuvre du partenariat CDG17 et Défense Mobilité, lancement de la coopération avec la licence professionnelle Métiers de l'Administration Territoriale de l'Université de Bordeaux ;
- Refonte du dispositif de formation des secrétaires de Mairie ;
- Création de la mission de Secrétaire de mairie expert(e) ;
- Conduite de 7 procédures de recrutement au CDG ;
- Rédaction du cahier des charges et consultation sur la nouvelle identité graphique du CDG17 ;
- Lancement et animation de la page LinkedIn du CDG17 ;
- Pilotage de la réorganisation de l'activité des services en contexte COVID et formalisation du dispositif de télétravail ;
- Conception du plan de formation 2021 – 2023 du CDG17 ,



Le plan de formation du CDG17 en quelques chiffres...

- **151 272 €** : Cotisation versée au CNFPT (dont 13 216 € au titre des agents permanents du CDG17)
- **47 351 €** : Frais de formation réglés à d'autres organismes
- **39** agents sur **45** ont suivi une formation statutaire, métiers et/ou premiers secours (SST, 1er témoin incendie, PSC1) financées par la cotisation versées au CNFPT ou auprès d'autres organismes (ADIAJ, CEGAPE, Berger Levrault, Croix Rouge, UDSP17, CIRIL).

Les formations « métiers » étant le plus souvent organisées dans le cadre du plan de formation mutualisé de la Coopération régionale des CDG de Nouvelle Aquitaine piloté par le CDG17 et le CDG 47, l'effet levier de la mutualisation et de l'organisation de sessions dédiées aux agents des Centres de gestion permet d'obtenir une réduction moyenne de 40% sur le prix public.

Prise en charge des Fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Les Centres de Gestion, assurent la prise en charge de la rémunération des fonctionnaires privés d'emploi de catégories A, B et C quand une collectivité ou un établissement public supprime l'emploi d'un fonctionnaire territorial, 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 et l'accompagne dans l'élaboration et la concrétisation d'un nouveau projet professionnel personnalisé conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

En 2021, seul **un** agent de maîtrise principal était pris en charge.