



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

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

LE MOT DU PRÉSIDENT



L'année écoulée a été marquée par de **nombreux défis** pour les collectivités et leurs établissements. Ainsi, l'instabilité économique et institutionnelle a fortement impacté leur fonctionnement et par là même leurs attentes à l'égard du CDG17, leur partenaire du quotidien dans le pilotage de leurs ressources humaines.

Pour autant, **le CDG17 a maintenu son niveau d'engagement**, notamment en travaillant sur une **nouvelle convention-cadre**, entrée en vigueur au 1er janvier 2025 permettant un recours facilité aux missions facultatives et en développant ses actions et ses interventions :

- Négociation d'un accord local et d'un contrat mutualisé de prévoyance ;
- Développement des activités du réseau et de l'accompagnement des Secrétaires Généraux de Mairie ;
- Sécurisation des données et de leur traitement ;
- Poursuite des projets de dématérialisation des activités de gestion au profit du conseil individualisé ;
- Mise à disposition d'outils nouveaux...

Parallèlement, le Centre de gestion a également travaillé sur **plusieurs sujets transverses** :

- L'adaptation de son projet d'établissement ;
- La mise en œuvre de la M57 ;
- Le développement d'outils de pilotage financier indispensables à la bonne gestion des missions exercées ;
- La gestion de la cotisation et la contribution au socle commun de compétences...

Enfin et j'y suis particulièrement attaché, l'établissement a pris sa part dans la **démarche de coopération et de mutualisation initiée par les 12 CDG de Nouvelle-Aquitaine, NACOOPE**, afin d'optimiser les ressources et les expertises pour en faire bénéficier l'ensemble des collectivités charentaises-maritimes quelle que soit leur taille.

En parcourant ce document, vous allez découvrir ce qui constitue **le quotidien de la cinquantaine d'agents qui œuvrent auprès des 640 employeurs territoriaux affiliés et les 15 non affiliés** pour les conseiller dans l'exercice de leur compétence d'autorité territoriale ou leur apporter une prestation de service.

Bonne lecture !

Alexandre GRENOT

Président du Centre de gestion de la Charente-Maritime

SOMMAIRE



GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Le CDG, le Conseil d'administration, les délibérations, les faits marquants et pilotage et supports

04

23

ACCOMPAGNEMENT DANS LA GESTION DES CARRIÈRES

Accompagnement retraite CNRACL
Organismes paritaires
Service chômage
Droit syndical



SOUTIEN ADMINISTRATIF DANS LA GESTION DES RH

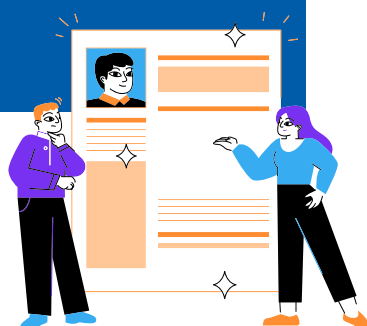
Conseil et assistance juridique et statutaire
Médiation Préalable Obligatoire
Paie à façon
Analyse et prospective RH

41

16

RECRUTEMENT ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Suivi des carrières
Recrutement et emploi



PRÉVENTION SANTÉ

Contrat assurance groupe, conseil médical, cellule handicap, PSC, RPS prévention et sécurité au travail, ergonomie, dispositif signalement.

32



GOUVERNANCE ET ORGANISATION

Le CDG	05
Le Conseil d'administration	06
Les délibérations	08
Les faits marquants	10
Pilotage et supports.....	12



LE CDG 17

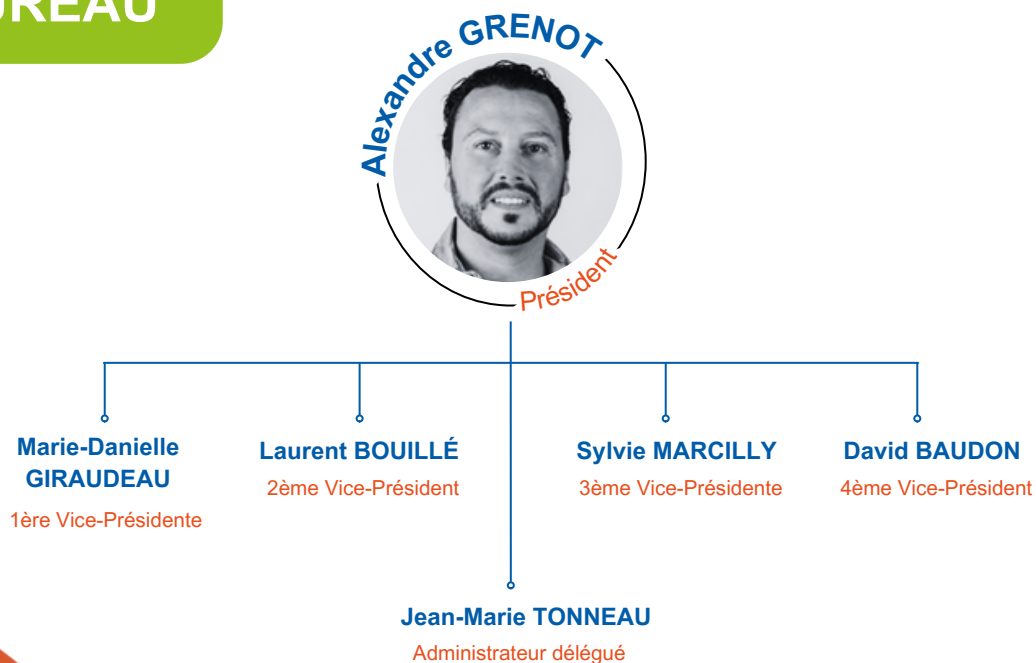
EN QUELQUES CHIFFRES



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conçu pour être au service des élus, le Centre de gestion est géré par un Conseil d'administration.
Chaque membre titulaire dispose d'un suppléant.

LE BUREAU



EN 2024



5 réunions du
conseil d'administration

délibérations
votées **52**

22 membres pour les
collectivités affiliées

4 membres pour les
collectivités non affiliées

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Représentants des communes		
Collectivités affiliées	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, Conseillère municipale 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
	Mme Maud MAINGOT, Maire de SOUBRAN	
	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 DRIBAUT, 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 Annick THIBAUT, 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

Représentants des établissements publics		
Etablissements affiliés	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 Tonny-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
Etablissements non affiliés	Titulaires	Suppléants
	Mme Marylise FLEURET-PAGNOUX, Conseillère municipale de LA ROCHELLE	Mme Caroline CAMPODARVE-PUENTE, Maire-adjointe de ROCHEFORT
Etablissements non affiliés	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	

LES DÉLIBÉRATIONS

CA du 13 mars à Paillé

**CA du 16 janvier
au Centre de gestion**

1	Autorisation d'engagement des dépenses d'investissement préalablement au vote du budget 2024
2	Actualisation des règles d'achat public
3	Convention relative au dispositif commun d'expertise RH et de production documentaire de la Coopération Régionale
4	Mise à jour de la convention de mise à disposition du module GPEEC, d'accompagnement et d'assistance technique aux collectivités
5	Mise à jour de la convention de la prestation de mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'actions et accompagnement à la rédaction du plan
6	Mises à jour des conventions sur les Risques Psycho-Sociaux
7	Mises à jour de la convention en Ergonomie
8	Formation Secrétaire de Mairie – Organisation de la session 2024/1
9	Renouvellement du partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
10	Tableau des effectifs au 20/01/2024

1	Approbation du compte de gestion du budget général 2023
2	Approbation du compte administratif du budget général pour l'exercice 2023
3	Affectation du résultat 2023 au budget général 2024
4	Mise à jour de l'Autorisation de Programme pour la construction d'une antenne territoriale des services du Centre de Gestion en Saintonge
5	Réalisation de travaux de réaménagement et d'optimisation énergétique du bâtiment du Centre de Gestion à La Rochelle
6	Ouverture d'une Autorisation de Programme pour le réaménagement et l'optimisation énergétique du bâtiment du Centre de Gestion à La Rochelle
7	Adhésion des collectivités non-affiliées au socle commun de compétences – Bilan administratif et financier – Année 2023
8	Versement d'une subvention à l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) au titre de l'année 2024
9	Adhésion à l'Association des Archivistes Français au titre de l'année 2024
10	Adhésion à la plateforme d'archivage électronique du GIP Informatique des CDG
11	Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle – Attribution au titre de l'année 2023
12	Vote du budget primitif 2024
13	Modification de la composition du Bureau

