Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport d'enquête globale
Juin 2018

SOMMAIRE

Pages

PRESENTATION

- **Introduction** 6
- **Méthodologie** 7
- **Participation à l'enquête** 8

DONNEES GENERALES

- **Les relations avec les collectivités** 6
- **Les effectifs** 7
- **Les moyens financiers** 8

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, deux nouvelles enquêtes avaient été menées en 2011 et 2012 avec une présentation des résultats lors de deux journées organisées à l'Assemblée Nationale en décembre 2011 et mai 2013.

La Fédération a décidé fin 2014 de mener une nouvelle enquête auprès de l'ensemble des Centres de Gestion mais sur le seul exercice des missions facultatives.
Cette enquête avait fait l'objet d'une présentation au Congrès de Toulon en juin 2015.

Au regard de nombreuses sollicitations des Pouvoirs publics, dans un contexte de réflexion sur l'évolution de la fonction publique territoriale, la Fédération a souhaité poursuivre son observation du développement des compétences obligatoires et facultatives des Centres de Gestion au travers d'une nouvelle étude recensant :

- les missions exercées par les Centres et la manière dont celles-ci sont mises en œuvre, notamment le volume d'activité que représente chaque mission au sein des CDG
- les ressources dont disposent les Centres pour exercer ces missions (ressources humaines, financières, matérielles)
- les liens d'affiliation, d'adhésion ou les conventionnements existants entre les Centres et les collectivités ou établissements.

Il s'agissait de dresser un bilan des nouvelles missions exercées depuis 2012 mais également d'appréhender les enjeux de l'évolution du champ de prestations délivrées aux collectivités territoriales.

Le questionnaire d'enquête a été mis en ligne fin juillet 2017 au sein de l'espace adhérents du site internet de la FNCDG.

Il s'organise en trois parties indépendantes les unes des autres :

- La 1ère partie est relative aux données générales (les relations avec les collectivités, les moyens humains et financiers, les coopérations inter-Centres, la communication)
- La 2nde partie est consacrée aux missions obligatoires (l'organisation des concours et des examens, la gestion des carrières, l'exercice du droit syndical, le secrétariat des instances paritaires…)
- La 3ème partie porte sur l'exercice des missions facultatives.

Les réponses ont été recueillies entre le 1er septembre 2017 et le 17 avril 2018, à la suite de plusieurs relances.

L'enquête sur les données générales des CDG avait préalablement été lancée courant mai 2017 à la suite d'une demande de l'IGA et de l'IGF dans le cadre de la *"revue des dépenses"*.

75 Centres de Gestion nous ont fait parvenir des 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.

Les données relatives aux concours, à la bourse de l'emploi, aux instances médicales, à la gestion des FMPE n'ont pas ou peu été reprises dans le questionnaire mis en ligne en juillet 2017 car elles ont déjà fait l'objet d'une enquête, l'an dernier, notamment par l'ANDCDG. Les résultats de ces précédentes études ont été intégrées au présent document.

Méthodologie

Le recueil des données s'est déroulé de septembre 2017 à avril 2018 et a permis de dégager des problématiques concernant :
- les ressources humaines et financières
- les missions obligatoires exercées
- les principales missions facultatives proposées aux collectivités territoriales
- les modalités d'exercice de ces missions.

L'envoi de ces informations a été effectué par un logiciel spécialement conçu pour le traitement des enquêtes sur le site internet de la FNCDG. Une quinzaine de CDG ont toutefois adressé leur questionnaire par courrier ou mail auprès de la Fédération.

Les résultats et les analyses qui ressortent de cette étude ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures. Ainsi, concernant la typologie des missions facultatives, elle ressort d'une étude exhaustive menée dans le cadre de l'analyse des schémas directeurs des CDG en août 2016 mise à jour en septembre 2017.

Les moyens humains et financiers se rapportent à la situation de l'établissement au 31 décembre 2016.

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.

