Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

80 rue de Reuilly – 75012 PARIS
Tel : 01 53 30 09 99 – Fax : 01 53 30 09 90
E mail : info@fncdg.com – www.fncdg.com

CONGRES 2015
DE LA FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

La réforme territoriale et la place des Centres de Gestion au sein des institutions locales

Palais Neptune, TOULON
Mercredi 3, jeudi 4 et vendredi 5 juin 2015

Rapport Missions Facultatives

SOMMAIRE

Pages

PRESENTATION

- **Introduction** 6
- **Méthodologie** 7
- **Participation à l'enquête** 8
- **Missions facultatives exercées en 2015** 10

DONNEES GENERALES SUR LES CENTRES DE GESTION

- **Effectifs** 18
- **Moyens financiers** 22

MISSIONS

- **Remplacement d'agents** 40
- **Archivage** 48
- **Gestion des paies** 54
- **Conseil en organisation** 60
- **Gestion du Compte épargne temps** 65
- **CNRACL** 66
- **Action sociale** 69
- **Contrat d'assurance groupe** 77

- **Groupement de commandes** 82
- **Prestations informatiques** 88
- **Service social d'assistance** 91
- **Calcul des allocations chômage** 97
- **Médecine professionnelle** 103
- **Prévention des risques** 113

PRESENTATION

Introduction

En 1999, un premier état des lieux des missions facultatives exercées par les Centres de Gestion avait été réalisé. Il avait été mis à jour et complété à l'occasion d'un séminaire organisé à Lille le 12 octobre 2004.

Au regard de l'évolution de l'activité des Centres notamment depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 février 2007, et dans un contexte de réforme territoriale, il apparaissait nécessaire d'actualiser ces données. Ainsi, une nouvelle enquête avait été menée au dernier trimestre 2011 avec une présentation des résultats lors d'une journée organisée à l'Assemblée Nationale sur le cadre d'exercice des missions optionnelles.

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion.

Cette enquête avait pour base un questionnaire en ligne comprenant une partie sur les moyens humains et financiers du Centre et une fiche pour une douzaine de missions optionnelles.

Le questionnaire a été lancé auprès de tous les CDG par mail fin février 2015. Les réponses ont été recueillies entre le 1er mars et le 15 mai, à la suite parfois de plusieurs relances. 60 Centres de Gestion nous ont fait parvenir leurs données.

Ces réponses ont toutes été intégrées au présent document, le traitement statistique et l'analyse des données ayant été réalisés par les services de la Fédération.

L'étude des réponses a permis de dresser une typologie des missions réalisées, de dégager la nature des prestations offertes et les moyens mis en œuvre pour l'exercice de ces missions.

Dans le questionnaire mis en ligne fin février 2015, les missions liées à la santé et à la sécurité au travail avaient volontairement été omises puisqu'une enquête spécifique avait été réalisée sur cette thématique en avril 2014. Les résultats de celle-ci ont été intégrés au présent document.

Méthodologie

Le recueil des données s'est déroulé de mars à mai 2015 et a permis de dégager des problématiques concernant :
- les ressources humaines et financières
- les principales missions facultatives exercées
- les modalités d'exercice de ces missions.

L'envoi de ces informations a été effectué par un logiciel spécialement conçu pour le traitement de cette enquête. Quatre CDG ont toutefois adressé leur questionnaire par courrier ou mail auprès de la Fédération.

Sur les 60 CDG ayant répondu à l'enquête, seuls 58 questionnaires ont pu être traités. Les données des 2 Centres ayant adressé leurs éléments tardivement seront intégrés postérieurement dans ce document.

Les résultats et les analyses qui ressortent de cette étude ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures.

Les moyens humains et financiers se rapportent à la situation de l'établissement au 31 décembre 2014.

Plusieurs types de pourcentages ont été calculés selon la question posée :
- pourcentages relatifs à l'ensemble des établissements ayant répondu à l'enquête, généralement pour évaluer les pratiques, qui sont exprimés en « *pourcentage de Centres répondants* »
- pourcentages relatifs aux CDG exerçant une mission.

La portée de l'ensemble des résultats et analyses relatifs aux éléments quantitatifs (nombre d'agents, de dossiers …) doit être impérativement appréciée en fonction du nombre des réponses données.

Dans un souci de cohérence et de comparabilité des résultats, des vérifications ont été réalisées, et en cas d'incohérence avec les données d'autres enquêtes, les réponses ont été écartées.

Afin de comparer les résultats avec les enquêtes réalisées les années précédentes, des calculs de moyenne ont été réalisés. Figurent également le minimum et le maximum, ainsi que des éléments sur la distribution.

Certains Centres n'ont répondu que partiellement, ne permettant pas toujours une exploitation des informations. Les taux de non-réponse ont été particulièrement élevés pour les éléments de facturation des missions, les taux de réponses dépendant clairement de l'existence de grilles tarifaires. Dans certains cas, aucune réponse n'a été fournie.

Certaines valeurs ont été pondérées par rapport aux données initialement fournies par les Centres de gestion afin de réaliser ces statistiques.

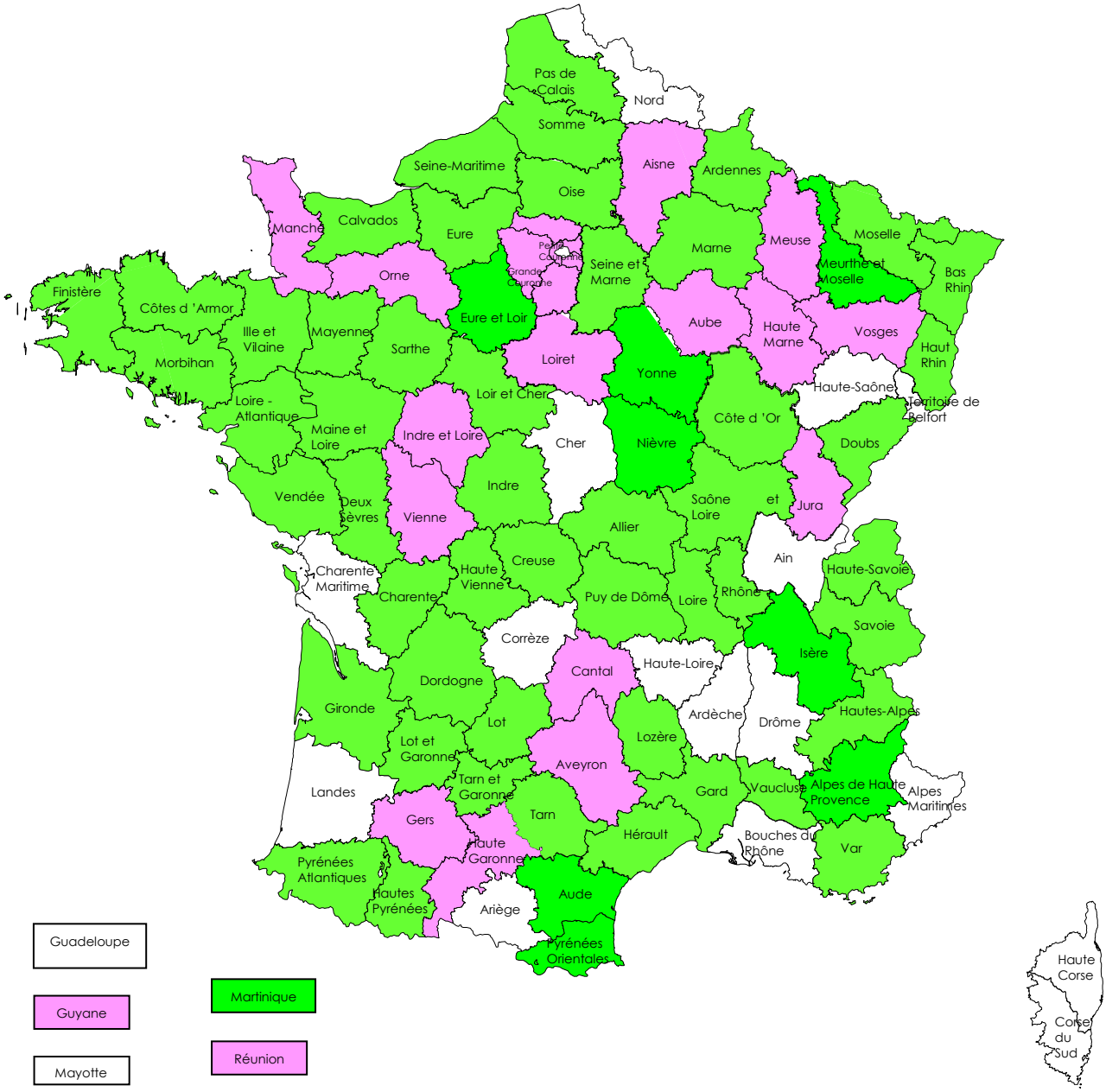
Les graphiques sont réalisés avec excel et la carte de participation avec powerpoint.

Participation à l'enquête

<u>Participation à l'enquête</u> : une représentativité significative des CDG

60 Centres ont participé à l'enquête sur les missions facultatives, soit 62,50% des établissements.

Ce taux de participation mérite d'être souligné et **il est important de remercier les Centres qui se sont investis dans cette démarche d'analyse.**



Les départements des Centres répondants figurent sur la carte ci-dessus en vert.

Ceux en rose représentent les CDG qui n’ont pas répondu à l’enquête menée en 2015 mais qui ont adressé des éléments sur les services de santé et de sécurité au travail en 2014.

Missions facultatives exercées en 2015

Sur les 57 centres ayant répondu aux questions générales sur l'enquête, presque tous déclarent un service remplacement d'agents et prévention des risques professionnels (54 sur 57).

Ces deux services se sont aujourd'hui quasiment généralisés dans tous les départements :
- la prévention des risques professionnels, qui n'était présente que dans 28% des Centres en 1997 et apparaissait dans 86% des CDG en 2004, est aujourd'hui exercée par 94,7% des établissements
- le remplacement d'agents, qui était institué dans 74% des CDG en 1997 et apparaissait dans 79% des CDG en 2004 et 91,89% en 2011 et qui est aujourd'hui proposé dans 94,7% des Centres.

Les autres missions assurées par plus des trois-quarts des Centres sont : le contrat d'assurance groupe, le service en collaboration avec la CNRACL et la médecine professionnelle.

Certaines missions sont en nette progression depuis une dizaine d'années, les autres restent stables.

L'évolution la plus remarquable concerne la gestion des paies, service mis en place dans seulement 24% en 2004 et 38% des CDG en 2011 et qui, en 2015, concerne 42% des établissements, cette mission étant de plus en plus externalisée par les collectivités affiliées et non affiliées.

La mission « archives » progresse également régulièrement et est exercée par 67,3% des Centres (54,05% en 2011, 34% en 2003, 20% en 1997).

Même si l'exercice de la médecine professionnelle est plus développé qu'en 2011, certains Centres ont été contraints de ne plus proposer cette prestation en raison de la pénurie de médecins de prévention ou le contrat d'assurance groupe, cette procédure étant très lourde et les conditions proposées par les assureurs de plus en plus difficiles pour les collectivités.

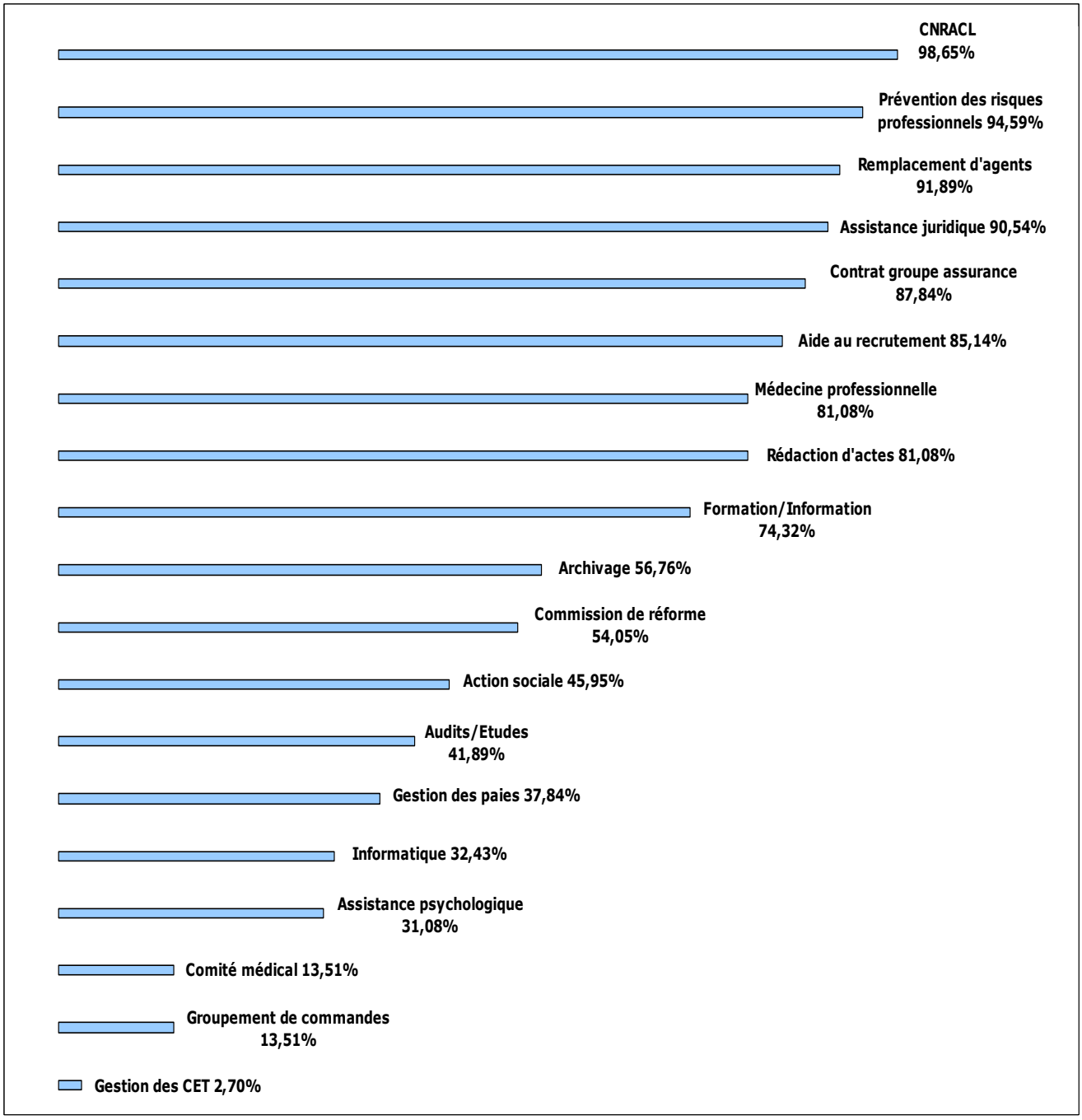
La loi du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres de Gestion. Ainsi, l'aide au recrutement, l'assistance statutaire, les secrétariats des commissions de réforme et des comités médicaux ou une partie de la mission « CNRACL » ne font plus partie du champ des missions facultatives.

Trois types de mission ne sont assurés que par un tiers des Centres : l'assistance psychologique, la protection sociale complémentaire et l'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation. Toutefois, la part de CDG s'engageant dans la mise en place de ces services croît notamment du fait du développement des équipes pluridisciplinaires en matière de santé et de sécurité au travail pour accompagner les situations de pénibilité, d'inaptitude, de reclassement ou les « accidents de la vie ». A cet égard, l'assistance sociale, bien que très rarement assurée (dans 10,5% des Centres de Gestion) progresse également (2,70% en 2004, 6,76% en 2011).

Deux missions sont en très net recul : l'informatique (dans 15,8% des CDG contre 32,43% en 2011, 33% en 2004) et l'action sociale (dans 19,3% des CDG contre 45,95% en 2011, 33% en 2004 et 56% en 1997). Le développement des services au niveau intercommunal, les mutualisations, la volonté des collectivités d'exercer en régie ces compétences sont un facteur d'explication de cette diminution de services dans les Centres de Gestion.

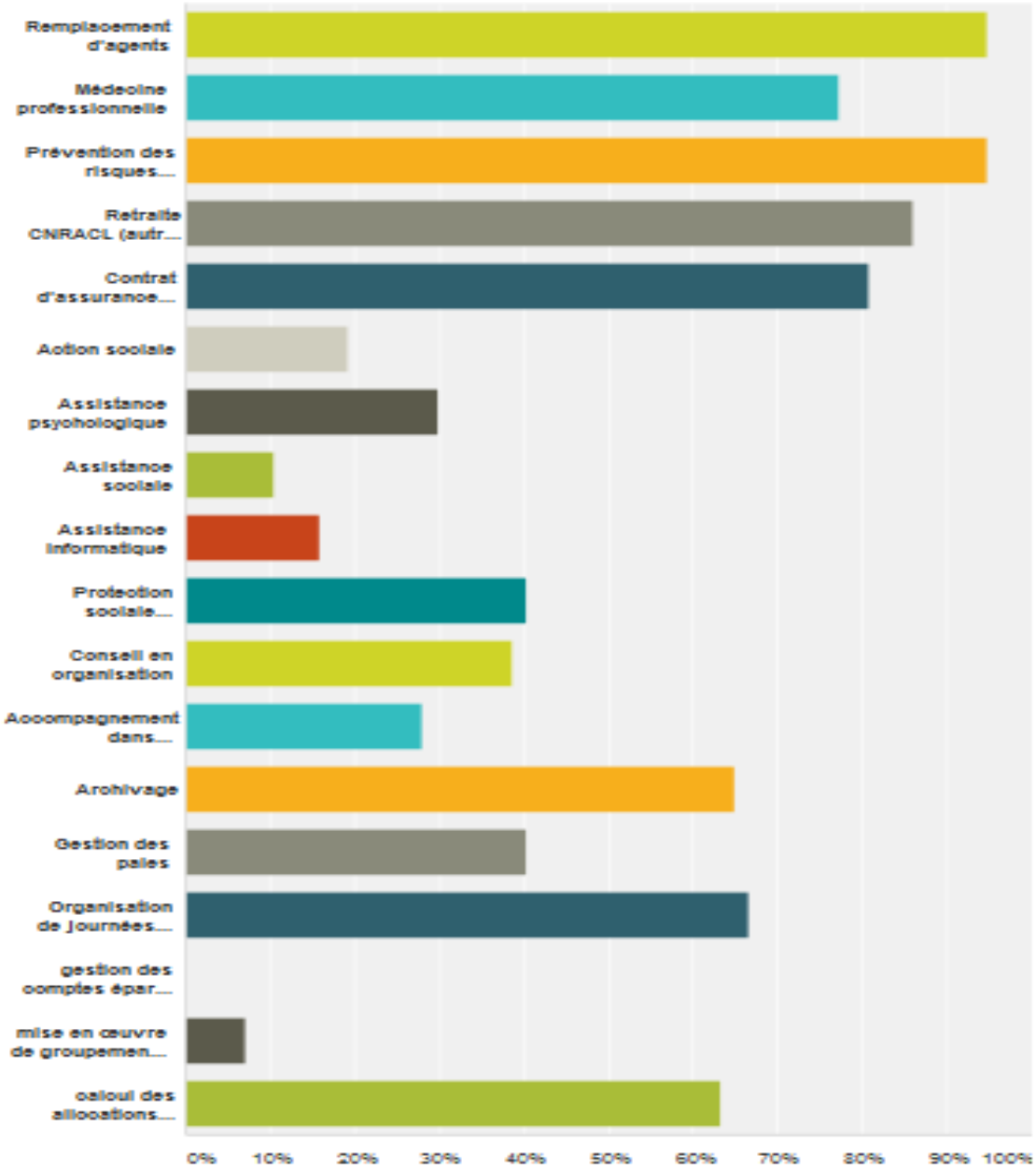
Enfin deux missions ne sont assurées que très rarement : l'assistance sociale, les groupements de commandes.

Les missions exercées par les Centres en 2011
74 répondants



Les missions exercées par les Centres en 2015

57 répondants



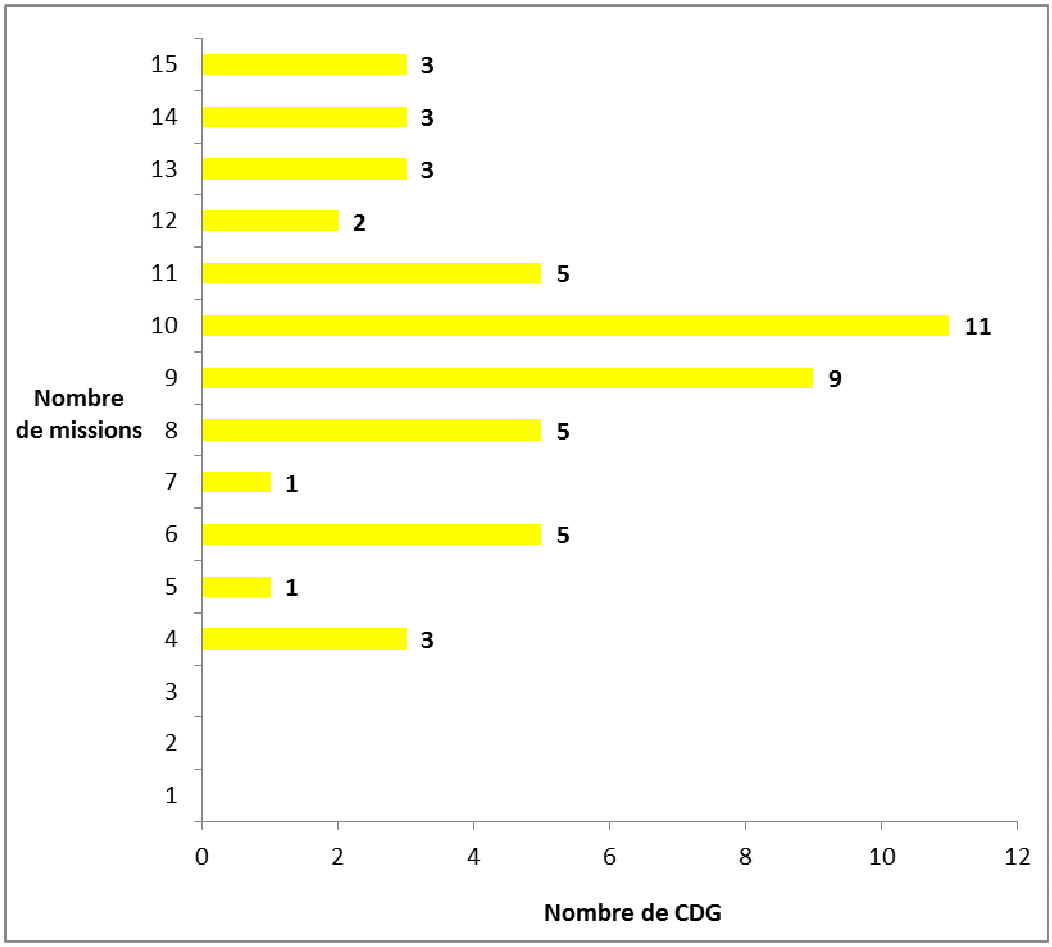
Le questionnaire regroupait les missions facultatives selon 19 possibilités.

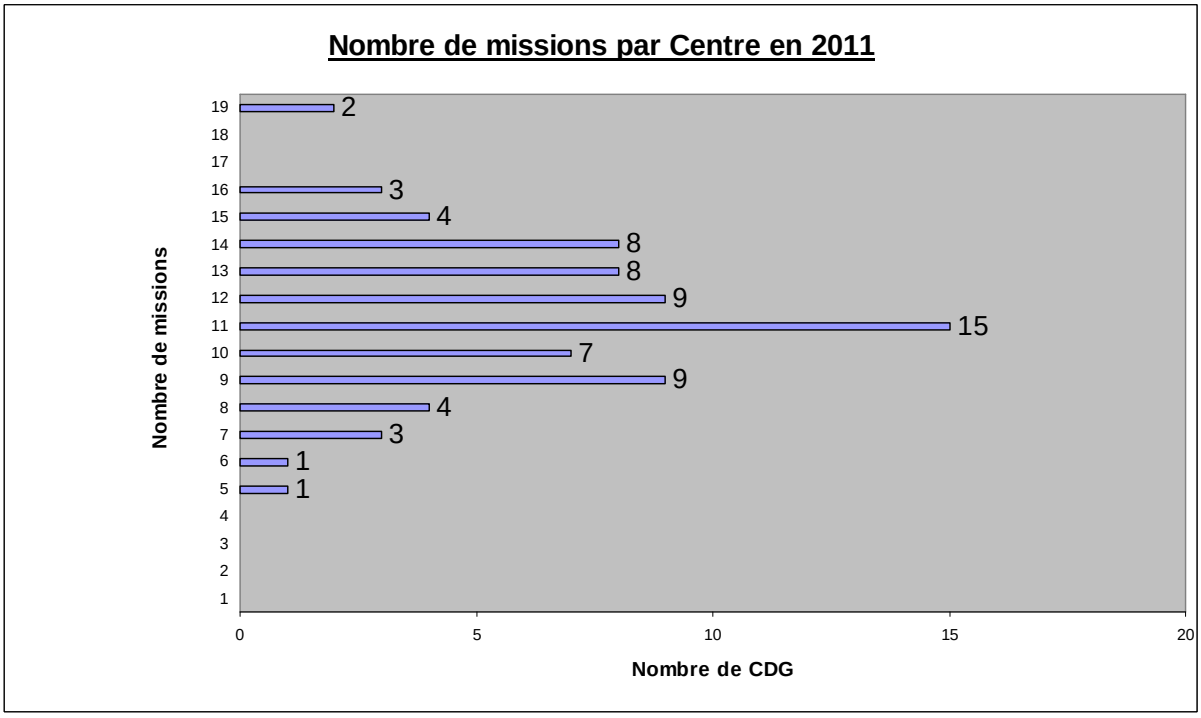
Aucun Centre interrogé ne les exerce toutes. Le maximum rencontré est de 15 missions, dans trois CDG.
Les Centres ont mis en place outre les compétences présentées dans le questionnaire d'autres missions plus marginalement exercées dans les départements comme notamment le conseil en matière de droit des sols, de marchés publics, de diététique, de management, d'accessibilité, le coaching, l'assistance juridique non statutaire et contentieuse, la dématérialisation.
D'autres Centres évoquent l'aide au recrutement et la rédaction de fiches de poste, la GPEEC, la rédaction d'actes, l'accompagnement des mobilités, le reclassement et le maintien dans l'emploi, la frontière entre missions obligatoires et facultatives apparaissant de plus en plus poreuse.

Depuis 2004, le développement des services optionnels a été très important. En effet, lors des précédentes enquêtes, la majeure partie des CDG exerçait entre 6 et 8 missions facultatives, 8 en exerçaient 9 ou 10 et 9 moins de 4. Les CDG les moins engagés dans les services facultatifs n'en avaient mis en place que 1 ou 2.

En 2015, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 10. Ce chiffre reste stable depuis la précédente enquête en 2011, la grande majorité des Centres de gestion (49%) offrant entre 8 et 10 services optionnels.

Nombre de missions par Centre en 2015
51 répondants





Nombre de missions exercées en 2015	Nombre de CDG
Moins de 5	3
Entre 5 et 7	7
Entre 8 et 10	25
Entre 11 et 12	7
Entre 13 et 14	6
15 et plus	3

Effectifs employés aux missions facultatives en 2015

57 répondants

	Centres exerçant la mission en 2015		Nombre moyen d'agents	Equivalent temps plein agents
	Nombre	%		
Remplacement d'agents	54	94,74%	2	1,64
Médecine professionnelle	55	84,62%	5	4,09
Prévention des risques	54	94,74%	3	2,12
CNRACL	49	85,96%	2	0,75
Contrat d'assurance groupe	46	82,76%	2	0,80
Action sociale	11	19,30%	2	1,42
Assistance psychologique	17	29,82%	1	0,88

Assistance sociale	6	10,53%	1	0,93
Assistance informatique	9	15,79%	3	1,41
Protection sociale complémentaire	23	40,35%	1	0,55
Conseil en organisation	22	38,60%	2	1,77
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation	16	28,07%	1	0,62
Archivage	38	67,3%	3	2,30
Gestion des paies	24	42%	2	1,50
Organisation de journées d'information	38	66,67%	1	0,87
Groupement de commandes	5	8,62%	1	0,40
Calcul des allocations chômage	36	63,16%	1	0,60

Le nombre d'agents affectés aux missions facultatives varie selon les missions.

Le service qui demande le plus d'effectifs est la médecine professionnelle, avec 5 médecins employés en moyenne (4,09 ETP). Ce chiffre a baissé ces quatre dernières années, la pénurie de médecins de prévention étant toujours très forte au sein de la Fonction Publique Territoriale. Les missions « prévention des risques professionnels », « remplacement d'agents », « archivage », « conseil en organisation » et « gestion des paies » sont celles qui nécessitent les plus grands effectifs.

Il est à noter la présence de non titulaires uniquement dans les services liés à la santé et à la sécurité au travail, les médecins et les psychologues fonctionnaires et contractuels étant en nombre égal dans les CDG. Les services liés à la prévention et à l'assistance sociale sont composés d'un tiers d'agents non titulaires et ceux relatifs à l'archivage de la moitié de contractuels.

Effectifs employés aux missions facultatives en 2011

74 répondants

	Centres exerçant la mission en 2011		Nombre moyen d'agents	Equivalent temps plein agents
	Nombre	%		
Aide au recrutement	63	85,14%	2	0,79
Remplacement d'agents	67	91,89%	3	2,02
Assistance juridique	67	90,54%	4	2,32
Rédaction d'actes	60	81,08%	3	1,68

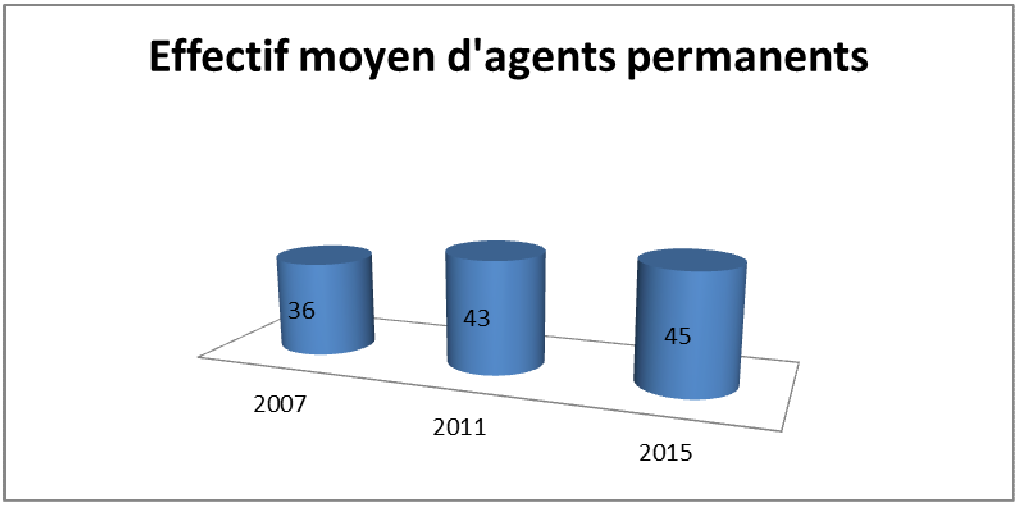
Médecine professionnelle	60	81,08%	7	5,30
Prévention des risques	70	94,59	3	2,57
Commission de réforme	40	54,05%	2	1,18
Comité médical	10	13,51%	2	1,32
Assistance psychologique	23	31,08%	1	0,82
CNRACL	73	98,65%	2	1,24
Action sociale	34	45,95%	2	1,05
Contrat assurance groupe	65	87,84%	2	1
Assistance sociale	5	6,76%	5	4,08
Archivage	42	56,76%	3	2,44
Formation information	55	74,32%	2	0,87
Audits Etudes	31	41,89%	3	1,92
Informatique	24	32,43%	3	3
Groupement de commandes	10	13,51%	4	3,25
Gestion des paies	28	37,84%	3	1,95

DONNEES GENERALES SUR LES CENTRES DE GESTION

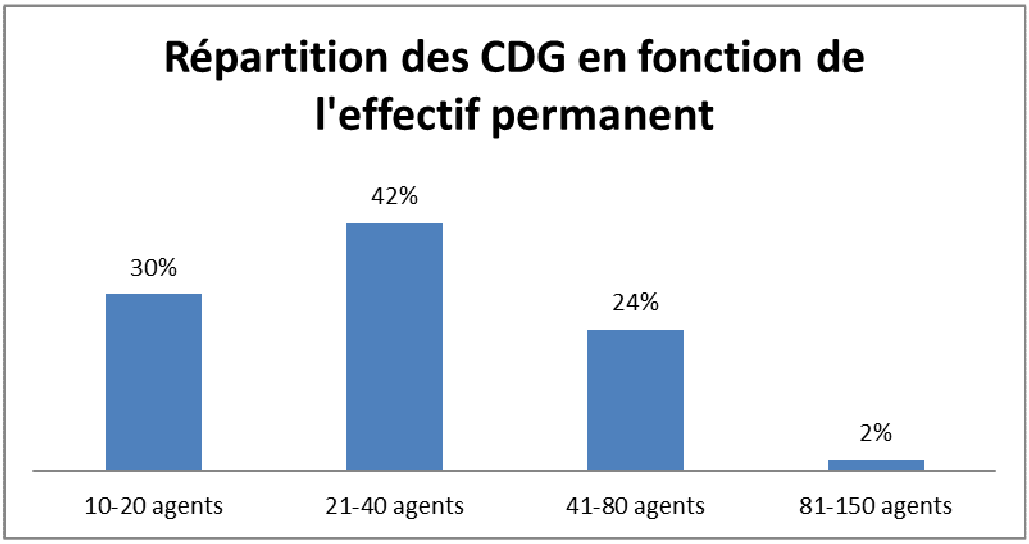
Effectifs

Sur la base des données communiquées par les Centres de Gestion, l'enquête permet de dresser un panorama non exhaustif de leurs agents, concourant à l'exercice de leurs attributions pour le compte de leurs collectivités affiliées ou non.

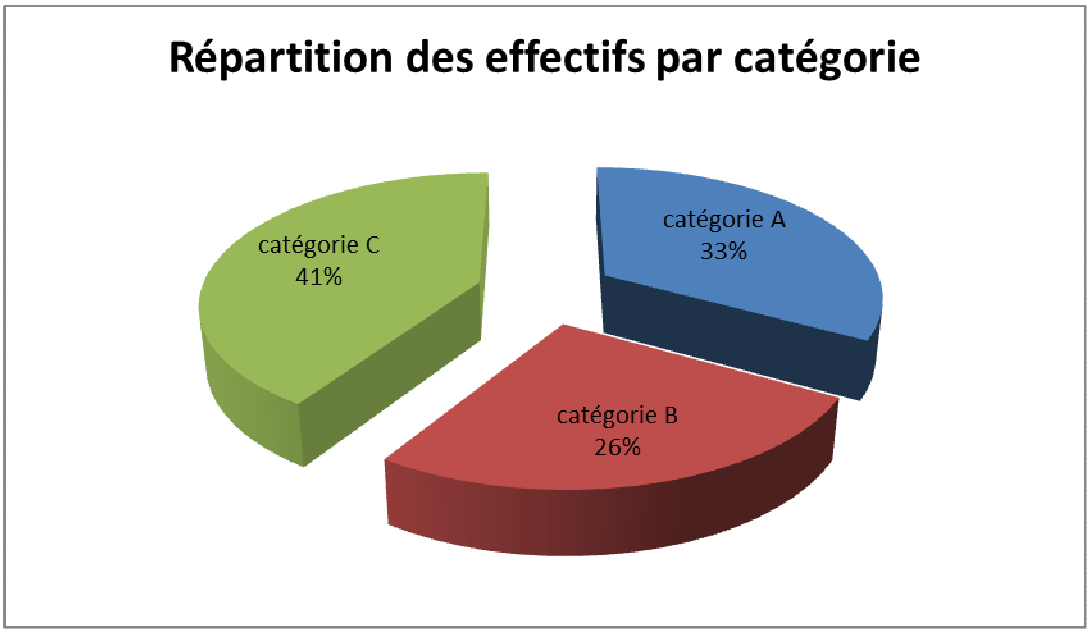
Il faut noter que parmi les 54 CDG ayant répondu à cette question, ne figurent pas les deux CIG de la région parisienne qui emploient chacun plus de 250 agents permanents. Ainsi l'échantillon est bien représentatif des Centres de Gestion départementaux.



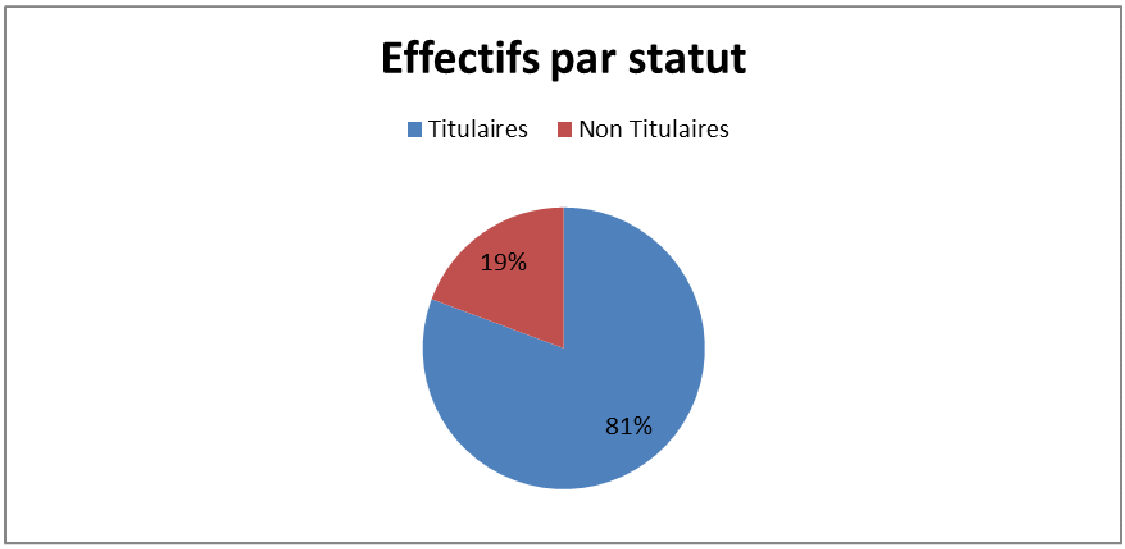
Les effectifs des CDG sont en légère augmentation par rapport à 2011 (+5%), cette évolution pouvant s'expliquer par le développement du nombre de missions exercées par établissement. Ainsi, les Centres emploient en moyenne 36 titulaires et 9 contractuels (34 titulaires et 9 contractuels en 2011).



Il existe encore une forte disparité selon les départements. Près d'un tiers des CDG emploient moins de 21 agents permanents.

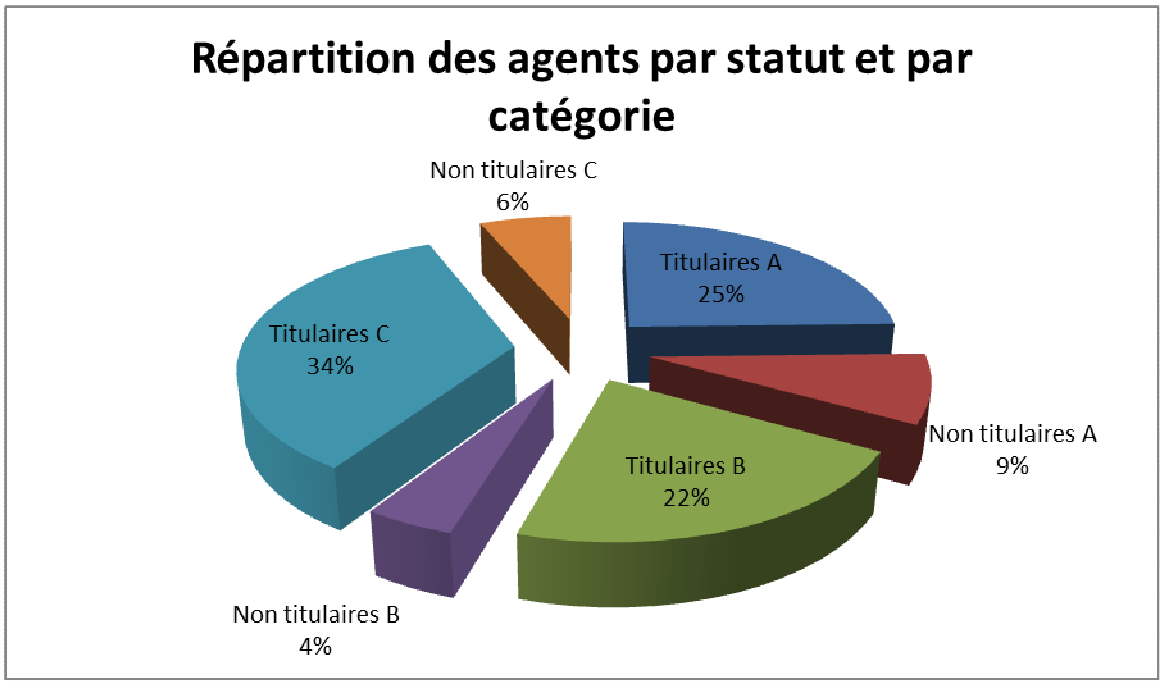


Les Centres de Gestion ont un **taux d'encadrement élevé**, en comparaison avec les collectivités territoriales. En effet, **33% des agents des CDG sont de catégorie A**. **Ce chiffre s'explique par l'expertise nécessaire à l'exercice des missions des CDG, dont les compétences ont été considérablement renforcées par le législateur ces dernières années.**



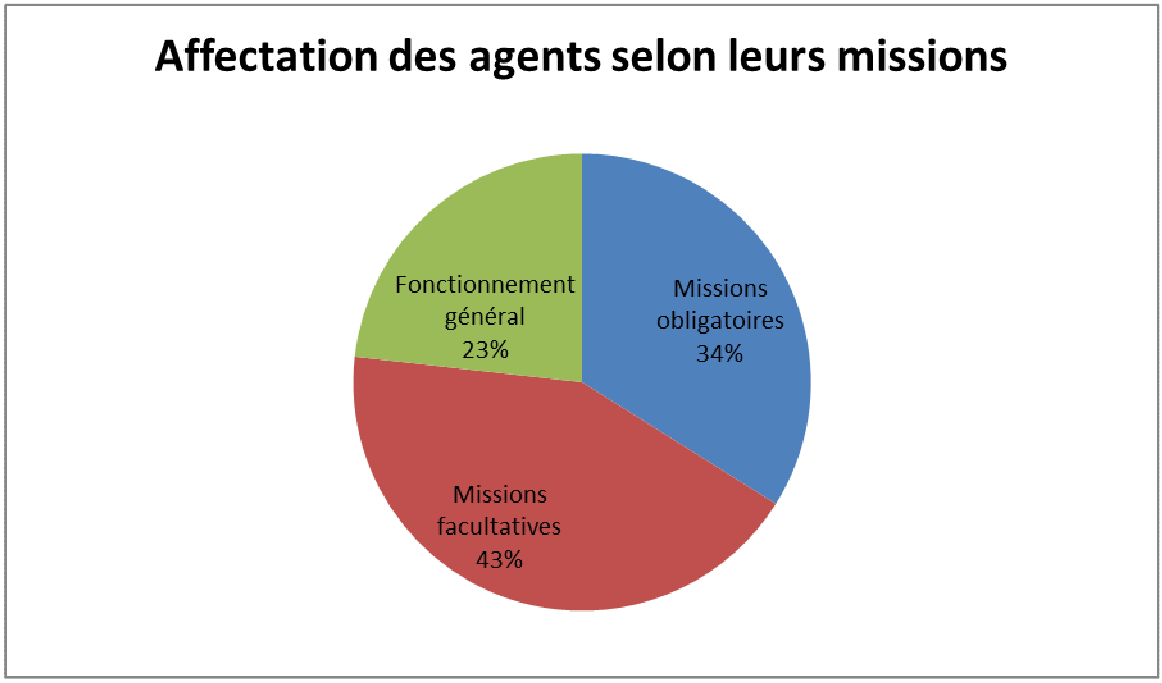
L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (81%).