CA du 2 juillet aux Gonds

1	Protection Sociale Complémentaire Prévoyance – Procédure de mise en concurrence – Attribution et signature du contrat
2	Renouvellement de la convention de gestion et de suivi des personnels fonctionnaires et contractuels du Syndicat Mixte du Forum des Marais Atlantiques par le Centre de Gestion
3	Renouvellement de la convention de gestion et de suivi des personnels contractuels de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) par le Centre de Gestion
4	Nouvelle consultation pour l'entretien des locaux du Centre de Gestion
5	Avenant n°1 à la convention de mise en œuvre d'un dispositif commun d'expertise RH et de production documentaire de la Coopération Régionale
6	Utilisation de l'application données sociales - Conventionnement avec le CIG Grande Couronne
7	Mise à jour du régime indemnitaire pour les Agents du Service Remplacement
8	Modalités d'exercice du travail à temps partiel au Centre de Gestion
9	Formation Secrétaire Général(e) de Mairie - Organisation de la session 2024/2

CA du 4 septembre à Sainte-Radegonde

1	Projet d'Etablissement - Révision 2024-2026
2	Médiation Préalable Obligatoire – Nouvelle convention d'adhésion
3	Révision de l'offre de services à titre facultatif et convention-cadre sur l'exercice de ces missions
4	Convention de pilotage du contrat collectif d'assurance Prévoyance
5	Résultat de la mise en concurrence du contrat d'assurance statutaire – Adhésion du Centre de Gestion au contrat
6	Contrat d'assurance groupe des risques statutaires du personnel – Convention de gestion 2025-2028
7	Définition des cotisations des collectivités affiliées et des contributions des collectivités non affiliées au Centre de Gestion au socle commun de compétences – Fixation des tarifs – Année 2025
8	Admissions en non-valeur
9	Autorisation d'ester en justice – Affaire Commune Le Bois-Plage-en-Ré c/CDG17
10	Convention de répartition des charges de la Maison de la Charente-Maritime et interventions associées avec le Département de la Charente-Maritime
11	Cession à titre onéreux d'un véhicule Citroën C3

CA du 27 novembre à Aumagne

1	Constitution d'une provision pour risques et charges lié à un contentieux
2	Décision modificative n°1
3	Prestation Chômage – Intégration des tarifs 2025 – Avenant à la convention signée avec les CDG
4	Utilisation des missions facultatives du CDG17 – Demandes spécifiques
5	Formation Secrétaire Général(e) de Mairie – Organisation de la Session 2025/1
6	Protection Sociale Complémentaire Prévoyance – Adhésion à la convention de participation et versement aux agents du Centre de Gestion

7	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
8	Modalités de remboursement des frais de déplacement des Agents du CDG17
9	Actualisation du tableau des effectifs au 1er janvier 2025 – Création de postes

LES FAITS MARQUANTS

CAMPAGNE RSU

Chaque année, les collectivités ont l'obligation d'établir le Rapport Social Unique (RSU). En 2024, le CDG17 a lancé sa campagne de collecte des données RH 2023 du 15 juillet au 30 octobre. 2 webinaires ont également été organisés pour présenter la nouvelle interface de l'application "Données Sociales" et former les collectivités aux bonnes pratiques.

870 RSU réalisés en 2024



FORMATION SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE (SGM) : VISITE DU PREFET

Alexandre Grenot, Président du CDG et Nathalie Parlant, directrice, ont accueilli, le 10 octobre 2024 au lycée Georges Desclaude, Brice Blondel, Préfet de la Charente-Maritime pour lui présenter le dispositif de formation des SGM conçu et porté par le CDG, en présence du Proviseur de l'établissement où se déroulait la partie théorique du cursus. À cette occasion, le Préfet a pu échanger avec les stagiaires et le formateur, tout en saluant l'engagement de l'établissement pour assurer la formation des futurs actrices et acteurs du service public local en Charente-Maritime.



NOUVEAU CATALOGUE DES SERVICES

Conception du catalogue de prestations, une ressource indispensable pour les employeurs du département.

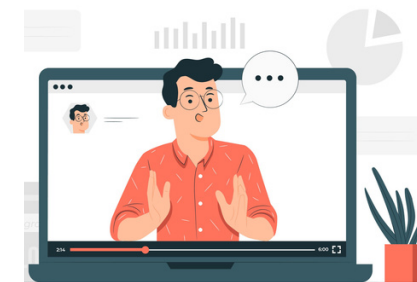
Ce document, clair et détaillé, recense selon 4 grandes thématiques, l'ensemble des services proposés par le CDG, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, et met en lumière l'expertise de l'établissement au service des collectivités.

Catalogue à découvrir sur notre site internet.



WEBINAIRES

Le Centre de gestion de la Charente-Maritime propose régulièrement 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, ce sont 14 webinaires qui ont été organisés en 2024.

LES FAITS MARQUANTS

PARTICIPATION AU "CYBERMOI/S"

Pendant le mois d'octobre, le CDG17 a participé au CYBERMOI/S organisé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information et le site Cybermalveillance.gouv.fr.

Le site a proposé un jeu-concours avec des récompenses à la clé. Pour l'occasion et pour multiplier les chances des agents participants, le service informatique du CDG17 a proposé, du 7 au 18 octobre, des tutos pour aider à répondre aux questions.



OCTOBRE ROSE

Dans le cadre de la campagne annuelle octobre rose, le Centre de gestion a proposé, à ses agents, de participer à une conférence interactive animée par Camille Gravouil, nutritionniste.



DUODAY

Pour la deuxième année consécutive, le CDG17 a participé au dispositif d'inclusion DUODAY. L'objectif de cette journée est de permettre à un volontaire en situation de handicap de former un duo le temps d'une journée avec un professionnel.

Ainsi, le 21 novembre 2024, le service Santé et le service Archives ont reçu un candidat pour cette journée.

CAMPAGNE DE COMMUNICATION QVCT

Dans le cadre de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, le CDG17 a proposé une campagne de communication pour mettre à disposition des documentations autour de la thématique globale : « Le travail de demain, préparons-le ». Les sujets abordés : les risques Psycho-Sociaux, le syndrome de l'épuisement professionnel, les violences au travail et le psychologue du travail.



PILOTAGE ET SUPPORTS

LA DIRECTION GÉNÉRALE

Projet d'établissement

- Animation des séminaires
- Rédaction des documents de révision
- Mise en œuvre

Projets transversaux

- **Site internet** : pilotage et animation du groupe de travail
- **Dématérialisation** : poursuite du projet et adhésion au SAE Sésame CDG

Pilotage des services

- Mise en place des conditions de réflexion des élus sur les résultats analytiques des missions
- Préparation, organisation et suivi des 5 réunions du Conseil d'administration et de l'affiliation volontaire du SCOT LA ROCHELLE AUNIS
- Cartographie des métiers du CDG17 dans l'outil GPEEC
- Accompagnement managérial des responsables de services et gestion RH des agents

Relations extérieures

- Réunions de travail avec plus de 25 collectivités et établissements
- En plus des nombreux échanges (présentiels, en visio ou par téléphone) avec les employeurs territoriaux, la direction du CDG17 initie ou participe à de nombreuses rencontres avec les partenaires institutionnels (Préfecture, CNFPT, Université de La Rochelle, ...) ou les prestataires de l'établissement (éditeurs de logiciel, agences de communication, assureurs, ...)

Communication

- Conception et réalisation du **catalogue de services**
- Animation et développement du compte **LinkedIn**

Missions du CDG17

- **PSC Prévoyance** – pilotage de l'organisation du dialogue social – rédaction de l'accord local – co-rédaction cahier des charges – négociation du contrat mutualisé – suivi de la préparation du déploiement – co-animation des réunions d'information des collectivités
- **Contrat d'assurance statutaire mutualisé** : pilotage de la rédaction du cahier des charges et de la consultation pour son renouvellement – négociation du contrat groupe – suivi de la préparation du déploiement
- **Convention-cadre des missions facultatives** – rédaction – organisation et pilotage de la mise en œuvre – pilotage de la conception du catalogue de services
- **Pilotage de la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires relatives à la carrière et au métier de Secrétaire Général de Mairie** – Participation à une table ronde lors de la journée des Secrétaires Généraux de Mairie du CNFPT de Nouvelle-Aquitaine
- **Conception pédagogique avec le CODIR Université/CDG17**

Coopération régionale NACOOPE

Participation aux **Comités Stratégiques d'Orientation** (CSO) auprès des élus du CDG17 et aux **réunions du CODIR** constitué des équipes de direction - co-animation du service mutualisé Observatoire régional de l'emploi (feuille de route, suivi de projets...) – co-animation des Comités Opérationnels Communication, Plan de formation mutualisé et relations avec le CNFPT – participation au Comité Opérationnel du réseau des Secrétaires Généraux de Mairie des CDG de Nouvelle-Aquitaine.