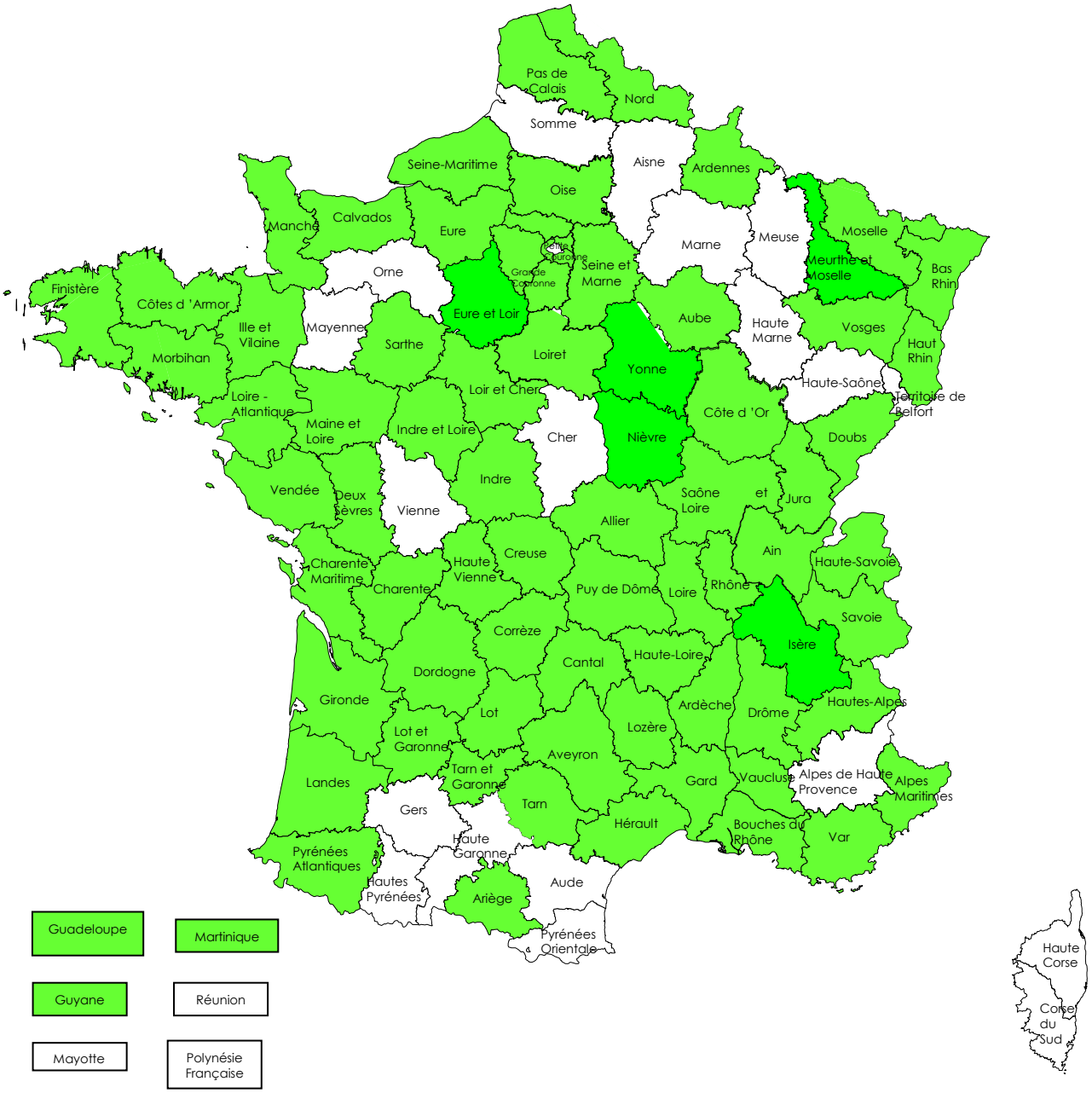
Les graphiques sont réalisés avec excel et la carte de participation avec powerpoint.

Participation à l'enquête

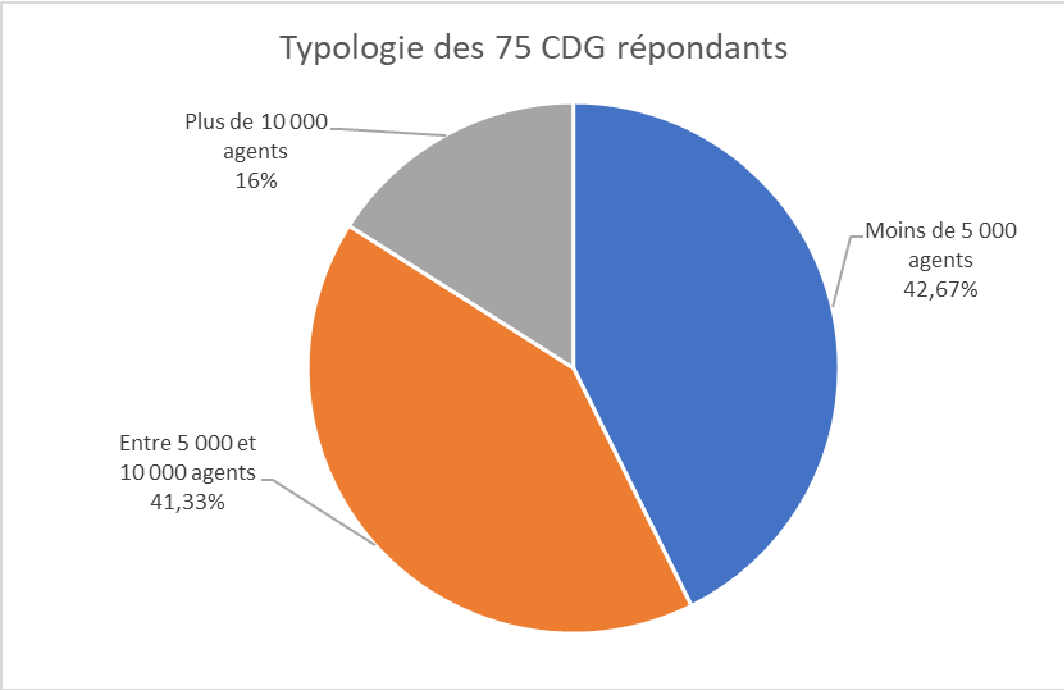
<u>Participation à l'enquête</u> : une représentativité significative des CDG