La part de non-titulaires est en légère diminution puisque l'enquête menée par la Fédération en 2004 démontrait qu'en moyenne les non-titulaires représentaient 21% des agents permanents.



La part des agents non titulaires en catégorie A au sein des effectifs des Centres tient vraisemblablement non seulement aux spécificités de leurs missions, exigeant des compétences techniques particulières difficilement appréhendables sur le marché de l'emploi ou même parmi les candidats titulaires de la FPT, mais également à la mise en place de certains services optionnels comme en matière de santé et de sécurité au travail.

Les données concernant l'affectation des agents sont issues de l'enquête menée en 2013 sur les missions obligatoires.



Concernant l'affectation des agents, il ressort qu'ils sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 24 agents représentant 20,30 ETP (contre 22 agents soit 19,62 ETP en 2010).

La part des agents en charge des missions obligatoires est plus importante en 2012 qu'en 2005 et qu'en 2010 (+20%), du fait des renforcements des équipes liés aux nouvelles compétences exercées depuis le 1er janvier 2010.

Ces évaluations doivent toutefois être relativisées, notamment concernant les équivalents temps plein. Seuls 36,76% des établissements ayant mis en place un système permettant d'évaluer la répartition du temps de travail des agents permanents en fonction des différentes tâches qu'ils exécutent, les autres CDG ne disposent pas toujours d'une connaissance fine des temps consacrés à chaque mission par leurs agents.

Affectation des agents en 2012
62 CDG répondants

Affectation	**Nombre moyen de fonctionnaires**							
	Catégorie A	ETP	Catégorie B	ETP	Catégorie C	ETP	**Total Agents**	**Total ETP**
Missions obligatoires	4	3,51	5	4,11	7	6,31	**16**	**13,93**
Missions facultatives	5	4,38	4	3,59	7	6,19	**16**	**14,16**
Fonctionnement général	3	2,50	2	1,88	5	4,62	**10**	**9**
Affectation	**Nombre moyen de non-titulaires**							
	Catégorie A	ETP	Catégorie B	ETP	Catégorie C	ETP	**Total Agents**	**Total ETP**
Missions obligatoires	1	0,42	1	0,34	1	0,40	**3**	**1,16**
Missions facultatives	5	3,82	2	1,81	1	0,51	**8**	**6,14**
Fonctionnement général	1	0,31	1	0,44	1	0,27	**3**	**1,02**

On peut noter que l'adéquation agents contractuels/missions facultatives continue de se vérifier, 73,45% (contre 70,58% en 2010) des non titulaires étant affectés à ces compétences. La part des agents non titulaires en catégorie A a augmenté notamment concernant les personnels affectés aux services optionnels de santé et de sécurité au travail dans lesquels le recrutement de fonctionnaires voire même d'agents dans le cas des médecins reste très compliqué.

Moyens financiers

1. La mise en place d'une comptabilité analytique

L'article 34 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 prévoit que les Centres de gestion sont soumis aux règles de la comptabilité publique. En vertu des dispositions de l'article 55 du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, la comptabilité publique comporte une comptabilité générale et, sous des formes adaptées à chaque catégorie de personnes morales, une comptabilité budgétaire.
En outre, selon les besoins propres à chaque catégorie de personnes morales, il est également tenu une comptabilité analytique.

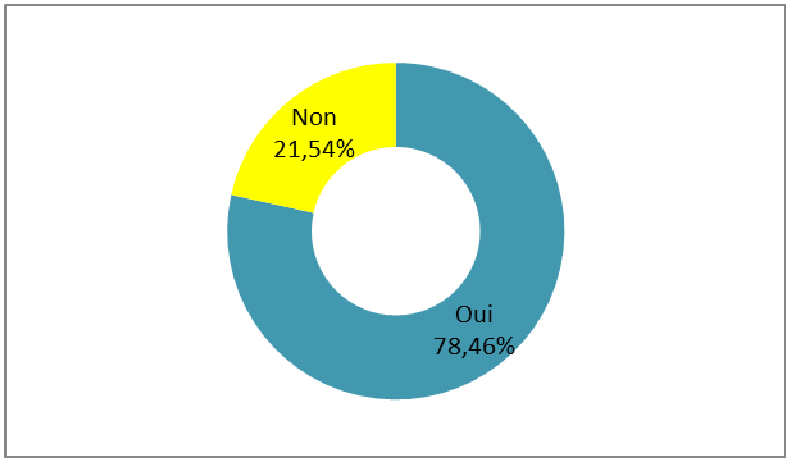
Bien qu'elle soit facultative, les Chambres régionales des Comptes rappelaient régulièrement dans leurs observations que l'obligation d'autofinancement des services facultatifs donnait à la comptabilité analytique, règle de bonne gestion, un caractère incontournable.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré la possibilité pour les collectivités non affiliées d'adhérer aux Centres de Gestion sur la base d'un socle insécable de missions contre le versement d'une contribution. Celle-ci est limitée par la loi au coût réel des missions exercées avec un plafond fixé à 0,2 % de la masse des rémunérations versées aux agents.

La définition du coût réel des missions nécessite la généralisation de la comptabilité analytique dans l'ensemble des CDG.

En 2005, seuls 37% de Centres de Gestion indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.
En 2012, ils étaient 69,57% de Centres à avoir développé un tel système.
En 2015, une très grande majorité de CDG a adopté une comptabilité analytique (78,46%).

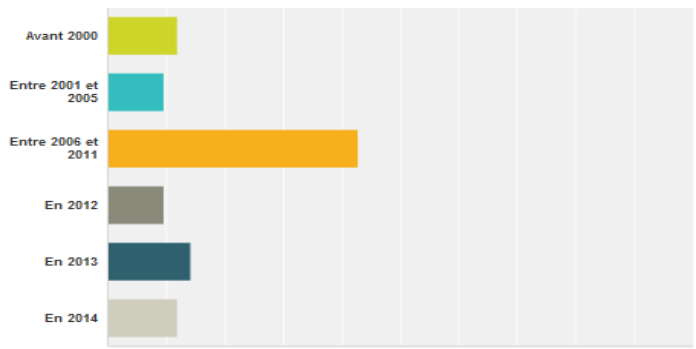
Disposez-vous d'un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune de vos missions ?
58 Centres ont répondu



La mise en place de la comptabilité analytique a progressé ces dernières années puisqu'il apparaissait qu'en 2007 **51% des Centres ne l'avaient pas mis en place Toutefois, 83% exprimaient la volonté de le faire** et dans près de 70% des cas ils avaient d'ores et déjà développé une comptabilité par service incorporée au logiciel de gestion financière.

15 CDG indiquent avoir développé ce système entre 2012 et 2014.

Année de mise en place de la comptabilité analytique
42 répondants



Choix de réponses	Réponses
Avant 2000	5
Entre 2001 et 2005	4
Entre 2006 et 2011	18
En 2012	4
En 2013	6
En 2014	5
Total	42

Parmi les Centres ayant répondu ne pas avoir mis en place un système de comptabilité analytique, 70% indiquent l'envisager en 2015.

2. Les recettes des Centres de Gestion

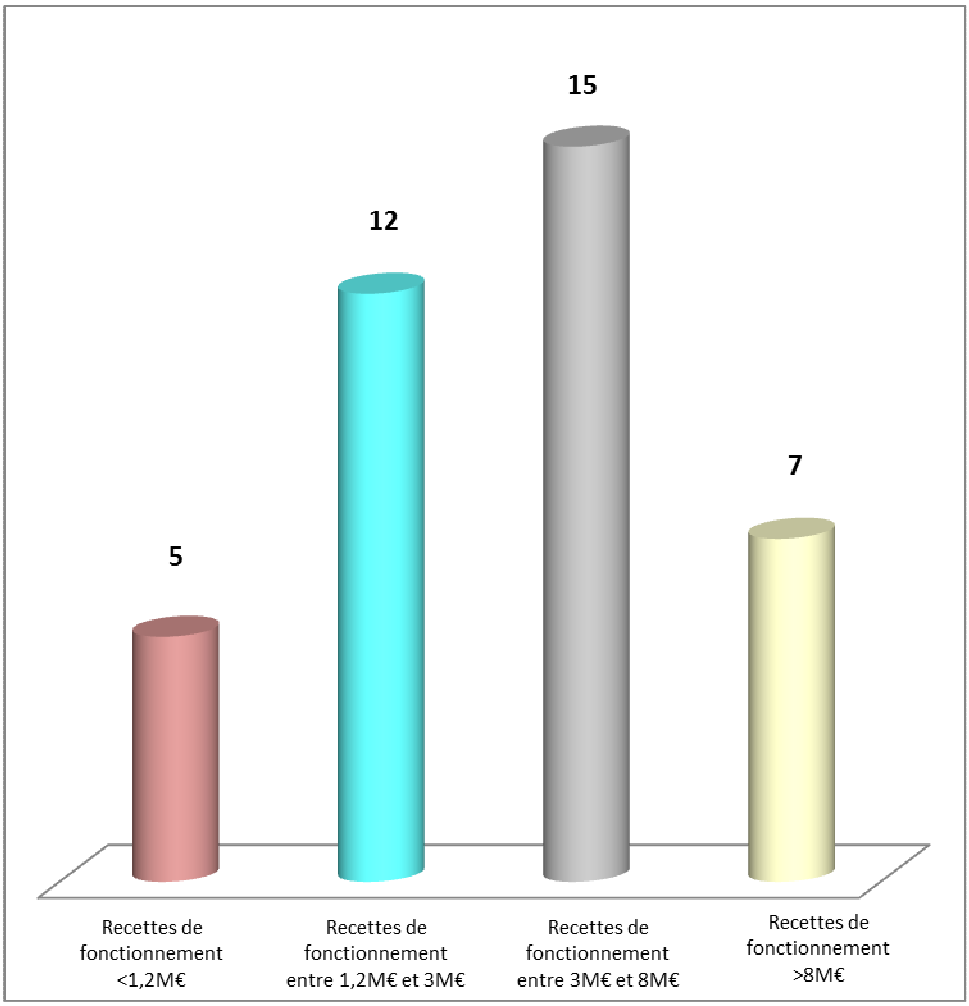
Les recettes de fonctionnement des CDG sont composées du produit des cotisations obligatoires, des cotisations additionnelles et des remboursements pour prestations de service prévues aux articles 25 et 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 33-3 du décret n°85-643 du 26 janvier 1985), depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 mars 2012, du produit des contributions issues de l'adhésion au socle commun, mais également des subventions diverses pouvant leur être accordées.

Les ressources moyennes des 39 Centres ayant adressé des éléments financiers à la Fédération s'élèvent en moyenne à 4,21 millions d'euros (+2,53% par rapport à 2012).

Plus de 56% des Centres de gestion ayant répondu à l'enquête, disposent de recettes de fonctionnement supérieures à 3 millions d'euros. Mais la disparité entre les établissements est très importante. Le minimum des recettes de fonctionnement est de 955 004 euros, le maximum est de 16 millions d'euros. L'étendue de l'échelle des recettes est à l'image des différences de population et d'attractivité du secteur public local entre les départements. Par ailleurs, ces écarts s'expliquent également par le développement relativement important des missions facultatives chez certains CDG et par une pratique très variable de leur financement. Les deux Centres de Gestion déclarant les plus importants montants de ressources (plus de 12 millions) ont développé un service de remplacement d'agents très important.

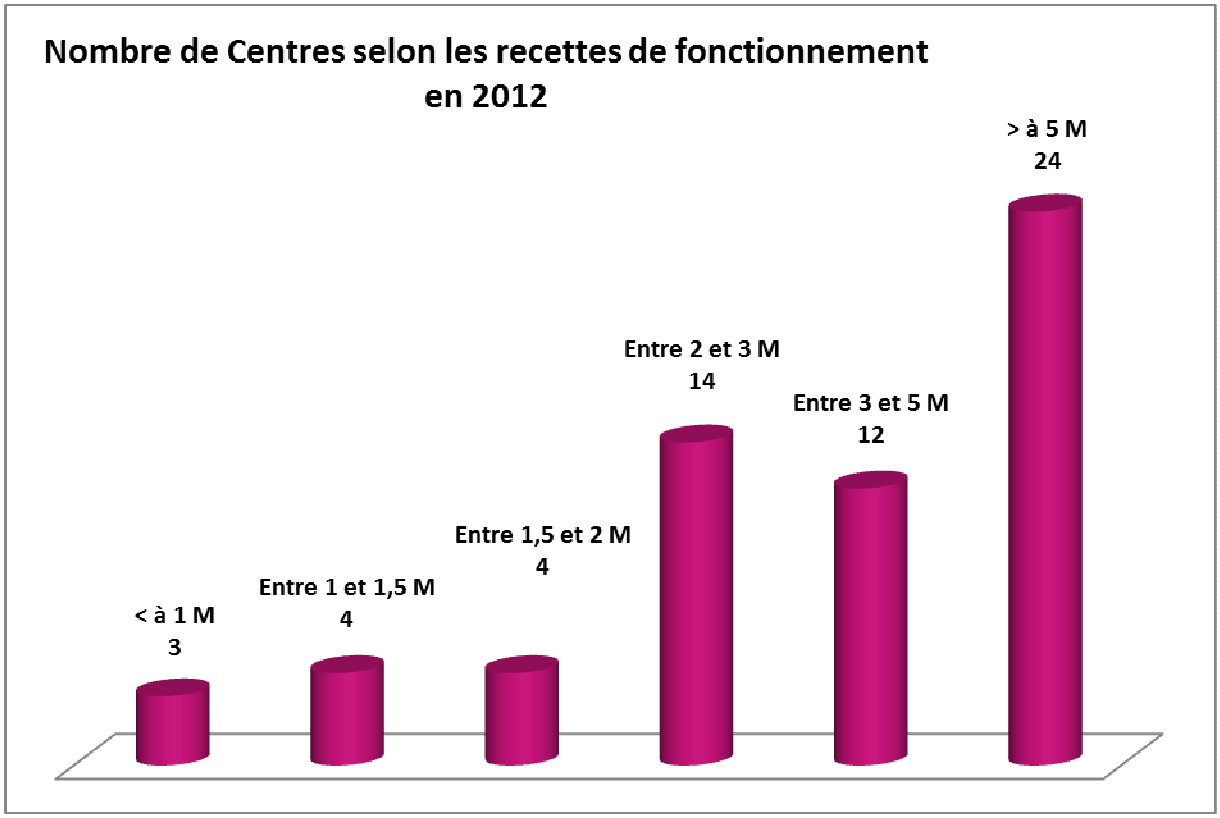
Nombre de Centres selon le montant des recettes de fonctionnement en 2014

39 CDG ont répondu



Nombre de Centres selon le montant des recettes de fonctionnement en 2012

61 CDG ont répondu



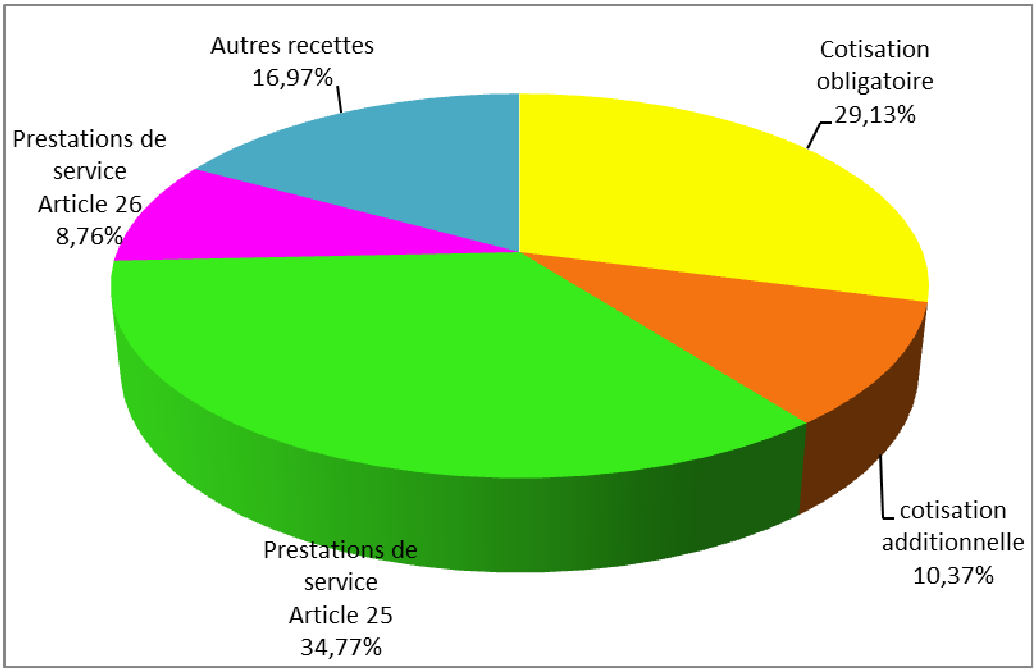
a) Le poids relatif des cotisations obligatoires : 32,70% des recettes

Les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées s'élèvent en moyenne à **1 377 951 euros** et représentent une part plus importante qu'il y a quelques années des ressources totales **(32,70% contre 29,13% des recettes en 2012)**. **Le montant de ces recettes varie de 233 534 à 3 412 548 euros.**

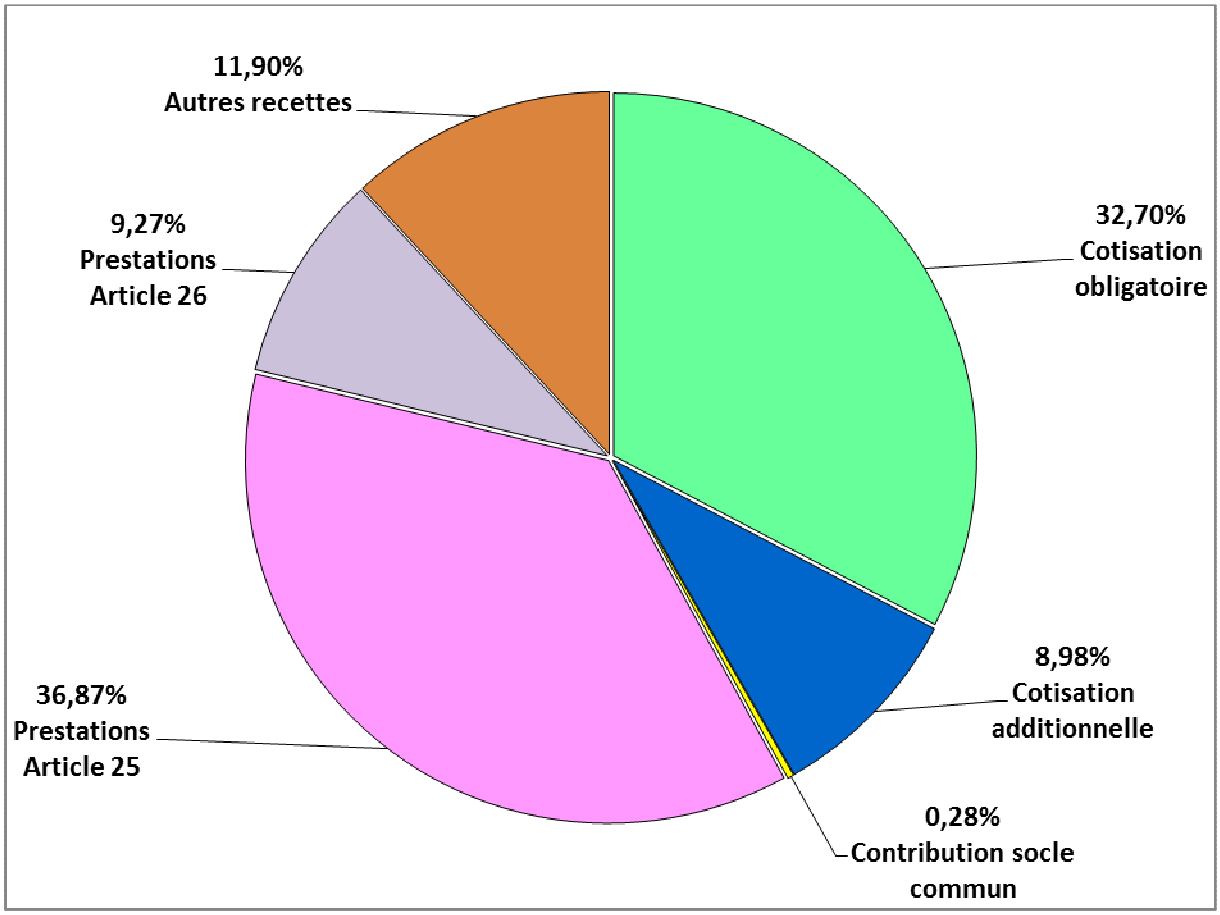
Elles représentaient en 2010 près d'un tiers des recettes (31%). Leur part avait légèrement progressé entre 2006 et 2011 (+8%) et a encore progressé ces quatre dernières années (+5,48%), ce mouvement correspondant, d'une part, à une légère augmentation des effectifs dans certaines collectivités mais surtout, d'autre part, à la réduction de la part provenant de recettes liées à une activité parfois moins forte de certaines missions facultatives.

Il convient de signaler que, dans quelques CDG, le poids des cotisations obligatoires a diminué d'environ 5%, certaines intercommunalités ayant atteint le seuil d'affiliation fixé par l'article 15 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à 350 agents et ayant fait le choix de ne pas rester affiliées au CDG de leur ressort territorial.

Répartition des recettes de fonctionnement en 2012
51 CDG avaient répondu



Répartition des recettes de fonctionnement en 2014
39 réponses



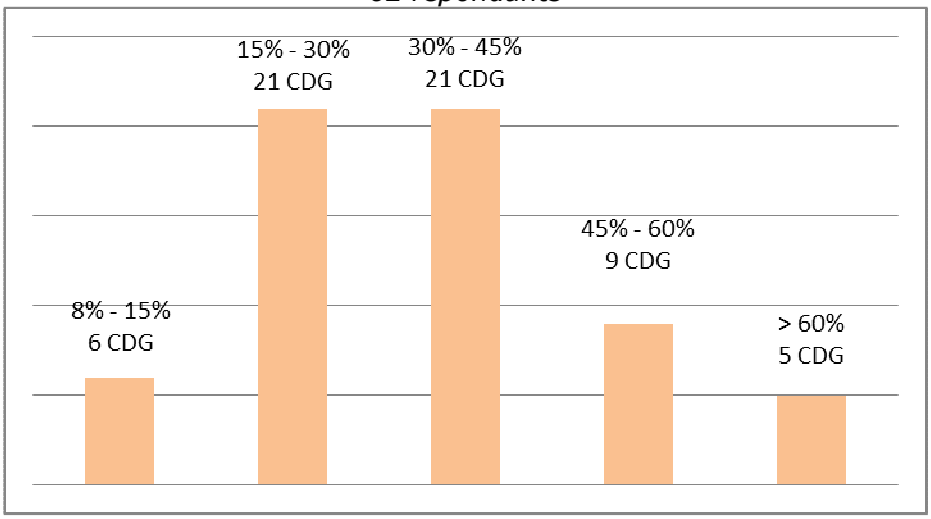
Cette répartition des recettes varie beaucoup selon les Centres. Les cotisations obligatoires, par exemple, peuvent représenter de 9,27% à 72,73% des recettes.

Les écarts dans le poids des cotisations obligatoires sont très forts, avec notamment 5 Centres où elles représentent moins de 15% des recettes de fonctionnement et 4 établissements où elles représentent plus de 50% des recettes.

Les Centres pour lesquels les cotisations obligatoires représentent moins de 15% des recettes sont des établissements aux budgets importants, de plus de 5 millions d'euros en moyenne.

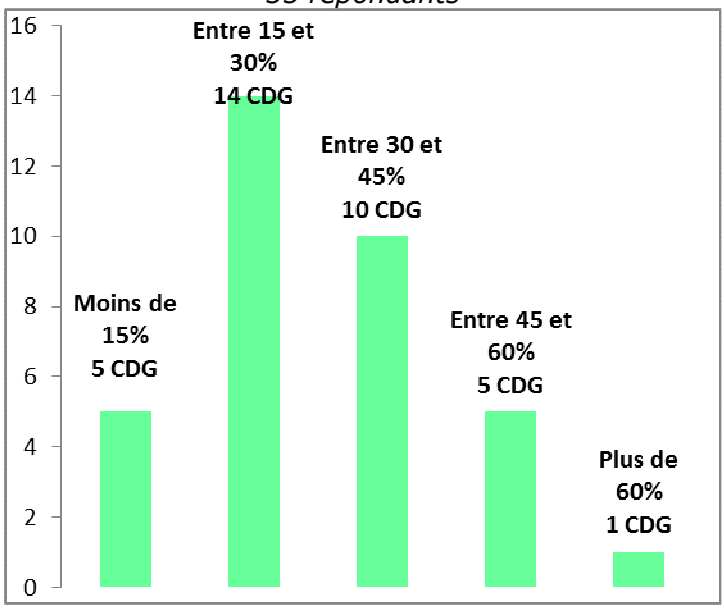
Nombre de Centres selon la part des cotisations obligatoires dans les recettes en 2012

62 répondants



Nombre de Centres selon la part des cotisations obligatoires dans les recettes en 2014

35 répondants



Nombre de Centres selon le montant des recettes issues de la cotisation obligatoire
38 CDG ont répondu

Moins de 300 000 euros 1
Entre 300 000 et 600 000 euros 4
Entre 600 000 et 1 000 000 euros 8
Entre 1 000 000 et 1 500 000 euros 12
Entre 1 500 000 euros et 2 000 000 euros 5
Plus de 2 000 000 euros 8

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG. **84,91% d'entre eux (soit 45 Centres sur 53 dont les données ont été transmises) ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80% (82,35% en 2012).**
Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,72% (0,65% en 2012), le minimum de 0,60% et maximum de 0,77% en 2012 (minimum de 0,50% et maximum de 0,74% en 2012). Il convient de souligner les augmentations quasiment généralisées des taux pour ceux qui n'atteignaient pas le plafond depuis 2012.

Pour les 8 Centres votant un taux de cotisation obligatoire inférieur au maximum légal, il est intéressant de noter que 5 prélèvent en complément une cotisation additionnelle.

I.1.1. Les taux de cotisation obligatoire en 2015

53 CDG ont répondu à cette question

Taux de cotisation obligatoire	
Minimum	0,60
Maximum	0,80
Moyenne	0,76

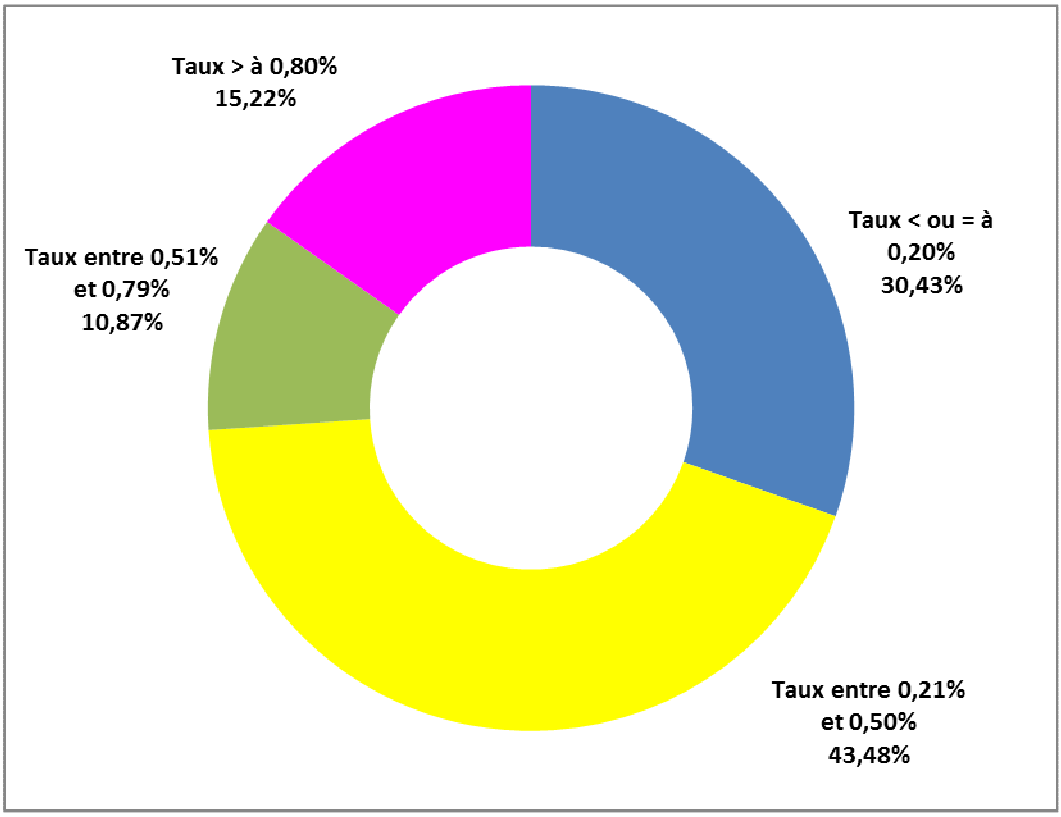
Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	45	8
Pourcentage de CDG	84,91%	15,09%

b) L'instauration de cotisations additionnelles

Sur 53 Centres ayant répondu à la question relative au budget, 46 ont mis en place des cotisations additionnelles, soit 86,79% des CDG (contre 80% des Centres en 2010 et 69% en 2007), à des taux qui s'échelonnent entre 0,05 et 1,21%, la moyenne se situant à 0,42% (entre 0,04 et 1,4%, la moyenne se situant à 0,41% en 2012).

I.1.2. Les taux de cotisation additionnelle en 2015

46 répondants



La cotisation additionnelle représente 8,98% des recettes totales des CDG, contre 10,37% en 2012 et 9% en 2006.

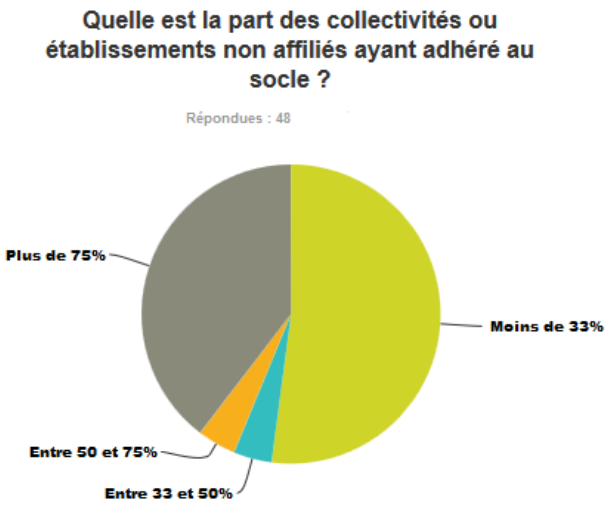
Les recettes issues des cotisations additionnelles s'élèvent à 378 651 euros par CDG (591 782,58 euros par Centre en 2012, 0,3 million en 2007). **Le montant de ces recettes varie de 36 897 à 1 991 124 euros.**

c) Les contributions au socle commun

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a renforcé les compétences obligatoires des Centres et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion.

Les collectivités qui choisissent d'adhérer au socle acquittent une contribution dont le plafond est fixé à 0,2% de leur masse salariale et sont représentées par un collège spécifique au Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Sur les 48 CDG ayant répondu à la question sur le socle, 26 (54,17%) ont indiqué qu'au moins une collectivité non affiliée (CNA) de leur ressort avait adhéré au socle. Dans la majorité des départements (52%), au 1er janvier 2015, moins de 33% des CNA avaient adhéré. Toutefois, dans près de 40% des établissements, c'est la quasi-totalité des CNA qui a fait cette démarche.



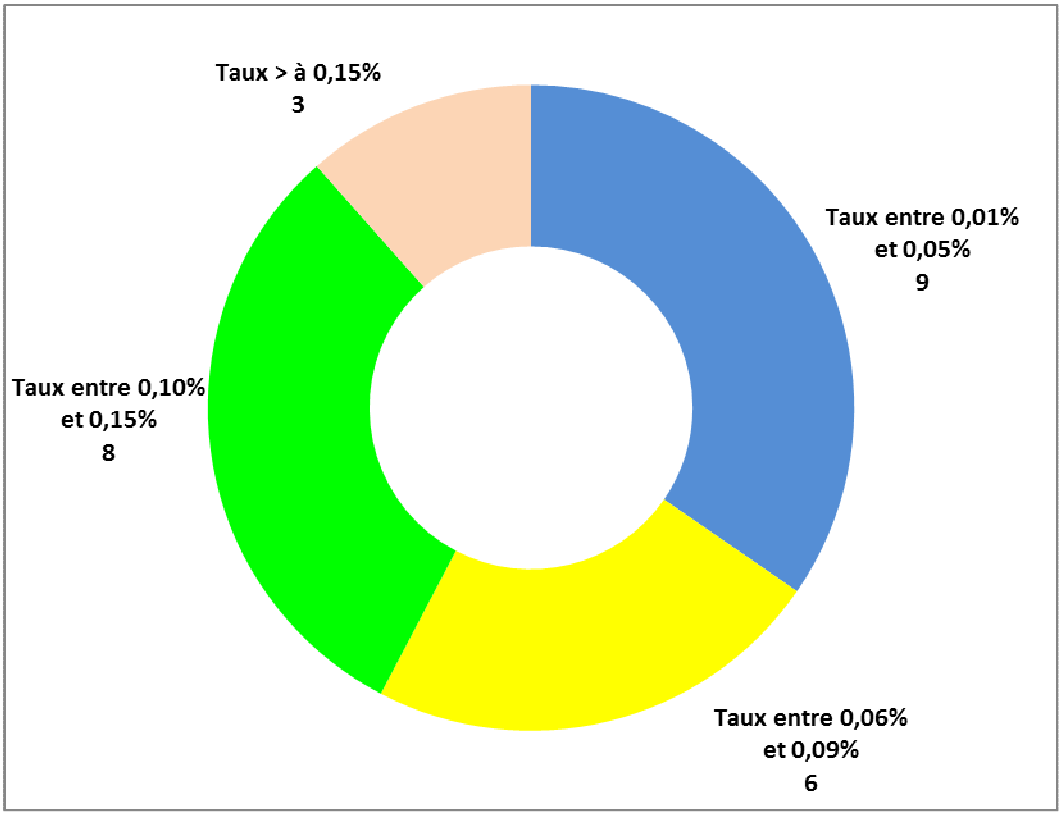
Choix de réponses	Réponses	
Moins de 33%	52,08%	25
Entre 33 et 50%	4,17%	2
Entre 50 et 75%	4,17%	2
Plus de 75%	39,58%	19
Total		48

Le taux de contribution est en moyenne de **0,11%.**

Taux de contribution au socle	
Minimum	0,017
Maximum	0,20
Moyenne	0,11

6 CDG sur 26 (23%) ont indiqué appliquer un taux variable en fonction des collectivités non affiliées et des missions demandées au Centre. Un CDG souligne facturer l'exercice du secrétariat des instances médicales par voie conventionnelle en fonction de la dépense réelle, en fixant un prix par dossier.

Nombre de CDG en fonction du taux de contribution
26 répondants



La part des recettes issues des contributions liées au socle dans les ressources perçues en 2014 sont relativement faibles (0,28%), la très grande majorité des CNA ayant adhéré au 1er janvier 2015.

d) Les prestations de service

Les refacturations pour mise à disposition de personnel (Article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) représentent 36,87% des recettes (34,77% des recettes en 2012, 26% en 2010) et constituent **la première ressource des budgets des Centres de Gestion**.

En moyenne, les prestations de service au titre de l'article 25 s'élèvent à **1 553 714 euros par Centre** (1,8 million en 2012, 1,2 million en 2010).
Néanmoins, d'importantes disparités existent, pour certains CDG, il s'agit d'une recette conséquente représentant plus de 60% des ressources et, pour d'autres, la part correspondante ne dépasse pas les 4%.

Les conventions et remboursements au titre des prestations de service issues de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 représentent 9,28% des recettes totales et 390 565 euros en moyenne par Centre (8,76% des recettes et 459 843 euros en moyenne en 2012).

Il est important de noter que plus de 75% des CDG distinguent les missions relevant de la cotisation additionnelle, des partenariats ou des activités relevant de la tarification mais que seulement 8% des Centres mettent en œuvre une répartition de la cotisation additionnelle en fonction des délibérations des collectivités.

e) Les autres recettes

Les autres recettes représentent près de 12% du total. Elles s'élèvent à 501 497 euros par Centre.

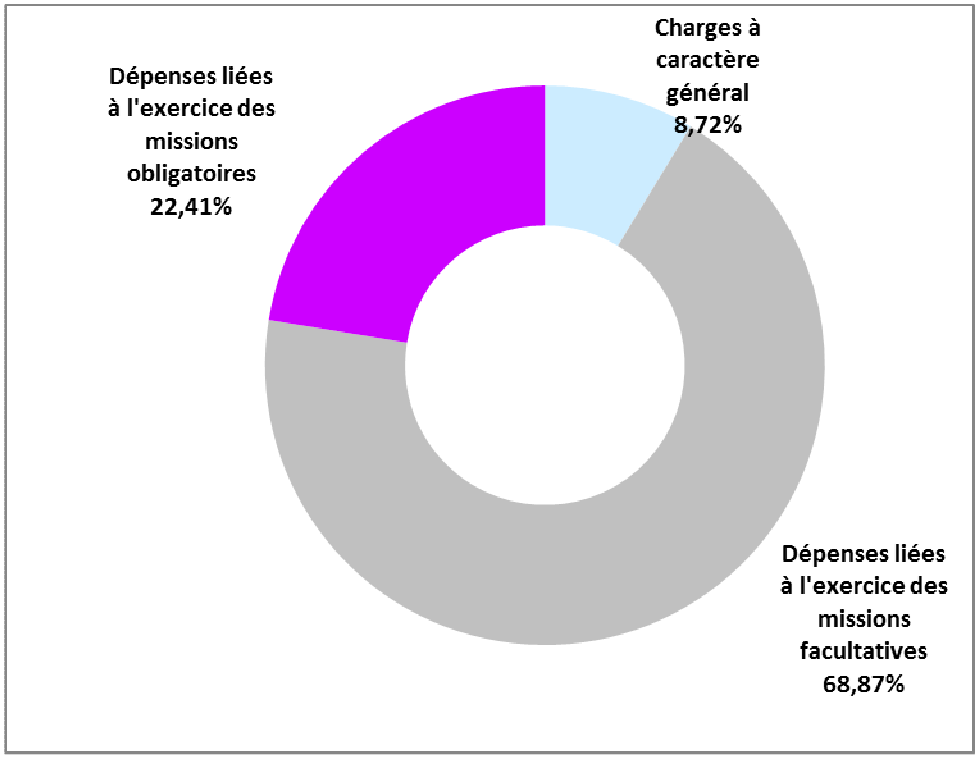
Il s'agit principalement :

- des compensations versées par le CNFPT (1,33%)
- des conventionnements avec la CNRACL (1,40%)
- des conventionnements avec le FIPHFP (2,25%)
- des conventionnements avec le FNP (0,40%)
- des contributions versées par les collectivités pour la prise en charge des FMPE (1,35%)
- des produits de la vente de documentation (0,01%)
- du remboursement du coût lauréat (0,76%)
- de frais de dossier versés par les candidats aux concours (0,09%)
- de dons, legs, subventions et autres types de recettes (4,31%).

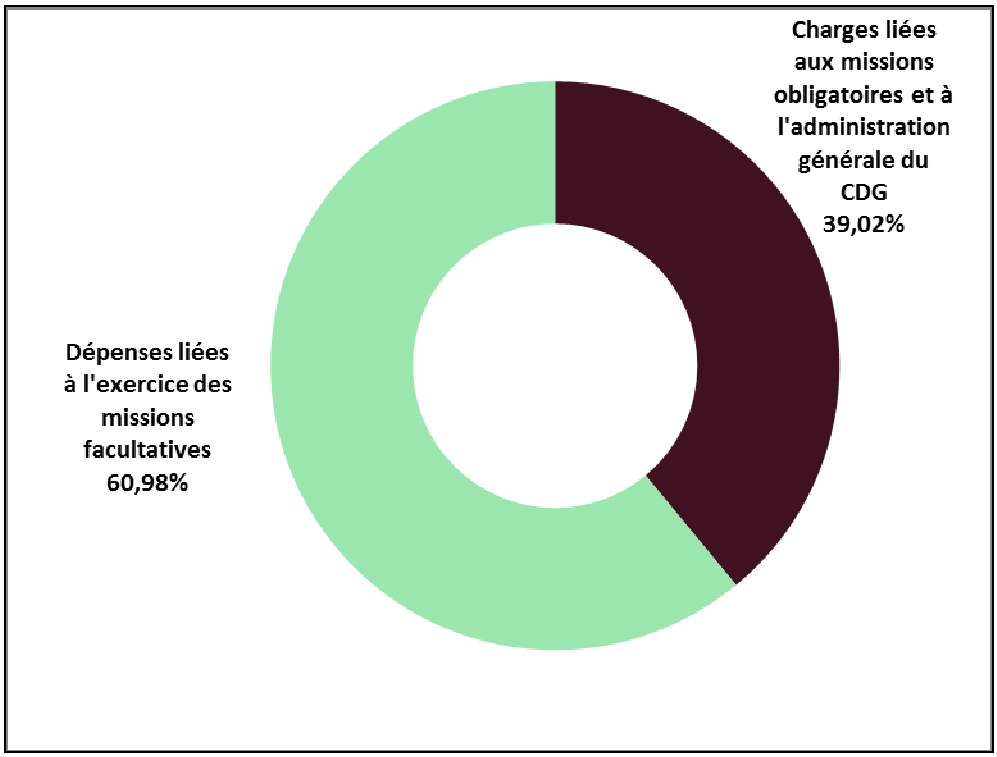
3. Les dépenses des Centres de Gestion

En moyenne, les dépenses de fonctionnement pour les 39 CDG ayant adressé des éléments sur ces questions s'élèvent à 3 486 762 euros par Centre (4,4 millions en 2012, 4,1 millions d'euros par CDG en 2010).
Les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes : 60,98% (68,87% en 2012, 65,43% en 2010).