LE PÔLE RESSOURCE

ACCUEIL

24 784 appels traités

6 850 courriers reçus

1 841 visiteurs

- Mise en œuvre de la dématérialisation des échanges administratifs et de la politique de gestion documentaire du CDG sur le périmètre pilote de la convention-cadre des missions facultatives
- Dématérialisation des maquettes budgétaires du CDG, faisant suite à l'adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57
- Mise en place d'une mission de délégation de maîtrise d'ouvrage pour la réalisation des travaux d'optimisation énergétique
- Réalisation de réunions et travaux préparatoires à l'acquisition d'un terrain à Pisany pour la construction de la future antenne du CDG
- Contractualisation pour l'utilisation du système d'archivage électronique du GIP informatique des CDG en 2025
- Refonte du système de gestion de la cotisation obligatoire au CDG et de la contribution au socle commun de compétences



BUDGET

Fonctionnement

- Cotisation des collectivités et établissements affiliés obligatoires : 1 996 507 €
- Cotisation des collectivités et établissements affiliés volontaires ou adhérents au socle commun de compétences : 294 698 €
- Produits de services facultatifs : 22 229 157 €
- 2 297 mandats pour un total de : 25 540 082 €
- 5619 titres pour un total de : 25 650 629 €

Investissement

- 9 529,51 € pour le lancement d'une consultation et le choix d'une AMOE dans le cadre du projet de travaux d'optimisation énergétique
- 6 365,26 € pour le remplacement des switches dans la salle informatique
- 3 744,59 € pour l'achat d'un nouveau serveur NAS au titre de la politique de gestion des sauvegardes informatiques

NACOOPÉ

Les Conseils d'administration des douze Centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine ont adopté leur « Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation » (SRCMS) qui a pris effet au 1er juillet 2021, dans le respect de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Fruit d'un long travail collectif et de plusieurs années d'expérimentations et de développement du cadre régional, ce schéma traduit l'engagement des douze Centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine pour, d'une part répondre aux obligations législatives, et notamment celles issues de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, et, d'autre part, conforter et améliorer les mutualisations existantes dans le prolongement des actions engagées depuis la mise en œuvre des chartes régionales de coopération.

Les centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine



Nacopé
Bien plus qu'un CDG

Nouvelle identité visuelle

Le nom est inspiré par la fusion de deux éléments forts : le premier est géographique (NA : Nouvelle-Aquitaine), tandis que le second s'appuie sur le langage des agents (Coopé : diminutif de la Coopération).

« **Bien plus qu'un CDG** » évoque avec simplicité la portée des fonctions de la Coopération régionale.

Le nouveau logo épuré et efficace traduit l'engagement des douze centres de gestion désireux de rassembler leurs forces.



Observatoire de l'Emploi et de la FPT

Dans le cadre de leur mission obligatoire d'observation et d'analyse de l'emploi public territorial, **les douze Centres de gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine se sont dotés d'un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale depuis le 1er janvier 2017. Son animation et son pilotage sont confiés aux Centres de gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques (CDG64).**

Outil Plan d'Actions Prévention Personnalisé (PAPP)

Fruit d'un **travail collaboratif entre l'Observatoire et le CIG de la Grande Couronne**, un outil Plan d'Actions de Prévention Personnalisé (PAPP) a été développé.

Cet outil permet aux collectivités de valoriser leurs données liées à la santé et la sécurité au travail saisies sur l'application "données sociales", en y associant un générateur de plan d'action sous un format similaire à l'outil LDG.

Rapport Social Unique (RSU)

L'Observatoire a formé puis accompagné les Centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine pendant la campagne de saisie des données.

L'Observatoire a mis à disposition des collectivités **9 fiches thématiques « Absentéisme »**.

Élaborées sur le même format et les mêmes modes de calcul que le focus « absentéisme », elles reprennent les indicateurs du RSU selon le type de collectivité et la strate démographique.

Ces outils de gestion et de suivi des données « RH » constituent des outils d'information et de communication auprès des agents et des élus.

Module GPEEC

L'observatoire de l'emploi a participé à la **définition et à la conception des évolutions du module GPEEC** qui seront disponibles en 2025 comme :

- L'ajout des restrictions médicales ;
- La personnalisation des intitulés des compétences transverses ou des savoirs transposables ;
- La nouvelle ergonomie identique au visuel de l'enquête RSU.

Baromètre RH



L'outil d'aide à la décision « **Baromètre RH** » est en cours de développement. Il sera **disponible au 1er semestre 2025** et permettra aux collectivités de se positionner précisément par rapport à des structures similaires en se basant sur environ **70 indicateurs** tels que la rémunération, l'absentéisme, la formation... Grâce à cet outil, qui s'appuie sur les données du RSU, il sera possible de repérer les points forts et les axes d'amélioration d'une collectivité.

Commission « Observation 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.**

RECRUTEMENT ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Suivi des carrières	17
Recrutement et emploi	18



SUIVI DE CARRIÈRE

Le code général de la fonction publique confie aux Centres de gestion représentant des employeurs, le suivi des carrières des fonctionnaires relevant des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés.

L'activité du service

8185 dossiers de fonctionnaires gérés

→ **0.52%** d'augmentation par rapport à 2023

En plus des différents modèles d'arrêtés disponibles sur le site Internet, le service Carrières a mis à disposition sur l'extranet Ciril-Carières :

- **3432** arrêtés d'avancement d'échelon
- **8143** arrêtés de reclassement indiciaires
- **7931** trames de compte rendu d'entretien annuel

Il a également assuré une mission facultative complémentaire d'édition et de vérification des projets d'arrêtés relatifs aux personnels :

- **1661** projets d'arrêtés préparés, sur demande des collectivités
- **275** calculs de reprises de service
- **169** actes administratifs vérifiés

Les missions du service Gestion des Carrières

Le service Carrières répond aux élus locaux et 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.

En 2024, le service Carrières s'est particulièrement mobilisé pour accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la réforme du statut des secrétaires généraux de mairie.

2024 en quelques chiffres

323 nominations stagiaires

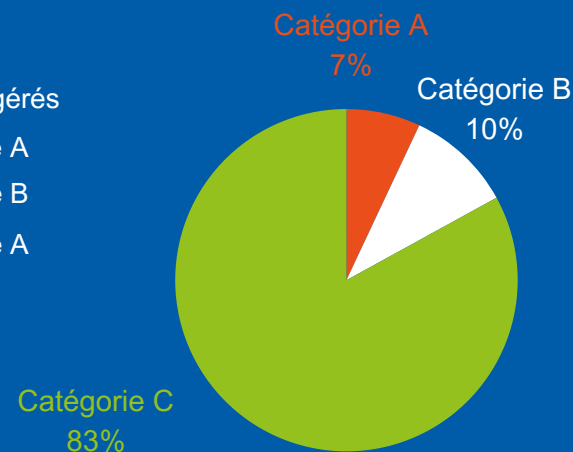
8185 dossiers de fonctionnaires gérés

→ **539** catégorie A

→ **844** catégorie B

→ **6799** catégorie A

Répartition des fonctionnaires par catégorie hiérarchique



RECRUTEMENT ET EMPLOI

Formation de secrétaire général(e) de mairie

2 sessions organisées en 2024

226 candidatures reçues

Près de **90%** des nouveaux stagiaires sont en poste.

→ **28%** d'augmentation par rapport à 2023

33 stagiaires formés



7 travailleurs en situation de handicap
1 agent en période de préparation de reclassement

La mission de Secrétaire de mairie experte

Les collectivités peuvent :

- Pallier à l'absence de leur secrétaire général de mairie,
- Mettre en place un accompagnement de leur nouveau secrétaire général de mairie en cours de prise de poste.

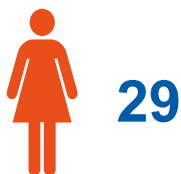
4 nouvelles conventions signées

→ **123h15** d'interventions soit **+50%**

13 jours d'intervention dans le cadre d'accompagnement

3 jours d'intervention dans le cadre de missions d'expertise

Le métier reste à **prédominance féminine**



29



4

Qualiopi
processus certifié

Le CDG a renouvelé, en mai dernier, la certification Qualiopi sur les actions de formation (audit de surveillance).



Animation du réseau de secrétaire général de mairie (SGM)

Pour les accompagner, le CDG17 a organisé **Les Thématiques** du réseau SGM sur l'ensemble du territoire de la Charente-

Maritime ayant pour thème « **Le changement de nom** » pour le premier semestre, et « **La reprise d'un lotissement privé dans le domaine public communal** », pour le second semestre. Ces deux sujets ont rassemblé **85 personnes**.

Une Matinale a été organisée en 2024 sur le projet de Micro-Folies réalisé par la commune de Surgères.

Coopération des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine (NACOOPE)

- Développement d'une boîte à outils ;
- **8 réunions** permettant la création des futures fiches repères

La promotion de l'emploi territorial

Le Centre de gestion assure une **mission générale d'information et de promotion de l'emploi territorial** et notamment envers les personnes en situation de handicap, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics. Il s'appuie sur de nombreux partenariats comme :



Le Centre de gestion assure et facilite également la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs publics et assure la gestion des opérations de recrutement via le **site emploi-territorial.fr**.