75 Centres ont participé à l'enquête globale, soit 77% des établissements.

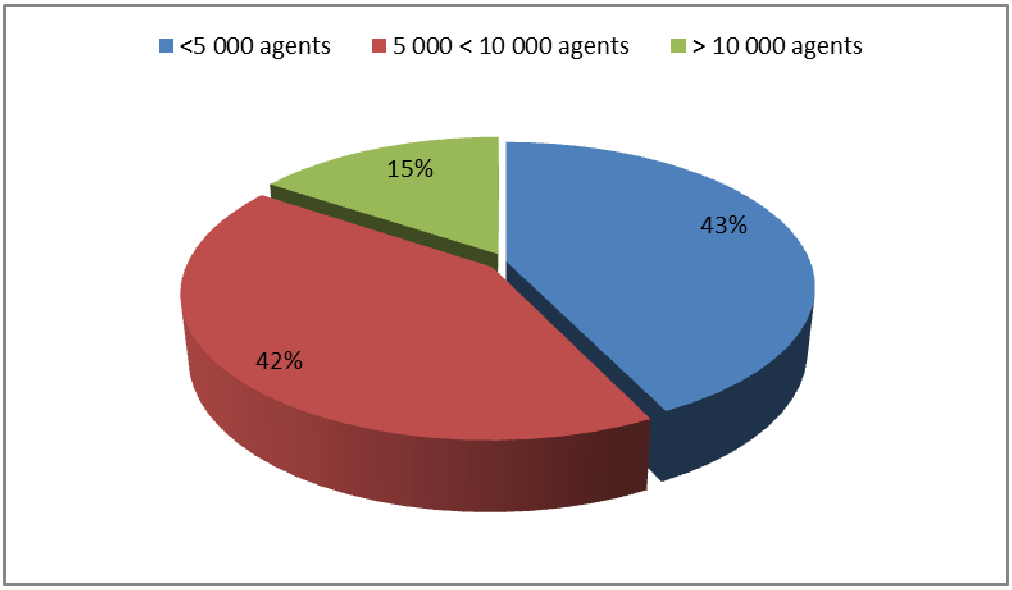
Ce taux de participation mérite d'être souligné et **il est important de remercier les Centres qui se sont investis dans cette démarche d'analyse.**



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



Typologie de l'ensemble des 97 Centres de Gestion



LES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITES ET LES ETABLISSEMENTS PUBLICS

1. Les collectivités et établissements affiliés

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 attribue aux Centres de Gestion l'exercice de missions au profit des collectivités affiliées, en contrepartie du versement d'une cotisation obligatoire plafonnée à 0,8%.

Le cadre de cette loi fait apparaître trois catégories distinctes de collectivités en fonction de leur affiliation ou non à un Centre de Gestion :

- les collectivités affiliées obligatoires
- les collectivités affiliées volontaires
- les collectivités non affiliées.

Les collectivités sont affiliées soit par obligation (moins de 350 agents), soit de façon volontaire lorsqu'elles ont un effectif supérieur à 350 agents.