Répartition des dépenses de fonctionnement en 2012
62 répondants



Répartition des dépenses de fonctionnement en 2014
39 répondants



Comme l'indiquait l'Inspection générale de l'administration dans son rapport consacré aux CDG en juin 2014, les Centres de gestion connaissent des situations budgétaires très diverses, marquées par :

- les moyens limités des Centres à faibles ressources qui doivent faire face aux mêmes missions
- le développement important des missions facultatives chez certains, la quasi-absence de telles prestations chez d'autres
- une pratique très variable du financement des services.

Ainsi, les budgets atteignent des montants très différents sans rapport avec la taille de l'établissement.

Certains CDG sont confrontés des difficultés soit structurelles, soit conjoncturelles.

Il peut s'agir :

- d'une assiette de cotisation trop pauvre amenant une cotisation insuffisante
- de la typologie du département et des collectivités affiliées
- des remboursements d'heures syndicales conséquents
- d'un nombre important de fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- d'un emprunt important (financement de la construction d'un bâtiment par exemple …)
- de l'impossibilité de réaliser des économies d'échelle (niveaux de dépenses incompressibles…)
- de la mise en œuvre de nouvelles missions obligatoires sans ressources supplémentaires
- de la mise en œuvre de missions facultatives se révélant déficitaires.

a) Dépenses de fonctionnement général

Les charges de fonctionnement général dont le montant n'a pas été précisément évalué dans cette enquête mais qui représentaient en 2012 environ 13,28% (17% en 2011) en moyenne du total des dépenses, sont essentiellement composées des primes d'assurance, des charges indirectes (fournitures, factures énergétiques,…), des rémunérations d'intermédiaires et honoraires, des frais de déplacement, missions et réception, des frais d'entretien et de réparation et des locations mobilières et immobilières.

b) Dépenses liées aux missions obligatoires

En matière de missions obligatoires, **les dépenses les plus lourdes recouvrent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales (respectivement 30,65% et 19,46% de la part de la cotisation obligatoire).**

L'ensemble des charges liées aux missions concours/examens, bourse de l'emploi, gestion des FMPE avaient connu entre 2010 et 2013 une augmentation de l'ordre de 100 à 200% du fait du transfert de la gestion des agents de catégorie A au 1er janvier 2010. En effet, ce transfert a engendré le renforcement des équipes et des actions menées par les Centres.

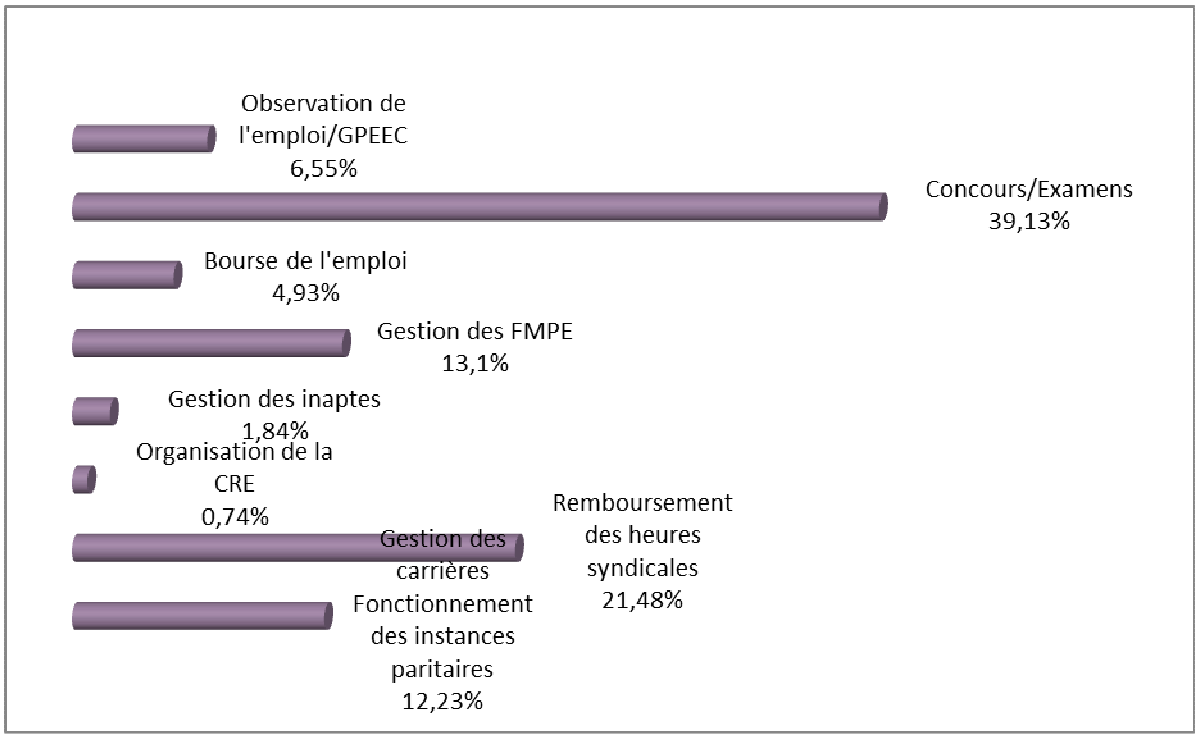
La mutualisation renforcée aux niveaux régional, interrégional et national permet aujourd'hui de diminuer les coûts liés à ces missions (-21%) même si certaines dépenses liées notamment à l'absentéisme des candidats continuent de peser lourdement sur le budget des établissements.

Les remboursements d'activités syndicales représentent 20% en moyenne du montant du produit de la cotisation obligatoire (ce chiffre atteignant parfois près de 40%), ce chiffre étant depuis de nombreuses années en constante augmentation, alors que les CDG ne remboursent pas en totalité les décharges d'activité de service pour les collectivités obligatoirement affiliées, soit parce que cette dépense n'a pas été induite, soit parce que les collectivités n'en font pas la demande.

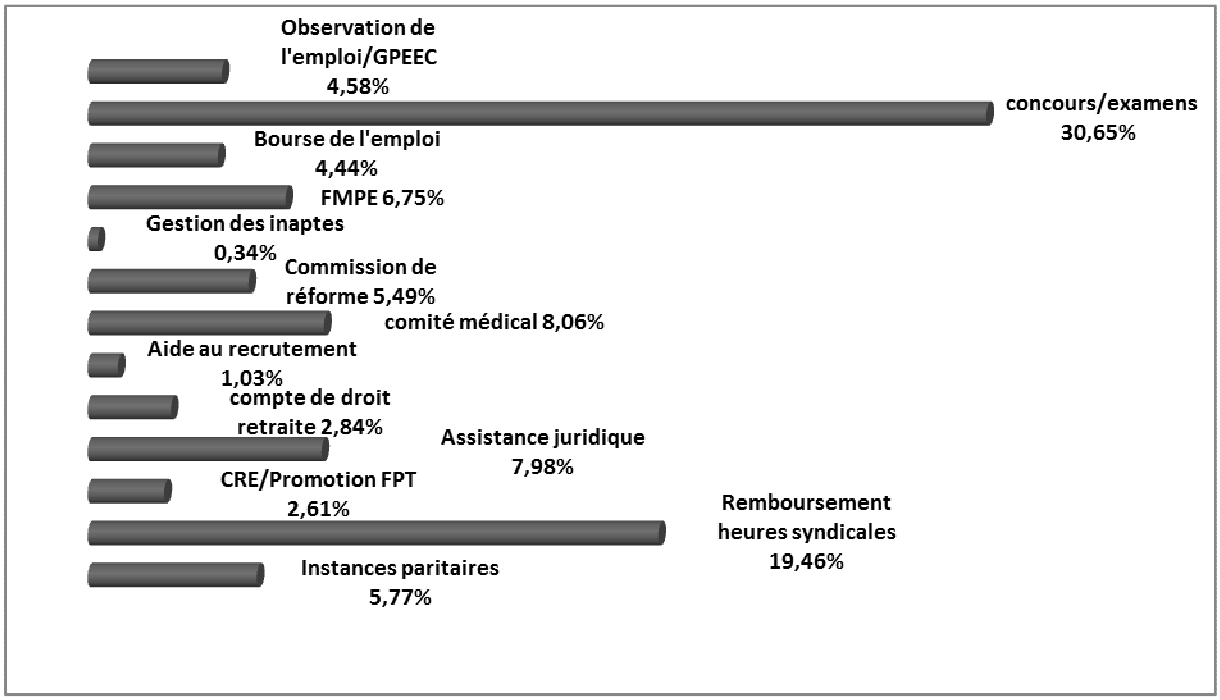
Parmi les nouvelles compétences confiées aux Centres de Gestion depuis 2012, il est important de noter la part importante des charges liées au secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux (respectivement 5,49% et 8,06%) et à l'assistance juridique (7,98%) dans les dépenses liées aux missions obligatoires.
L'assistance à fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite et l'aide au recrutement se mettent en place plus progressivement.

On pourra observer également le développement des actions de promotion de la Fonction Publique Territoriale et un nombre de Conférences régionales de l'emploi organisées plus grand, ce qui entraîne une charge plus importante sur ce poste de dépenses.

Part des dépenses liées aux missions obligatoires en 2012
62 répondants



Part des dépenses liées aux missions obligatoires en 2014
39 répondants



c) Dépenses liées à l'exercice des missions facultatives

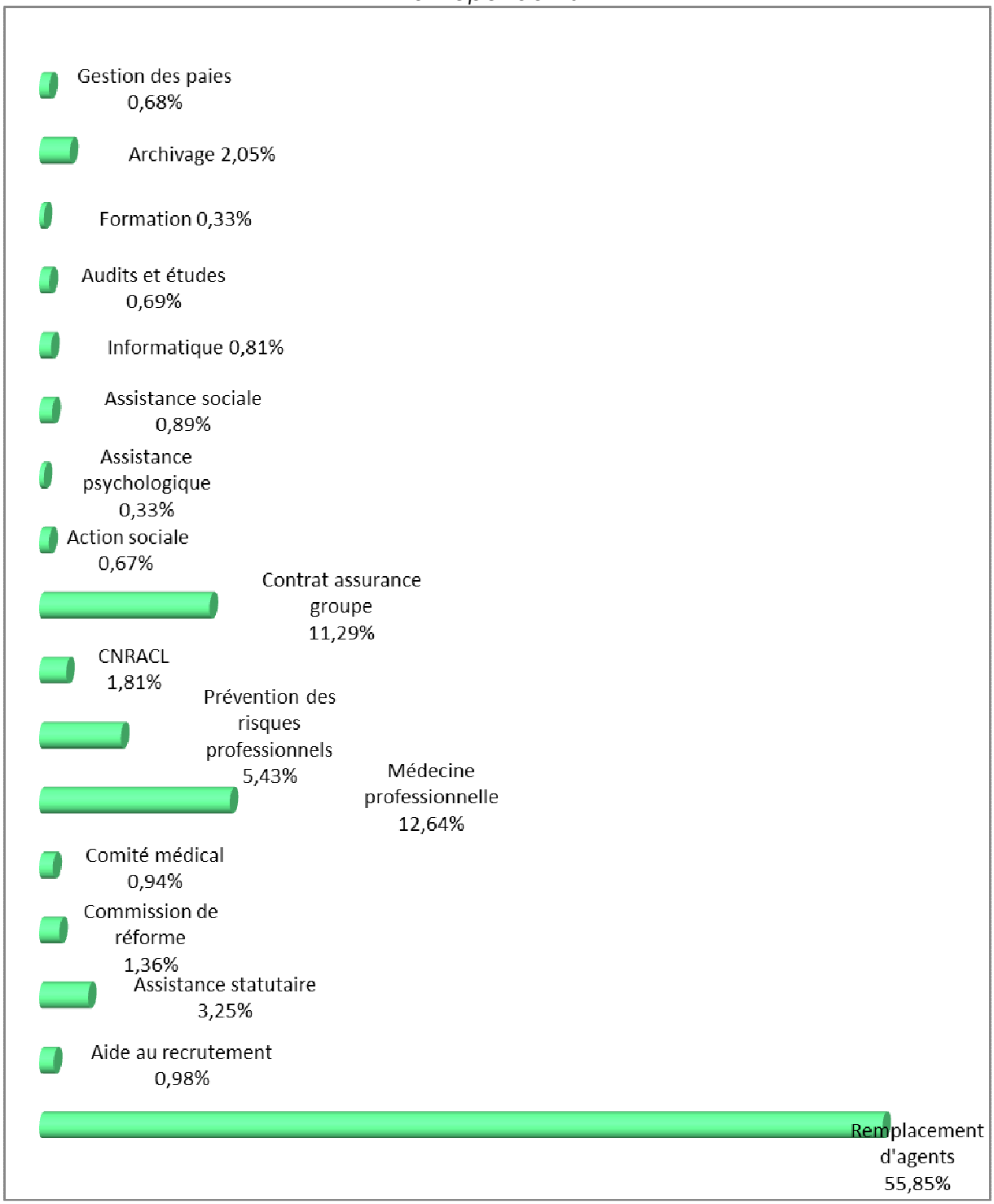
En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent les **charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle. La part des dépenses liées à chacune des missions optionnelles proposées par les CDG sur les budgets de fonctionnement a évolué ces 4 dernières années.**

Ainsi, les coûts liés aux missions de santé-sécurité au travail (y compris l'assistance psychologique) ont sensiblement augmenté depuis la modification des textes réglementaires relatifs à ces questions en février 2012 et le développement d'équipes pluridisciplinaires dans les CDG.

D'autres compétences ont connu une activité croissante comme l'archivage ou la gestion des paies.

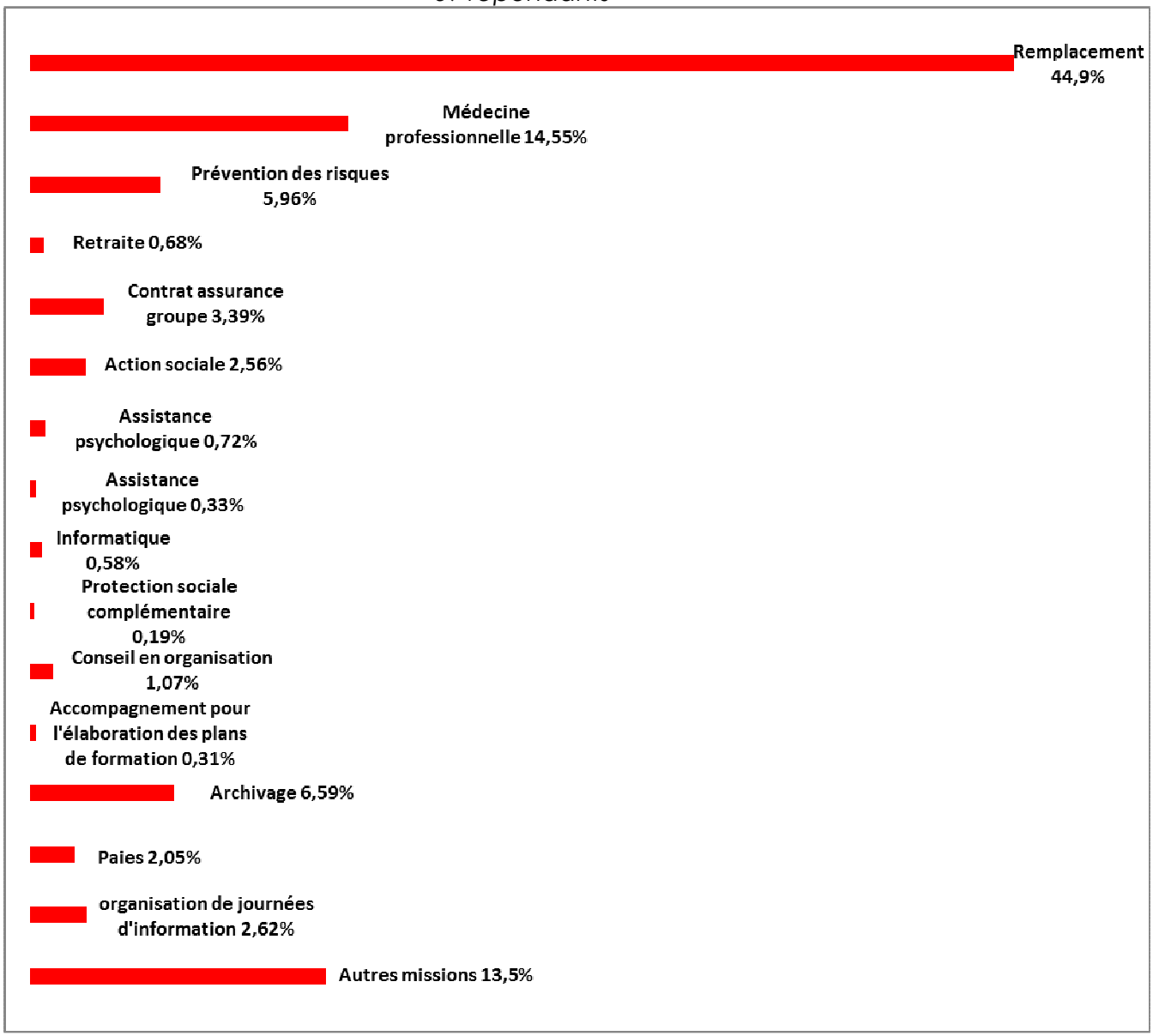
Dépenses liées aux missions facultatives en 2012

62 répondants



Dépenses liées aux missions facultatives en 2014

39 répondants

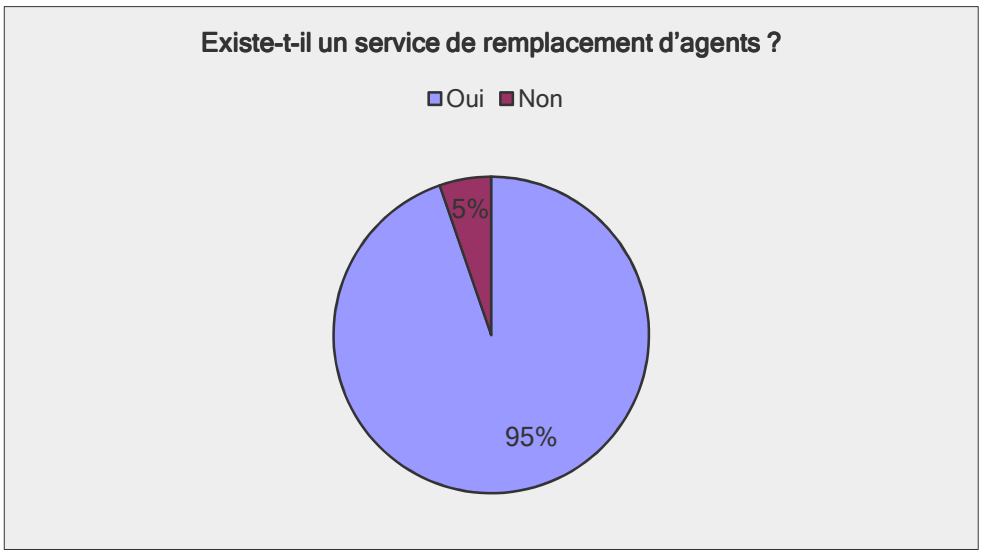


MISSIONS

Remplacement d'agents

➢ ***Exercez-vous la mission « remplacement d'agents »*** ***?***

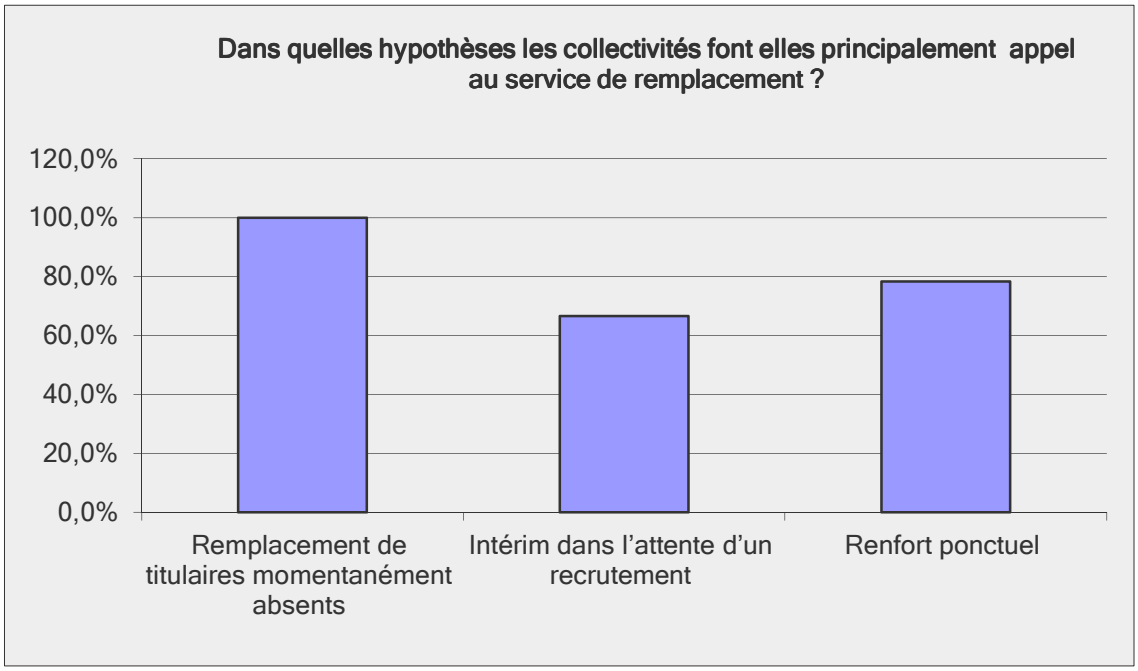
Base : 58 réponses



Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne 94,74% des 58 Centres participant à l'enquête. Par rapport à 2011, cette mission a encore progressé (91% en 2011).

➢ ***Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service de remplacement ?***

Base : 54 réponses

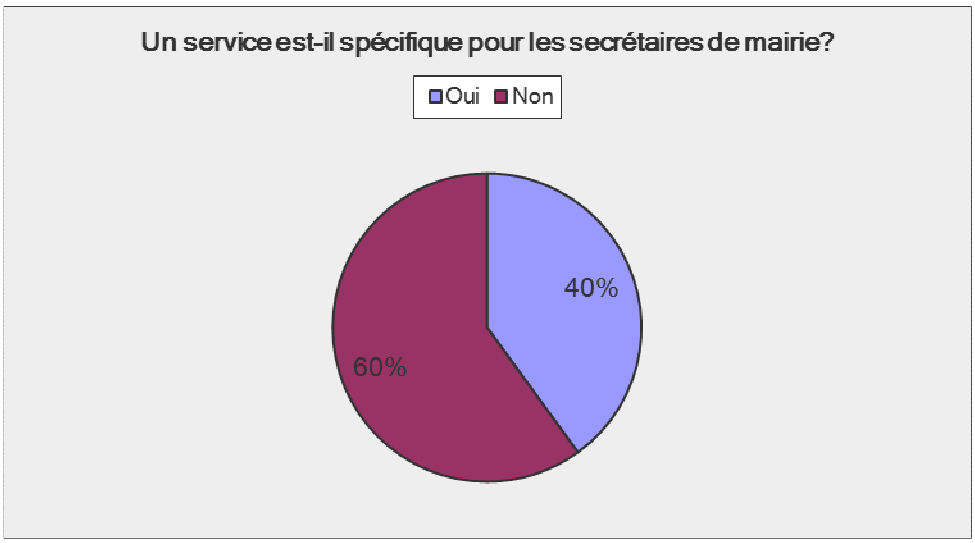


Tous les CDG disposant d'un service de remplacement, sont sollicités pour le remplacement de titulaires momentanément absents. La grande majorité intervient également pour le renfort ponctuel ou l'intérim dans l'attente d'un recrutement.

➢ ***Avez-vous mis en place un service spécifique « secrétaires de mairie » ?***

Base : 47 réponses

40% des établissements ont mis en place un dispositif particulier pour le remplacement des secrétaires de mairie.

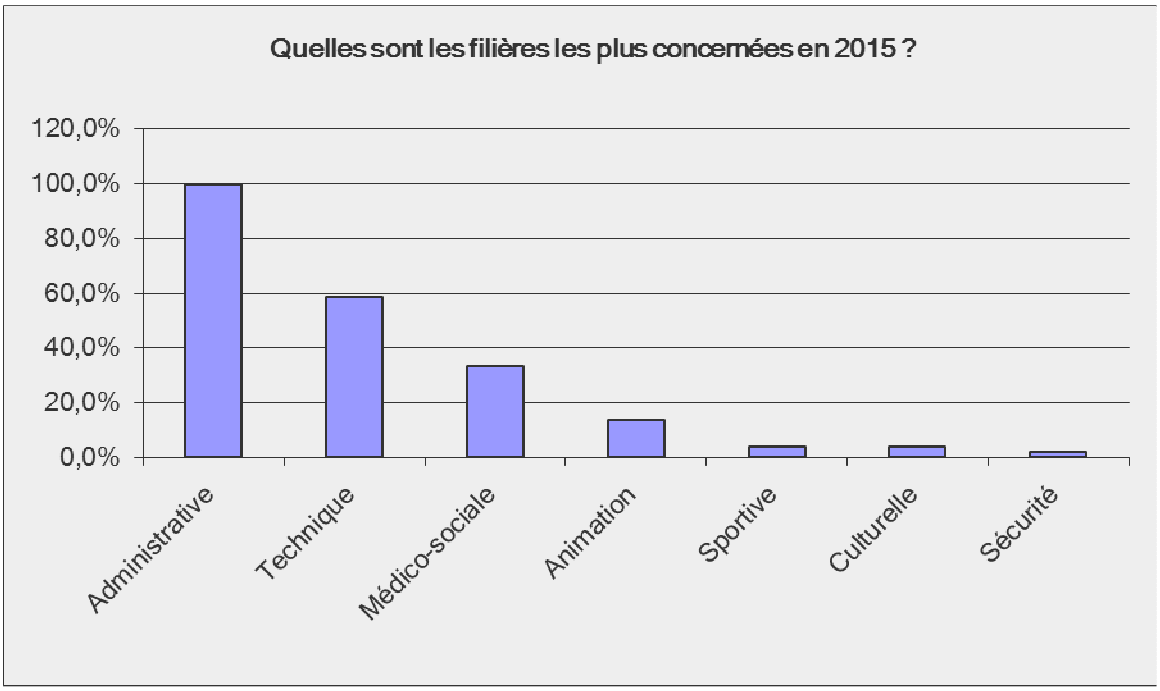


Les Centres proposent plus globalement un service ouvert à plusieurs filières autres que la filière administrative.

➢ ***Quelles sont les filières les plus concernées ?***

Base : 51 réponses

Depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une progression de la filière technique mais un léger recul des remplacements dans le secteur sanitaire et social (respectivement 59% et 33% contre 57,41% et 44,44% en 2011, 38% et 28% en 2004).



Filières concernées par le remplacement en 2011

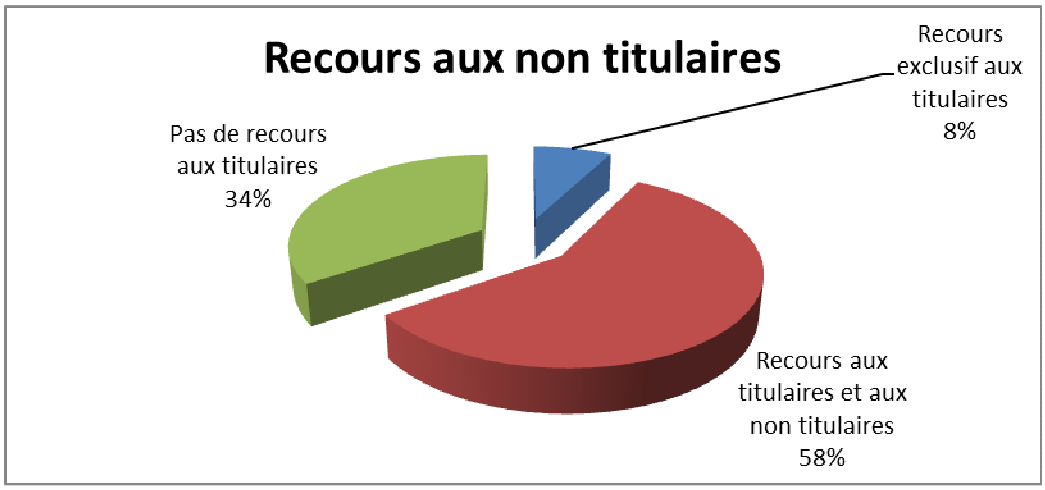
	Nombres de CDG	% des 54 CDG ayant répondu
administrative	51	94,44%
technique	31	57,41%
Medico sociale	24	44,44%
animation	23	42,59%
Sportive	17	31,48%
culturelle	23	42,59%
Sécurité	7	12,96%

Base : 54 réponses

➢ ***Avez-vous recours dans le service à des agents titulaires ou non-titulaires ?***

Base : 51 réponses

Pour réaliser les remplacements, seulement 8% des services n'ont recours qu'à des titulaires. La majorité (58%) emploie aussi bien des titulaires que des non-titulaires.



➢ ***Combien d'agents remplaçants sont employés par mois*** ***?***

Base : 51 réponses

Le recours aux agents remplaçants apparaît massif. Certains Centres en emploient plus d'une centaine. **En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 50 personnes par mois.**

➢ ***Comment est constitué le vivier d'agents remplaçants*** ***?***

Base : 47 réponses

Les Centres de Gestion mettent en œuvre plusieurs actions de constitution du vivier des agents remplaçants. Ils citent notamment :

Quelles sont les actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents de remplacement ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
réunions d'information sur le dispositif	34,0%	16
diffusion d'annonces	**57,4%**	27
constitution d'une CVthèque à partir des candidatures spontanées adressées aux CDG et aux collectivités	**61,7%**	29
recours aux lauréats de concours	46,8%	22
rencontre avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public	**51,1%**	24
partenariats avec les écoles, lycées et universités	38,3%	18
partenariats avec le Pôle Emploi	46,8%	22
Nombre de centres ayant répondu		**47**

Quels sont les critères de sélection des candidats ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
Situation statutaire	19,6%	9
Formation initiale	**67,4%**	31
Expérience professionnelle	**97,8%**	45
Compétences particulières requises (maîtrise de logiciel, maîtrise des marchés publics, très bon relationnel, capacité d'encadrement…)	**71,7%**	33
Aisance rédactionnelle	17,4%	8
Assimilation des normes	6,5%	3
Connaissance du monde des collectivités et de la FPT	**58,7%**	27
Entretien téléphonique	26,1%	12
Entretien physique	**58,7%**	27
Nombre de centres ayant répondu		**46**

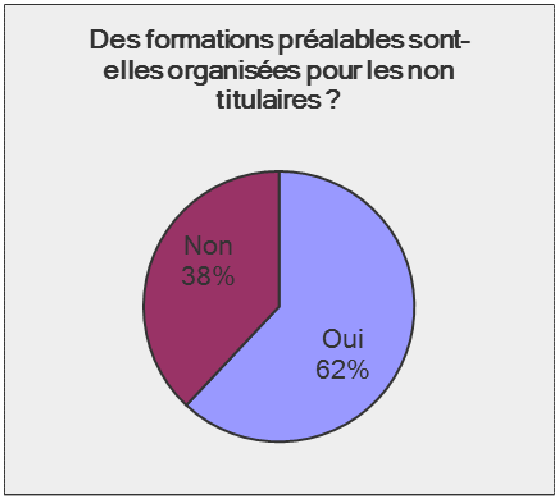
Les critères de sélection reposent sur l'expérience professionnelle, les compétences détenues et l'entretien « de visu ».

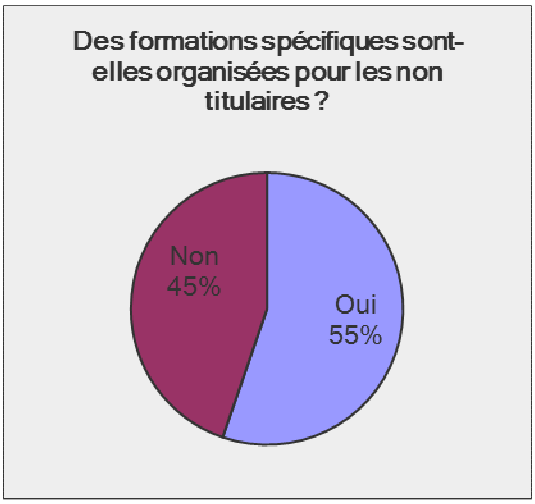
➢ ***Proposez-vous des formations aux agents de remplacement ?***

Base : 50 réponses

Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux Centres organisent leur formation préalable.

Des formations spécifiques existent également, mais dans 55% seulement des établissements ayant répondu. Les formations spécifiques concernent principalement les secrétaires de mairie.

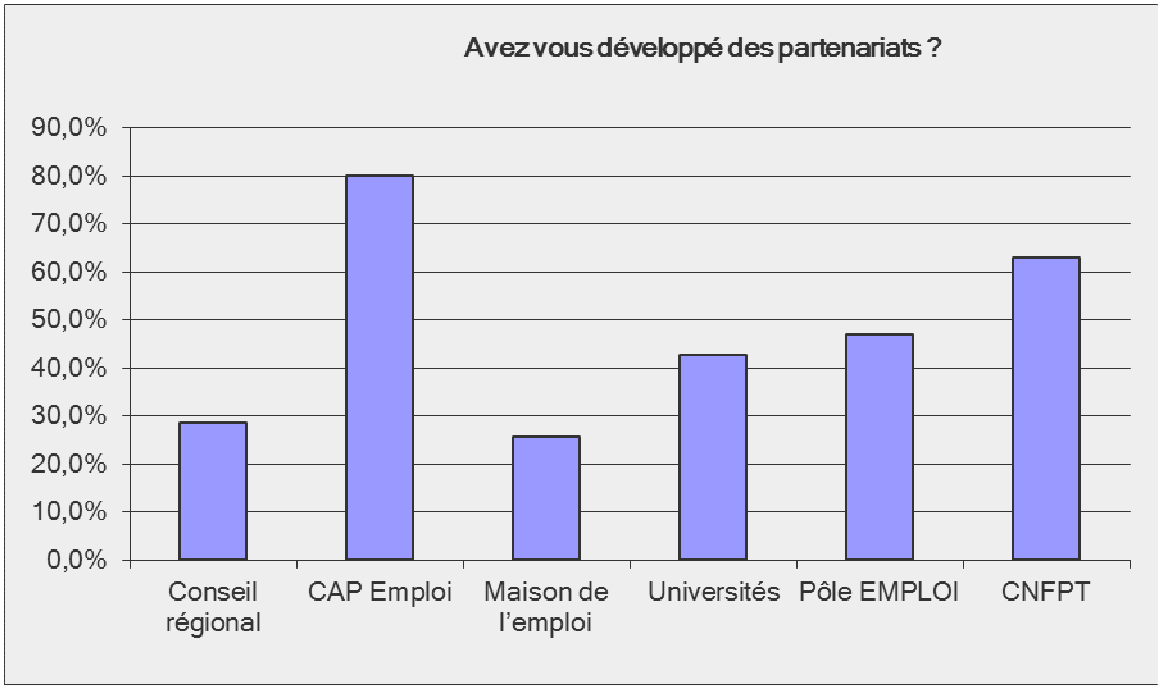




Quels sont les types de formations spécifiques organisées ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
Formation spécifique sur les fonctions de secrétaire de mairie	**83,8%**	31
Environnement de la fonction publique territoriale	45,9%	17
Finances publiques locales	**54,1%**	20
Marchés publics	40,5%	15
Accueil du public	35,1%	13
Urbanisme	45,9%	17
État civil	**56,8%**	21
Rédaction des actes administratifs	27,0%	10
Archives	16,2%	6
Comptabilité	51,4%	19
Ressources humaines	35,1%	13
Études techniques	2,7%	1
Nombre de centres ayant répondu		**37**

➢ ***Avez-vous mis en place des partenariats ?***

Base : 47 réponses

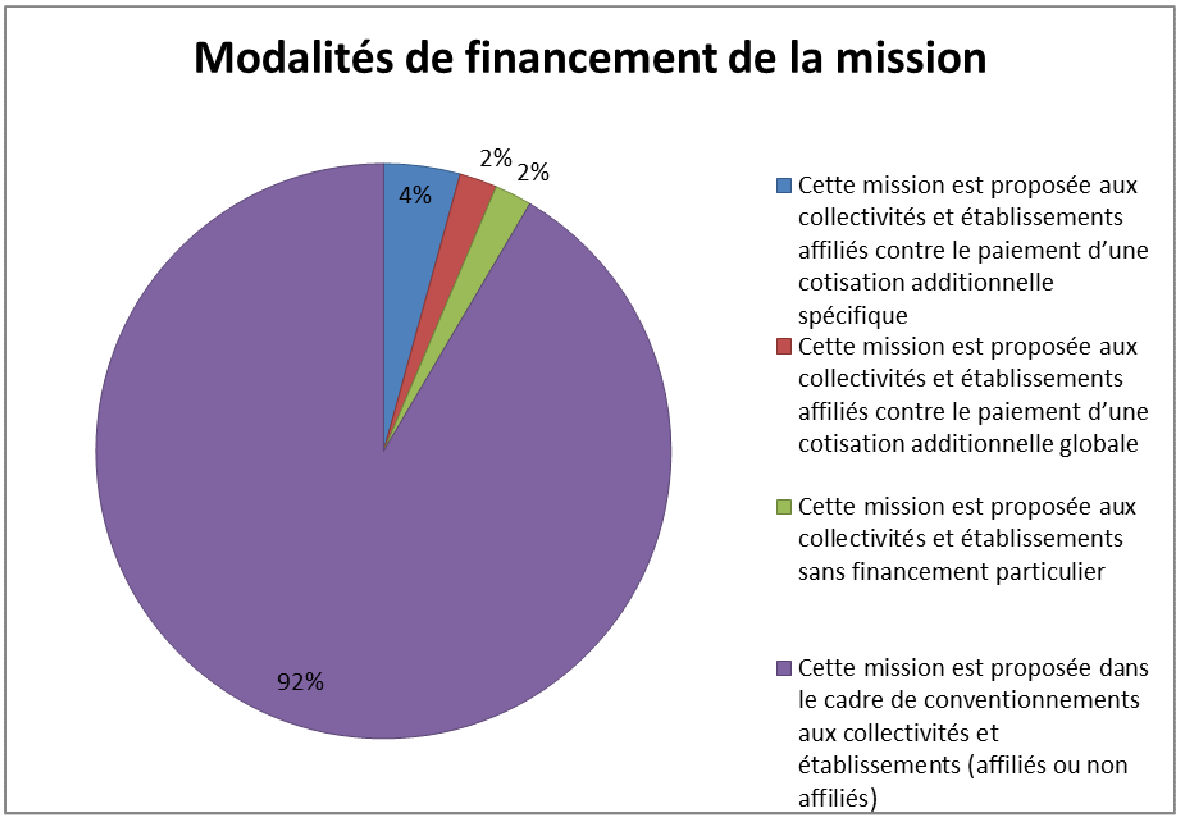


80% des Centres travaillent avec Cap Emploi. La grande majorité ont développé des axes de collaboration avec le CNFPT.
Plus de 40% des CDG évoquent des partenariats avec les Universités. Ce type de coopération est en progression constante depuis 2011.

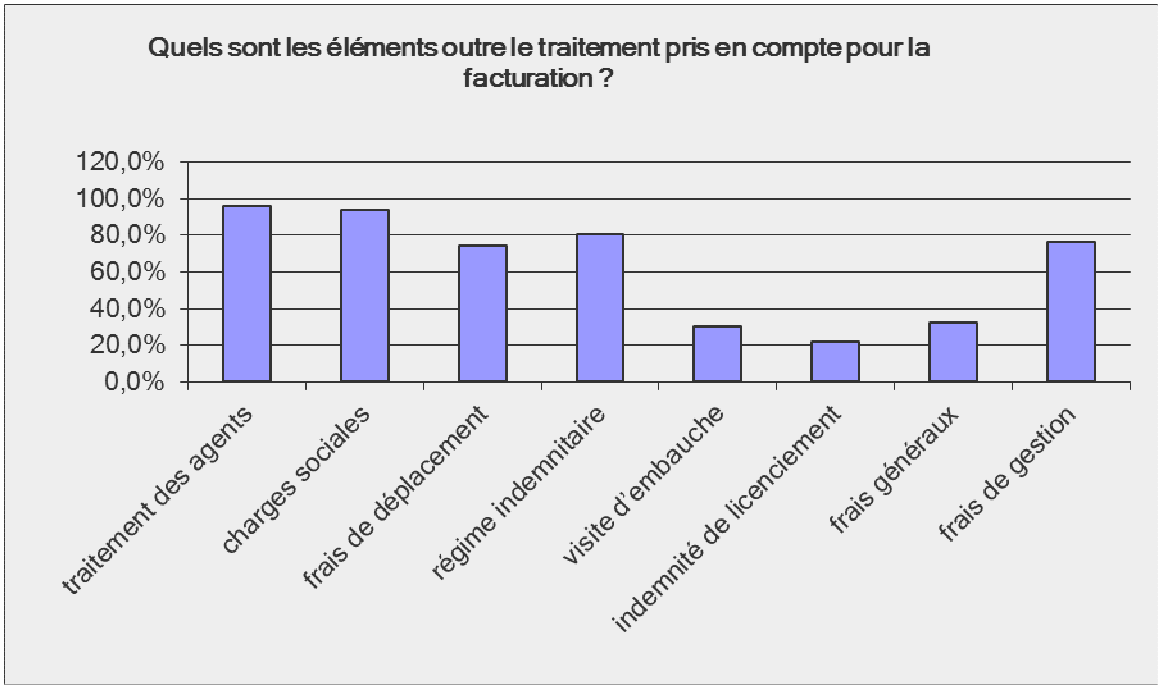
➢ ***Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?***

Base : 47 réponses

La mission de remplacement est quasi exclusivement financée par convention.