1830 offres publiées dans l'année par les collectivités

4140 déclarations de vacances d'emploi saisies

2461 demandeurs inscrits

1198 nominations saisies

Recherche de candidats pour des missions d'intérim

Le service Emploi du Centre de gestion **accompagne également les employeurs sur leurs besoins temporaires en recrutement**. Sur la base de la demande formulée par la collectivité, l'équipe recherche dans le vivier de candidats des CV pertinents à proposer aux employeurs, qui ensuite font leur choix.

Les demandes de candidats

327 demandes des collectivités (équivalent à 2022 et 2023)

→ **48%** de profils administratifs

→ **30%** de profils techniques

→ **30%** de profils "Ecoles"

Le secteur le plus recherché est le domaine administratif, avec des profils Secrétaire Général de Mairie, agent administratif polyvalent, comptabilité et urbanisme.

SECTEURS GÉOGRAPHIQUES LES PLUS DEMANDEURS

48% Agglomération de la Rochelle

7% Agglomération de Saintes

7% Agglomération de Royan

Le conseil en évolution professionnelle

En complément de la mission générale d'information sur l'emploi et la mobilité, **une prestation de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est proposée, à titre facultatif, depuis 2020.**

Les accompagnements proposés sont divers :

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

Nouveauté : Les « Vendredis de l'emploi »

Afin de développer le vivier de candidatures, depuis septembre 2024, un créneau est ouvert le vendredi pour recevoir les demandeurs d'emploi et leur apporter les conseils sur la présentation de leur CV. Les personnes ciblées ont été rencontrés lors des Jeudis de l'emploi ou des réunions proposées à France Travail.

9 personnes ont bénéficié de cet accompagnement.

L'insertion professionnelle

Le service Emploi a participé à **15** animations avec les partenaires de l'emploi public afin de faire connaître le service public et rencontrer des candidats.

Période de Préparation au Reclassement

Le service Emploi accompagne, durant 12 mois, 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. Ils sont accompagnés par leur employeur et le CDG 17 et réalisent un bilan de compétences, des stages et des formations afin de se reconvertir.

Les “Jeudis de l'emploi” du CDG17

Afin d'aller à la rencontre des candidats et faire connaître les opportunités de recrutements dans la fonction publique territoriale, des réunions d'informations mensuelles, **sur l'ensemble du territoire de la Charente-Maritime, ont été mises en place.**

L'équipe Emploi a organisé 10 rencontres.

EN BREF

ANIMATIONS

07/03 > Journée de la femme avec France Travail
20/11 > Job dating Cap Emploi
19/11 > Salon du Handicap
20/11 > Job dating au CDG 17
21/11 > DUODAY au CDG 17

5 FORUMS EMPLOI/METIERS

Mars > Surgères - Avril > Marans - Mai > Saint Jean Angely - Novembre > Université La Rochelle et Fac de Droit La Rochelle

7 REUNIONS PRESENTATION METIERS FPT

Avril > France Travail Marans - Mai > France Travail Rochefort + ERIP La Rochelle - Juin > IRFREP + Mission Locale La Rochelle - Octobre > France Travail Rochefort - Décembre > France Travail Royan

PPR

30 nouvelles PPR (80 PPR en cours en 2024)
10 ateliers PPR

CEP

69 personnes conseillées (missions obligatoires)

10 JEUDIS DE L'EMPLOI

571 demandeurs d'emploi rencontrés



Le service d'intérim territorial

L'intérim territorial permet aux collectivités et établissements adhérents d'assurer la continuité du service public dans l'un des cas suivants :

Au titre du remplacement d'un fonctionnaire ou un agent contractuel momentanément absent

→ **48%** des contrats en 2024

Au titre d'un accroissement temporaire d'activité

→ **44%** des contrats en 2024

Au titre d'un accroissement saisonnier

→ **6%** des contrats en 2024

Au titre d'une vacance d'emploi en l'attente de pouvoir statutairement un emploi

→ **1,8%** des contrats en 2024

Répartition géographique

Au cours de 2024, **237 collectivités et établissements** ont fait appel au service d'intérim territorial du CDG 17.

Plus de **70 % de l'activité du service** est concentré sur le territoire des pays Rochelais et Rochefortais.

Répartition des contrats actifs par filière et par catégorie d'emplois

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAUX
Filière technique	0,10%	0,70%	47,30%	48,10%
Filière administrative	0,50%	2,50%	19,80%	22,80%
Filière sociale	2,60%	0,70%	10,20%	13,50%
Filière animation	/	0,60%	6,10%	6,70%
Filière médico-sociale	1,20%	2,20%	0,60%	4%
Filière culturelle	0,80%	1,50%	1,30%	3,60%
Filière sportive	/	0,80%	0,50%	1,30%

Pérennisation des emplois

Le recours au service d'intérim territorial constitue un tremplin pour envisager un emploi pérenne dans la fonction publique territoriale. **En 2024, plus de 144 agents contractuels ont été ainsi recrutés.**

Depuis 2006, ce sont 3 387 agents contractuels employés par le Centre de gestion qui ont été recrutés en qualité de fonctionnaires dans les collectivités et établissements publics du département.

2024 en quelques chiffres

1640 agents employés au cours de l'année

5348 contrats actifs

8964 bulletins de salaire

Répartition des contrats selon la civilité

 **27,3%**
72,7% 

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 CDG17 a confié depuis 2021 l'organisation des concours et des examens professionnels au Service Mutualisé des Concours et des Examens, rattaché au CDG 33, Centre de gestion coordonnateur de la région Nouvelle Aquitaine.

Durant l'année 2024, le CDG17 a conventionné et/ou participé à l'organisation de **29 concours** et **19 examens** pour les filières suivantes :

- Administrative
- Technique
- Culturelle
- Sportive
- Police
- Sanitaire et sociale
- Animation



En 2024, le SDIS17 a conventionné avec le CDG17 pour bénéficier d'un accompagnement technique et la mise à disposition du logiciel Aghire afin d'organiser un concours interne et un examen professionnel d'accès au grade de sergent de sapeurs-pompiers professionnels.



RÉUNION ANNUELLE DES LAURÉATS DU 13/11/2024

Sur 15 lauréats invités, 8 participants.

2024 EN CHIFFRES

Concours	SMCE	CDG19	CDG24	CDG40	TOTAUX
CAT.A	2	2	0	2	6
CAT.B	11	1	1	1	14
CAT.C	2	0	0	3	5
TOTAUX	15	3	1	6	25

Examens	SMCE	CDG19	CDG24	CDG40	TOTAUX
CAT.A	1	0	0	0	1
CAT.B	4	1	1	0	6
CAT.C	8	0	1	3	12
TOTAUX	13	1	2	3	19

ACCOMPAGNEMENT DANS LA GESTION DES CARRIÈRES

Accompagnement retraite CNRACL	24
Instances paritaires	25
Service chômage	30
Droit syndical	31



ACCOMPAGNEMENT RETRAITE CNRACL



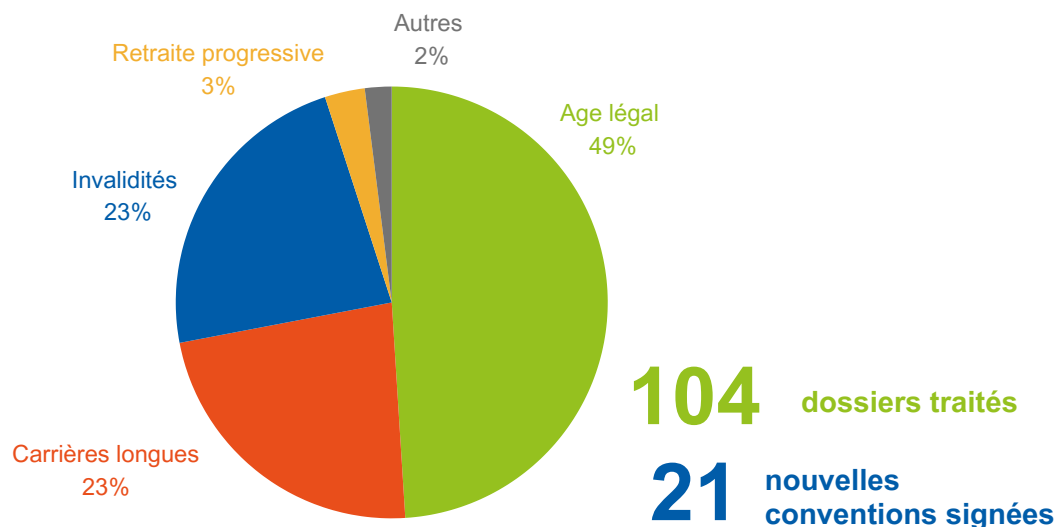
Dans le cadre de ses missions facultatives, le Centre de gestion met à la disposition des collectivités des prestations Retraites, en partenariat avec la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Répartition des dossiers traités et envoyés en 2024

La majorité des dossiers traités concerne les pensions à **l'âge légal** (51 dossiers), pour **carrières longues** (24 dossiers), et pour **invalidité** (24 dossiers), **suivies des retraites progressives** (3 dossiers).