Les éléments pris en compte pour la facturation sont :

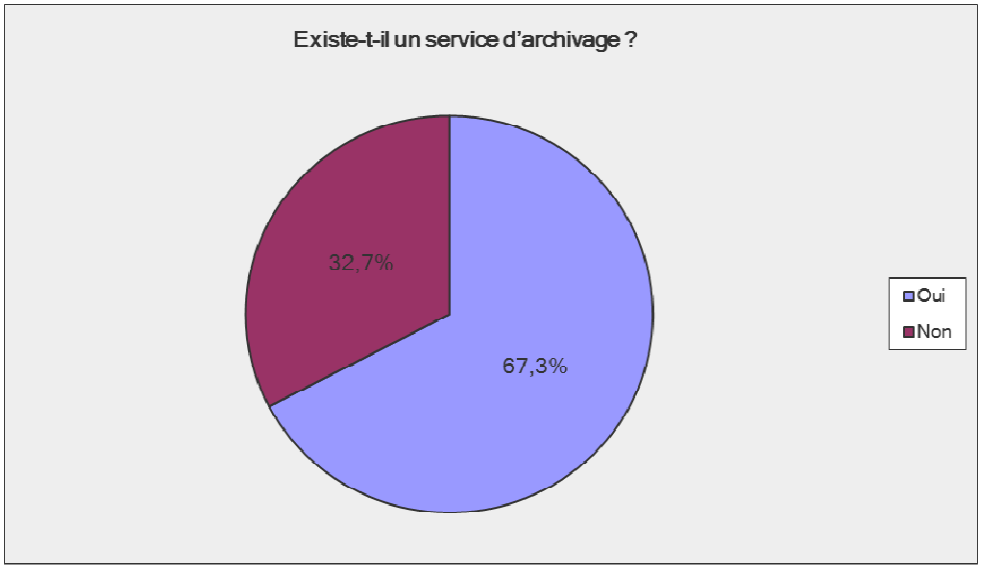


Outre le traitement et les charges, le régime indemnitaire et les frais de déplacement sont pris en considération. Des frais de gestion sont aussi imputés.

Archivage

➢ ***Existe-t-il un service d'archivage*** **?**

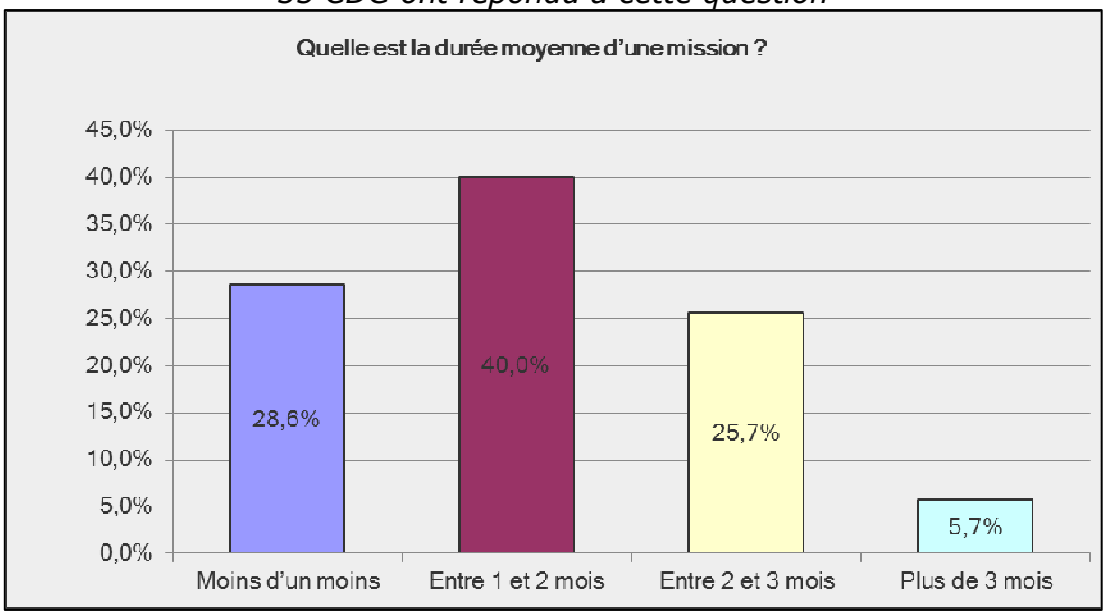
% des 58 CDG ayant répondu



Environ 67% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exercent la mission d'archivage. La mission continue de se développer dans les Centres de Gestion puisqu'en 2004, elle n'était exercée que par 34% des CDG et en 2011 par environ 57% des Centres.

➢ ***Quelle est la durée moyenne d'une mission*** **?**

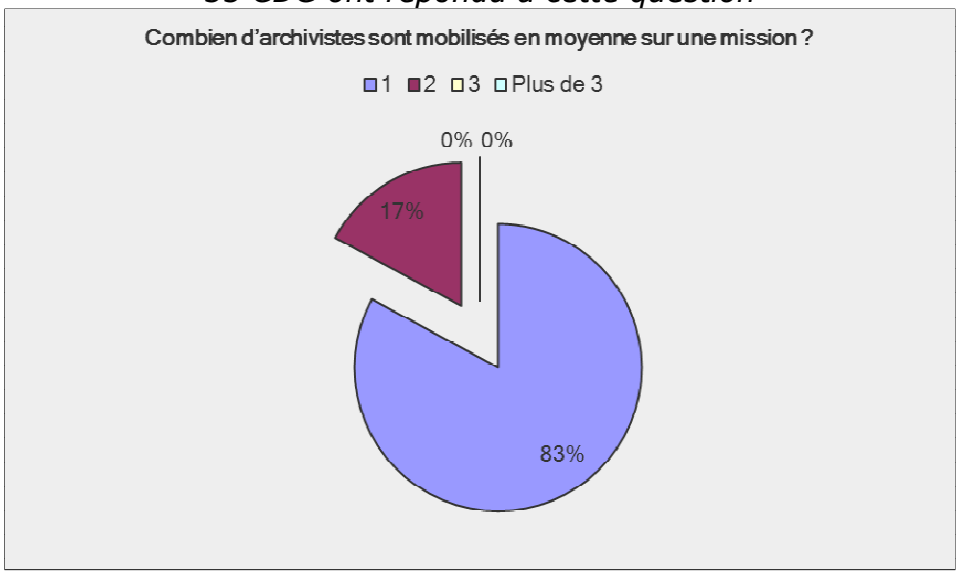
35 CDG ont répondu à cette question



La durée moyenne de la mission archivage est de moins d'un mois pour environ 29% des CDG ayant répondu et entre un et deux mois pour 40% d'entre eux. Il faut noter que l'archivage entre 2 et 3 mois progresse depuis 2011 : il est passé de 17,5% à 25,7% de CDG.

➢ ***Combien d'archivistes sont mobilisés en moyenne sur une mission ?***

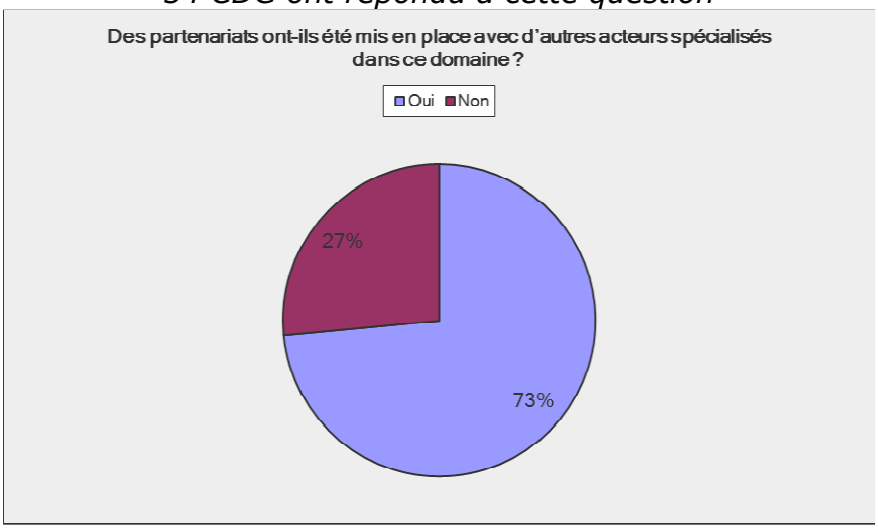
35 CDG ont répondu à cette question



Dans 83% des Centres de Gestion exerçant la mission, **un seul archiviste assure la mission** auprès des collectivités.

➢ ***Des partenariats ont-ils été mis en place avec d'autres acteurs spécialisés dans ce domaine ?***

34 CDG ont répondu à cette question

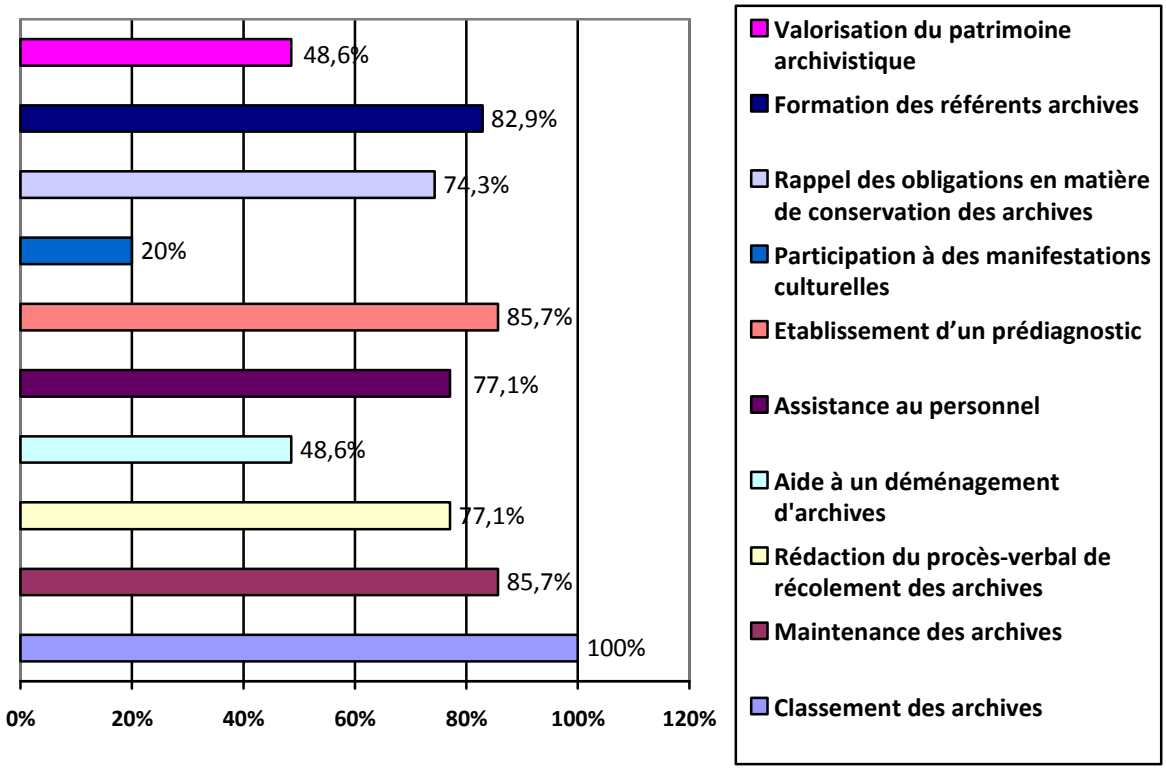


73% des Centres ayant répondu ont mis en place un partenariat avec des acteurs spécialisés dans le domaine de l'archivage.

Ces partenariats ont progressé depuis 2011 où il n'y avait que 66% des CDG qui en avaient conclu un. Les partenaires naturels des CDG en la matière sont les archives départementales.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées par le service ?***

Base : 35 réponses



La totalité des Centres qui proposent ce service réalisent le classement des archives. Plus de 85% d'entre eux proposent la maintenance des archives et établissent des pré-diagnostics. De même, plus de 70% des CDG ayant répondu rédigent le procès-verbal de récolement des archives, assistent le personnel, forment des référents archives, et rappellent aux collectivités leurs obligations en matière de conservation des documents.
Enfin environ 50% des Centres ayant répondu aident au déménagement des archives et font de la valorisation du patrimoine archivistique mais seulement 20% d'entre eux participent à des manifestations culturelles.

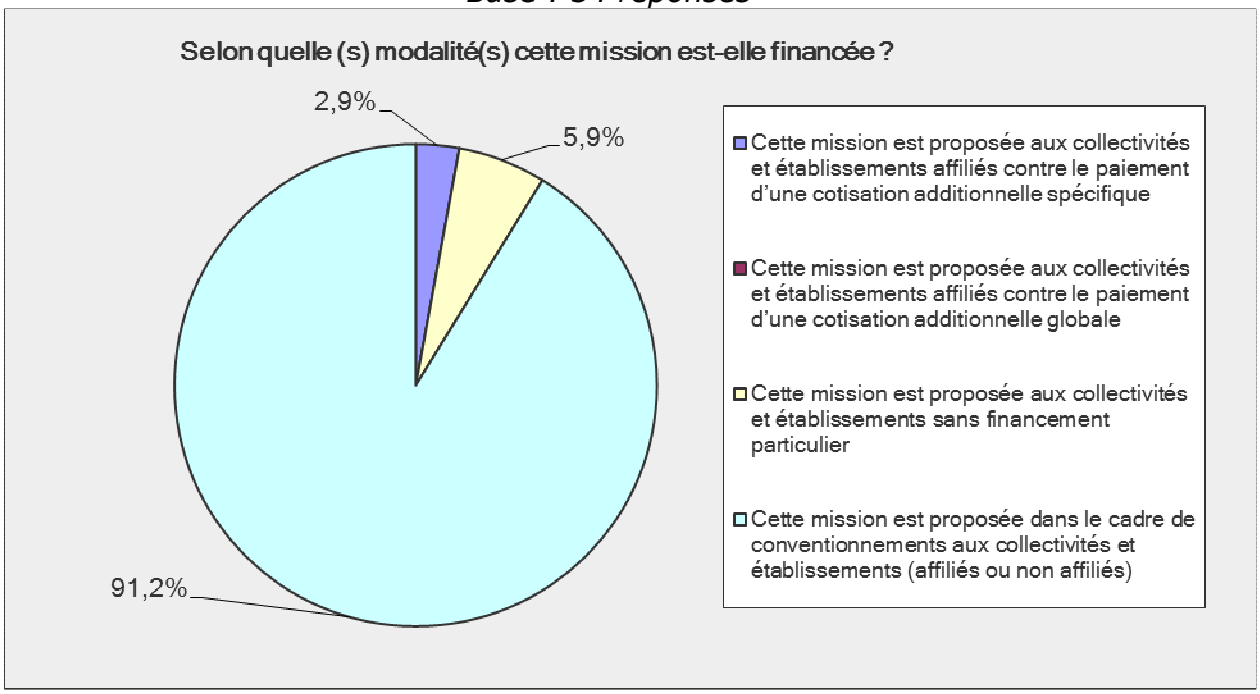
➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Comme en 2011, plus de 90% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Aucun Centre ne propose cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale.

Il faut également noter qu'environ 6% des CDG ayant répondu proposent cette mission sans financement particulier.

Base : 34 réponses



➢ ***Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s)*** ***?***

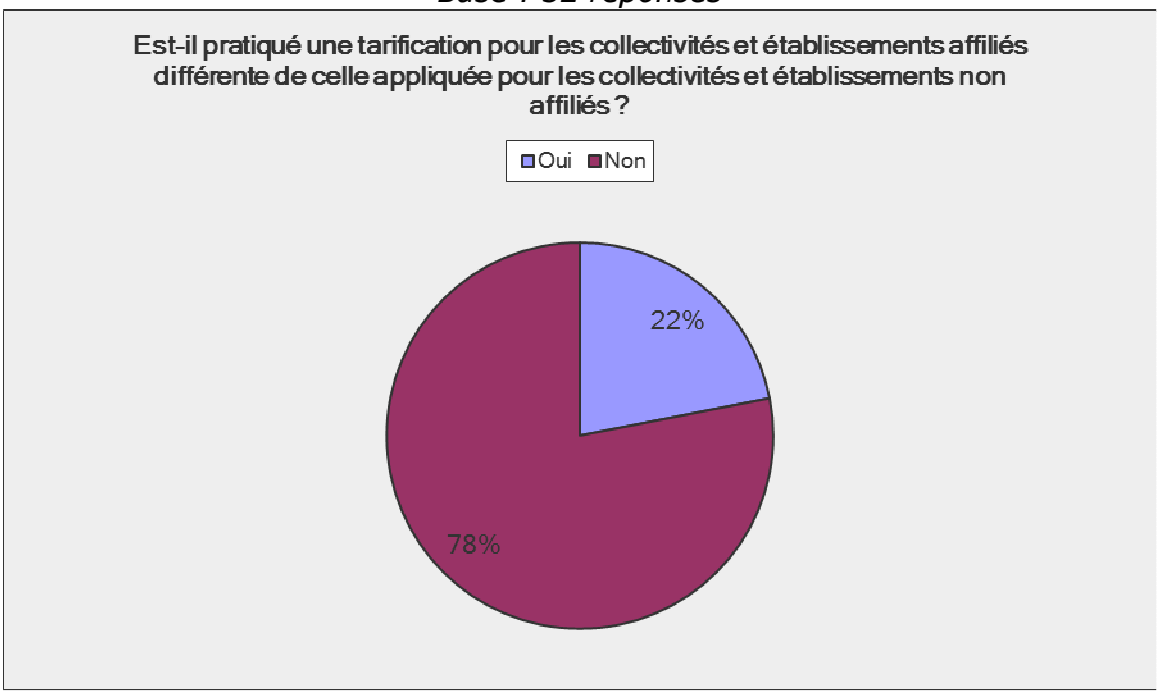
Base : 31 réponses

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 214 €. Ce tarif a progressé depuis 2011 où il était de 197 €.

Certains établissements pratiquent des tarifications différentes selon que la collectivité est affiliée ou non. Les différences dans les montants des tarifs pratiqués s'expliquent également par la diversité des prestations proposées par certains Centres. Plusieurs CDG facturent également les frais de déplacements.
Le tarif horaire moyen s'élève à environ 39,50 €, ce tarif a progressé depuis 2011 où il était à 36,35 €.

➢ ***Pratiquez-vous une tarification différente selon que la collectivité est affiliée ou non affiliée ?***

Base : 32 réponses

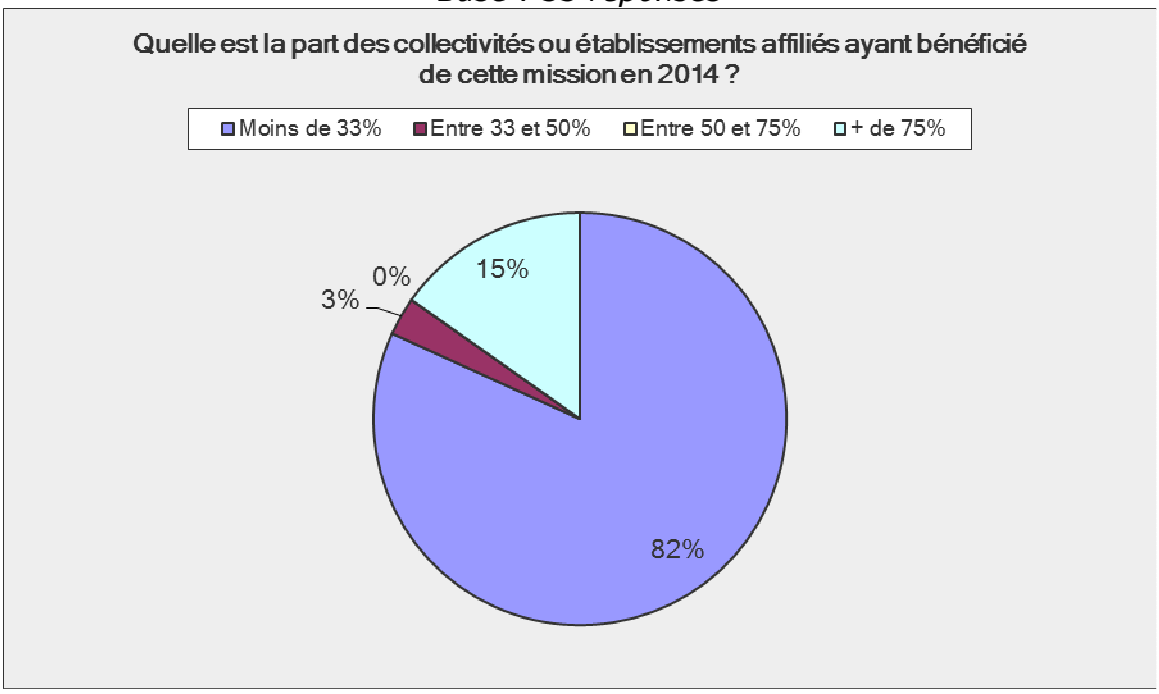


78% des CDG ayant répondu ne pratiquent **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.

➢ ***Quel est la part des collectivités ayant bénéficié de cette mission ?***

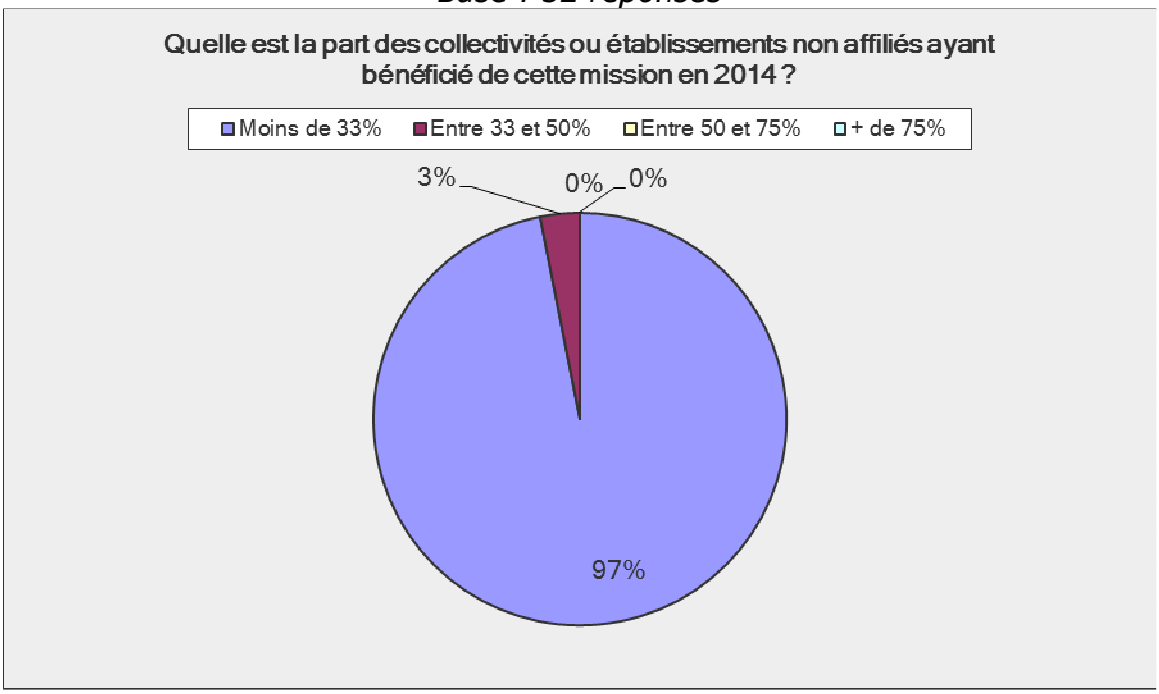
Pour les collectivités ou établissements affiliés :

Base : 33 réponses



Pour les collectivités ou établissements non affiliés :

Base : 32 réponses

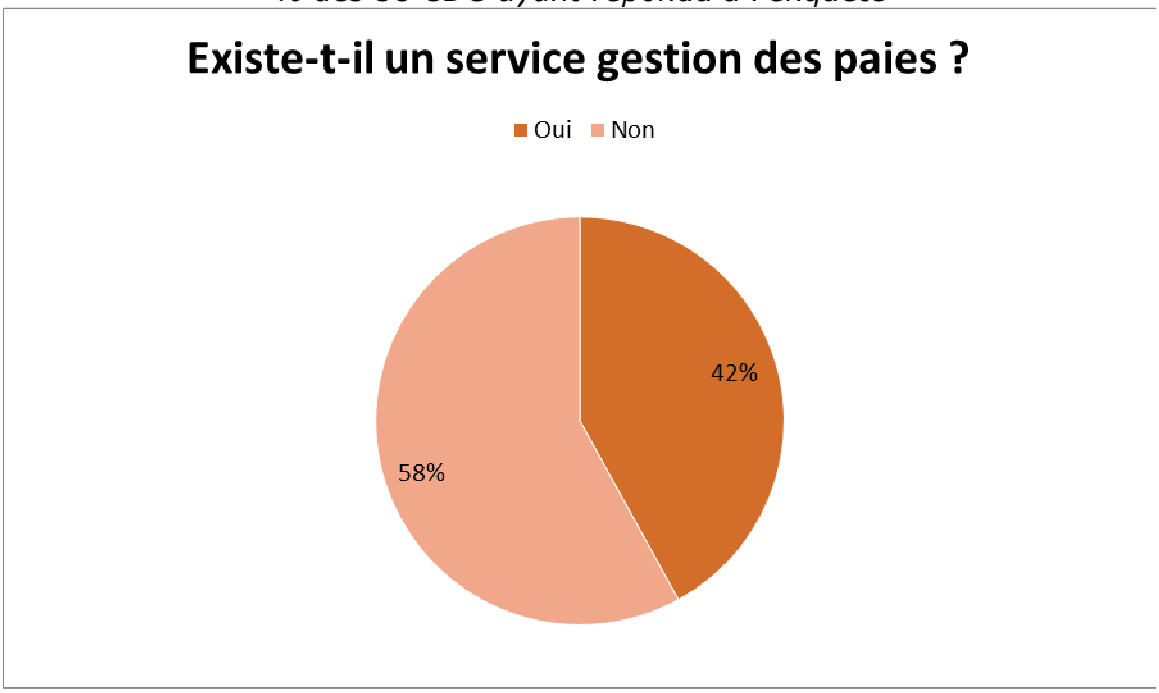


La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission archivage est largement inférieure à 33%. En 2004, le nombre de collectivités à bénéficier de cette mission était également relativement faible puisque uniquement 200 collectivités en moyenne sollicitaient le service. De même en 2011, dans plus de 70% des CDG il y avait moins de 20% de collectivités ou établissements, affiliés ou non, qui avaient recours au service archivage du Centre.

Gestion des paies

➢ ***Existe-t-il un service gestion des paies au sein de votre établissement ?***

% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête



42% Centres de Gestion ayant répondu proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels.

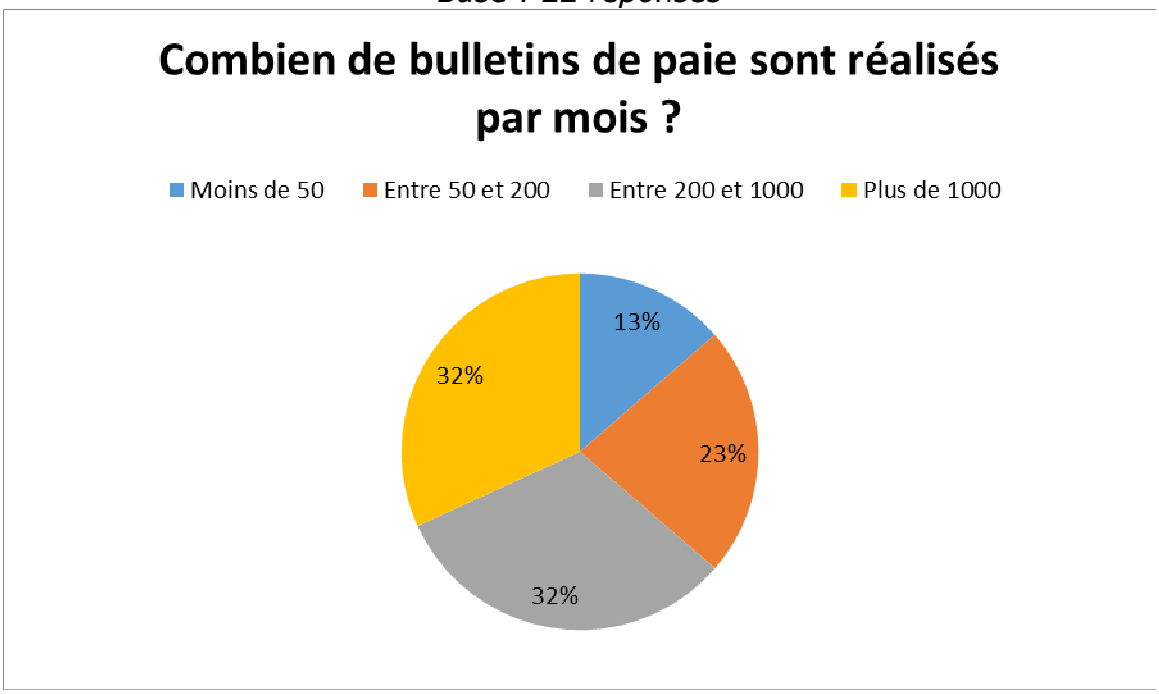
Ce service permet de décharger les collectivités des tâches complexes liées à l'établissement des paies et au calcul des cotisations (C.S.G., contribution de solidarité, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, régime indemnitaire...).

Cette mission a progressé dans les CDG, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004 et 38% en 2011.

➢ ***Combien éditez-vous de bulletins par mois ?***

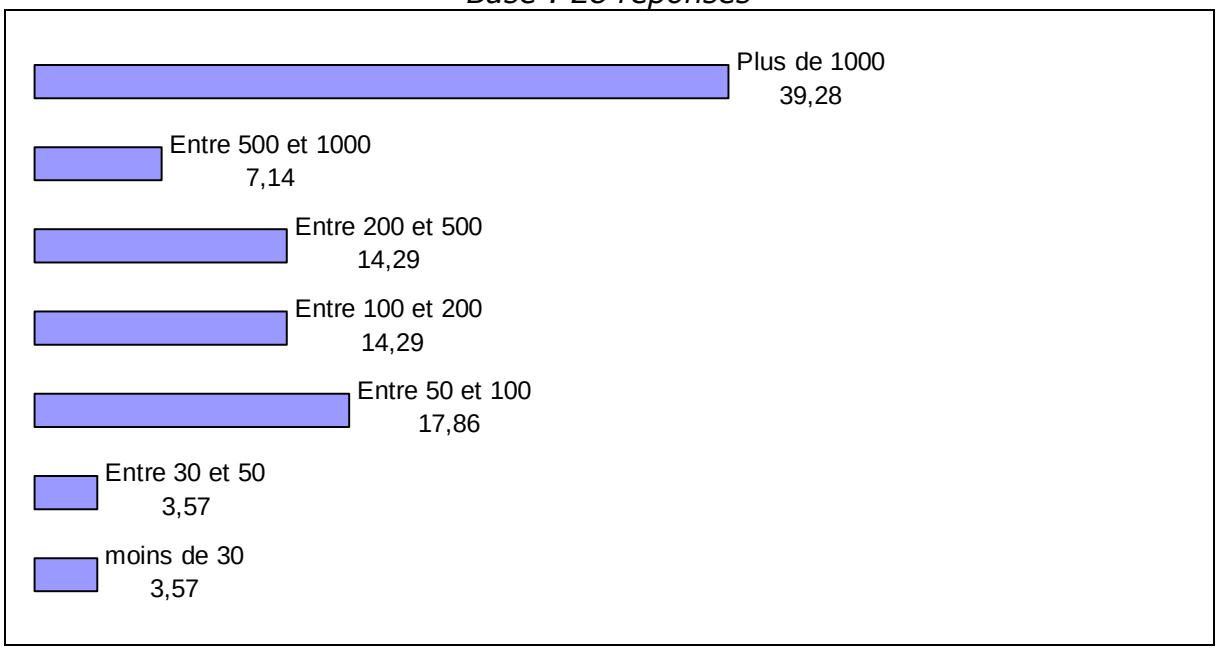
Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200 (32% des CDG réalisent plus de 1 000 bulletins par mois et 32% des CDG réalisent entre 200 et 1 000 bulletins par mois). En 2011, les CDG indiquaient une activité d'environ 500 bulletins par mois en moyenne contre plus de 1500 en 2004 mais pour un nombre de Centres plus restreint.

Base : 22 réponses



NOMBRE DE BULLETIN DE PAIE PAR MOIS EN 2011

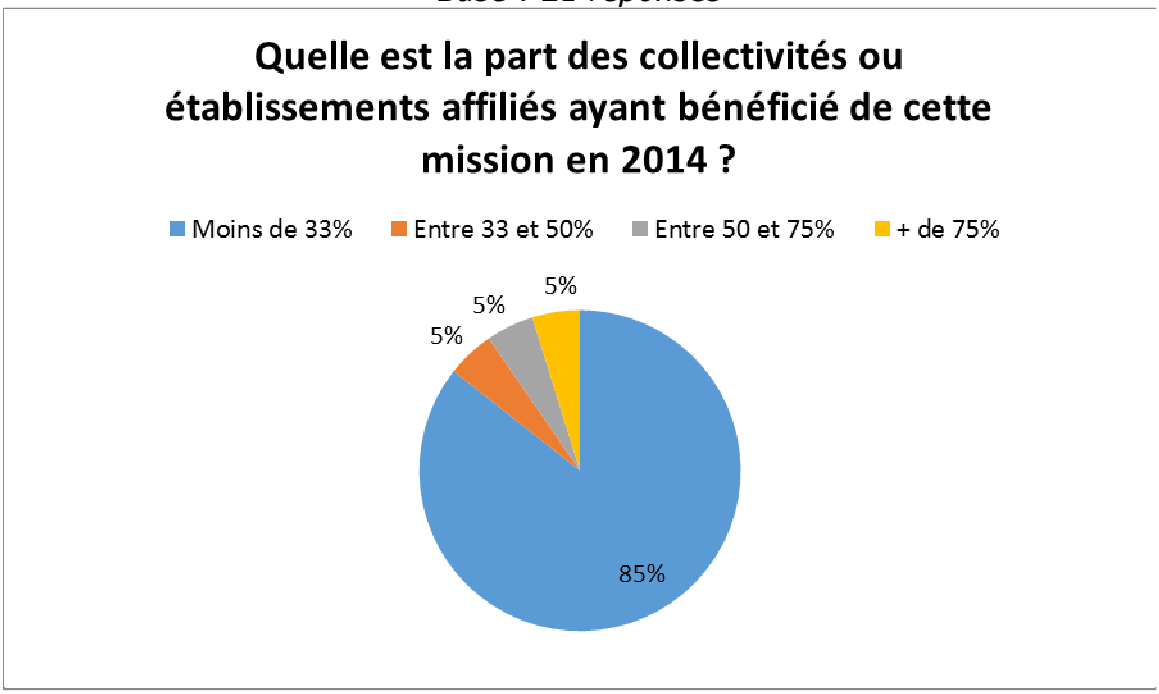
Base : 28 réponses



➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant du service « gestion des paies » ?***

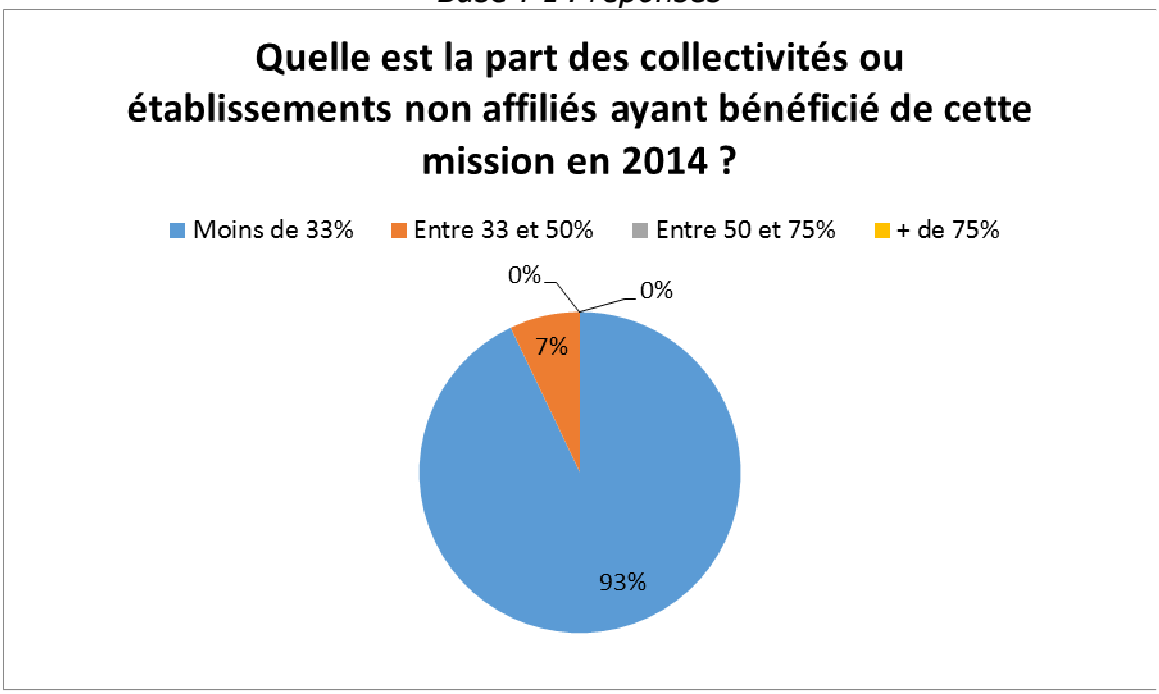
Pour les collectivités ou établissements affiliés :

Base : 21 réponses



Pour les collectivités ou établissements non affiliés :

Base : 14 réponses



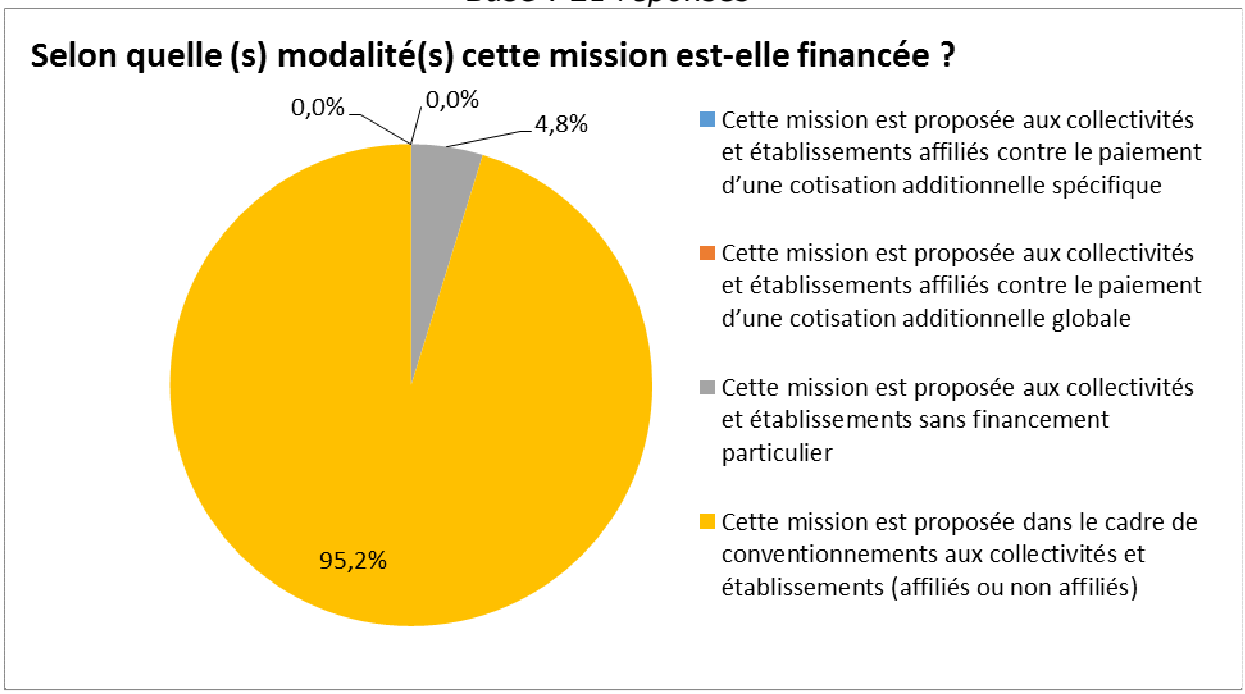
Tout comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » est peu importante puisque cette prestation ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne. Peu de collectivités adhèrent au service du fait du développement des outils et compétences informatiques dans les services RH plus intégrés.

➢ ***Quelles sont les modalités de financement de cette mission ?***

Dans près de 95% des Centres de Gestion ayant mis en œuvre ce service, **cette mission est financée au travers d'un conventionnement** avec les collectivités ou établissements concernés.

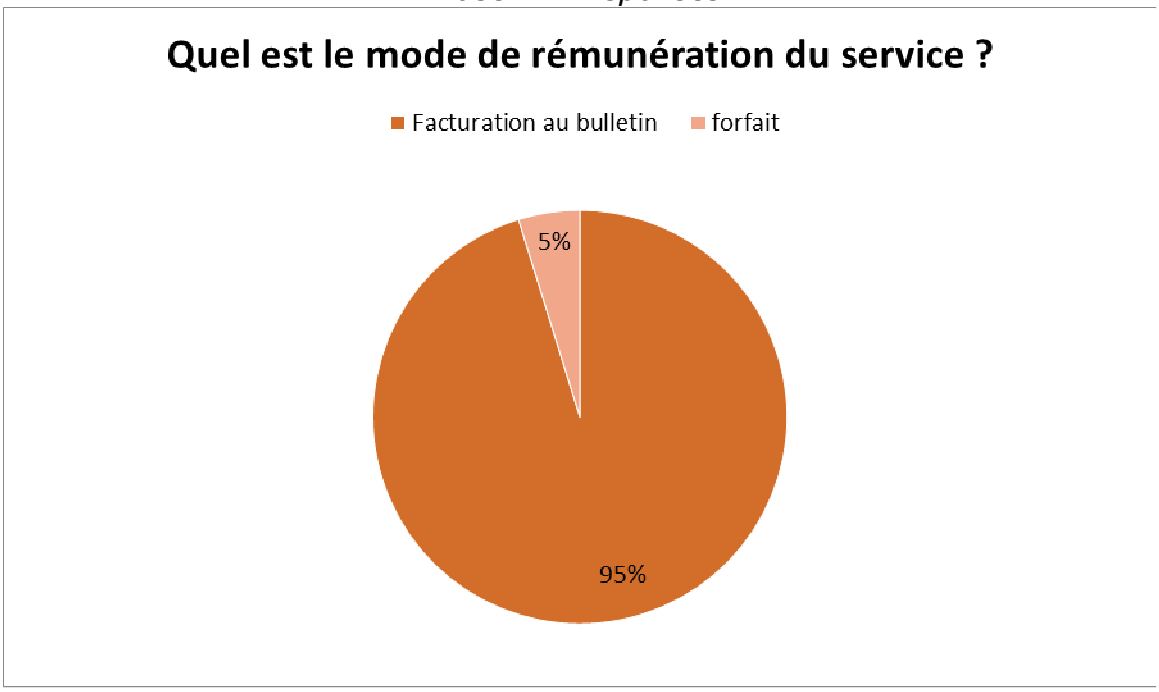
Dans aucun établissement, la confection des paies est financée par la cotisation additionnelle. Environ 5% des établissements proposent cette mission sans financement particulier.