Cela représente 102 dossiers retraite (stable par rapport à 2023) **en liquidation**.

Le service a vérifié également pour le compte des collectivités : **1 demande d'avis préalable, 1 simulation de pension**.



Partenariat avec la CNRACL

Dans le cadre du partenariat conclu avec la CNRACL, le Centre de gestion exerce une mission d'information, de formation et d'assistance sur la réglementation de différents fonds gérés par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Les collectivités bénéficient ainsi d'une ressource de proximité pour la mise en œuvre de la réglementation et des procédures, en particulier sur la plateforme employeurs Pep's.

Cette plateforme a connu de profonds changements en septembre 2024, qui a conduit à une adaptation des pratiques et un accompagnement des collectivités dans cette transition :

- Nouveau service « Comptes individuels retraite », qui remplace les services « Qualification des comptes individuels retraite » et « Gestion des anomalies carrière » ;
- Nouvelle version du simulateur « Simulation de retraite CNRACL » ;
- Nouveau service « Demande de retraite CNRACL et RAFP », pour créer les demandes de pension normale, retraite progressive, de pension d'invalidité et de liquidation suite à décès en activité.

Aide à la constitution et contrôle des dossiers retraite

Depuis avril 2022, le service Retraites utilise l'accès multicomptes de la plateforme Pep's pour accompagner les gestionnaires des collectivités dans la saisie en ligne des dossiers.

Cet accès permet d'accéder aux espaces retraites CNRACL des collectivités qui ont accepté cette délégation, et, ainsi, d'effectuer des actes de gestion pour le compte de ces collectivités.

INSTANCES PARITAIRES

Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Le Centre de gestion assure le fonctionnement des **trois Commissions Administratives Paritaires (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 émettent des avis sur des décisions individuelles qui concernent la carrière des fonctionnaires territoriaux.



Dossiers examinés en CAP (hors discipline)

Affaires examinées	CAP A	CAP B	CAP C	TOTAL
Non titularisation en fin de stage	0	0	4	4
Licenciement en cours de stage	0	0	3	3
Renouvellement du contrat d'un travailleur handicapé	0	0	1	1
Demande de révision d'un compte rendu d'entretien professionnel	0	2	4	6
Total dossiers présentés	0	2	12	14

L'activité des CAP

Le nombre de dossiers présentés aux CAP a considérablement diminué, depuis la réforme des instances de dialogue social, et le recentrage de leurs compétences sur les décisions défavorables.

Les CAP se sont surtout réunies en formation disciplinaire (conseil de discipline). La CAP de catégorie A n'a été saisie par aucune collectivité ni par aucun agent.

Promotion interne

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

S'agissant d'un dispositif dérogatoire au concours, les statuts particuliers fixent des quotas pour l'inscription des agents sur une liste d'aptitude. Ceux-ci ont été assouplis en 2024, d'où un plus grand nombre de personnes inscrites sur les listes d'aptitude.

La campagne de promotion interne 2024 a été marquée par :

- L'assouplissement des quotas, qui sont passés d'une possibilité d'inscription sur liste d'aptitude pour trois nominations intervenues dans le cadre d'emplois à une possibilité d'inscription sur liste d'aptitude pour deux nominations dans le cadre d'emplois,
- L'assouplissement de la règle de la dérogation et de la clause de sauvegarde,
- La mise en place d'un dispositif dérogatoire de promotion interne réservé aux adjoints administratifs principaux qui exercent depuis quatre années les fonctions de secrétaire général de mairie, pour leur permettre d'accéder au grade de rédacteur par voie de promotion interne, sans quota.

Du 15 septembre 2024 au 15 janvier 2025

→ organisation d'un webinaire → publication des listes d'aptitude

Comme en 2023, la saisie des dossiers de promotion interne s'est faite en ligne, sur la plateforme Agirhe RH. Aucune difficulté n'a été rencontrée dans ce processus de saisie des propositions d'inscription sur liste d'aptitude. L'assouplissement des quotas, notamment, a permis d'ouvrir tous les grades à la promotion interne.

14 listes d'aptitude ont ainsi pu être établies au titre de la promotion interne.

Aucun dossier n'a été déposé pour les grades de technicien principal de 2ème classe, d'éducateur des activités physiques et sportives et d'éducateur principal de 2ème classe des activités physiques et sportives.



2024 en quelques chiffres

391 dossiers présentés

→ dont **62** dans le cadre du dispositif dérogatoire pour les secrétaires généraux de mairie

14 listes d'aptitude

180 bénéficiaires

Synthèse de la promotion interne 2024

Grades	Dossiers déposés	Possibilités d'inscription	Bénéficiaires
Catégorie A			
Attaché	53	13	13
Attaché de conservation	5	1	1
Ingénieur	21	7	7
Catégorie B			
Animateur principal de 2e classe	3	4	2
Animateur	18		
Assistant de conservation principal de 2e classe	2	3	1
Assistant de conservation	9		2
Chef de service de Police Municipale	8	1	1
Rédacteur principal de 2e classe	9	20	5
Rédacteur	107		15
Rédacteur SGDM	62	illimité	61
Technicien	34	16	16
Catégorie C			
Agent de maîtrise	50	illimité	44
Agent de maîtrise (après examen)	10	64	10
Total	391	/	180

Commission Consultative Paritaire (CCP)

Composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des agents contractuels des collectivités et établissements publics, cette instance a rendu des avis sur des décisions individuelles concernant des agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale.

Le Centre de gestion assure son fonctionnement.

Les éléments à retenir de la vie de cette instance

- En 2024, la CCP s'est réunie deux fois, pour l'examen de demandes d'avis sur des licenciements d'agents contractuels, et suite à une demande de révision d'un compte rendu d'entretien professionnel.
- La CCP s'est réunie deux fois en formation disciplinaire, sous la présidence d'un magistrat administratif.
- Les agents contractuels siégeant dans la Commission Consultative Paritaire ont été tirés au sort lors des élections professionnelles de 2022. Le service Instances paritaires a dû procéder à plusieurs remplacements en 2024, compte tenu des départs de certains d'entre eux, pour diverses raisons.



Dossiers examinés par la CCP (hors discipline)

Affaires examinées	Total
Licenciement hors période d'essai	2
Licenciement pour inaptitude physique	1
Demande de révision d'un compte rendu d'entretien professionnel	1
Total dossiers présentés	4



2024 en quelques chiffres

- 4 réunions de la Commission Consultative Paritaire
 - dont 2 en formation disciplinaire
- 6 dossiers
 - dont 2 dossiers disciplinaires

Conseil de discipline

Émanation directe de la CAP ou de la CCP, le Conseil de discipline est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Poitiers. Son secrétariat, pour les collectivités affiliées, est assuré par le 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.

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.

Ces sanctions, quel que soit le statut de l'agent, doivent obligatoirement être prévues par un texte réglementaire. Les sanctions les moins lourdes (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours) peuvent être prises directement par l'autorité territoriale. Les autres sanctions, plus lourdes, nécessitent la consultation préalable du Conseil de discipline.

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 2024, aucun avis n'a été rendu dans le cadre de cette procédure.

Activité des conseils de discipline en 2024

Comme en 2023, l'année 2024 est marquée par un nombre relativement important de demandes d'avis sur des sanctions disciplinaires nécessitant l'avis du Conseil de discipline, en plus de multiples sollicitations de la part des collectivités sur la procédure disciplinaire et l'application de sanctions de premier niveau (sans saisine du Conseil de discipline).



Comité Social Territorial (CST)

Cette instance est consultée, pour avis, par les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents (tous statuts confondus).

Elle émet notamment des avis sur :

L'organisation et le fonctionnement des services

- 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

- Mise en place des entretiens professionnels
- Plan de formation
- Taux de promotion pour l'avancement de grade
- Lignes directrices de gestion (LDG)

La gestion de l'emploi public

Observatoire départemental de l'emploi public territorial

Les éléments à retenir de la vie du CST

L'année 2024 a été marquée par une forte augmentation du nombre de dossiers présentés au CST. La mise en place de la prime pour le pouvoir d'achat exceptionnelle prévue par le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 et l'obligation faite aux employeurs publics de participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents pour le risque Prévoyance ont conduit à l'organisation de deux séances supplémentaires, sur ces sujets.

De nombreuses collectivités ont également choisi de refondre ou de modifier leur dispositif RIFSEEP, pour se conformer aux jurisprudences ou pour réévaluer les plafonds des deux primes composant le RIFSEEP.