Base : 21 réponses



➢ ***Quel est le mode de rémunération du service*** **?**

Base : 21 réponses



La grande majorité des Centres exerçant cette mission réalisent une facturation au bulletin.

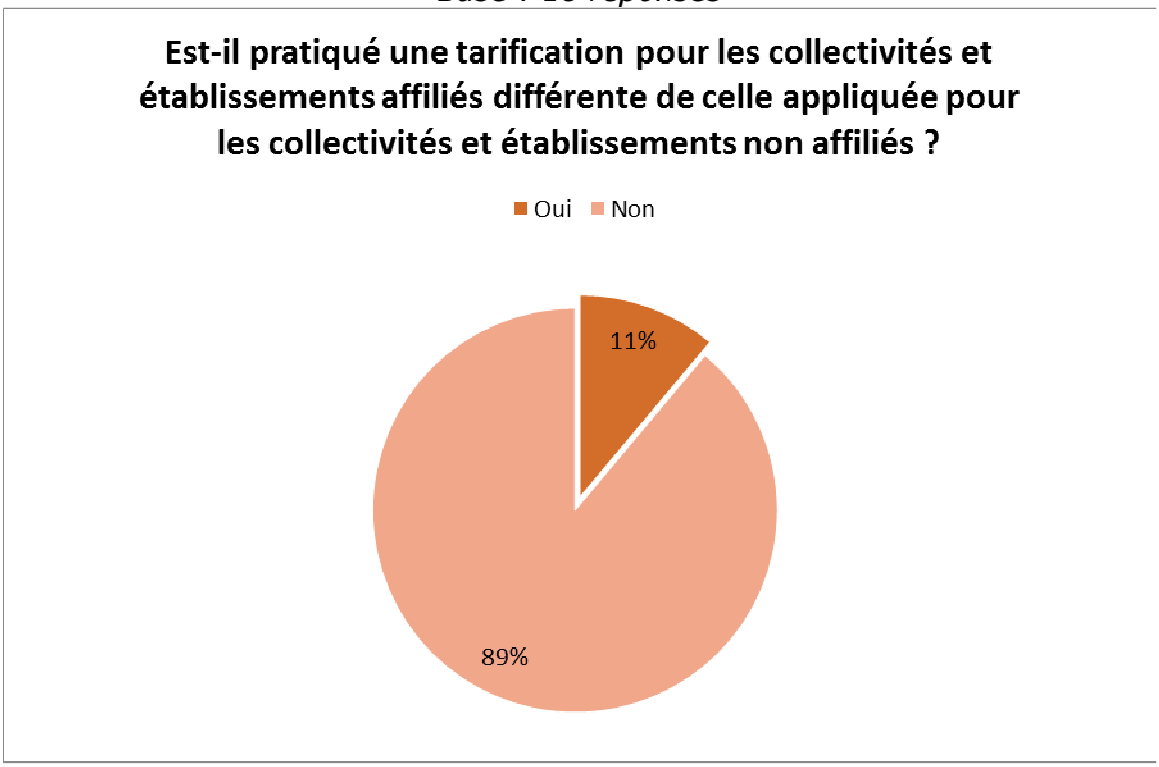
Le tarif par bulletin de paie pratiqué s'élève en moyenne à 5,85 €. Cette tarification est légèrement supérieure à celle observée en 2011 où le tarif moyen était de 5,38€. Le tarif varie entre 3 € et 15 €.

Certains Centres font également payer en plus un forfait d'adhésion ou création d'un dossier « agent » ou création d'un dossier « collectivité ». D'autres différencient le tarif pour les bulletins de salaire et les bulletins de salaire totalement dématérialisés. Un Centre indique facturer la réalisation de la DADS-U (Déclaration automatisée des données sociales unifiée) entre 300€ et 800€ en fonction du nombre d'agents.

Année de référence	**Facturation du bulletin de paie**			
2015	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	19	3 €	15 €	5,85 €
2011	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	17	2 €	7,5 €	5,38 €
2004	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	13	3,35€	5,8€	4,69€

➢ ***Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?***

Base : 18 réponses

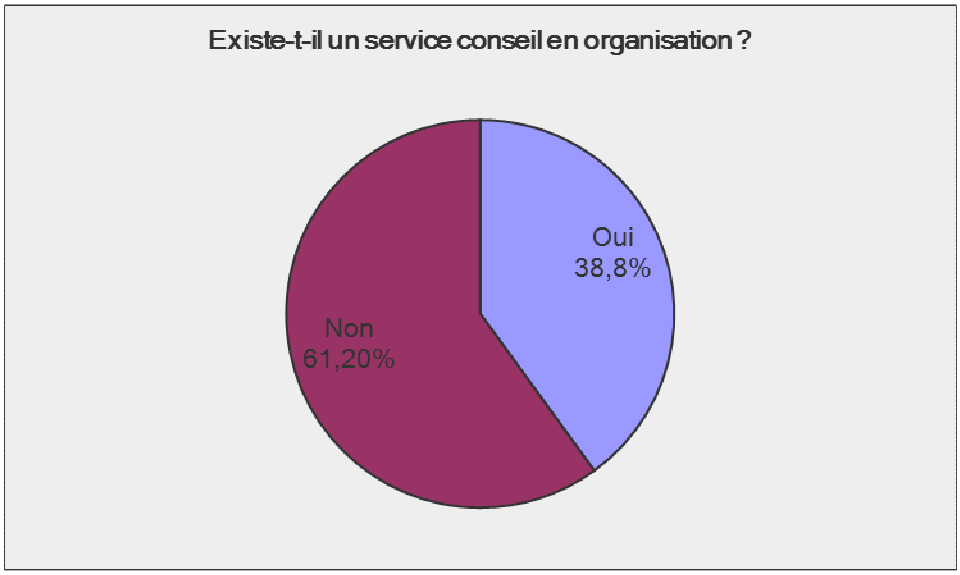


Dans la majorité des Centres il n'y a **pas de tarification différente** entre les collectivités et établissements affiliés et les non affiliés.

Conseil en organisation

➢ ***Avez-vous mis en place un service de conseil en organisation au sein de votre établissement ?***

Base : 58 réponses



Près de 40% des CDG réalisent des missions d'audits et d'études d'organisation. Cette proportion est stable par rapport à l'enquête de 2011.

L'accroissement des compétences, la multiplicité et la complexité de certains textes juridiques amènent les collectivités à faire appel de manière croissante à l'expertise des Centres de Gestion.

➢ ***Quels sont les objets principaux des audits et études pour lesquels votre Centre est sollicité par les collectivités ?***

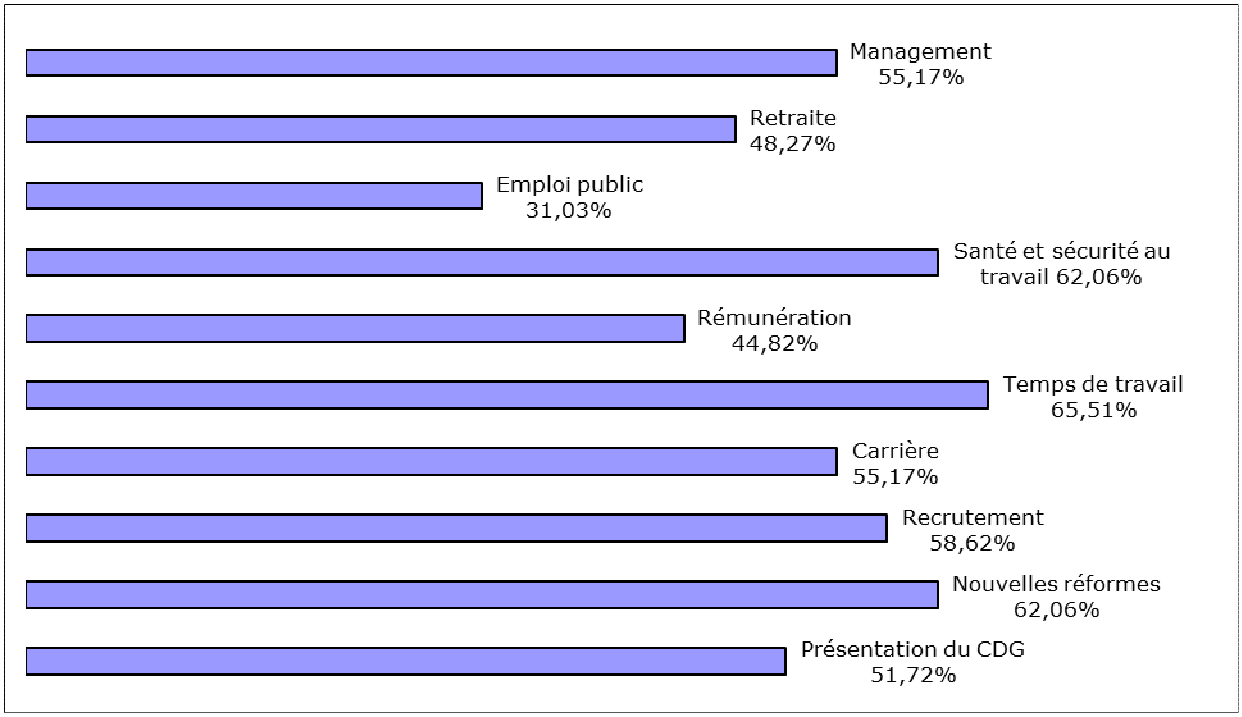
Base : 22 réponses

La nature des études qui sont confiées aux CDG a sensiblement évolué par rapport à 2011. Alors que la majeure partie des études portaient alors sur la santé et sécurité ainsi que sur le temps de travail, **82% des missions de conseil concernent aujourd'hui la réorganisation des services**. Cela démontre l'expertise reconnue aux CDG en matière de **gestion prospective des ressources humaines** et le rôle que leur attribuent les employeurs publics locaux comme **tiers de confiance.**

Quels sont les objets principaux des audits et études pour lesquels votre Centre est sollicité par les collectivités ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
Présentation du CDG et de ses missions	54,5%	12
Nouvelles réformes	50,0%	11
Recrutement	**68,2%**	15
Carrière	50,0%	11
Temps de travail	45,5%	10
Rémunération	54,5%	12
Santé sécurité au travail	40,9%	9
Emploi public	22,7%	5
Retraite	22,7%	5
Management	**59,1%**	13
Réorganisation des services	**81,8%**	18
Mutualisation	54,5%	12
Reclassement/Maintien dans l'emploi	54,5%	12
Nombre de centres ayant répondu		**22**

Parmi les autres missions pour lesquelles les CDG sont sollicités, sont principalement cités :
- le recrutement
- la rémunération
- la mutualisation
- la problématique du maintien dans l'emploi.

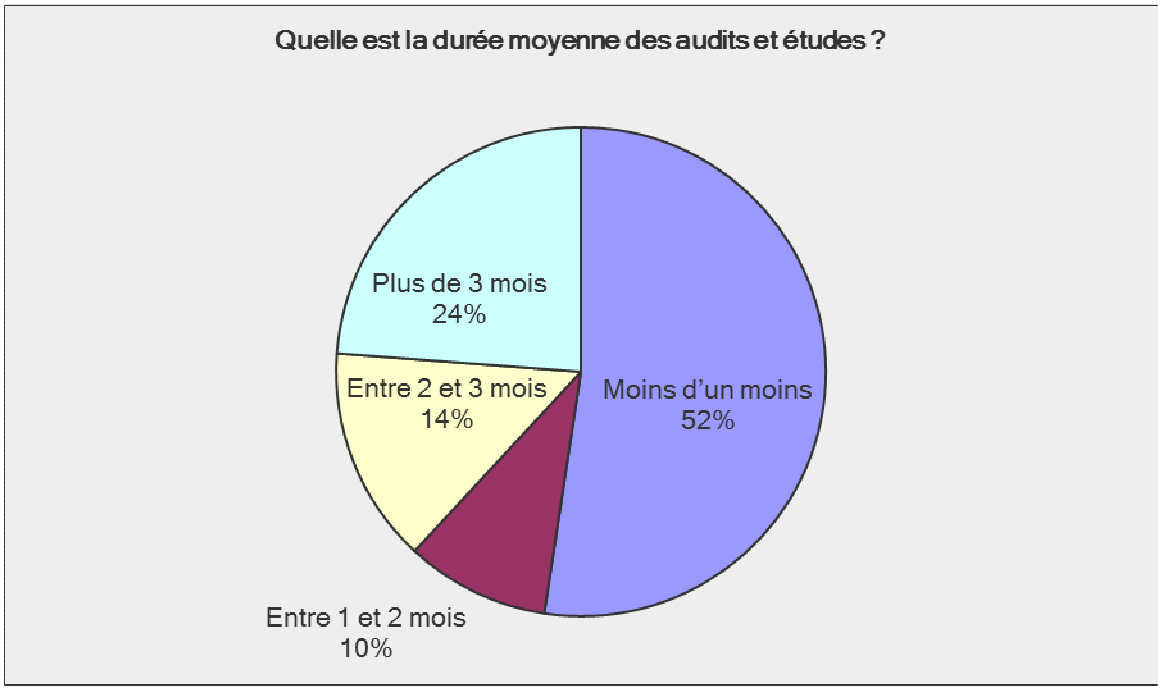
Pour mémoire, voici quels étaient les principaux domaines d'intervention des CDG en 2011 :



Base : 29 réponses

➢ ***Quelle est la durée moyenne des audits ?***

Base : 22 réponses



De manière générale, la durée des études est à 52% inférieure à un mois. Cependant, pour 24% des audits et études leur durée est supérieure à trois mois.

➢ ***Quelles actions sont mises en œuvre pour réaliser cette mission ?***

Base : 21 réponses

Quelles actions sont mises en œuvre pour réaliser cette mission ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
consultation des élus	**85,7%**	18
consultation des agents	76,2%	16
consultation des instances paritaires	33,3%	7
constitution de comités de pilotage	52,4%	11
collaboration avec les équipes des collectivités	76,2%	16
élaboration de diagnostic et d'état des lieux	**95,2%**	20
définition et présentation de préconisations	**85,7%**	18
constitution de guides méthodologiques	61,9%	13
élaboration d'une boite à outils RH	47,6%	10
rédaction d'actes juridiques	33,3%	7
rédaction de rapports	66,7%	14
Nombre de Centres ayant répondu		**21**

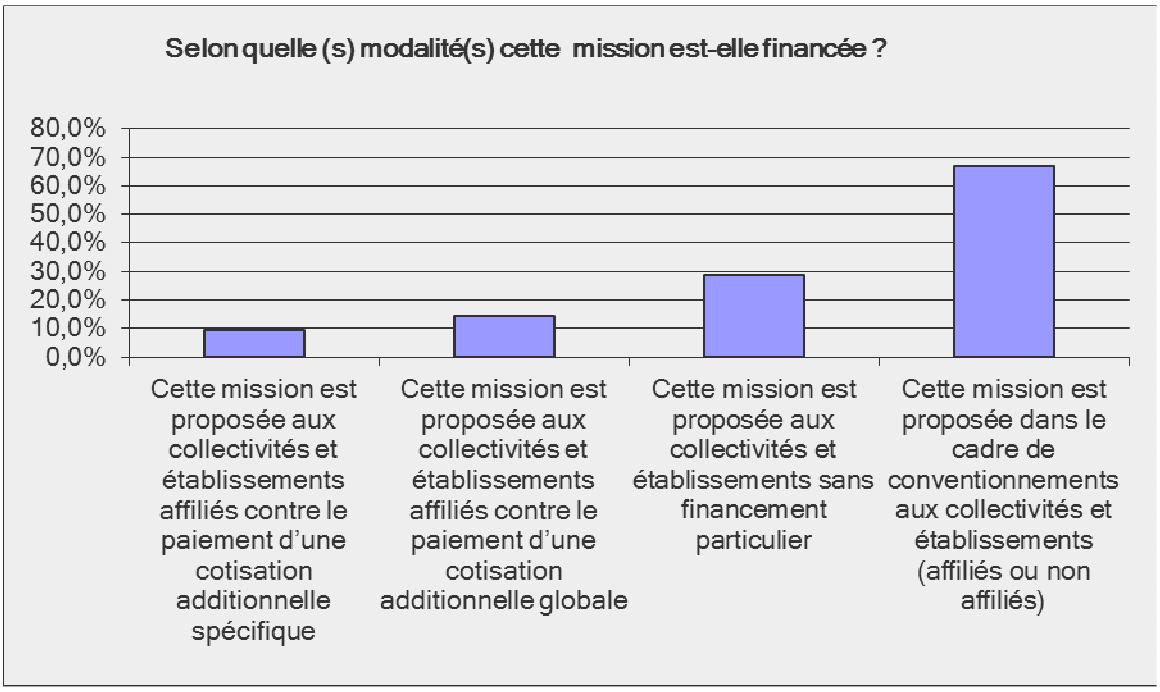
Les principales actions mises en œuvre dans le cadre d'audits et/ou d'études d'organisation consistent à élaborer des diagnostics (95,2%), à présenter des préconisations et à consulter les élus (85,7%).

Dans 76,2% des cas, les CDG réalisent une consultation des agents des collectivités.

➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Pour les Centres de Gestion ayant répondu, le conventionnement constitue le mode de financement principal de cette mission (70%).
Ce mode de financement sur une mission ponctuelle semble particulièrement adapté.

Un certain nombre de remarques ont été faites:
- Des conseils peuvent être donnés aux collectivités qui le demandent sans que cela donne lieu à un financement particulier
- Au titre de la cotisation additionnelle, des conseils restreints peuvent être dispensés.



➢ ***Quel est le montant du (des) tarif(s) pratiqué(s) ?***

Base : 21 réponses

Sur la base d'un tarif à la journée, les Centres de Gestion ayant répondu pratiquent en moyenne une tarification de 400 € par jour d'intervention. Le montant pratiqué le plus haut étant de 700 € et le plus bas de 100 €.

Dans le cadre d'une tarification à l'heure, nous pouvons constater une tarification moyenne de 57 €, le montant pratiqué le plus haut étant de 82€ et le plus bas de 35 €.

Cette tarification peut également varier en fonction de la mission ou de la collectivité (affiliée ou non).

Ainsi, moins d'un tiers des CDG ayant répondu (27%) pratique une tarification différente selon que la collectivité soit affiliée ou non au Centre de Gestion, et ce, quel que soit le mode de facturation (à l'heure ou à la journée).

➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « audits et études d'organisation » ?***

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation de mission d'audits ou d'études d'organisation est inférieure à 33%.

Gestion des comptes-épargne temps

➢ ***Existe-t-il un service gestion des comptes épargne temps ?***

Base : 58 réponses

Aucun des CDG ayant répondu ne possède un service de gestion des comptes épargne temps.

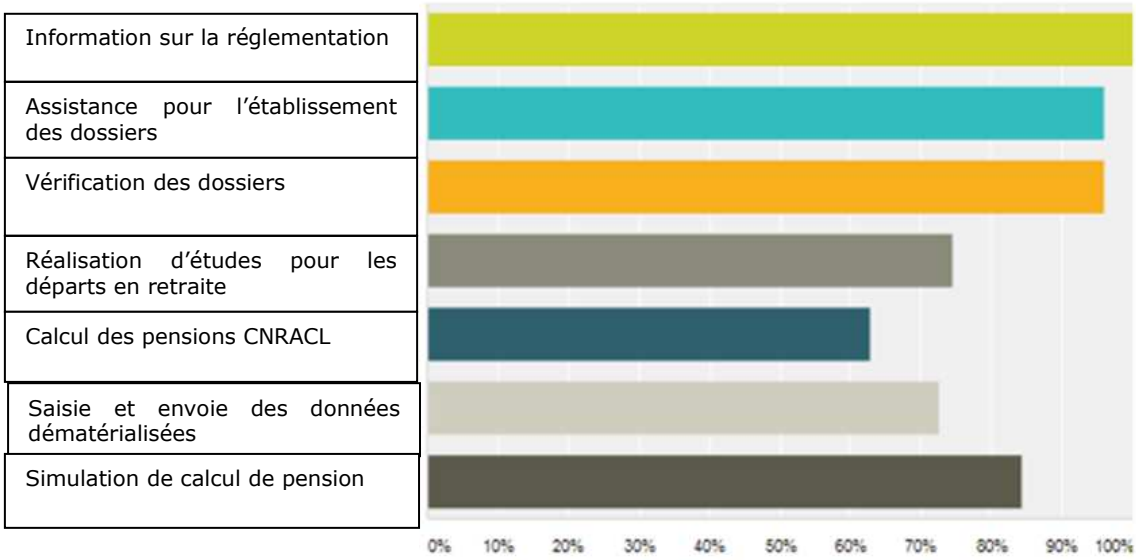
➢ ***Quelles sont les actions mises en œuvre par votre Centre pour accomplir cette mission ?***

Malgré, l'absence de service de gestion des comptes épargne temps, 1 CDG indique mettre en œuvre des actions de diffusion de notes d'information, l'élaboration d'un règlement interne d'utilisation du CET et la rédaction de modèles de procédures et d'imprimés.

CNRACL

➢ ***<u>En dehors de l'assistance à la fiabilisation des comptes de droit, quelles actions votre Centre met-il en œuvre dans le cadre de la mission « CNRACL »</u> ?***

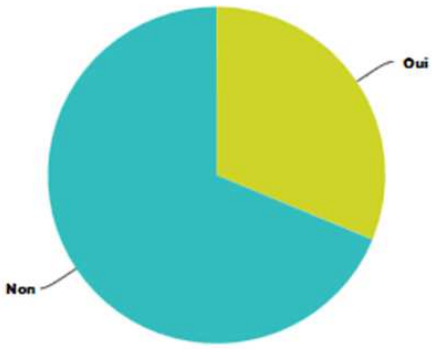
% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête



La mission « CNRACL » est quasi généralisée depuis une dizaine d'années. **Les CDG ayant répondu à l'enquête exercent la plupart des actions rentrant dans le champ de cette mission.**
L'ensemble des CDG ayant répondu met en œuvre une information sur la réglementation.
L'action la moins développée est le calcul des pensions CNRACL, 63% des CDG ayant répondu réalisent cependant cette action.

➢ ***<u>Cette prestation est-elle facturée aux collectivités</u> ?***

Base : 48 réponses



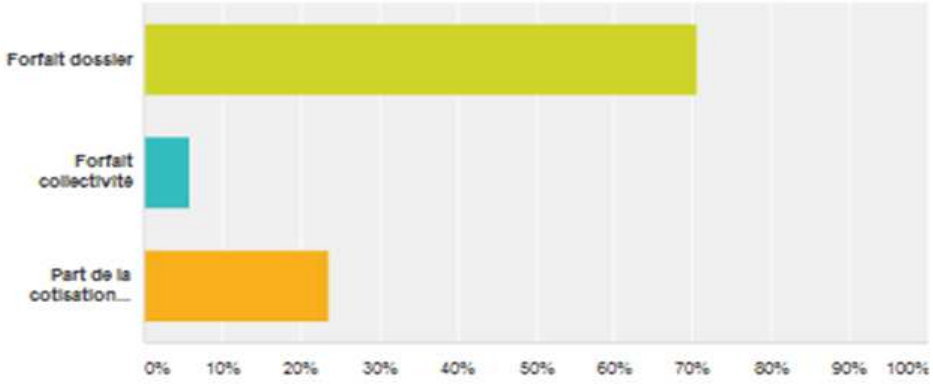
31% des CDG ayant répondu facturent en sus de la rémunération versée par la CNRACL une part de ce service aux collectivités.

➢ ***Quelles sont les modalités financières d'exercice de cette mission ?***

Base : 17 réponses

Le financement de cette mission s'inscrit pour 70% des CDG ayant répondu dans le cadre d'un conventionnement avec un tarif par dossier.

24% des CDG incluent le financement de cette mission dans la cotisation additionnelle. Seulement 6% des CDG appliquent un forfait collectivité.



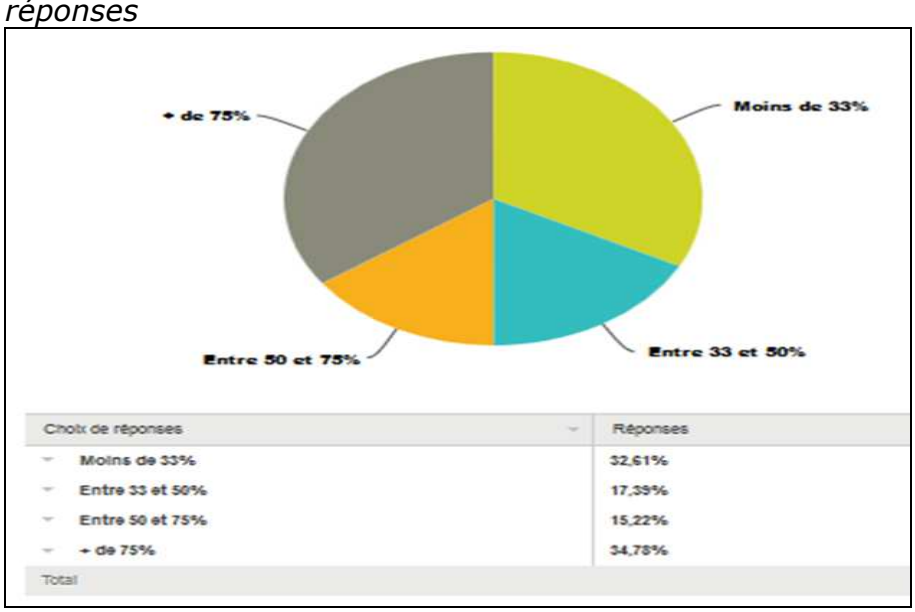
➢ ***Quelle est le tarif appliqué?***

Base : 11 réponses

Les tarifs sont variables en fonction de la prestation et des centres. Ils peuvent se situer entre 12€ et 55€, comme entre 55€ et 200€.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

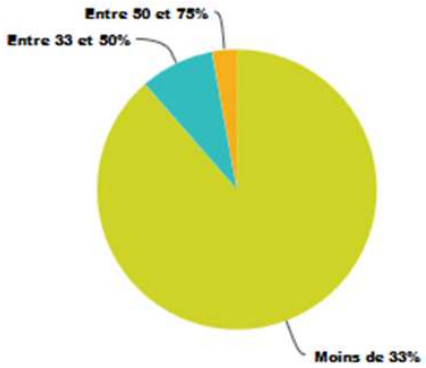
Base : 46 réponses



La part des collectivités ou établissement affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 varie. Pour un tiers des CDG ayant répondu, moins de 33% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission. À l'inverse, pour plus d'un tiers des répondants, plus de 75% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

Base : 35 réponses



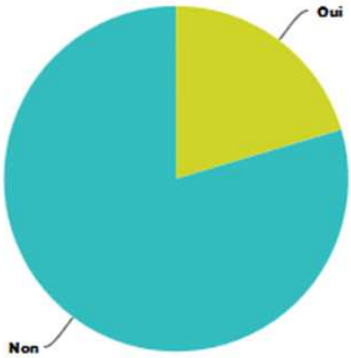
Choix de réponses	Réponses
Moins de 33%	88,57%
Entre 33 et 50%	8,57%
Entre 50 et 75%	2,86%
+ de 75%	0,00%
Total	

88% des CDG ayant répondu font bénéficier la mission « CNRACL » à moins de 33% des collectivités non affiliées.

Action sociale

➢ ***Exercez-vous la mission Action sociale ?***

Base : 49 réponses



Près de 80% des CDG ayant répondu n'exercent pas la mission « Action sociale ».

La loi de février 2007 fait obligation aux collectivités de mettre en œuvre des prestations d'action sociale à l'encontre de leurs agents.
Pourtant, le taux de CDG exerçant cette mission a diminué passant de 45.95% en 2011 à 19,30% en 2015.

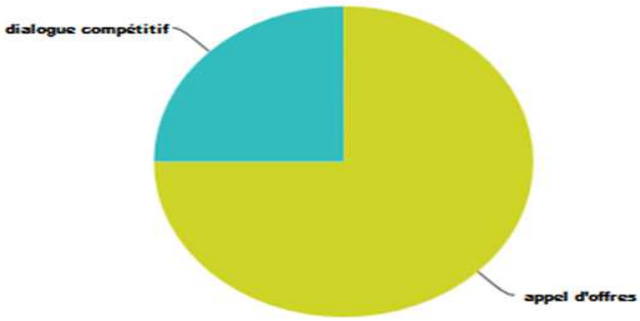
L'exercice de la mission « Action sociale » dans les Centres de Gestion reste relative. Elle pourrait laisser craindre une hétérogénéité des pratiques conduisant à des inégalités entre les agents.

➢ ***Sous quelle forme cette mission est-elle exercée ?***

Sur 10 CDG ayant répondu, 5 exercent cette mission sous la forme d'un contrat cadre.

➢ ***Si la mission est exercée au travers de la souscription d'un contrat cadre, quelle a été la procédure retenue pour la consultation ? ?***

Base : 4 réponses



La procédure retenue en cas de contrat cadre est majoritairement l'appel d'offres. 1 CDG a toutefois déclaré avoir eu recours au dialogue compétitif.

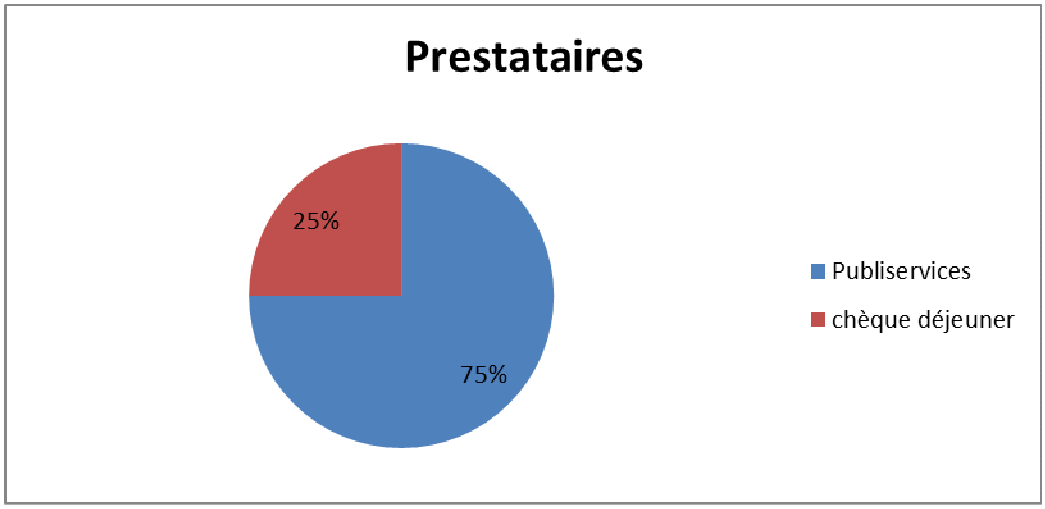
➢ ***Quel a été le nombre de soumissionnaires ?***

Base : 3 réponses

Parmi les Centres qui ont souscrit un contrat cadre, le nombre de soumissionnaires varie **entre 2 et 10 candidatures**.

➢ ***Quel(s) fut(furent) le (les) prestataires(s) retenu(s) ?***

Base : 4 réponses



Le prestataire avec lequel les CDG ont souscrit dans 75% des cas est Publiservices.

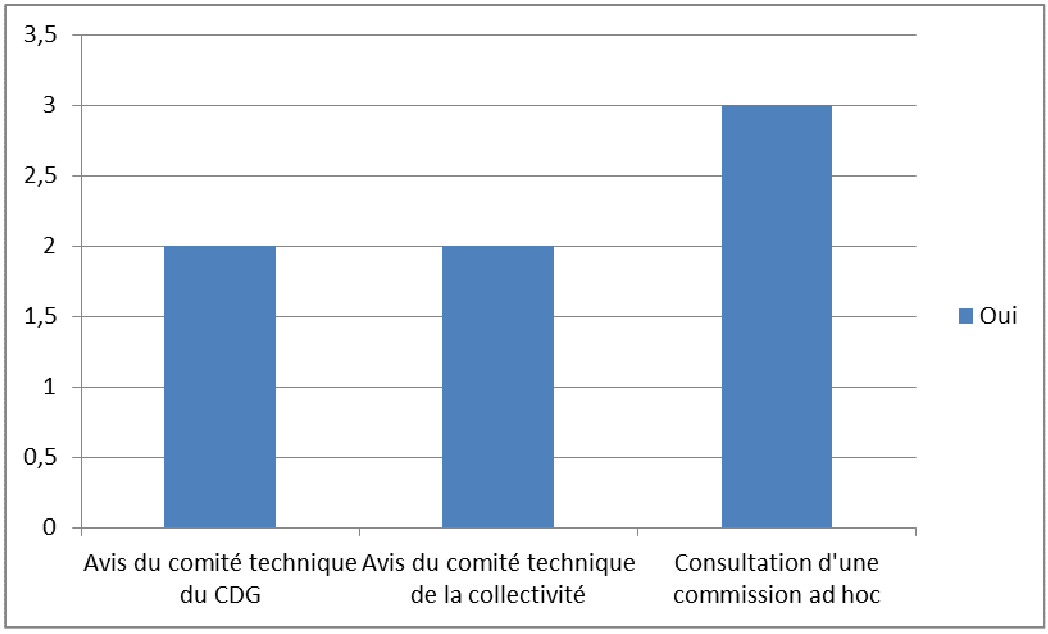
➢ ***Les collectivités ont-elles participé à l'élaboration du cahier des charges ?***

Base : 5 réponses

Sur l'ensemble des réponses, **60% des collectivités ont participé à l'élaboration du cahier des charges.**

➢ ***Les organisations syndicales ont-elles été consultées ?***

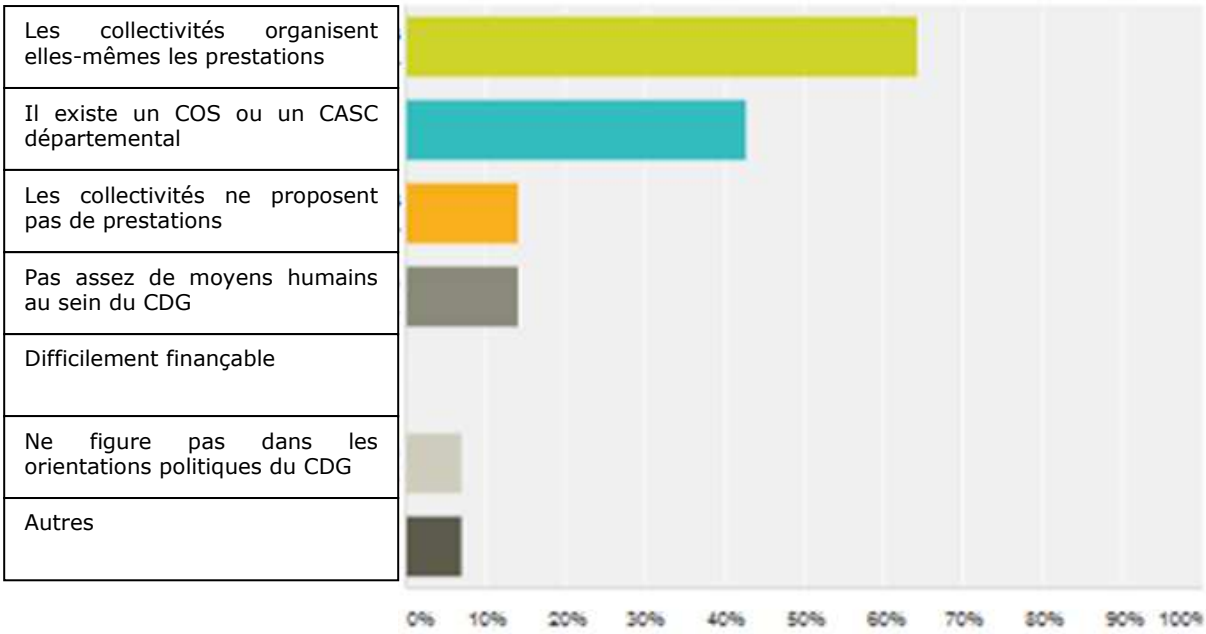
Base : 6 réponses



Les réponses des CDG sont partagées. Deux Centres ont déclaré avoir consulté leur propre comité technique, il en est de même pour le comité technique de la collectivité.
3 des CDG ayant répondu ont consulté une commission ad hoc.

➢ ***Si le CDG n'exerce pas cette mission quelles en sont les raisons ?***

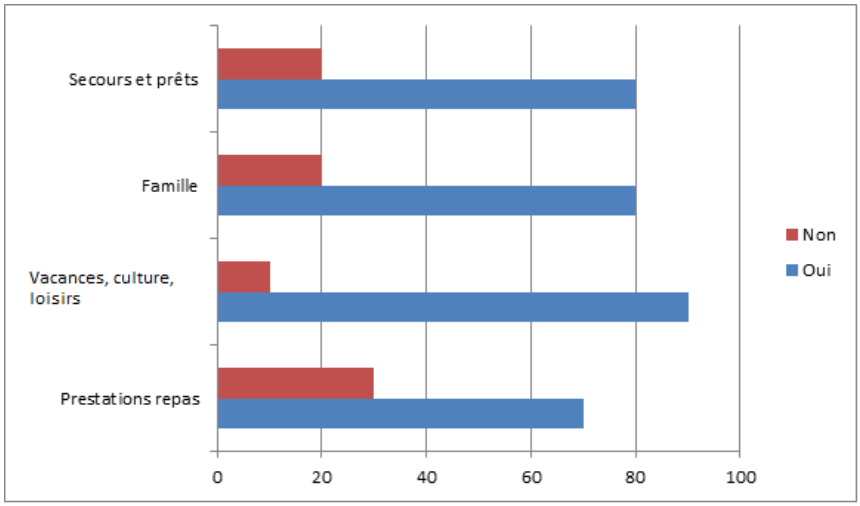
Base : 14 réponses



84% des CDG ayant répondu n'organisent pas cette mission car celle-ci est déjà mise en œuvre par les collectivités.
43% des CDG signalent également l'existence d'un COS ou un CASC départemental.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées*** ***?***

Base : 10 réponses



La prestation la plus proposée par les CDG est la prestation vacances-culture-loisirs qui est mise en œuvre par 9 CDG sur 10 ayant répondu. Cette prestation comprend les séjours familles et enfants, les chèques vacances, les manifestations sportives…

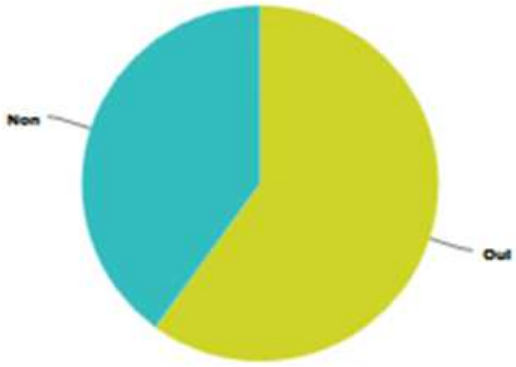
➢ ***Quel est le nombre d'agents concernés*** ***?***

Base : 5 réponses

	Nombre minimum constaté	**Nombre maximum constaté**	**Nombre moyen**
Nombre d'agents	300	12500	6265

➢ ***Les retraités bénéficient-ils de l'action sociale ?***

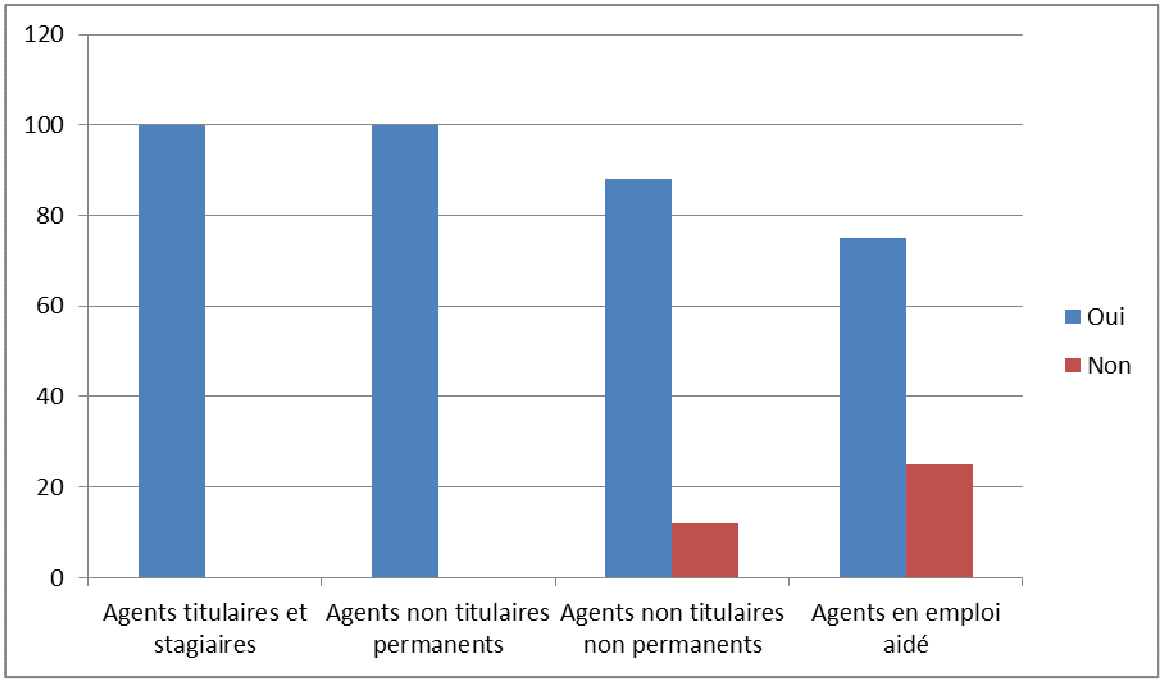
Base : 10 réponses



60% des CDG ayant répondu font bénéficier les retraités de l'action sociale.

➢ ***Selon le statut, à quel public les prestations ont-elles été délivrées ?***

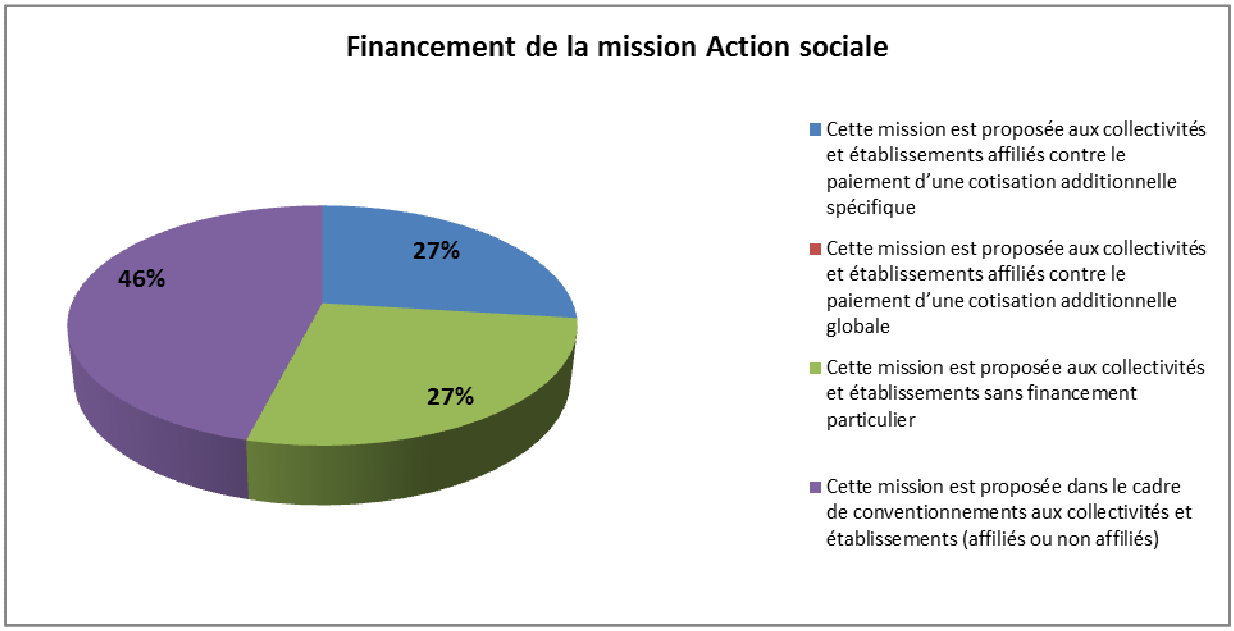
Base : 10 réponses



L'ensemble des CDG ayant répondu délivrent la prestation aux agents titulaires et stagiaires et aux agents non titulaires permanents.
En bénéficient également de manière générale pour les agents titulaires non permanents (88%) et les agents sur des emplois aidés (75%).

➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Base : 7 réponses



Pour près de la moitié des CDG ayant répondu, le financement de la mission « Action sociale » est basé sur une convention avec les collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés).
Une part importante de CDG finance cette mission sur la base d'une cotisation additionnelle spécifique ou sans financement spécifique.
Aucun des CDG ayant répondu ne finance cette mission par le paiement d'une cotisation additionnelle globale.

➢ ***Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?***

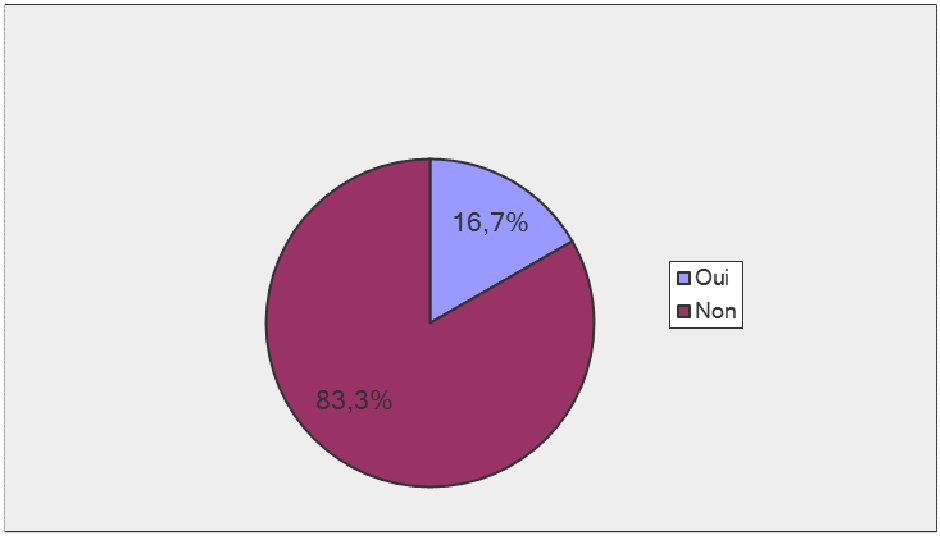
Base : 4 réponses

Les pratiques constatées sont variées :

- Gratuit
- 0,85% de la masse salariale N-1
- 26€ par an et par agent
- Echelle graduelle des montants allant de 150€ pour les collectivités de moins de 11 agents à 3 500€ pour les collectivités de plus de 1 000 agents.

➢ ***Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ? ?***

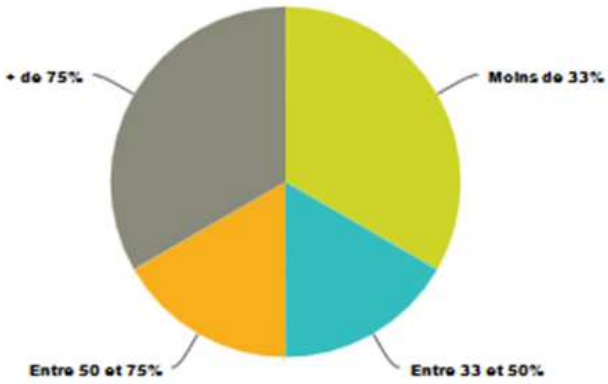
Base : 6 réponses



Sur 6 CDG ayant répondu, seul 1 CDG pratique une tarification différente entre collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

Base : 8 réponses



La part des collectivités ou établissement affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 varie. Pour un tiers des CDG ayant répondu, moins de 33% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission. À l'inverse, pour un tiers des répondants, plus de 75% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission.

➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014</u> ?***

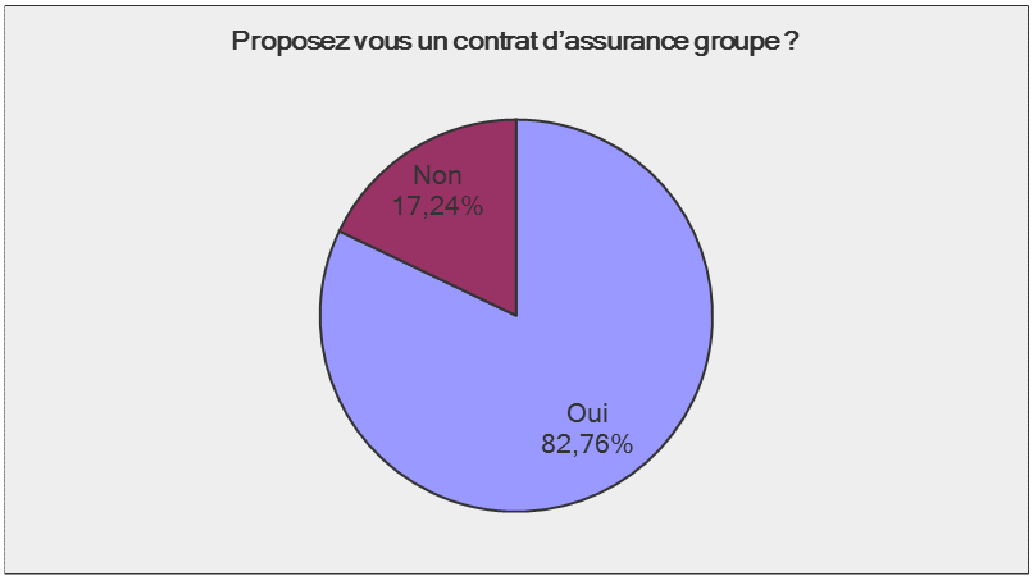
Base : 6 réponses

Pour l'ensemble des répondants, moins de 33% des collectivités non affiliées ont bénéficié de cette mission. La majorité des moyennes et grandes collectivités proposent déjà en interne des prestations d'action sociale à leurs agents.

Contrat d'assurance groupe

➢ ***Exercez-vous cette mission*** ***?***

% des 58 CDG ayant répondu à la question



Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (82,76%). Ce chiffre est légèrement inférieur à celui observé en 2011 (88%).

➢ ***A quel(s) organisme(s) avez-vous recours pour proposer aux collectivités et établissements ce contrat d'assurance*** ***?***

Base : 46 réponses

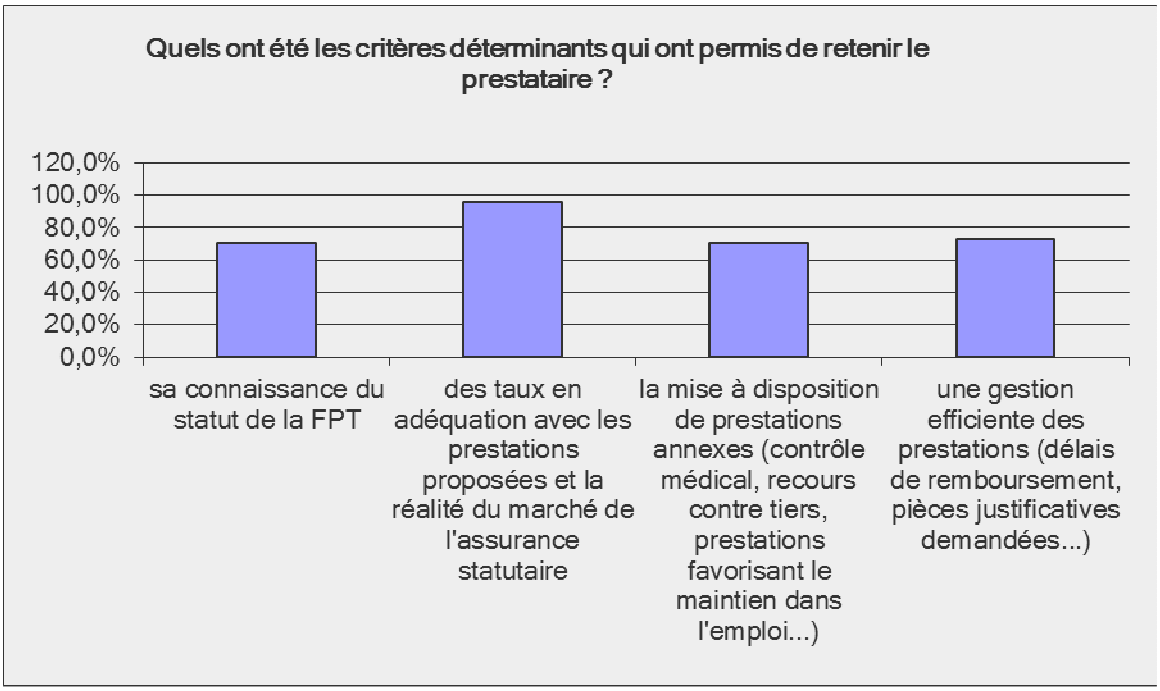
Tout comme en 2011, la principale compagnie d'assurance statutaire est la CNP : près de 86 % des Centres de Gestion proposant un contrat groupe y ont recours directement ou par le biais d'un courtier.

Les deux courtiers auxquels les Centres de Gestion ont majoritairement recours afin de proposer un contrat d'assurance groupe aux collectivités et établissements de leur ressort sont Sofaxis-Sofcap et Gras-Savoye.

Cependant, certains Centres ont eu recours à d'autres compagnies d'assurance (Axa, Allianz, Groupama).

➢ ***Quels sont les critères de choix du prestataire ?***

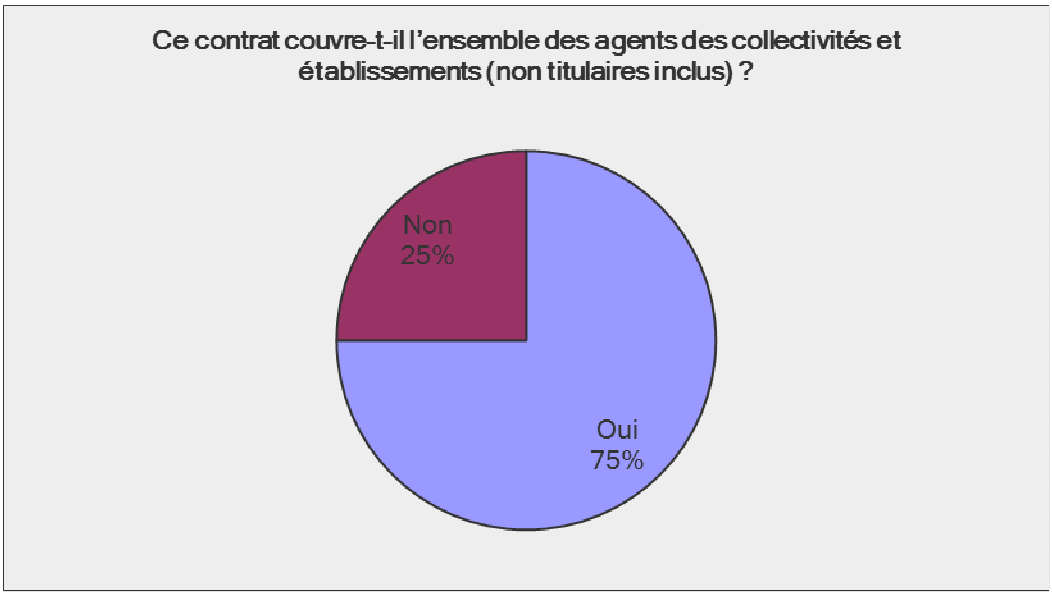
Base : 45 réponses



Dans tous les cas, c'est l'adéquation du taux avec les garanties qui est examinée en priorité.

➢ ***Ce contrat couvre-t-il l'ensemble des agents ?***

Base : 45 réponses



En 2014, **75% des Centres** ayant répondu prennent en charge l'ensemble des agents des collectivités adhérentes au contrat, non titulaires inclus (70% en 2011).

Depuis des années, l'augmentation constante du taux d'absentéisme au sein des collectivités est une des principales explications à cet accroissement du nombre d'agents couverts.

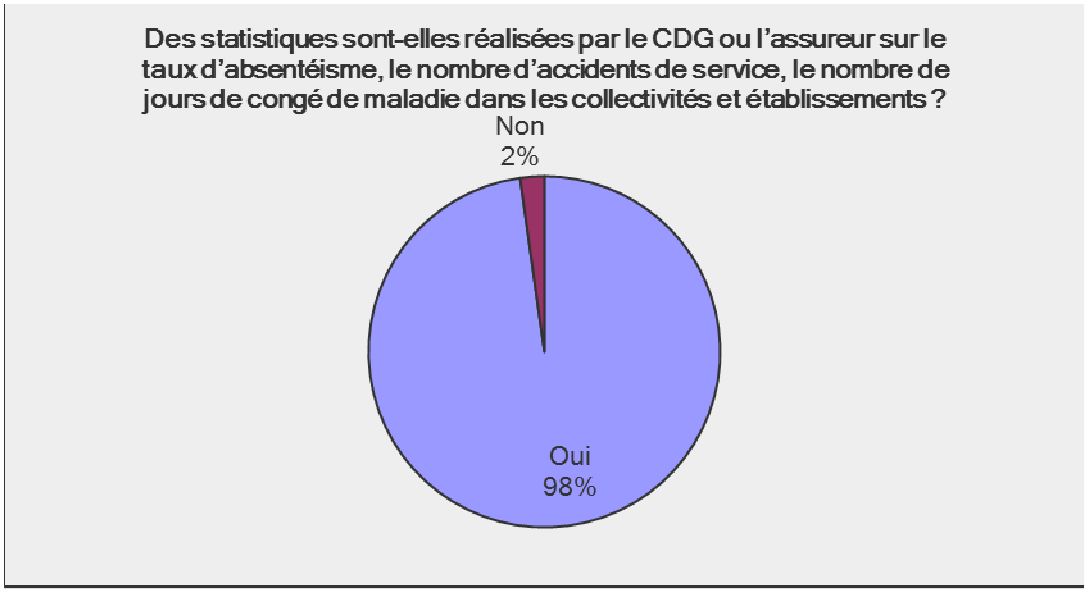
➢ ***Quelles sont les risques couverts par les contrats ?***

Base : 45 réponses

Quels sont les principaux éléments couverts par l'assurance ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
Accident du travail	100,0%	45
Maladie ordinaire	97,8%	44
Longue maladie	100,0%	45
Maladie de longue durée	97,8%	44
Mi-temps thérapeutique	88,9%	40
Disponibilité d'office	71,1%	32
Maternité	97,8%	44
Décès	93,3%	42
Nombre de Centres ayant répondu		**45**

La disponibilité d'office est la garantie la moins souscrite (71%) avec le temps partiel thérapeutique (89%). Les autres risques sont quasi-systématiquement couverts.

➢ ***Des statistiques sont-elles réalisées par le CDG ou l'assureur ?***



Dans 98% des cas, des statistiques sont réalisées sur l'absentéisme des collectivités ayant souscrit au contrat groupe.

➢ ***Sur quelles bases le montant des primes est-il calculé ?***

Base : 46 réponses

Il faut distinguer l'assiette de cotisation et le taux de la cotisation.

1. l'assiette de cotisation

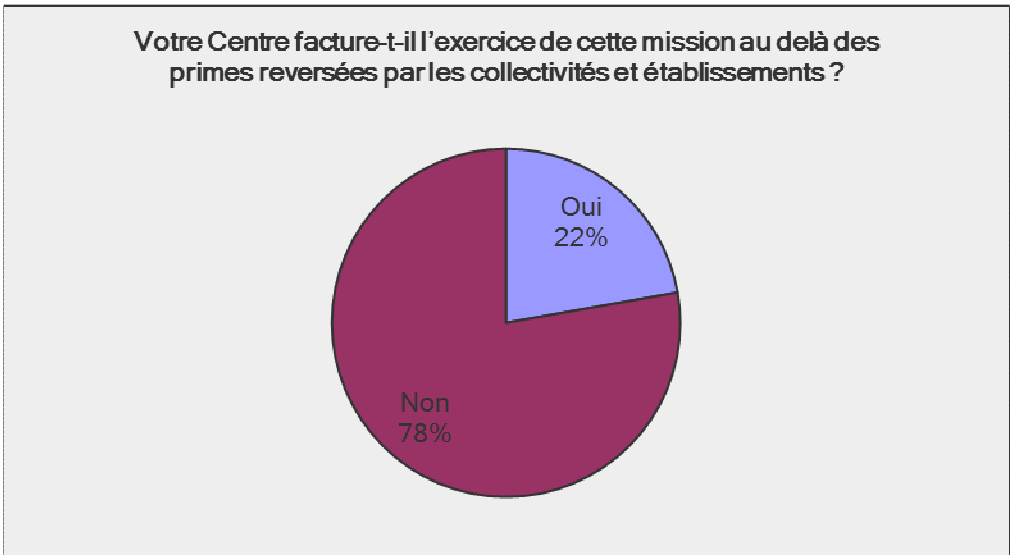
Pour 96% des Centre de Gestion ayant répondu, la base de calcul est constituée du traitement indiciaire brut des agents auquel s'ajoutent d'autres bases optionnelles de calcul qui restent au choix de la collectivité adhérente. Il peut s'agir du supplément familial de traitement, du régime indemnitaire, de l'indemnité de résidence, de la NBI, des charges patronales.

2. le taux de cotisation

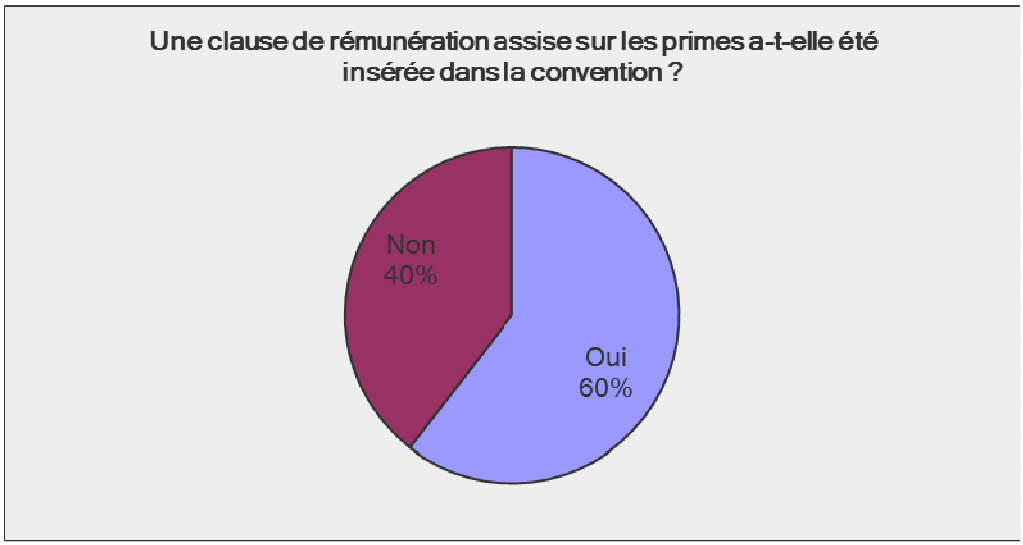
Dans 41% des réponses, le taux peut différer d'une collectivité à une autre. A titre d'exemple, le taux appliqué peut varier en fonction de la taille de la collectivité ainsi que de la franchise. Ces taux sont négociés à la signature du contrat en fonction de la sinistralité de la collectivité.

➢ ***Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des primes reversées ?***

Base : 45 réponses



Pour 78% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des primes reversées n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission (73% en 2011).

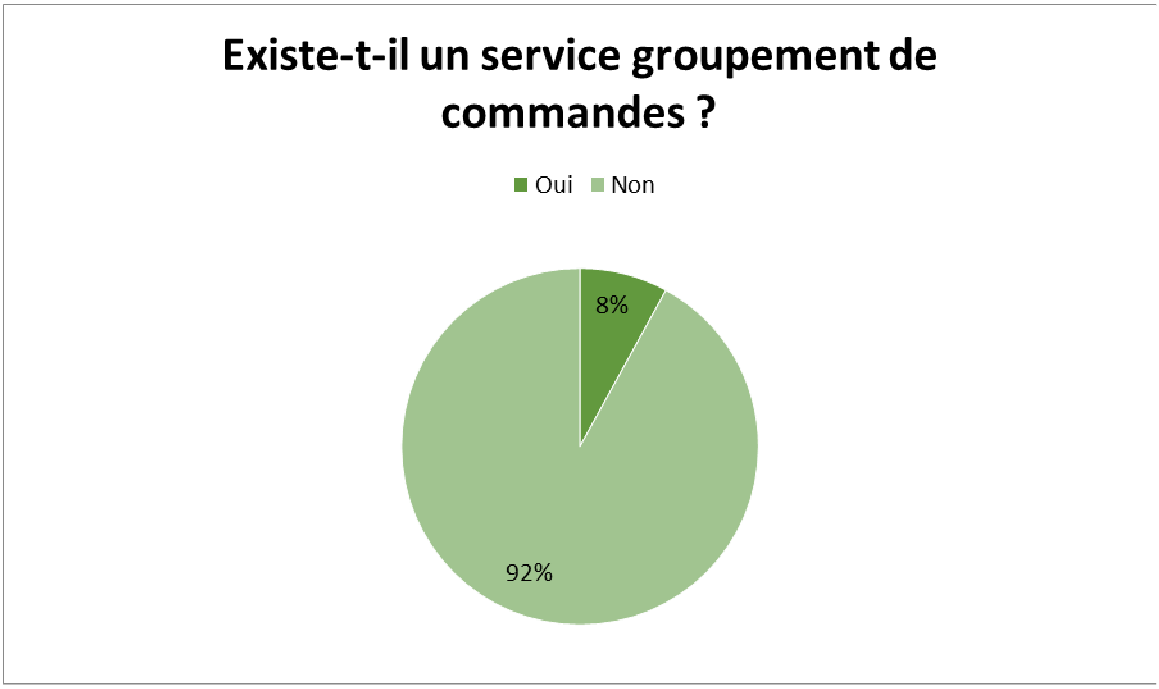


60% des CDG ont inséré une clause de rémunération assise sur le montant des primes.

Groupements de commandes

➢ ***Existe-t-il un service de groupement de commandes au sein de votre établissement ?***

% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête



5 des 58 CDG ayant répondu à l'enquête ont mis en place un service groupement de commandes.

Dans le cadre de l'enquête réalisée en 2004, cette mission ne faisait pas partie de celles observées car très peu exercée. L'exercice de cette mission restait en 2011 très marginal et l'est encore aujourd'hui.

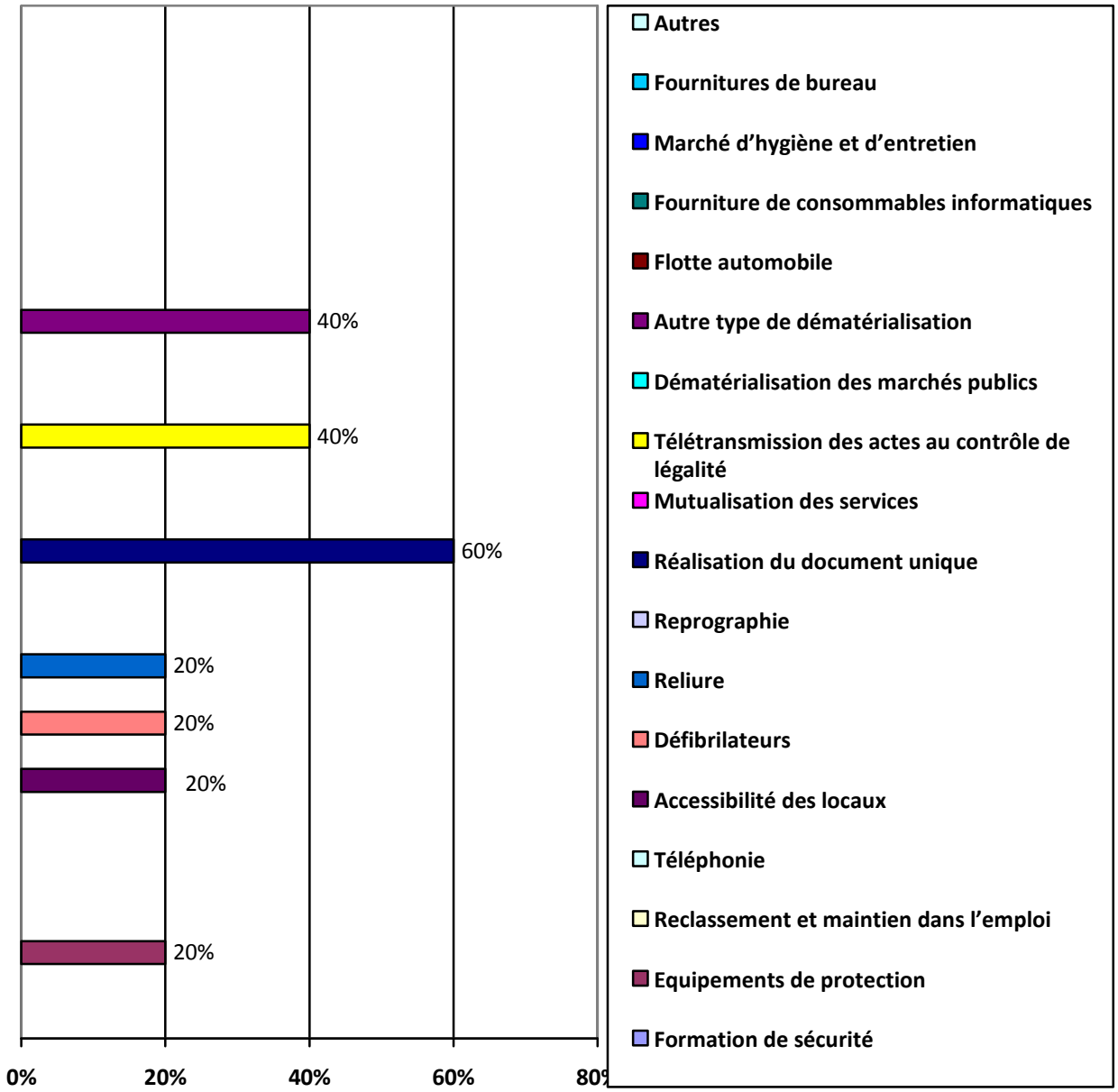
La lourdeur du groupement de commandes reste un frein à la mise en œuvre d'une telle mission. Cependant, la mise en place d'un groupement de commandes permet la réalisation d'économies d'échelle et de mutualiser les achats entre plusieurs personnes publiques et privées.

➢ ***Quels sont les principaux objets des groupements de commandes pour lequel les CDG sont sollicités par les collectivités ?***

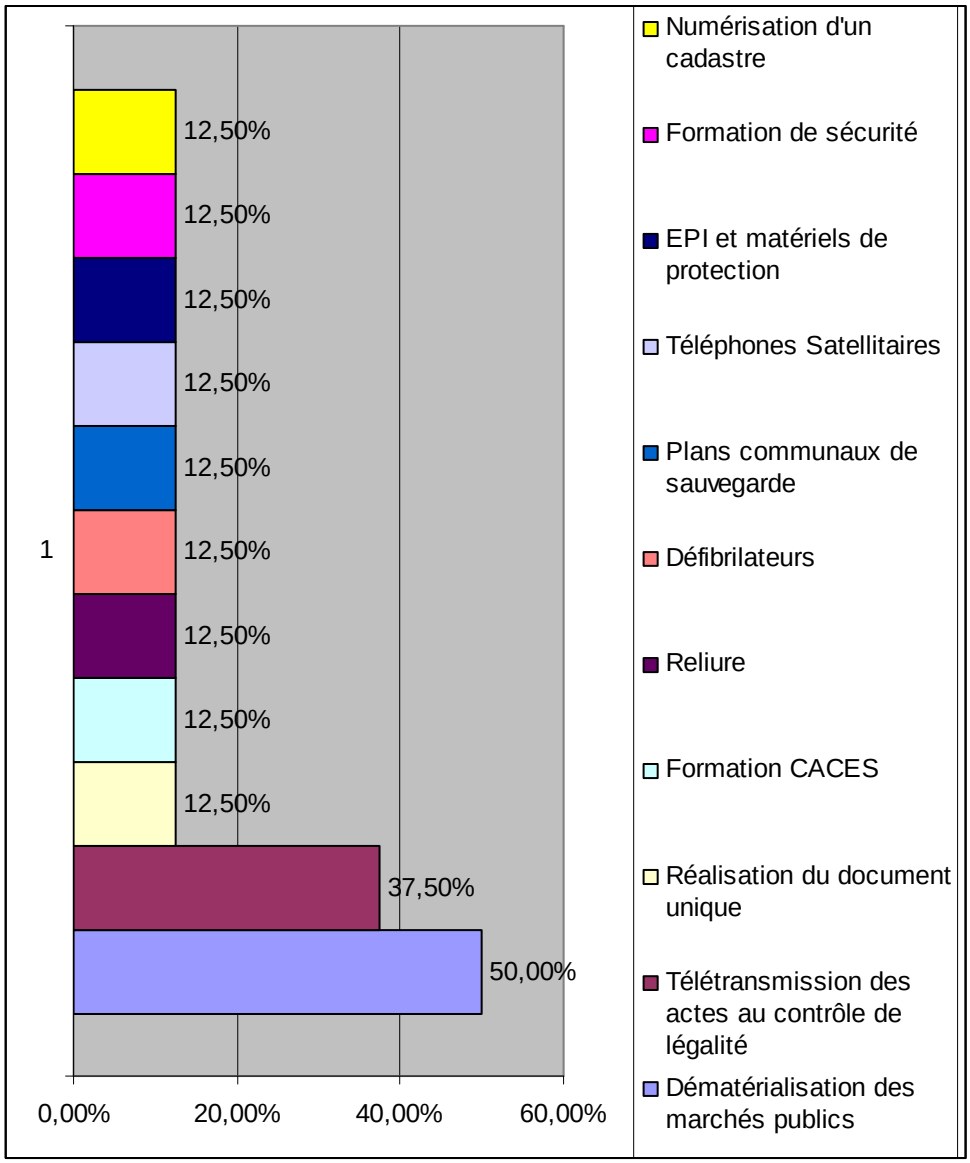
3 Centres de Gestion ont mis en place un groupement de commandes pour la réalisation du document unique. Deux Centres ont mis en place un groupement de commandes pour la dématérialisation et la télétransmission des actes au contrôle de légalité. Enfin un seul Centre exerce un groupement de commandes pour la reliure, de même pour les défibrillateurs, l'accessibilité des locaux et les équipements de protection.

Aucun groupement de commandes n'est réalisé pour les missions suivantes : fournitures de bureau, marché d'hygiène et d'entretien, fourniture de consommables informatiques, flotte automobile, dématérialisation des marchés publics (contrairement à 2011 où 50% des CDG exerçant les groupements de commandes en réalisaient dans ce domaine), mutualisation des services, reprographie, téléphonie, reclassement et maintien dans l'emploi et formation de sécurité. Toutefois, parmi les Centres n'ayant pas répondu à l'enquête en 2015, certains établissements ont coordonné ce type de démarche.

% des 5 CDG ayant répondu

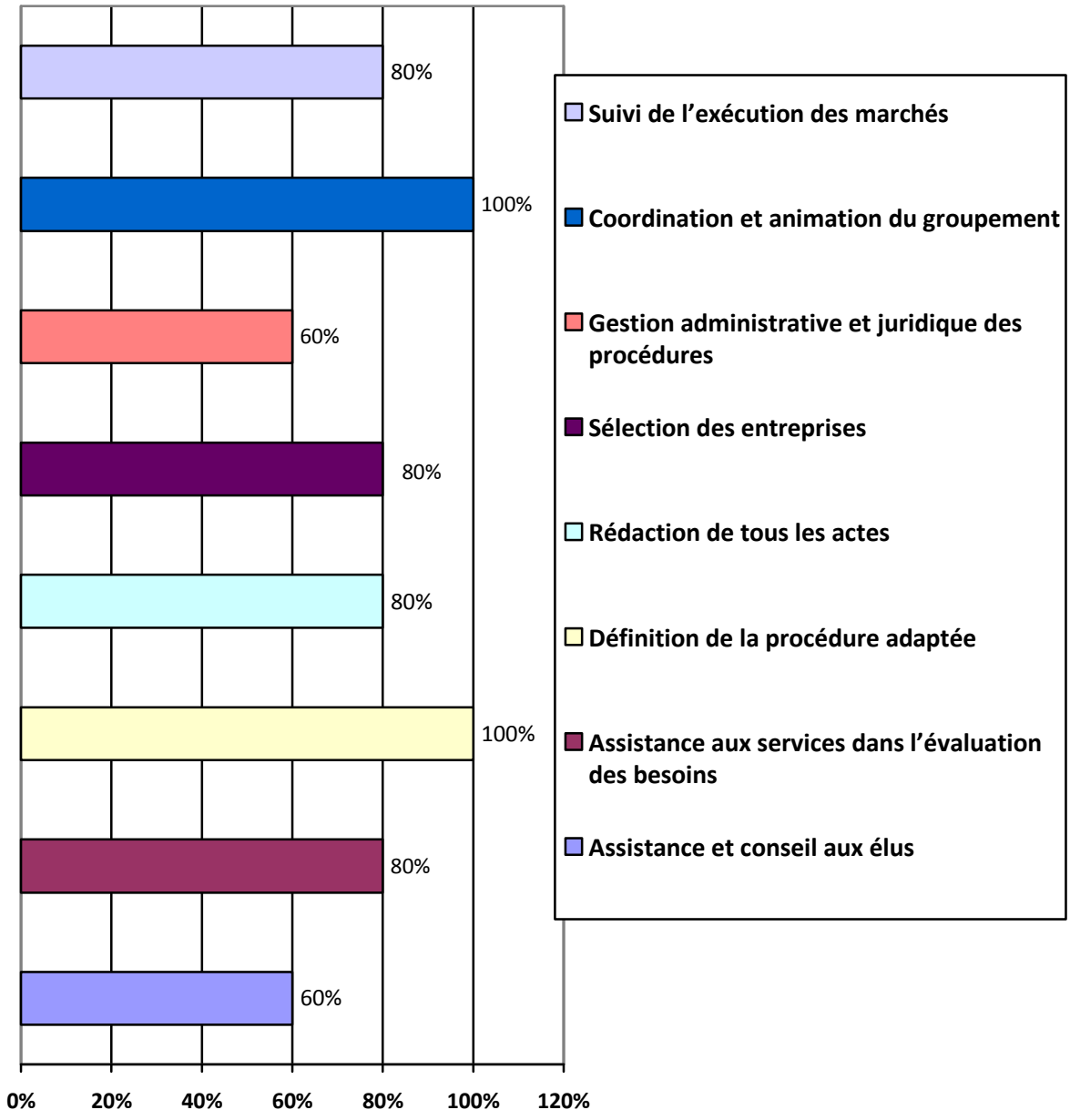


Quelques éléments de comparaison avec les groupements de commandes réalisés en 2011 (base : 8 réponses):



➢ ***Quelles sont les actions mises en œuvre pour accomplir cette mission ?***

Base : 5 réponses



Tous les Centres de Gestion ayant mis en œuvre cette mission définissent la procédure, coordonnent et animent le groupement de commandes.

80% des CDG ayant répondu rédigent tous les actes, assistent les services dans l'évaluation des besoins, sélectionnent les entreprises et suivent l'exécution des marchés.

➢ ***Quelles sont les modalités financières d'exercice de cette mission ?***

Base : 5 réponses

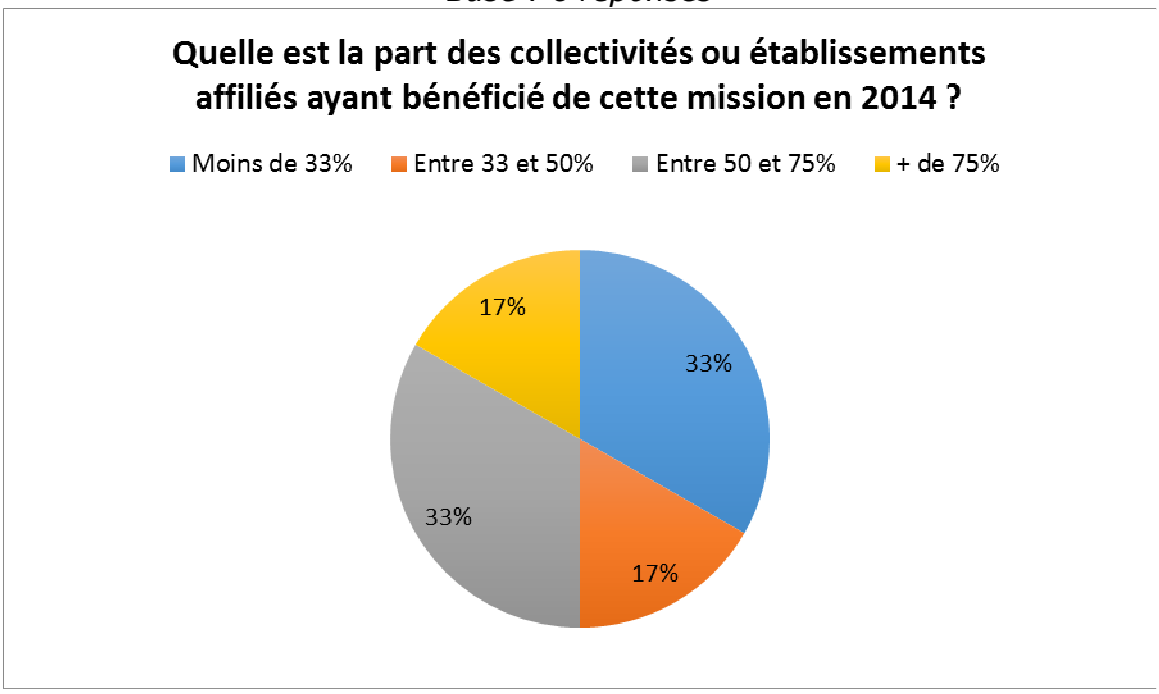
Pour tous les Centres de Gestion ayant mis en œuvre un groupement de commandes et ayant répondu à cette question, cette mission a été financée au travers d'un **conventionnement** avec les collectivités ou établissements concernés.

Par ailleurs, aucun de ces Centres de Gestion ne pratiquent une tarification différente selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissement ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

Pour les collectivités ou établissements affiliés :

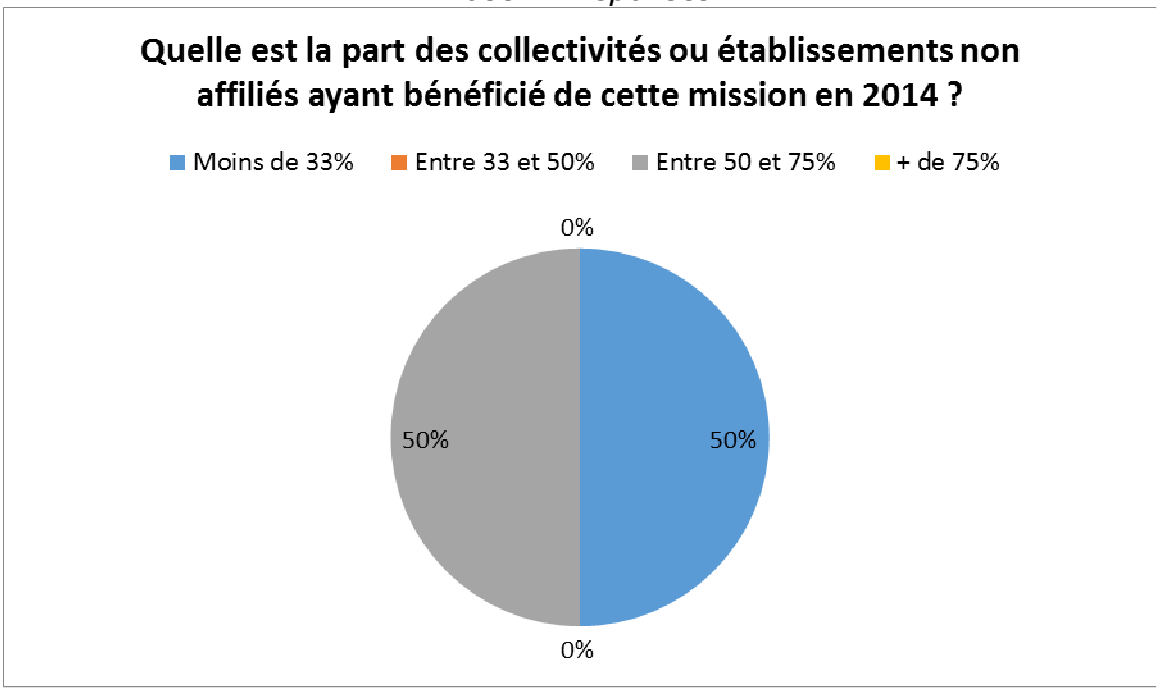
Base : 6 réponses



Pour 17 % des CDG ayant proposé un groupement de commandes, plus de 75% des collectivités ou établissements affiliés ont bénéficié de cette prestation.