2024 en quelques chiffres

7 réunions

822 dossiers présentés

Thèmes	Nombre de dossiers en 2023	Nombre de dossiers en 2024
Accueil d'un apprenti (contrats d'apprentissage)	10	8
Action sociale	7	6
Aménagement et réduction du temps de travail	19	15
Autorisations spéciales d'absence	11	11
Détermination de ratios promus / promouvables pour l'avancement de grade	11	7
Instauration du Compte Epargne Temps	24	10
Instauration du télétravail	10	7
Lignes Directrices de Gestion	41	76
Mise en œuvre du temps partiel	11	8
Mise en place du Compte Personnel de Formation	4	6
Mise en place d'un dispositif de télésurveillance	2	1
Modalités de réalisation de la Journée de Solidarité	6	9
Organisation des services	15	17
Prise en charge des frais de mission	4	2
Protection sociale complémentaire	18	92
Recours aux astreintes et/ou permanences	6	9
Régime indemnitaire RIFSEEP	52	84
Régime indemnitaire hors RIFSEEP	15	201
Règlement intérieur et Charte informatique	20	13
Règlement et plan de formation	7	9
Suppressions d'emplois (y compris modifications de durées hebdomadaires)	289	225
Transferts de compétences	2	6
TOTAL	584	822

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 mutualisée de conseil et d'assistance technique dans le traitement de ces dossiers.

Bénéficiaires

Des études peuvent être réalisées pour le compte de collectivités, affiliées comme non affiliées, adhérant au socle commun de compétences ou pour des collectivités hors département.

Dans une démarche 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, les Pyrénées-Atlantiques, la Gironde, la Haute-Vienne, la Meurthe-et- Moselle, le Rhône et la Martinique.

Après une forte augmentation de l'activité en 2023 (+28,26%), toutes études de cas confondues, **l'activité du service a diminué en 2024 (-13,94%)**, pour revenir à un niveau proche de celui 2023 concernant les études sur les droits initiaux, les reprises, réadmissions ou mises à jour, ainsi que les conseils juridiques.

En revanche, **les suivis de l'indemnisation** (suivis mensuels et études de cumul avec activité reprise) **ne cessent d'augmenter (+5,59%)**.

En 2024, une seule revalorisation des taux relatifs au calcul de l'allocation chômage a été décidée par l'UNEDIC. Par ailleurs, la procédure de gestion de ces réactualisations a été simplifiée pour les collectivités et Centres de gestion, en l'intégrant directement dans le suivi mensuel sollicité par la majorité des collectivités, ce qui explique la diminution importante de prestations réalisées à ce titre (-88,15%).

2024 en quelques chiffres

7242 prestations réalisées

19 conventions avec les collectivités de Charente-Maritime

1 convention avec une collectivité hors Charente-Maritime

23 conventions de mutualisation avec des CDG hors Charente-Maritime

	2021	2022	2023	2024
Droit initial	508	515	552	526
Cumul avec l'activité réduite	1594	1844	2212	2441
Suivi mensuel	2667	3279	3762	3867
Réactualisation	614	735	1680	199
Reprise ou réadmission ou mise à jour	149	171	180	179
Conseil juridique	16	6	2	7
Indemnité de licenciement	28	11	27	23
TOTAL	5 576	6561	8415	7242

LE DROIT SYNDICAL

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 2024, 14,96% 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 2024, cela a représenté **236 632,24 €** du budget de l'activité syndicale.

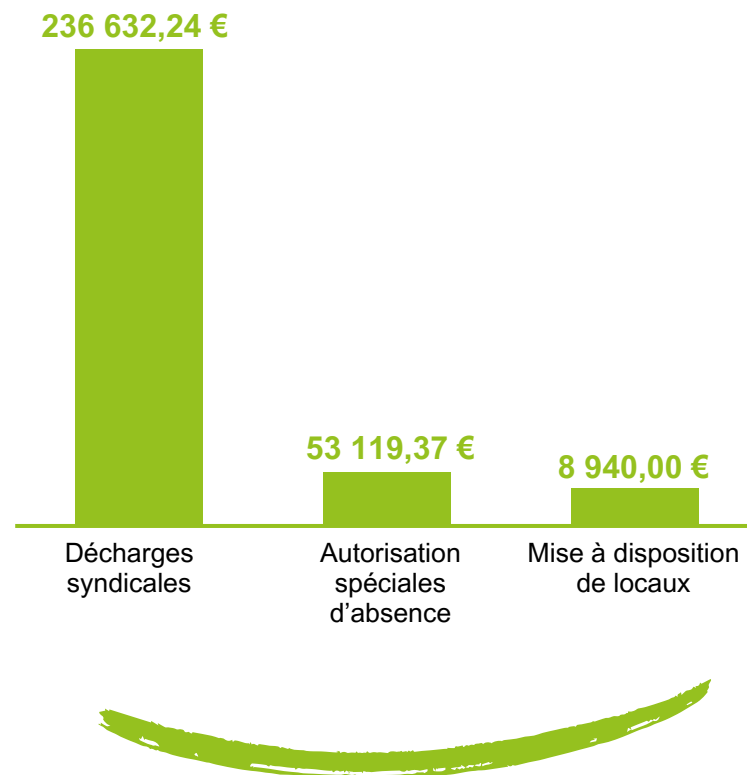
La mise à disposition des locaux

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 **8 940,00 €** en 2024.

Les autorisations d'absences

Le Centre de gestion rembourse les heures accordées aux représentants syndicaux pour participer à des réunions statutaires. Cela a représenté **53 119,37 €** en 2024.

Remboursement des heures d'activités syndicales



298 691,61 € sont consacrés à ces activités, soit **14,96%** de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées au Centre de gestion

PRÉVENTION SANTÉ



Le contrat assurance groupe	33
Conseil médical – formation plénière et restreinte	34
Cellule handicap	35
PSC	36
Prévention et sécurité au travail	37
Ergonomie	38
RPS	39
Dispositif signalement	40



CONTRAT ASSURANCE GROUPE

L'année 2024 a été marquée par la procédure de marché lancée entre janvier et août 2024 en vue du renouvellement du contrat groupe à compter du 1er janvier 2025. A l'issue des phases de négociation, cette démarche a notamment permis d'améliorer les conditions tarifaires proposées aux collectivités d'effectif inférieur à 40 agents CNRACL ainsi que sur le contrat des agents IRCANTEC.

Services utilisés du courtier

- 35** rendez-vous en collectivités
- 5** sessions de formations auprès des adhérents
- 118** expertises médicales organisées
- 12** contre-visites
- 93** collectivités ont adhéré au soutien psychologique contractuel en 2024
- 5** sollicitations juridiques sur la prévention et la santé



Bilan des absences 2024

Le taux d'absentéisme global se stabilise mais le taux de gravité (durée d'absence) augmente.

- Taux d'absentéisme stable en maladie ordinaire de **4.4%**
- Taux d'absentéisme en légère baisse en Accident et maladie professionnels : **1.3%**

32% des agents se sont absentés au moins 1 fois sur 2024 pour maladie ordinaire et **6%** en accident/maladie imputable au service.

2024 en quelques chiffres

466 collectivités assurées

→ **100%** déclarent par internet

4920 agents CNRACL

2122 agents IRCANTEC

1709 frais médicaux saisis

4 518 395 euros réglés

3 campagnes de communication réalisées



SECRÉTARIAT DU CONSEIL MÉDICAL

L'année 2024 a été marquée par :

- La mise en place de la saisine dématérialisée pour l'ensemble des collectivités non affiliées au Centre de gestion afin d'optimiser le suivi des dossiers qui représentent sur 2024 > **62 % des dossiers instruits par le conseil plénier et 49% en formation restreinte.**
- La mise en place d'une plateforme d'échanges pour les échanges avec agents, employeurs et médecins.

Formation plénière

2024 en quelques chiffres

445 dossiers statuéés en séance **12** séances
529 dossiers instruits **38** dossiers par séance
→ **-3.5%** par rapport à 2023
213 heures d'assistance juridique statutaire
62% part des dossiers de collectivités non affiliées **38%** part des dossiers de collectivités affiliées

Répartition par collectivité

Nombre de PV traités en séance

Collectivités affiliées au CDG	170
Collectivités non affiliées au CDG	275
TOTAL	445

Formation restreinte

Répartition par collectivité

Nombre de PV traités en séance

Collectivités affiliées au CDG	316
Collectivités non affiliées au CDG	300
TOTAL	616

2024 en quelques chiffres

616 dossiers statuéés en séance **23** séances
801 dossiers instruits **27** dossiers par séance
→ **-6%** par rapport à 2023
212 heures d'assistance juridique statutaire
49% part des dossiers de collectivités non affiliées **51%** part des dossiers de collectivités affiliées

CELLULE HANDICAP

L'année 2024 a été marquée par l'établissement du rapport intermédiaire de la convention triennale FIPHFP 2023-2025 et la mise en place d'actions pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi		2023	2024
	Objectifs	32	30
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'un avis de restriction d'aptitude (aménagement de poste)	Réalisé	34	33
Nombre d'agents reclassés au sens statutaire	Réalisé	15	13
Nombre d'agents ayant fait l'objet d'études d'aménagement d'adaptation de poste, de maintien dans l'emploi et reclassement	Total Réalisé	49	46

Favoriser le recrutement		2023	2024
Nombre d'agents TH recrutés dans les collectivités affiliées	Objectifs	31	30
	Réalisés	31	25
	ARTICLE 352-4 du CGFP	5	3
	CUI/PEC	19	15
	Apprentis	2	1
	Autres (CDD > 6 MOIS)	5	6

2024 en quelques chiffres

- 1

formation dispensée sur les troubles DYS
- 2

tables rondes réalisées autour du maintien dans l'emploi/reclassement avec CAP EMPLOI et APAS/STAS durant la SEEPH
- 57

dossiers de financement montés
- 186

heures d'assistance juridique statutaire sur les dossiers d'insertion, maintien dans l'emploi et de reclassement
- 72 824 €

attribués par le FIPHFP, soit en moyenne 1280 € par dossier contre 2200€ en 2023 (-41%)
- 40

agents en situation de handicap ont été employés par le service remplacement
- 2

personnes accueillies au CDG pour le DUODAY
- 1

contrat d'apprentissage accompagné
- 3

recrutements statutaires
- 6

CDD de plus de 6 mois
- 5

agents en situation de handicap ont suivi la formation secrétaire de mairie



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Le décret 2022-581 du 20 avril 2022 a fixé les montants planchers de participation des employeurs :

- **Risque SANTE (mutuelle)** : 15€ minimum/agent/mois (50% d'un panier de soins fixé à 30 euros)
- **Risque PREVOYANCE (maintien de revenus)** :
- 7€ minimum/agent/mois (20% d'un montant de référence fixé à 35€)

L'Accord Collectif National (ACN) du 11 juillet 2023 sur la Prévoyance entre les organisations syndicales et les employeurs territoriaux a renforcé les garanties du décret d'avril 2022 avec notamment pour la prévoyance :

- 50% de la cotisation de l'agent prise en charge par l'employeur sur les garanties obligatoires ;
- un contrat à adhésion obligatoire plus protecteur et garantissant la solidarité intergénérationnelle ;
- une assiette d'assurance élargie sur certaines garanties.



Le contrat d'assurance groupe PREVOYANCE

En octobre 2023, le CDG a proposé aux collectivités et établissements du territoire de rejoindre la consultation mutualisée organisée par le Centre sur 2024.

Un dialogue social a été animé par le CDG entre décembre 2023 et mars 2024 entre les représentants des employeurs et les syndicats représentatifs du territoire, aboutissant à la signature à l'unanimité d'un accord collectif local le 11.03.2024. Cet accord a servi de base au cahier des charges de la consultation basé sur l'ACN.

2024 en quelques chiffres

491 collectivités et établissements ont participé à la consultation menée par le CDG entre mars et juillet 2024

14 réunions en présentiel à destination des employeurs et 5 webinaires organisés

363 collectivités ont souscrit

21 réunions en présentiel à destination des agents et 4 webinaires organisés

6600 agents adhérents

PRÉVENTION ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La prévention des risques professionnels dans la fonction publique territoriale est organisée par le **décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale**.

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la **sécurité et à la protection de la santé des agents** placés sous leur responsabilité par la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

2024 en quelques chiffres

416 Assistants de Préventions (AP) au total

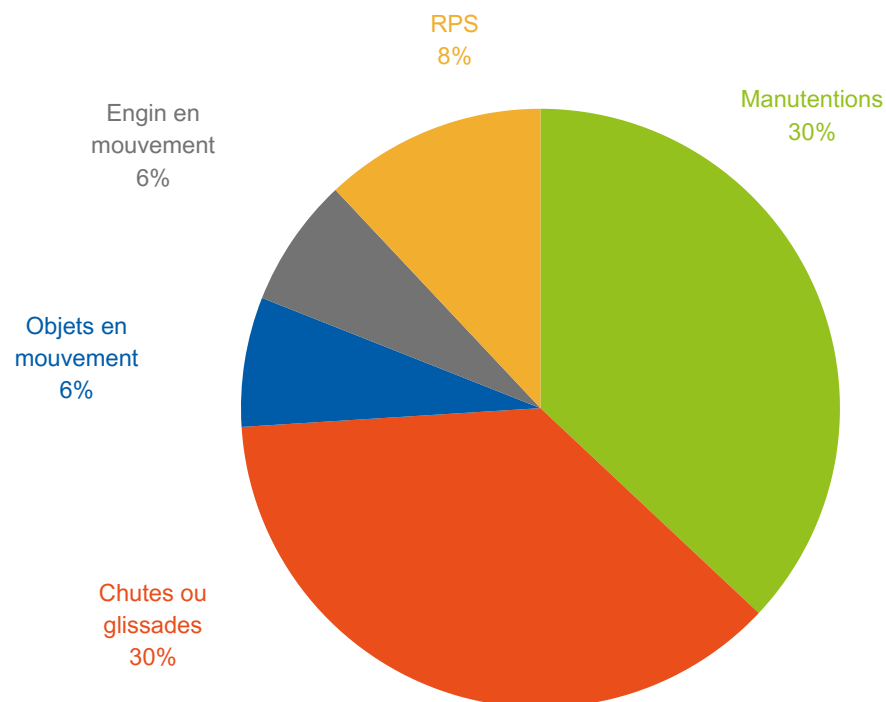
→ dont **28** désignés en 2024

3 séances de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) organisées

298 collectivités ont déclaré dans le RSU avoir réalisé un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

→ **8** DUERP ont été soumis au FSSSCT en 2024

Principales causes d'accident du travail



LES ACCOMPAGNEMENTS EN ERGONOMIE

La méthode :

- Appréhender et évaluer les contraintes fonctionnelles et techniques des différentes situations de travail ;
- Prendre en compte les analyses de l'existant dans les projections d'implantations des espaces de travail futurs ;
- Proposer des simulations d'implantations futures sur plans 2D et 3D ;
- Travailler de manière participative avec les équipes et les acteurs internes concernés par le projet.

2024 en quelques chiffres

30% des accompagnements déployés dans des collectivités de moins de 50 agents

70% de l'intervention réalisée au sein de la collectivité (entretiens, analyses d'activité, réunions ...)

→ **5** études ergonomiques réalisées concernant le maintien dans l'emploi dans le cadre de la convention FIPHFP

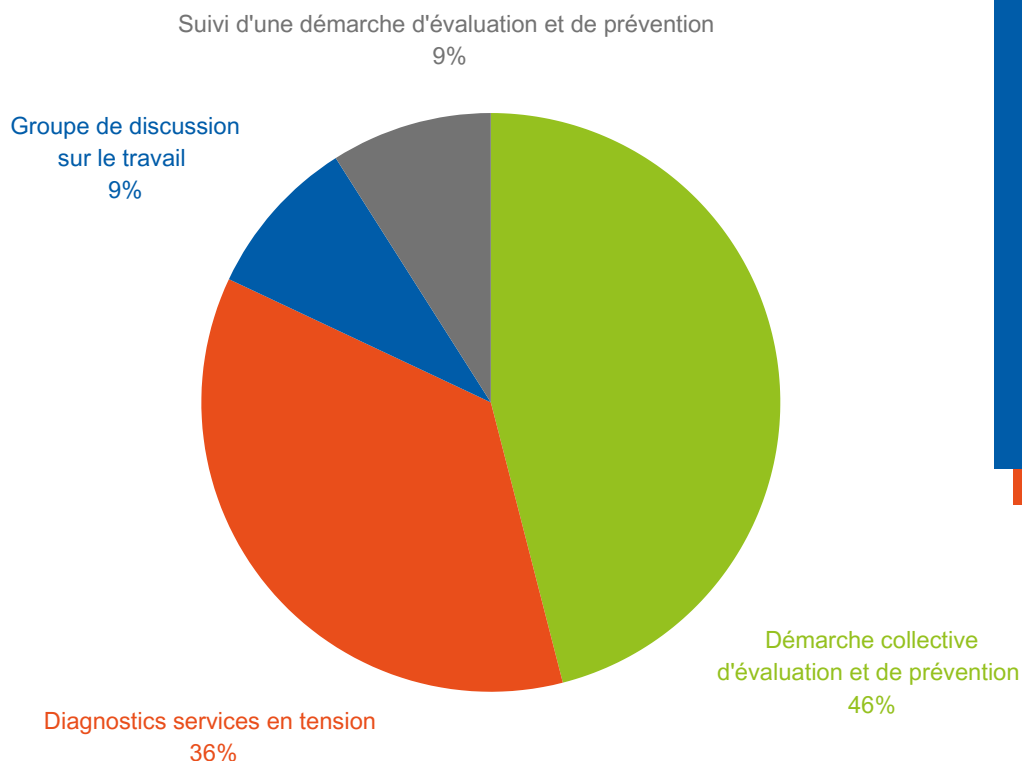
→ **2** démarches en ergonomie de correction (améliorer l'existant et prévenir les risques) : accompagnements au réaménagement des espaces et postes de travail



LA PRÉVENTION DES RPS

2024 a été l'occasion de conduire des démarches de fond d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (RPS) dans certaines collectivités et de mettre en place parallèlement des actions d'information générale auprès des collectivités et établissements du territoire notamment durant la semaine pour la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT) avec les modules « un jour, une info » . Des fiches ressources ont aussi été développées et mise à disposition sur le site internet.