Pour les collectivités ou établissements non affiliés :

Base : 4 réponses

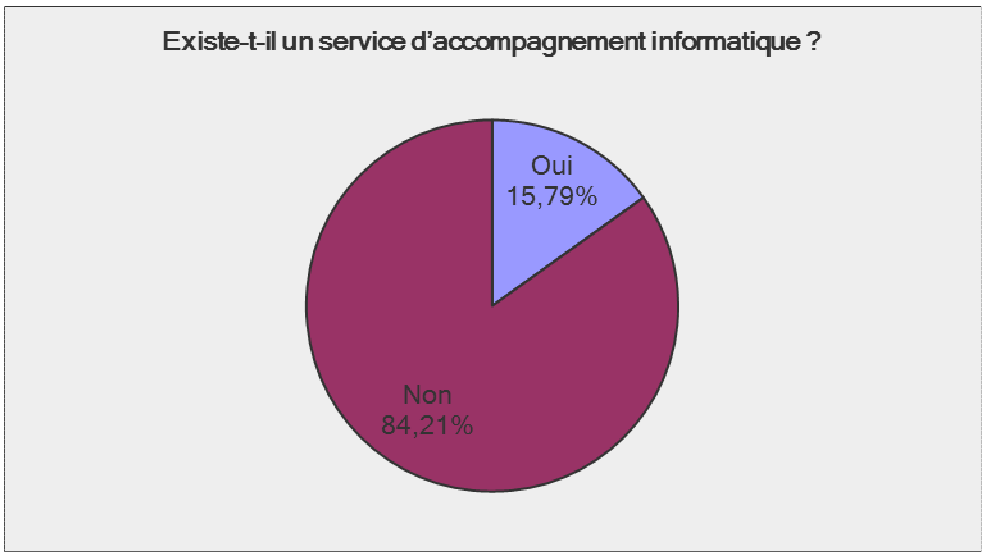


Pour la moitié des CDG ayant répondu, moins de 33% de leurs collectivités non affiliées ont participé aux groupements de commandes mis en œuvre.

Prestations informatiques

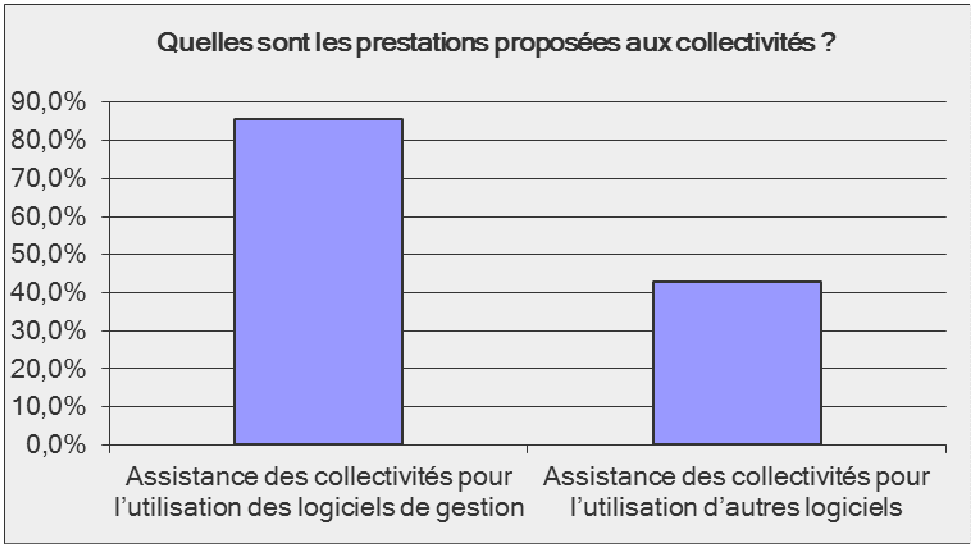
➢ ***Existe-t-il un service d'accompagnement informatique ?***

% des 58 CDG ayant répondu à la question



Seuls 15 % des Centres ayant participé à l'enquête proposent à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?***



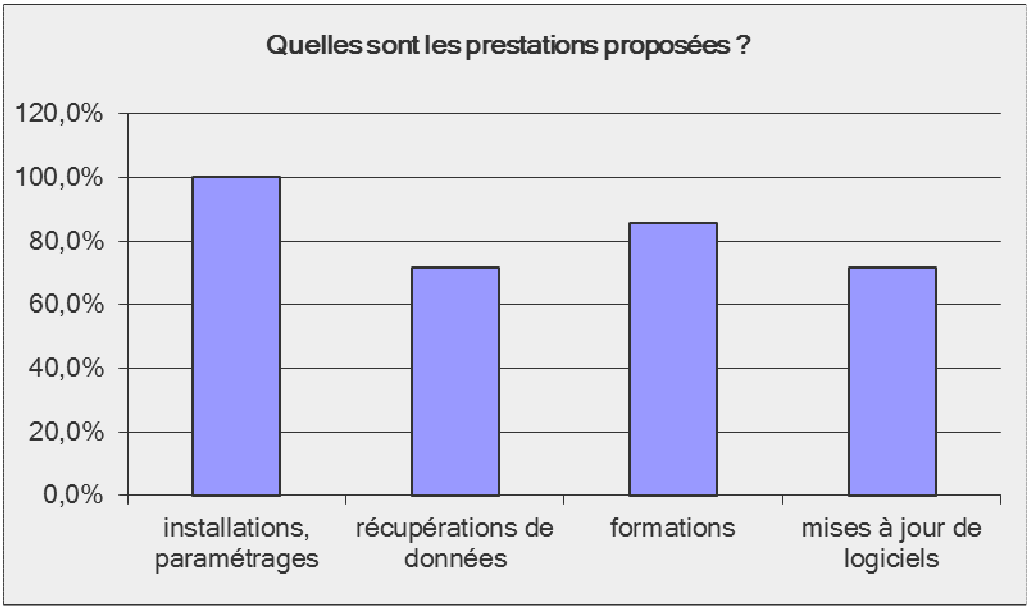
Parmi les Centres assurant cette mission, 85% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. 42% interviennent dans d'autres champs que la gestion administrative.

➢ ***Quels sont les modes d'intervention mis en oeuvre ?***

Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?		
Réponses	**en %**	**en nombre**
assistance à maîtrise d'ouvrage	28,6%	2
assistance téléphonique	71,4%	5
assistance sur site	85,7%	6
Nombre de Centres ayant répondu à la question		**7**

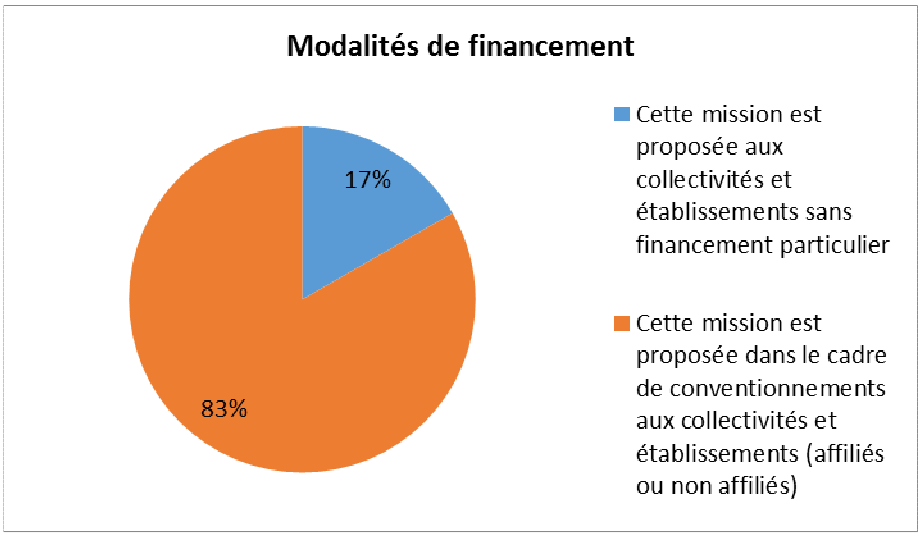
Les Centres interviennent principalement dans un rôle opérationnel d'assistance sur site ou par téléphone. La Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) ne concernent que 29% des répondants.

➢ ***Quelles sont les prestations proposées ?***



Parmi les 7 CDG ayant répondu, les prestations d'assistance concernent l'installation et le paramétrage des logiciels (100%) ainsi que la formation à ces produits (82%). Majoritairement, ils interviennent également pour la récupération des données et les mises à jour des logiciels.

➢ ***Selon quelle (s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

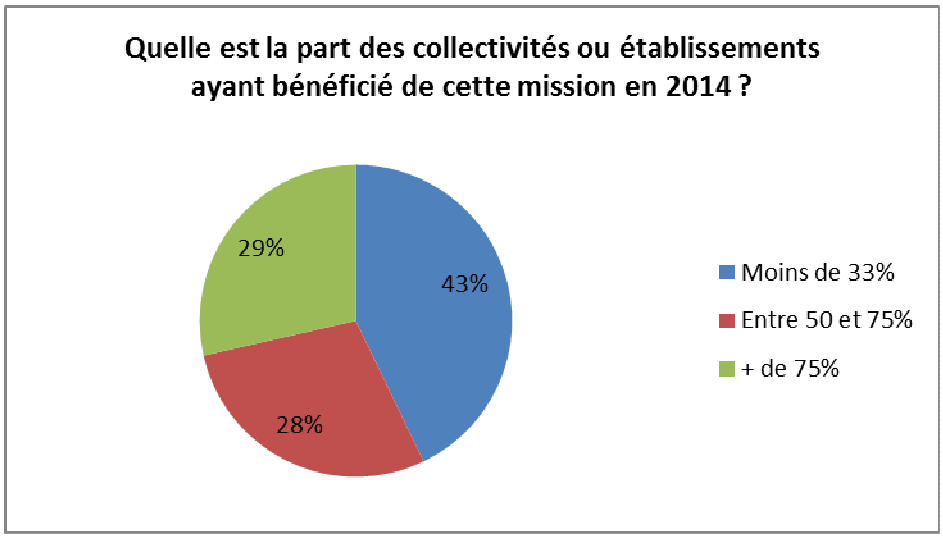


83% des CDG qui offrent des prestations d'assistance informatique le font dans le cadre de conventions. Ils ne pratiquent pas de tarification différente entre collectivités selon le critère d'affiliation.

➢ ***Quels sont les tarifs pratiqués ?***

En général, les Centres tiennent compte des strates démographiques pour arrêter leurs tarifs. Ceux-ci sont très variables selon la nature des prestations.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

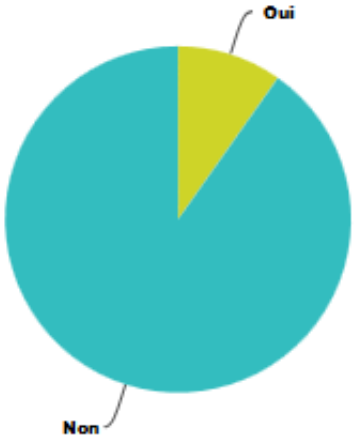


Lorsque les CDG réalisent des prestations informatiques, ils le font généralement pour plus de la moitié des collectivités ou établissements.

Service social d'assistance

➢ ***Existe-t-il un service d'assistance sociale ?***

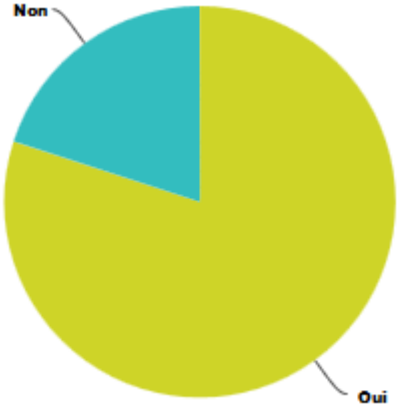
Base : 58 réponses



Près de 90% des CDG ayant répondu n'ont pas de service d'assistance sociale.
6 CDG ont déclaré avoir un service d'assistance sociale.

➢ ***Cette assistance peut-elle porter sur les difficultés personnelles d'un agent ?***

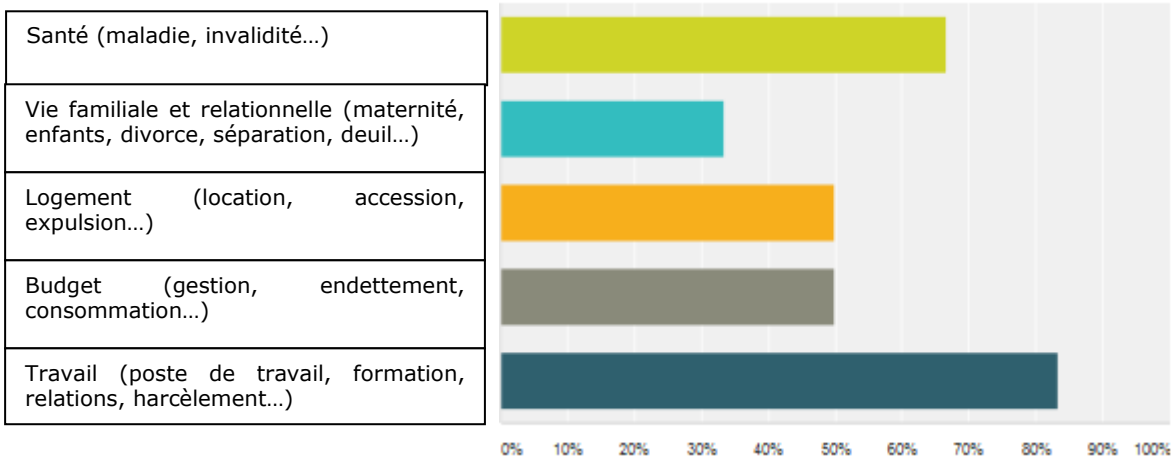
Base : 5 réponses



80% des CDG ayant répondu signalent que l'assistance peut porter sur les difficultés personnelles de l'agent.

➢ ***Quelles sont les principales difficultés pour lesquelles cette assistance est sollicitée ?***

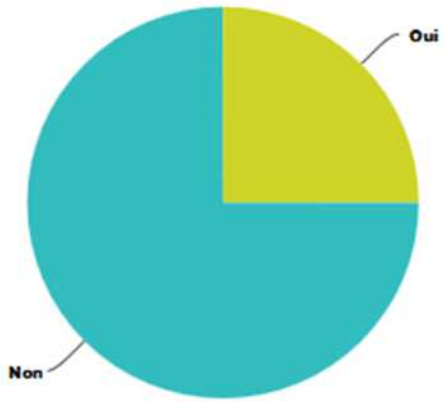
Base : 6 réponses



Les CDG ayant répondu à l'enquête indiquent que leurs assistantes sont confrontées à des difficultés variées mais que celles-ci relèvent principalement des conditions de travail.
Les difficultés liées à la vie familiale et relationnelle sont les moins abordées.

➢ ***Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres assistantes sociales ?***

Base : 4 réponses



75% des CDG ayant répondu n'ont pas mis en place de collaboration avec d'autres assistantes sociales. Seul 1 CDG a signalé une telle collaboration.

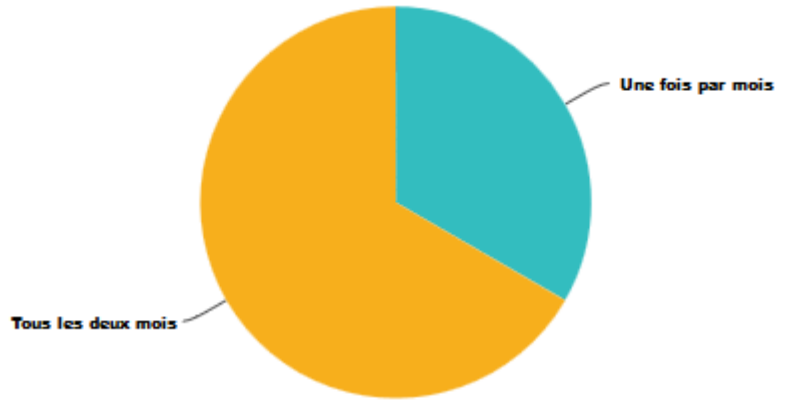
➢ ***Quel est le nombre moyen de dossiers suivis par an*** ***?***

Base : 4 réponses

Le nombre moyen de dossier suivi par an est de 80. Le nombre minimum déclaré par un CDG est 10 dossiers, le nombre maximum de dossiers suivi est 220.

➢ ***Quelle est la fréquence moyenne des entretiens avec les agents*** ***?***

Base : 3 réponses

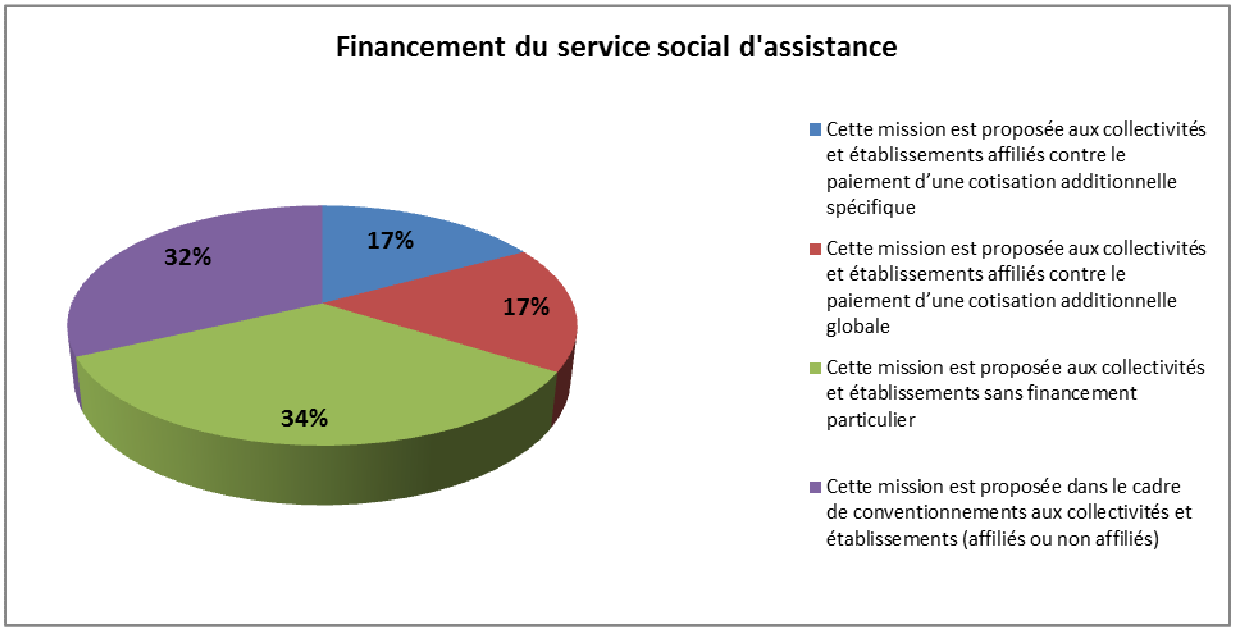


Choix de réponses	Réponses	
Une fois par semaine	0,00%	0
Une fois par mois	33,33%	1
Tous les deux mois	66,67%	2
Deux fois par an	0,00%	0
Une fois par an	0,00%	0
Total		3

Les agents sont rencontrés en moyenne entre une fois par mois et une fois tous les deux mois.

➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Base : 6 réponses



Les modalités de financement du service social d'assistance sont variées et représentées de manière équilibrée.

➢ ***Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?***

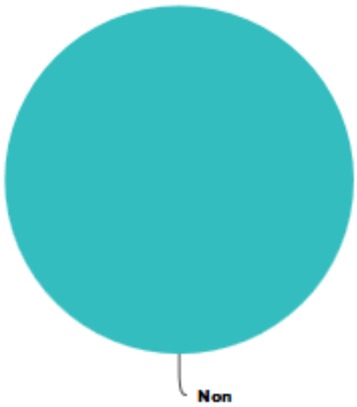
Base : 3 réponses

Les pratiques sont variées :

- Gratuitement
- Entre 64 et 97€ de l'heure
- Tarif inclus dans la convention de médecine.

➢ ***Est-t-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?***

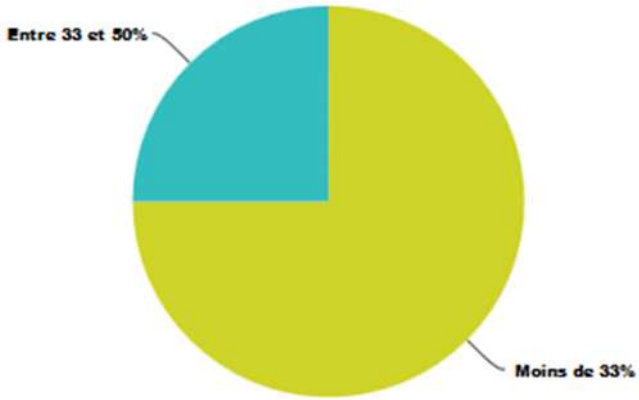
Base : 3 réponses



Aucun des CDG ayant été interrogés ne pratique de tarification spécifique pour les collectivités et établissements non affiliés.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

Base : 4 réponses



La part des collectivités ou établissement affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014 est faible. **Pour 75% des CDG ayant répondu, moins de 33% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission**. Pour 25% des répondants, entre 33 et 50 % de leurs collectivités affiliées y ont eu recours.

➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités ou établissements non affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2014</u> ?***

Base : 3 réponses

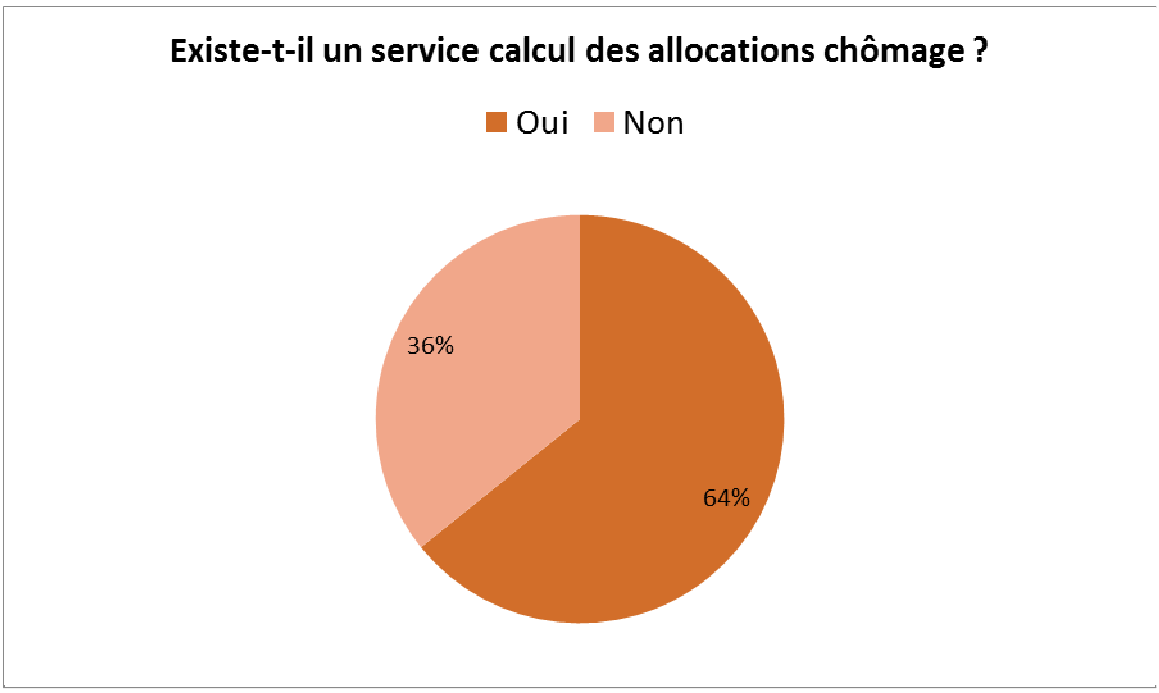
Choix de réponses	Réponses	
Moins de 33%	100,00%	3
Entre 33 et 50%	0,00%	0
Entre 50 et 75%	0,00%	0
+ de 75%	0,00%	0
Total		3

Pour l'ensemble des CDG ayant répondu, moins de 33% des collectivités ou établissements non affiliés ont bénéficié de cette mission en 2014.

Calcul des allocations chômage

➢ ***Existe-t-il un service calcul des allocations chômage?***

Base : 58 réponses

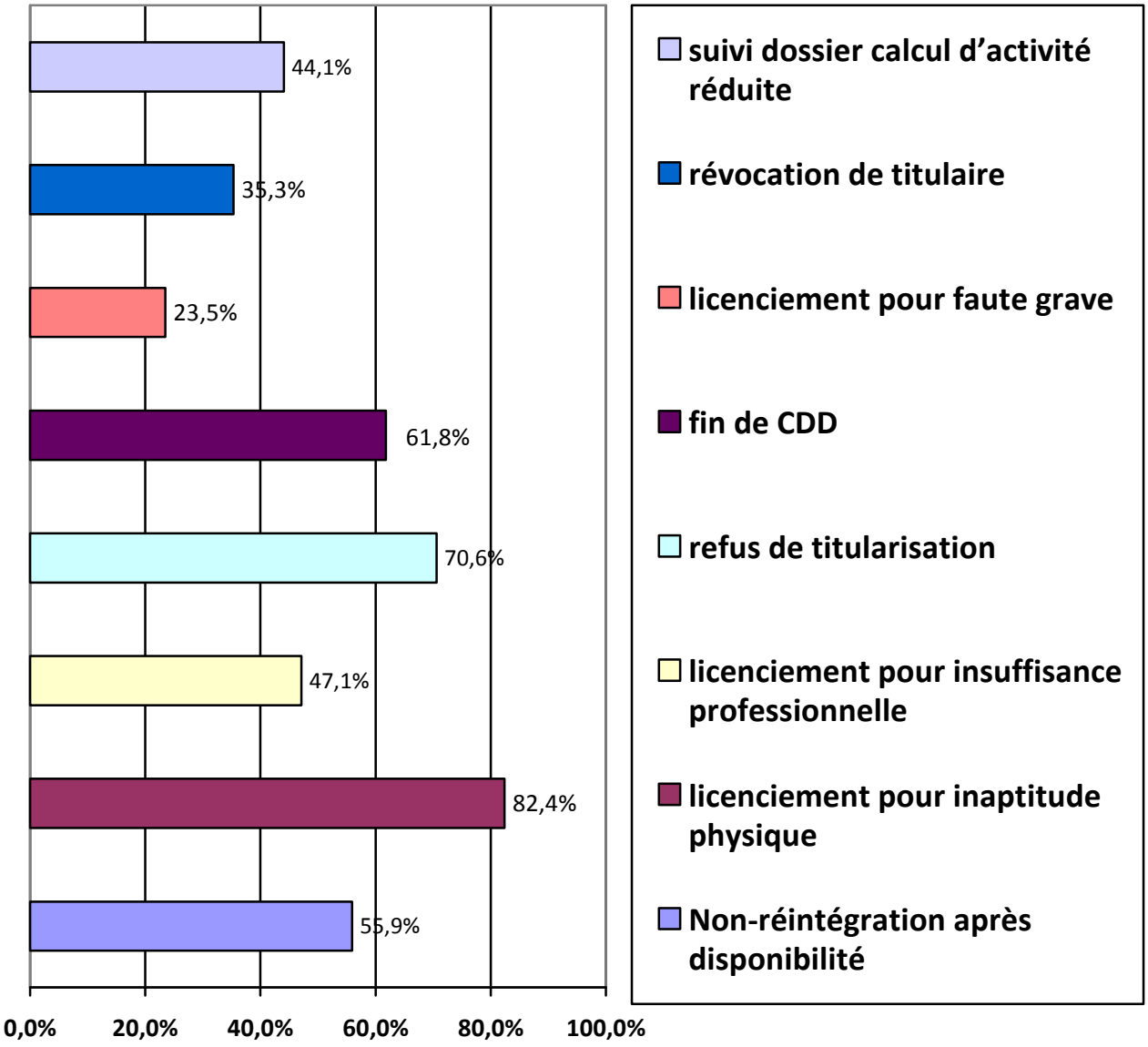


36 Centres de Gestion sur les 58 ayant répondu à l'enquête proposent le calcul des allocations chômage.

➢ ***Dans quelles hypothèses les collectivités font-elles principalement appel au service du CDG ?***

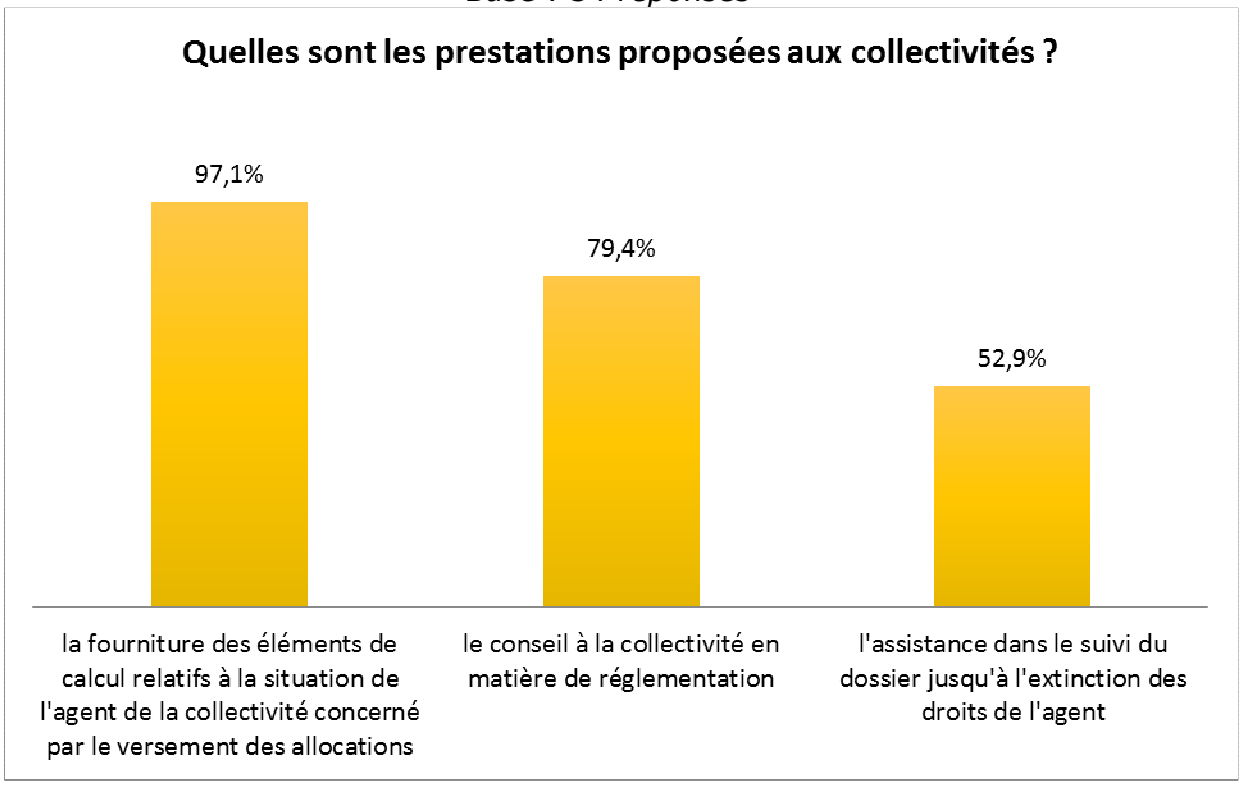
Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage du CDG pour les **licenciements pour inaptitude physique** (dans plus de 82% des CDG ayant répondu), **les refus de titularisation** (dans plus de 70% des CDG ayant répondu), **pour les fins de CDD** (dans 62% des CDG ayant répondu) et **pour la non réintégration après disponibilité** (dans 56% des CDG ayant répondu).

Base : 34 réponses



➢ ***Quelles sont les prestations proposées aux collectivités ?***

Base : 34 réponses

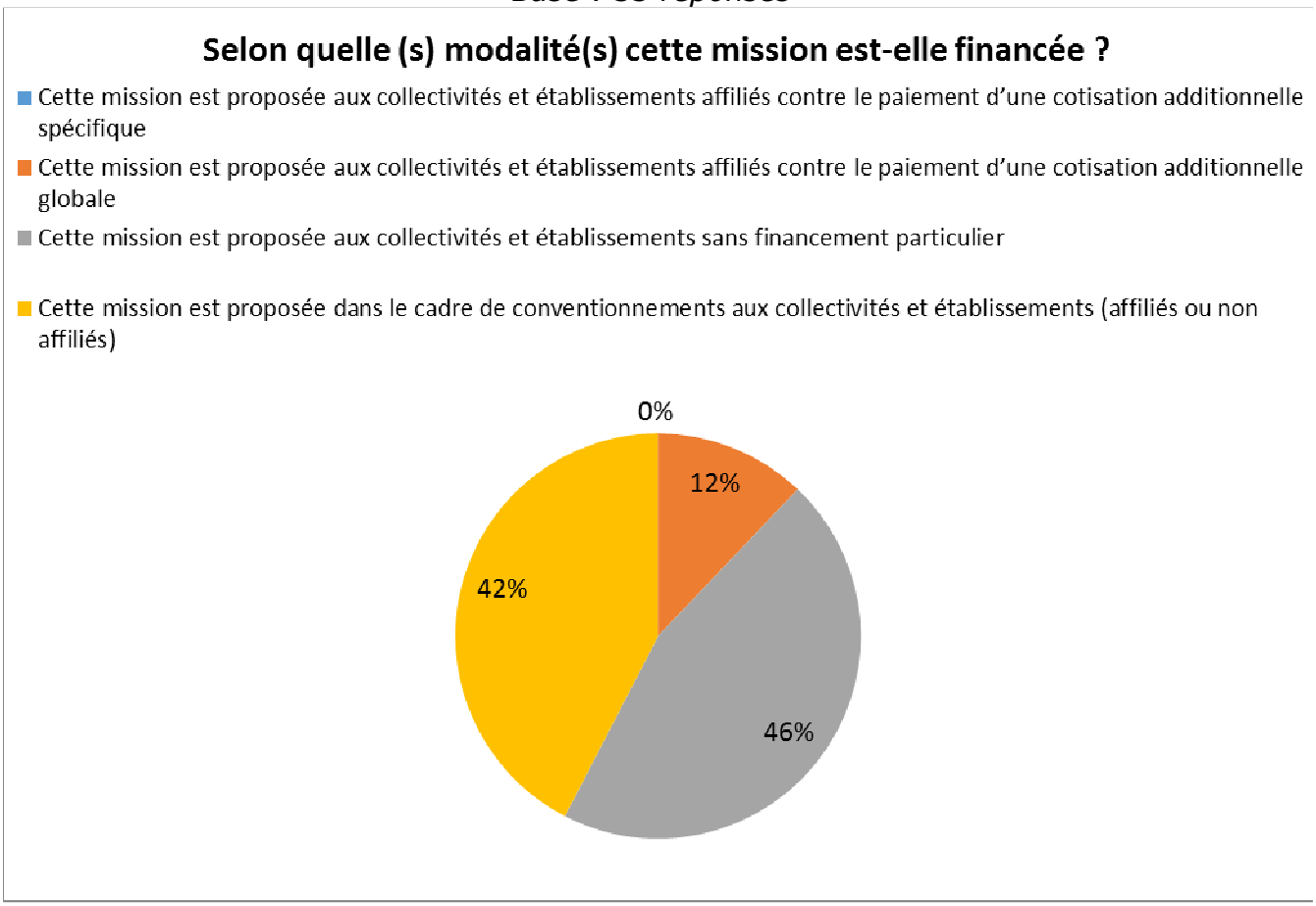


Quasiment tous les Centres qui exercent cette mission proposent **la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent de la collectivité, concerné par le versement des allocations.**

De même, environ 80% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Et plus de la moitié des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.

➢ ***Selon quelles modalités cette mission est-elle financée ?***

Base : 33 réponses



Dans 46% des CDG ayant répondu, cette mission est proposée sans financement particulier et 42% des Centres proposent cette mission dans le cadre d'un conventionnement.

➢ ***Quel est le montant du (ou des) tarif(s) pratiqué(s) ?***

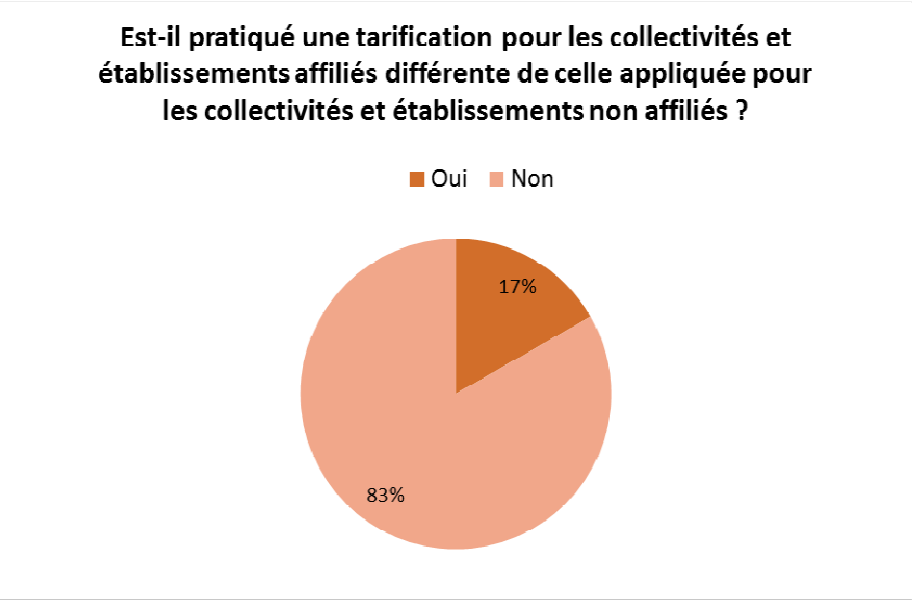
Base : 14 réponses

Le tarif varie en fonction des Centres de Gestion. Certains appliquent un tarif par dossier qui peut aller de 15€ à plus de 160€, ou un tarif par heure (en moyenne 55€/heure). D'autres ont mis en place un tarif forfaitaire par collectivité, ce tarif pouvant aller de 40€ à plus de 230€.
Certains CDG différencient le tarif en fonction des collectivités affiliées et des non affiliées, d'autres facturent différemment selon le type de prestations demandées.

Il faut noter que des Centres de Gestion conventionnent avec d'autres qui proposent cette prestation pour pouvoir assurer cette mission aux collectivités.

➢ ***Est-il pratiqué une tarification pour les collectivités et établissements affiliés différente de celle appliquée pour les collectivités et établissements non affiliés ?***

Base : 18 réponses



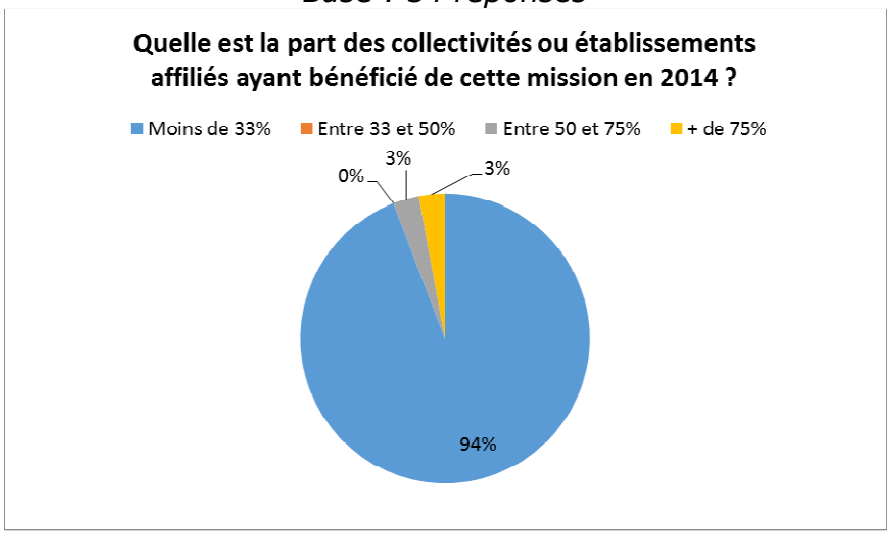
Dans 83% des CDG ayant répondu il n'y a **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.

➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2014 ?***

Peu (moins 33%) de collectivités ou établissements affiliés ont demandé à bénéficier de cette mission dans plus de 94% des CDG ayant répondu.

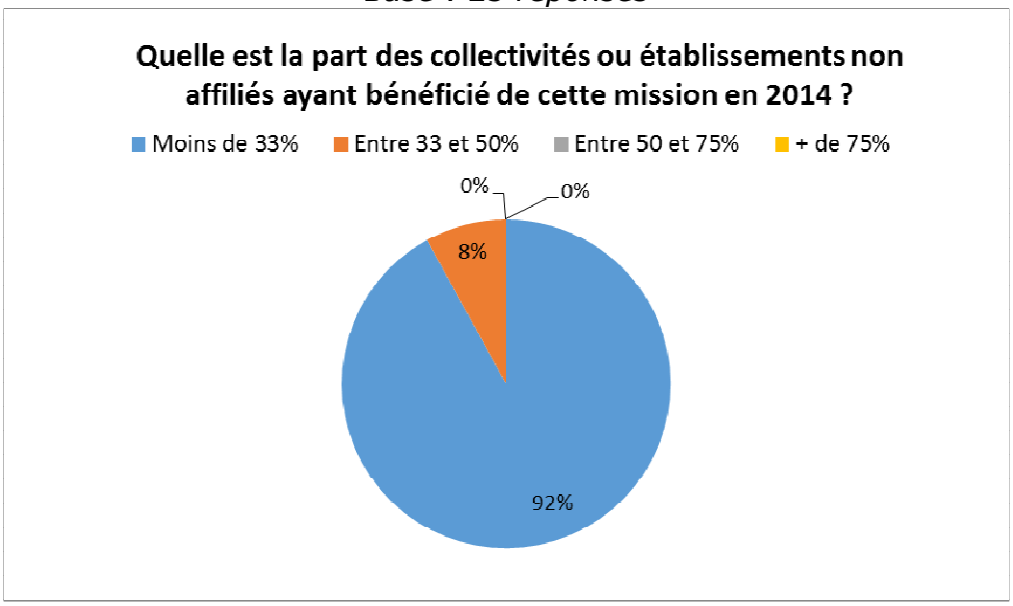
Pour les collectivités et établissements affiliés :

Base : 34 réponses



Pour les collectivités et établissements non affiliés :

Base : 25 réponses

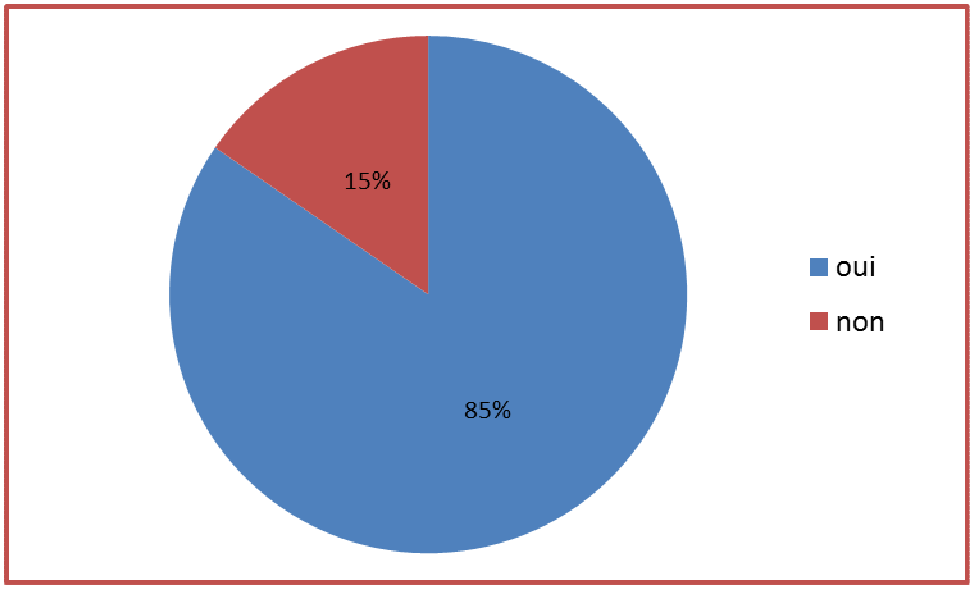


Il en est de même pour les non affiliés, dans plus de 90% des CDG ayant répondu, moins de 33% des collectivités et établissements non affiliés ont recours à ce service.