Répartition en nombre d'interventions par type d'accompagnement



2024 en quelques chiffres

40% du temps d'intervention effectué au sein des collectivités

50% des accompagnements déployés dans des collectivités de moins de 50 agents

11 conventions actives

- **5** démarches d'évaluation et de prévention des RPS à l'échelle de la collectivité
- **1** démarche de suivi de démarche d'évaluation et de prévention des RPS à l'échelle de la collectivité
- **4** diagnostics RPS concernant des services en tension
- **1** démarche de mise en œuvre d'espaces de discussion sur le travail

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

La majorité des préconisations émises, à destination des employeurs, concernent la mise en œuvre d'enquêtes administratives externes, le déploiement en interne d'actions organisationnelles et de prévention des RPS.

- Dans 80% des situations le signalement a permis d'établir une articulation avec les dispositifs / professionnels de santé.
- 90% des signalements traités au sein de la cellule donnent lieu à la mise en œuvre de mesures d'investigation (enquête interne ou externalisée) et/ou organisationnelles.

Principaux motifs de saisine classés par ordre de fréquence :

- faits de harcèlement moral
- faits de violence
- atteinte à l'intégrité de la personne
- agissements discriminatoires
- agissements sexistes

2024 en quelques chiffres

180 collectivités adhèrent au dispositif

19 nouvelles conventions signées en 2024 pour des collectivités < 50 agents

46% des référents internes, désignés par l'employeur, sont secrétaires de mairie

18% des référents internes, désignés par l'employeur, sont des DGS

14% des référents sont des hommes 2 webinaires organisés

1 table ronde sur le harcèlement moral au travail

1 restitution en CST de l'enquête départementale 2023

11 signalements traités par la cellule pluridisciplinaire

+6 signalements reçus non recevables

SOUTIEN ADMINISTRATIF DANS LA GESTION DES RH

Conseil et assistance juridique et statutaire	42
Médiation Préalable Obligatoire	43
Paie à façon	44
Analyse et prospective RH	45



CONSEIL ET ASSISTANCE JURIDIQUE ET STATUTAIRE

Le service Juridique apporte des réponses aux interrogations des collectivités sur l'application du statut de la fonction publique territoriale.

L'assistance juridique statutaire

Le service propose, ainsi, son soutien juridique directement aux collectivités dans la gestion de leurs personnels, mais également en appui des autres services du CDG17.

De nombreuses demandes nécessitent des analyses techniques et expertes.

En 2024, cela représente **565** appels téléphoniques, **1 618** courriers et courriels et **136** consultations (dont celles sollicitées par les services du Centre pour la gestion d'un dossier de 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 **Flash actu**, qui informe l'ensemble des collectivités de l'actualité du Centre et de la réglementation, paraît mensuellement.

Des **notes, fiches pratiques et modèles de documents** sont également mis en ligne ou transmis à la demande des collectivités.

Depuis le 1er janvier 2024, le CDG17 adhère également au **dispositif d'expertise RH mutualisé de la Coopération régionale des CDG de Nouvelle-Aquitaine**, qui a pour objectif de publier des notes d'information et des modèles d'actes, et de tendre vers une harmonisation des pratiques en matière statutaire.



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.

2024 en quelques chiffres

45 notes d'information publiées

→ dont **25** mutualisées

4 fiches pratiques publiées

42 modèles de documents publiés

→ dont **25** mutualisées

2 webinaires sur l'actualité statutaire

2319 questions traitées

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Expérimentée à partir de 2018, le dispositif de médiation préalable obligatoire a été pérennisé et généralisé par la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et le décret n°2022-433 du 25 mars 2022.

La médiation préalable obligatoire est assurée par le Centre de gestion, au profit de toutes les collectivités affiliées ou non, dès lorsqu'elles ont délibéré en ce sens et signé une convention d'adhésion.

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

2024 en quelques chiffres

- 12** collectivités ou établissements ont adhéré
- 2** agents du CDG ont été formés pour devenir médiateur
- 178** collectivités sont adhérentes à la Médiation Préalable Obligatoire
- 1** saisine non recevable (pas de convention et/ou hors champ de la MPO)



La médiation permet, dans le cadre d'un conflit entre l'employeur et son agent, de préserver ou renouer un dialogue indispensable pour poursuivre une relation de travail dans un climat apaisé. Elle vise également à désengorger les juridictions administratives et à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide, et moins coûteuse.

Pour quels litiges ?

Seuls les différends portant sur les questions suivantes sont concernés 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.

PAIE À FAÇON

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

- Élaboration des bulletins de salaires
- Mise à disposition sur l'Extranet Ciril des bulletins de salaire, du journal de paie et des états des charges diverses (CNFPT, PREFON, ...),
- Mise à disposition sur l'Extranet Ciril des journaux et états des charges de Sécurité Sociale et de retraites (IRCANTEC, CNRACL et RAFP),
- Dématérialisation des bulletins de paie : dans le cadre du passage au PES V2, les collectivités ont accès à un fichier de dématérialisation
- Préparation du mandatement (M22, M4 et M57), une procédure d'interface comptable vers les logiciels COSOLUCE, CEGID, CIRIL est proposée aux collectivités
- Élaboration du fichier des virements
- Élaboration et le dépôt mensuel de la déclaration sociale (DSN) sur Net-Entreprises pour les organismes suivants : CARSAT, CNRACL, IRCANTEC, RAFP, Pôle Emploi, Services Fiscaux
- Réception des taux d'imposition pour application sur les paies
- Préparation des états nécessaires aux déclarations de fin d'année (ATIACL, FNCSFT)
- Édition des fiches individuelles de déclaration de salaire
- Édition des journaux récapitulatifs annuels pour archivage par la collectivité

Le service établit également tous les rappels et effectue des simulations de salaires à la demande des collectivités adhérentes.

Prestation de paie à façon externalisée pour les collectivités disposant d'un système d'information de gestion des RH (SIRH)

Afin d'optimiser le temps des gestionnaires en charge de la confection de la paie et mutualiser les moyens techniques et humains, le CDG propose une prestation dédiée aux collectivités ayant acquis un SIRH également utilisé par le Centre de gestion.

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.

Cette prestation représente un volume annuel de 88h30, effectuée à distance mais directement sur le système de la collectivité cliente.



2024 en quelques chiffres

- 200** collectivités et établissements publics adhérent au service
- 3377** bulletins de salaires mensuels
- 3** établissements - paie externalisée
- 40 522** bulletins de salaires édités

ANALYSE ET PROSPECTIVE RH

Afin de clarifier ses missions auprès de tous les acteurs et usagers, le service Observatoire de l'emploi s'appelle désormais **Analyse et prospective RH**.

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) annuel. Le Centre de gestion de la Charente-Maritime met à disposition des collectivités territoriales **une application de saisie** des données sociales **en ligne** (www.donnees-sociales.fr).

Une interlocutrice dédiée a été mobilisée pour accompagner les collectivités et les établissements publics lors de la saisie sur l'application.

Module GPEEC

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

Cet outil d'aide à la **Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences** permet :

- D'accompagner les agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion ;
- De gérer les mobilités internes en trouvant des profils compatibles parmi les agents déjà présents dans la collectivité ;
- D'anticiper les départs en retraite et d'analyser l'usure professionnelle.



Développement d'outils

Le service Analyse et prospective RH a développé des outils à la fois pour ses services et pour les collectivités afin d'automatiser certaines tâches.

2024 en quelques chiffres

93% taux de retour global

98% taux de retour effectif

870 RSU réalisés

16 939 agents permanents en base de données

169 collectivités ont bénéficié d'une analyse synthétique appelée "FOCUS"

27 collectivités ont reçu la trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion



2024 en quelques chiffres

9 collectivités étaient utilisatrices du module en 2024. Le Centre de gestion est aussi utilisateur du module pour ses agents.

2024 en quelques chiffres

2 outils liés à la gestion des carrières ont été développés

Il s'agit de **simulateurs** permettant le calcul de la reprise des services antérieurs, publics ou privés, dans le cadre d'une nomination stagiaire en échelle C1 ou C2.



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

**Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale
de la Charente-Maritime**

**85 Boulevard de la République
CS 50002**

17076 LA ROCHELLE CEDEX 9



05.46.27.47.00



cdg17@cdg17.fr



www.cdg17.fr