Médecine professionnelle

➢ ***Existe-t-il un service Médecine professionnelle ?***

Base : 65 réponses

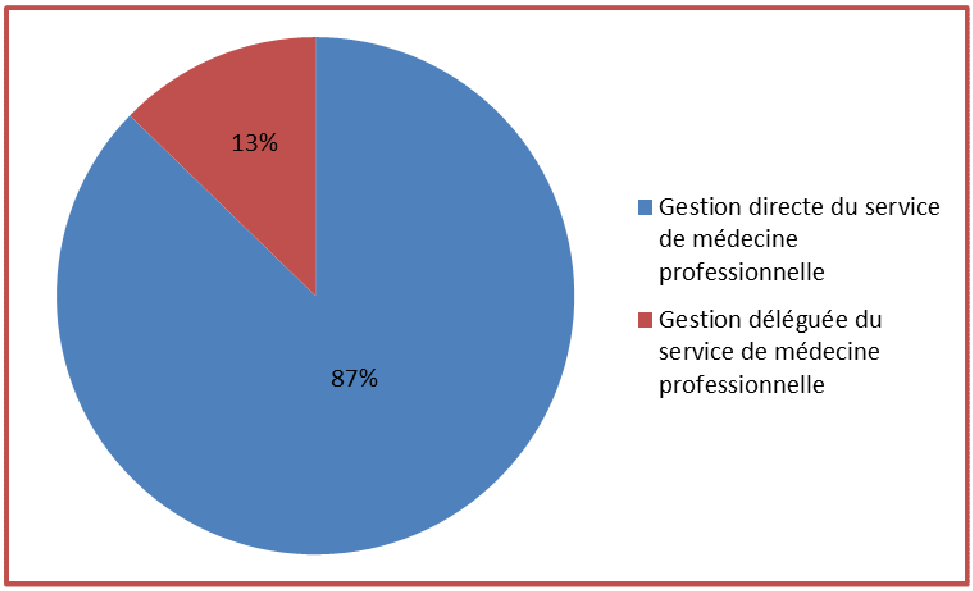


Sur les 65 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 55 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée) ce qui représente **85% des CDG** ayant répondu. Il faut noter que seulement 10 Centres sur les 65, n'ont pas ce service et que pour l'un d'entre eux ce service sera mis en place lors du prochain mandat.
Cette mission est en constante évolution depuis 2004, période où elle était exercée par 78% des établissements, en 2011 il y avait environ 81% des CDG qui la proposait.

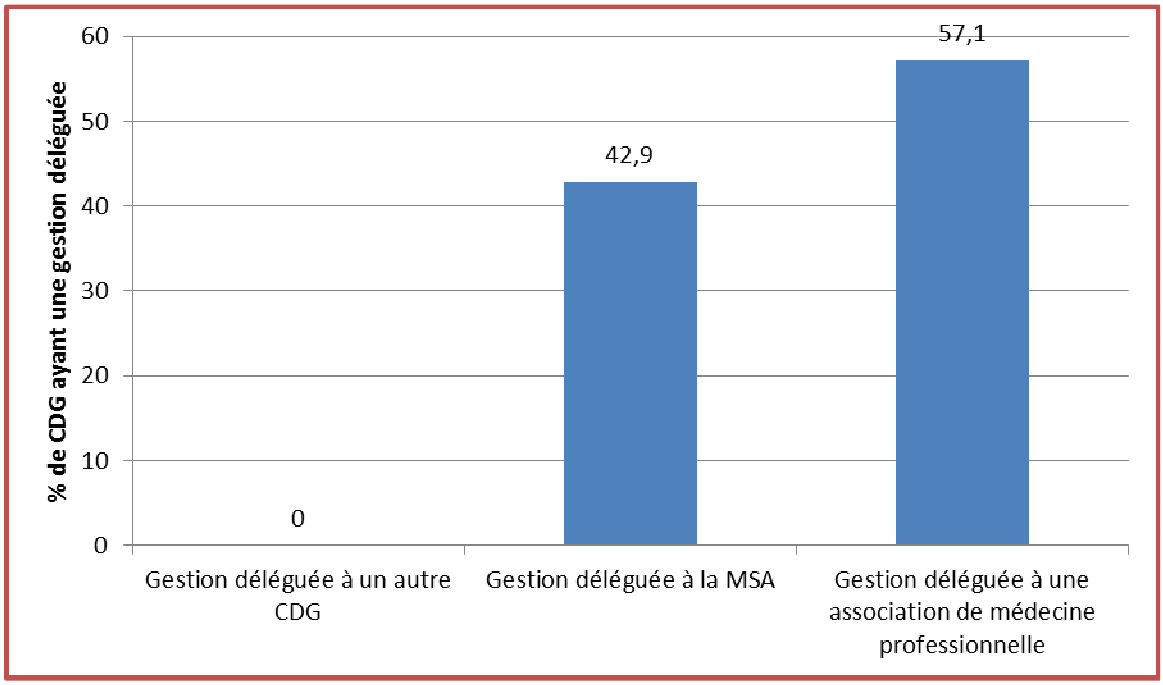
➢ ***Quel est le mode de gestion de ce service ?***

Base : 55 réponses

Dans la grande majorité des cas (87%), **lorsque le Centre de Gestion propose un service de médecine professionnelle et préventive il privilégie la gestion directe de ce service**.



Pour les 13% qui privilégient une gestion déléguée, 4 ont délégué la gestion à une association de médecine professionnelle (ce qui représente 57,1% des CDG ayant une gestion déléguée) et 3 à la MSA (soit 42,9% de ces Centres). Aucun Centre n'a délégué la gestion de ce service à un autre Centre de Gestion.



➢ ***<u>Quelles sont les prestations proposées par ce service ?</u>***

Base : 51 réponses

100% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes :

- **Visite médicale**
- **Visite supplémentaire**
- **Visite de reprise de fonctions**.

90% et plus d'entre eux proposent les prestations suivantes :

- **Surveillance médicale particulière** (pour travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes à risques particuliers…)

- **Visite d'embauche**

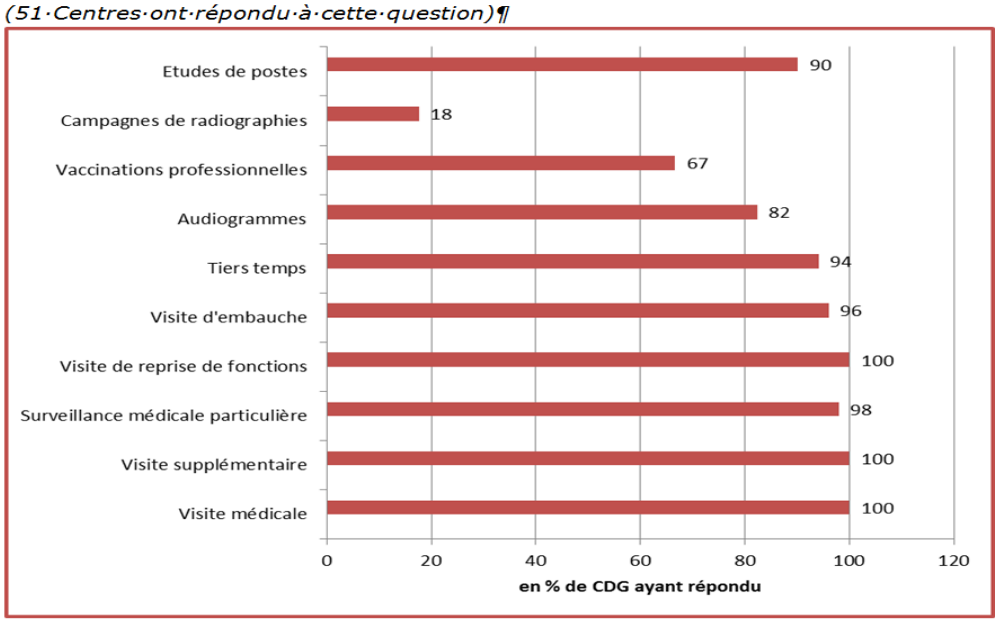
- **Tiers temps** : il a pour objectif de prévenir les risques professionnels, notamment par l'observation des conditions de travail. Le médecin établit ainsi une fiche de risques par poste ou service, ce qui lui permet de conseiller l'employeur dans une démarche de prévention.

- **Etudes de postes**.

Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des **audiogrammes** (82%) et les **vaccinations professionnelles** (67%). En ce qui concerne les campagnes de radiographies : 9 Centres proposent cette prestation (18% des CDG ayant répondu).

Certains proposent d'autres prestations comme : une cellule d'adaptation à l'emploi (aménagement de poste avec un financement du FIPHFP), des études de maintien dans l'emploi, une exploration fonctionnelle respiratoire (E.F.R.), des spirométries, des Visio tests, des entretiens infirmiers de santé au travail, des réunions d'information, des études de locaux, des sensibilisations des agents, des rencontres thématiques, des mesures de bruit (sonomètre, dosimètre), des prescriptions d'examens complémentaires en fonction des risques professionnels identifiés, un accompagnement par la psychologue du travail en mode individuel ou collectif, une vaccination antigrippale, des analyses médicales, la participation au CHSCT, à la commission de réforme et au comité médical, la rédaction de rapports, l'animation de la pluridisciplinarité…
Des CDG regrettent que leur mission proposée soit incomplète faute de médecins de prévention.

(51·Centres·ont·répondu·à·cette·question)¶



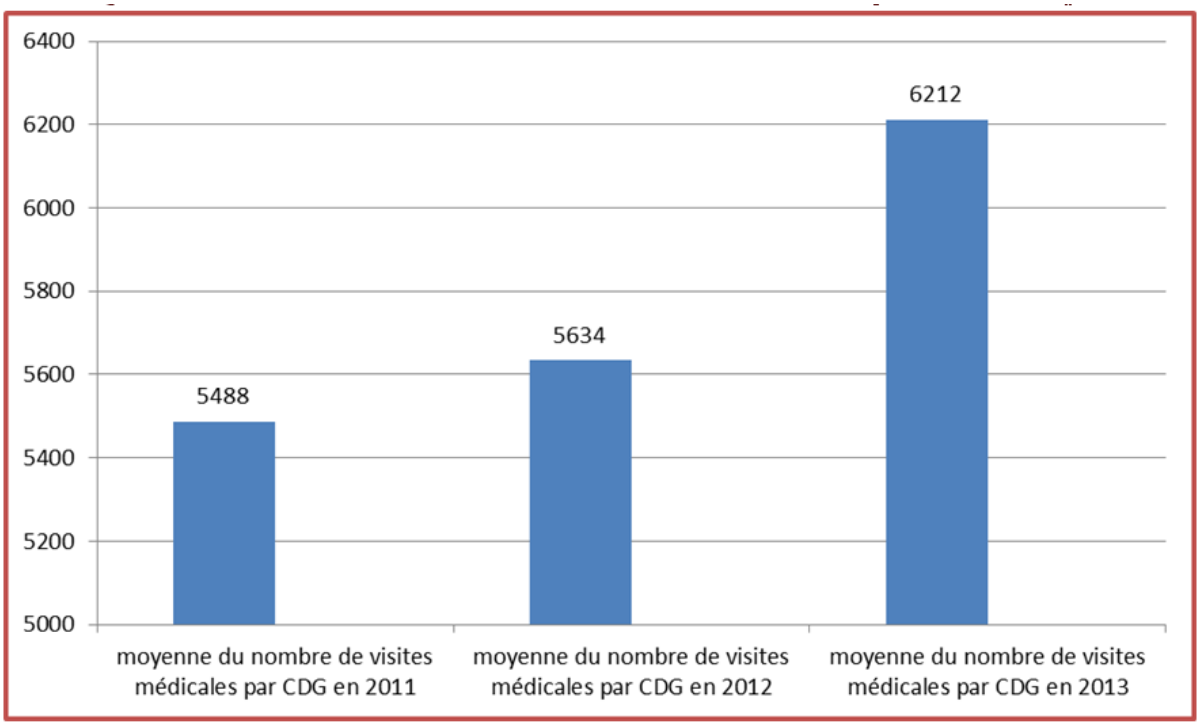
➢ ***Quel est le nombre d'agents bénéficiant de ce service ?***

Base : 47 réponses

Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des 47 CDG ayant répondu, s'élève à 540 332. Ce nombre est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller de 2 567 pour le Cantal à 90 000 pour le CIG de la Grande Couronne.
Si l'on retire le chiffre de la Grande Couronne pour avoir une moyenne plus représentative du nombre d'agents relevant des collectivités adhérentes par Centre, on trouve **une moyenne d'environ 9 790 agents**.

➢ ***Quel est le nombre de visites médicales réalisées chaque année ?***

Base : 47 réponses

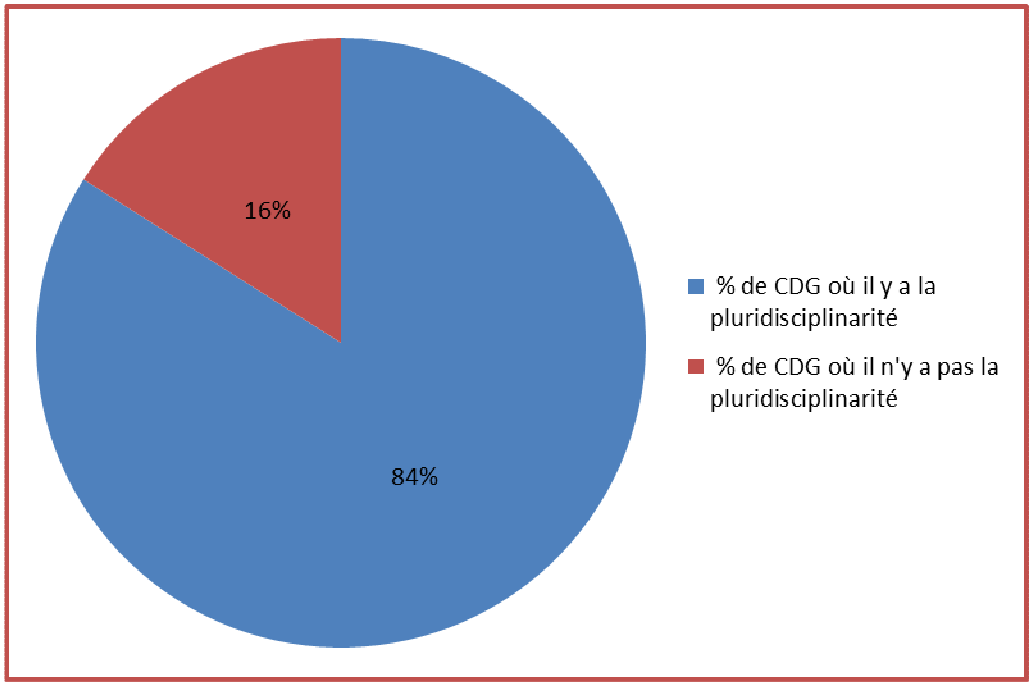


On peut constater une progression de nombre de visites médicales réalisées par les Centres de Gestion depuis 2011. On passe d'une moyenne de 5 488 visites médicales par Centre en 2011 à une **moyenne de 6 212 visites en 2013**.

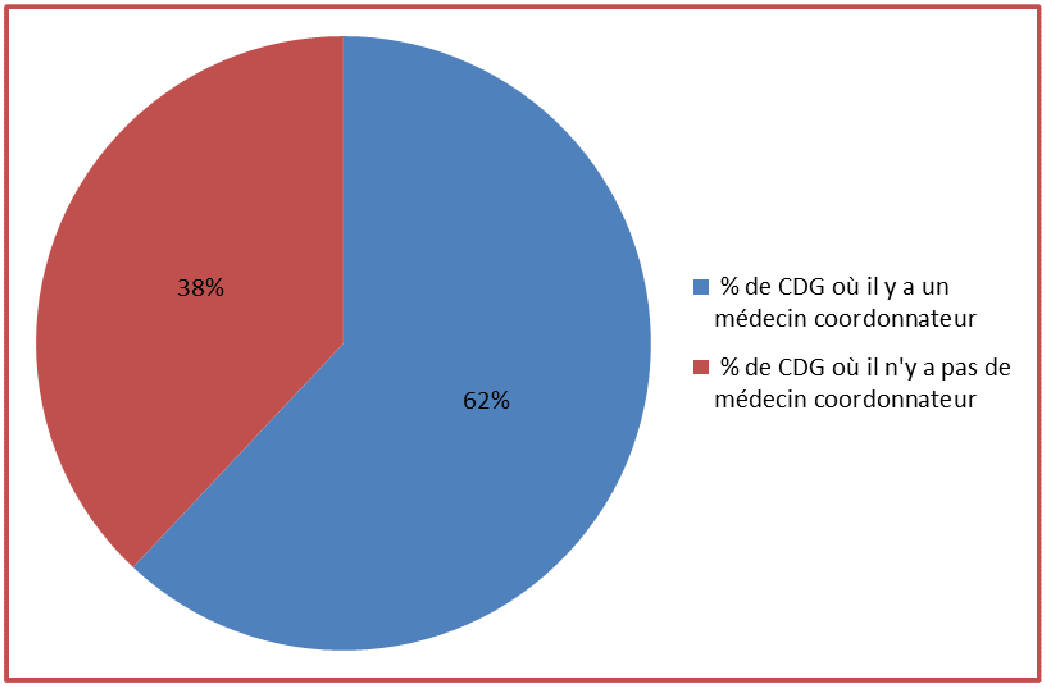
Certains Centres soulignent que des entretiens infirmiers viennent en complément de ces visites.

➢ ***Avez-vous mis en place une équipe pluridisciplinaire ?***

Base : 47 réponses



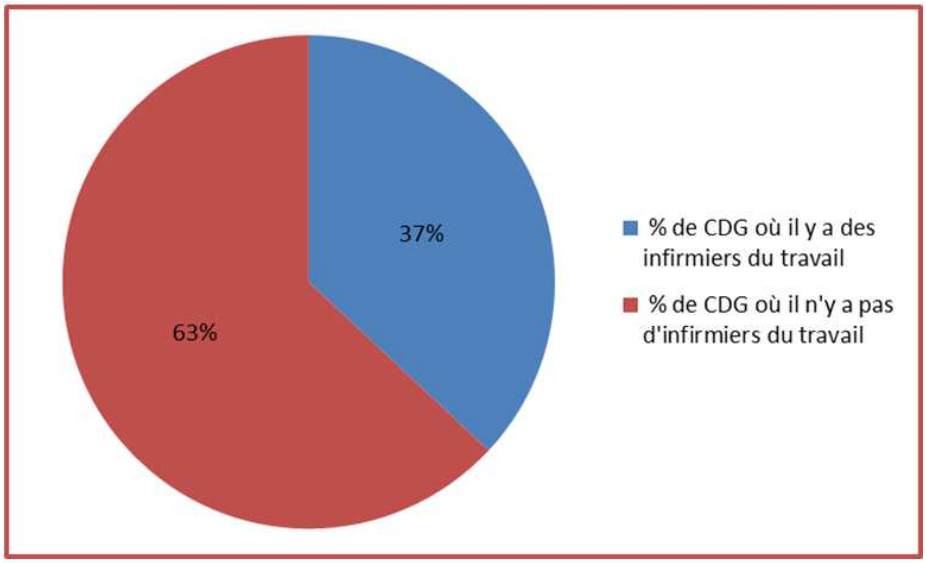
84% des CDG ayant répondu ont mis en place la pluridisciplinarité pour le service de médecine professionnelle avec la désignation d'un médecin coordonnateur dans 62% des établissements.



➢ ***Avez-vous recruté des infirmiers ?***

Base : 48 réponses

Depuis environ 5 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans 37% des Centres).
Cela représente 1 agent à temps complet par CDG.



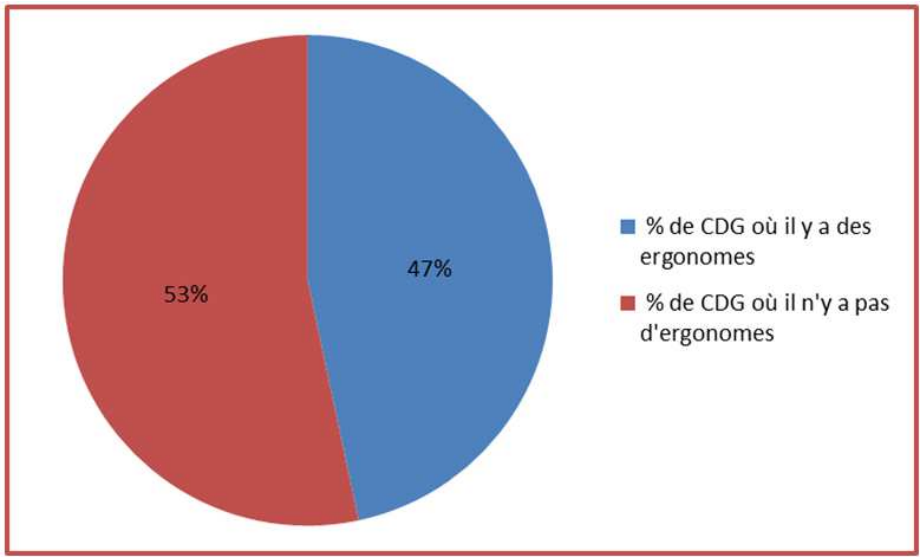
Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG) :

- entretiens infirmiers (questionnaire EVREST), médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole bien défini), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- examens pré-médicaux
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention après 50 ans (frottis, mammographies, dépistages colorectaux)
- recueil de données épidémiologiques
- assister le médecin de prévention lors des visites médicales d'embauche
- tiers temps, visite de poste, visite de site, pré-visite, apprécier l'adaptation au poste de travail, orienter les agents vers les structures compétentes, participer aux actions en milieu de travail, à des actions de prévention
- modules de sensibilisation, intervenir en matière d'éducation sur la santé
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire
- participer aux réunions avec les collectivités/CHSCT en accord avec les médecins
- collaborer avec le service prévention des risques professionnels…

➢ ***Avez-vous recruté des ergonomes ?***

Base : 48 réponses

Presque la moitié des Centres de Gestion ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG ayant répondu à la question).



Les Centres emploient en moyenne **1,3 agent en équivalent temps plein**.

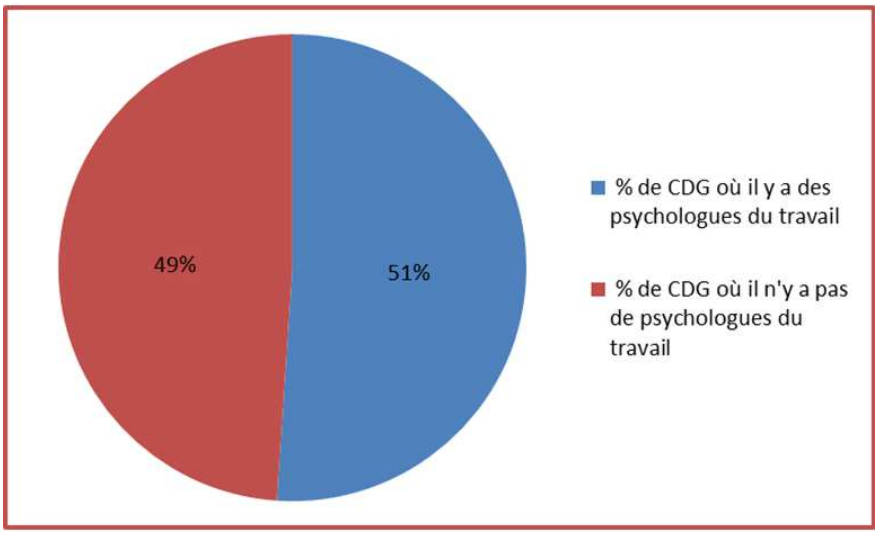
Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils aux élus et DG pour les financements FIPHFP
- prestation d'ergonomie de conception, conseil sur l'aménagement et le matériel
- visites des locaux dans le cadre du tiers temps médical
- étude d'ambiances, d'organisation de service…

➢ ***Avez-vous recruté des psychologues ?***

Base : 48 réponses

51% des CDG ayant répondu ont mis en place des psychologues du travail dans leur service de médecine professionnelle.
On peut noter que ces recrutements ont commencé dès 2003, bien avant ceux des ergonomes ou des infirmiers du travail.



Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne **1,06 agent en équivalent temps plein**.

Les missions réalisées par les psychologues du travail de ces Centres sont :

- études de maintien dans l'emploi
- aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention
- audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail
- aide au recrutement
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap
- accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif
- prévention primaire, secondaire, tertiaire, des RPS (sensibilisation, évaluation des RPS, audit, médiation, groupe de parole, analyse de la pratique)
- démarches de médiation
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...)
- accompagnement vers les soins
- élaboration et mise à disposition d'outils permettent de repérer, de lutter contre les RPS...

➢ ***Quelles sont les modalités de financement du service « médecine préventive » ?***

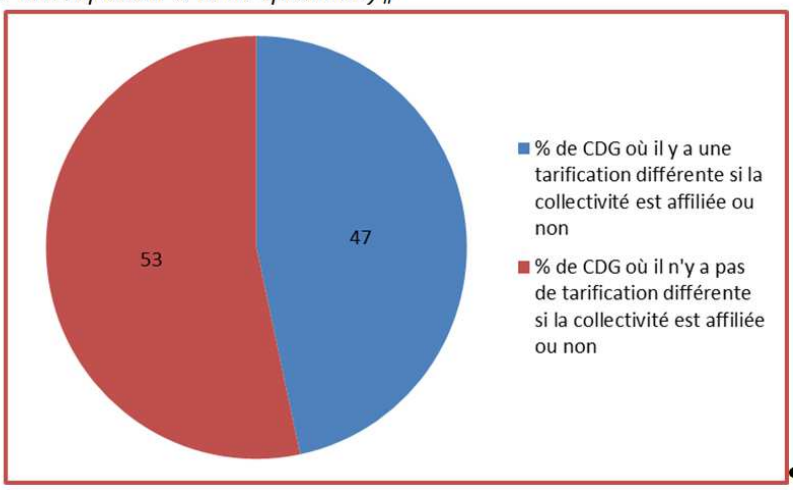
Base : 48 réponses

Les Centres de Gestion développent différentes modalités de financement du service de médecine professionnelle : prix à l'acte, cotisation additionnelle assise sur la masse salariale des collectivités, facturation à la journée, forfait par an et par agent, cotisation obligatoire, coût horaire, facturation mensuelle…

➢ ***Une tarification différente est-elle pratiquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non ?***

Dans la majorité des Centres de Gestion (53% des CDG ayant répondu), il n'y a pas de tarification différente en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non. Ce chiffre était en 2011de seulement 30%.

(45·CDG·ont·répondu·à·cette·question)¶



➢ ***Quel est le tarif moyen des services proposés ?***

Certains CDG différencient les collectivités affiliées (cotisation additionnelle) et non affiliées (facturation à la journée d'intervention, exemple : 800€/jour). Ce peut-être un forfait annuel dont le tarif varie en fonction de la taille de la collectivité (exemple : coût supplémentaire de 130€ si la collectivité a plus de 10 agents).

D'autres ne font pas de distinction entre les collectivités affiliées et non affiliées et facturent le service à l'année (exemple : 80€/agent/an). Certains pratiquent un prix à la visite (exemple : 75€/entretien infirmier). Ils fixent les modalités par convention.

Des CDG différencient les actions réalisées, exemple : l'entretien infirmier (45€ pour les collectivités affiliées et 50 € pour les CNA), le tiers temps avec les déplacements (60€ pour les collectivités affiliées et 80€ pour les CNA).

Service proposé	Tarif moyen (en €) pour les collectivités affiliées	Tarif moyen (en €) pour les collectivités non affiliées
Une visite médicale	62	67
Une visite supplémentaire	49	54
Surveillance médicale particulière	54	58
Une visite de reprise de fonction	49	51
Une visite d'embauche	59	62
Tiers temps	28	45
Vaccinations	45	46
Audiogrammes	Le coût est généralement compris dans la visite, dans la cotisation ou l'acte n'est pas facturé. Seul un CDG le facture 80 € (que la collectivité soit affiliée ou non).	
Radiographies	Le coût est généralement compris dans la cotisation ou il est facturé à la collectivité par le cabinet de radiologie.	

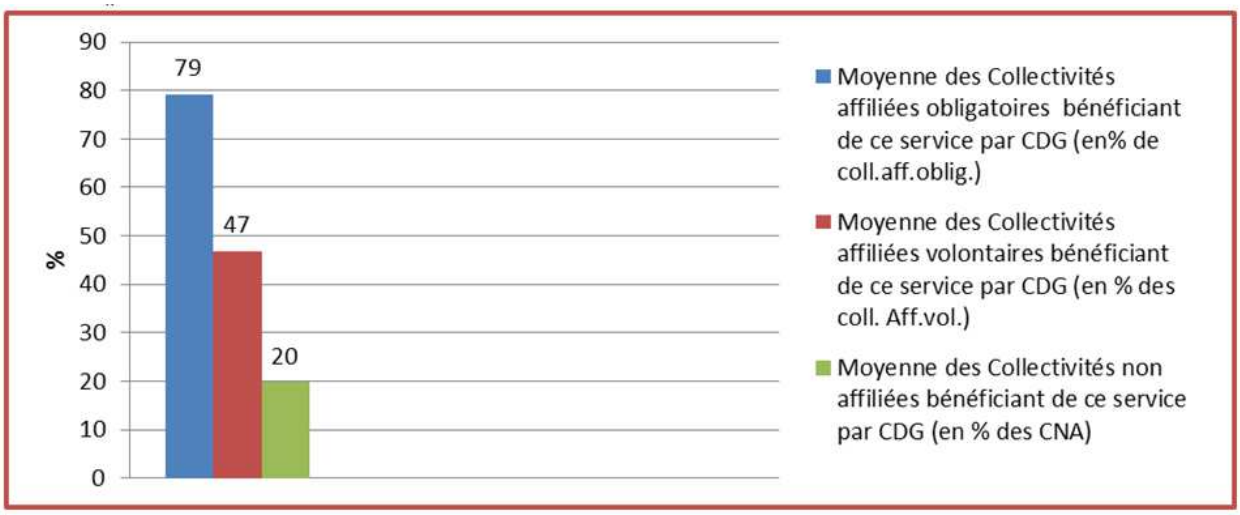
Il faut noter que le tiers temps est généralement compris dans la cotisation ou le forfait, il est donc rarement établi une facturation à l'acte. De même, dans plusieurs Centres de Gestion, le coût de la vaccination est compris dans la visite médicale. En ce qui concerne les autres services proposés, un CDG indique qu'il facture les entretiens infirmiers environ 47 euros.

➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de ce service ?***

Base : 42 réponses

La grande majorité (79%) des collectivités affiliées obligatoires demandent à bénéficier du service de médecine professionnelle du CDG.

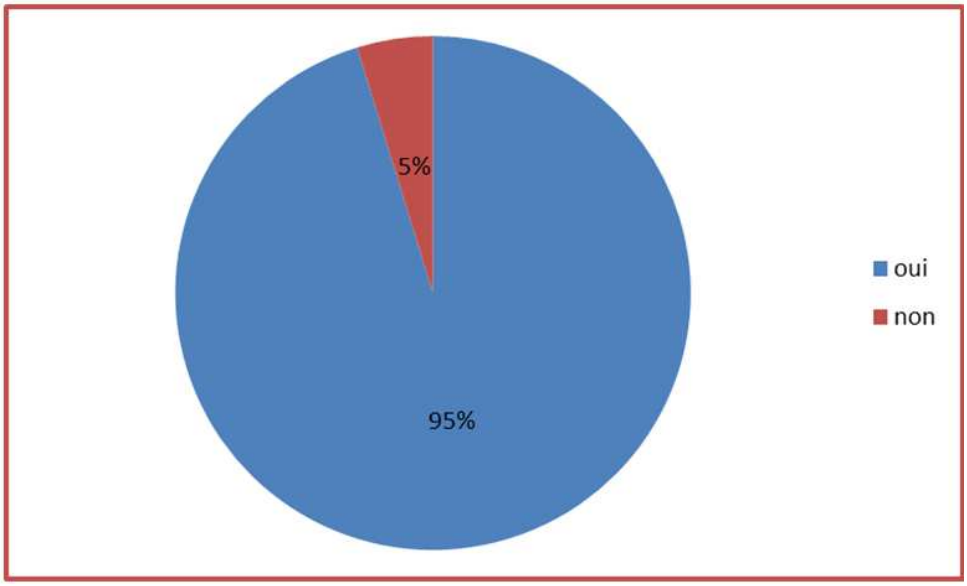
47% en moyenne des collectivités affiliées volontaires et seulement 20% des collectivités non affiliées sollicitent le service.



Prévention des risques professionnels

➢ ***Exercez-vous la mission « prévention des risques professionnels »?***

Base : 65 réponses



On constate que presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 94,7% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.

➢ ***Quel est le nombre de collectivités bénéficiaires de ce service ?***

Base : 46 réponses

Environ 411 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG, cela peut aller de 32 collectivités à 947. Dans la grande majorité des cas, toutes les collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines CNA le demandent également.

➢ ***Quelles sont les activités réalisées par ce service ?***

Base : 60 réponses

Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service :

- Conseil auprès des collectivités
- Elaboration et mise en ligne de documents
- Sensibilisation des agents de prévention
- Visites de locaux
- Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).

Les missions **d'études de postes** en lien avec le médecin de prévention, d'**inspection** et d'élaboration d'un **rapport d'inspection** sont réalisées dans plus de 65% des Centres.

En ce qui concerne l'accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU), il faut noter que :

- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion augmente depuis 2011 : on passe d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 63 en 2014
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : on passe d'une moyenne de 41 DU réalisés sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés par Centre en 2011 (ce qui représente environ 11% des collectivités et établissements affiliés), à plus de 79 en 2014 (ce qui représente environ 16% des collectivités et établissements publics affiliés).

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, **plus de la moitié des CDG (56%) ont passé une convention avec le FNP.**

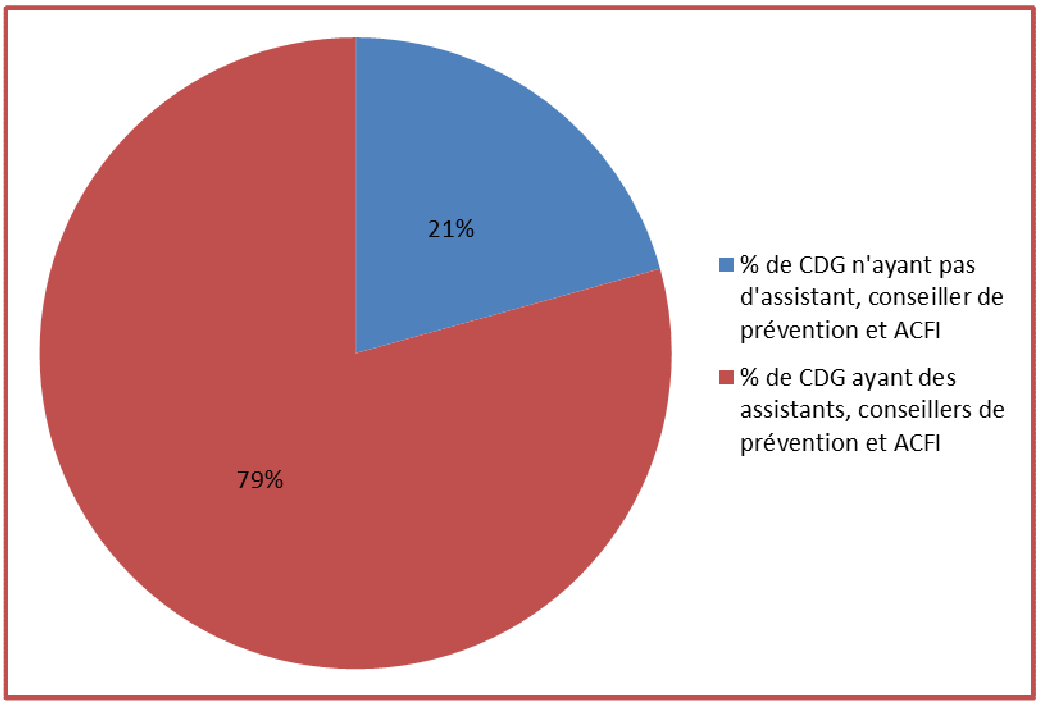
Certains Centres de Gestion réalisent d'autres activités dans le cadre du service de prévention, telles que :

- La réalisation de dossiers d'aides relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un diagnostic santé et sécurité au travail avec élaboration d'un rapport de visite
- La formation des assistants de prévention en collaboration avec le CNFPT
- L'édition de bulletins d'information, veille réglementaire
- L'animation de réseaux (assistants et conseillers de prévention…)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, au CHSCT
- Cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- Des réunions d'information auprès des agents des collectivités, réunions de sensibilisation sur la réalisation du DU auprès des élus
- Le développement de l'accessibilité des locaux professionnels, l'intervention pour la conception des lieux de travail
- La sensibilisation autour de l'apprentissage des travailleurs en situation de handicap (dans le cadre de la convention avec le FIPHFP)
- La mise à jour des DU
- La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail…)
- Le conseil auprès des collectivités
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Le suivi du partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges…

➢ ***Ce service comprend-il des assistants et des conseillers de prévention ainsi que des ACFI ?***

Base : 58 réponses

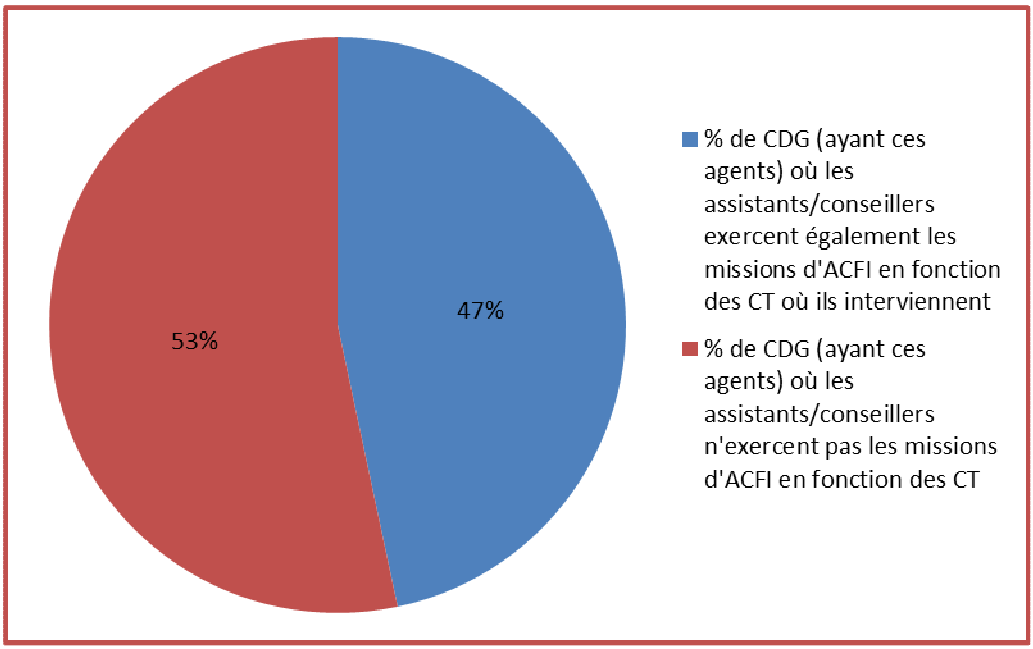
En moyenne il y a environ **3 agents** par Centre en charge du service de prévention (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à 18 pour un CIG.



Une grande majorité des CDG ayant répondu (environ 79%) emploient dans leur service « prévention » des assistants, conseillers de prévention et des ACFI.

Un même agent peut être assistant ou conseiller de prévention dans une collectivité et ACFI dans une autre collectivité.

Cette possibilité n'est pas beaucoup utilisée par ces Centres de Gestion. Pour 53% de ces Centres, les agents n'exercent qu'une seule mission : assistant/conseiller de prévention ou ACFI. C'est dans seulement 47% de ces Centres qu'un agent peut-être assistant/conseiller de prévention et ACFI selon la collectivité où il intervient.



➢ ***Quelles sont les modalités de financement du service ?***

Base : 55 réponses

Beaucoup de CDG financent ce service par la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et par convention pour les CNA. Toutefois, en fonction des missions exercées par le service, une tarification spécifique peut venir en complément.

Dans la majorité des Centres (55%), il n'y a pas de tarification différente en fonction du mode d'affiliation des collectivités et établissements publics.

Le tableau suivant présente une moyenne générale des facturations proposées par les Centres de Gestion :

Modalités de financement	Pour les collectivités affiliées (moyenne sur l'ensemble des réponses)	Pour les collectivités non affiliées (moyenne sur l'ensemble des réponses)
Prix à la journée	332**€/Jour**	446,60**€/Jour**
Tarification horaire	43**€/Heure**	54,40**€/Heure**
% de cotisation additionnelle	0,9**%**	
Financement avec la cotisation obligatoire	5,5% des CDG financent avec la cotisation obligatoire	
Modalités de financement en fonction de la mission concernée :		
- **Elaboration d'un rapport d'inspection**	50,70€/H	60€/H
- **Visites de locaux**	70,35€/H	
- **Conseil auprès de collectivités**	11,60€/H	19€/H
- **Mission d'inspection**	48€/H (la mission d'inspection et l'élaboration du rapport peuvent-être comprises dans le même tarif dans certains CDG). Cette mission peut également être facturée à la journée	65€/H (la mission d'inspection et l'élaboration du rapport peuvent-être comprises dans le même tarif dans certains CDG). Cette mission peut également être facturée à la journée
- **Sensibilisation des assistants / conseillers de prévention**	30,90€/H	38,25€/H
- **Etudes de postes en lien avec le médecin de prévention**	Généralement compris dans le tarif médecine ou dans la cotisation additionnelle ou la convention FIPHFP	
- **Etudes de postes de l'ergonome**	24,50€/H	35€/H
- **Elaboration et mise en ligne de documents**	Gratuit	Gratuit
- **Accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du document unique (DU)**	38€/H	40,50€/H