I.1.1. a) Affiliés obligatoires

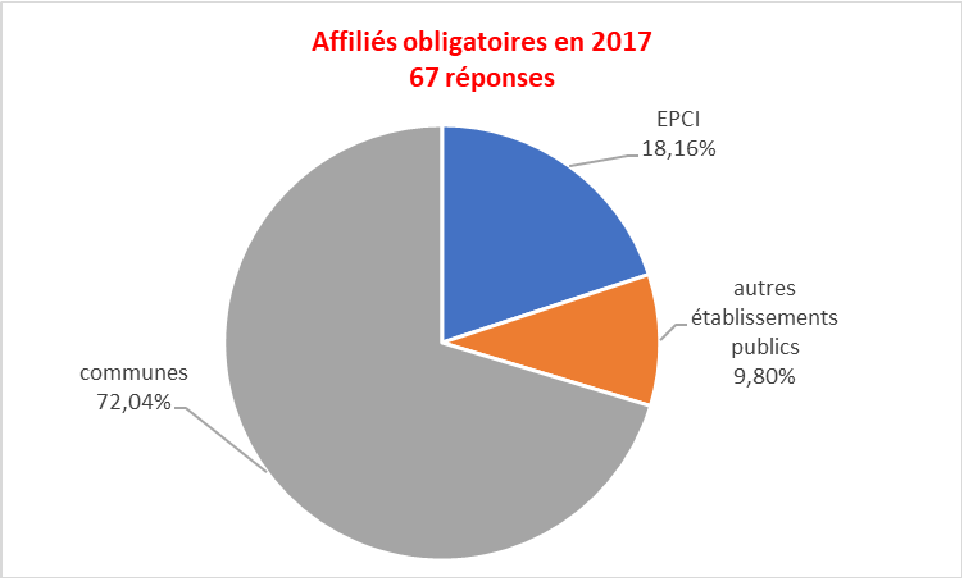
Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG.

93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Une part relativement importante des établissements publics de coopération intercommunale entre aussi dans la catégorie des établissements obligatoirement affiliés. Les EPCI représentent 18,16% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion.

Le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale (fusions de structures intercommunales et communes nouvelles).

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

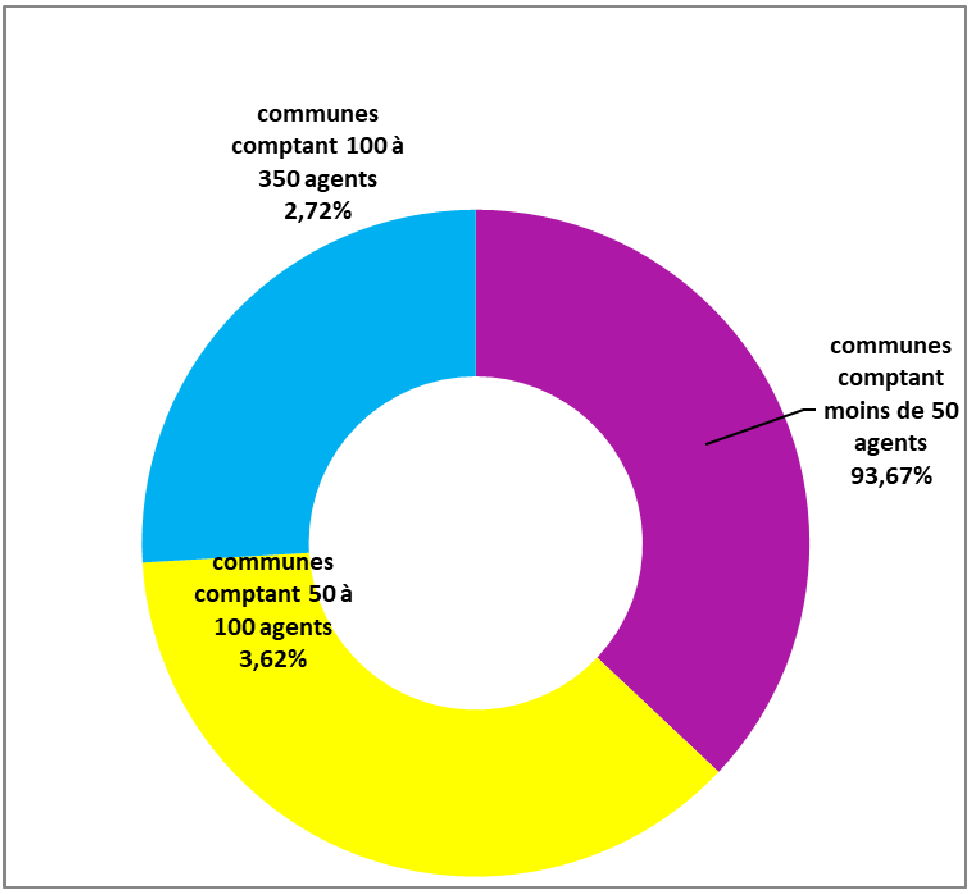


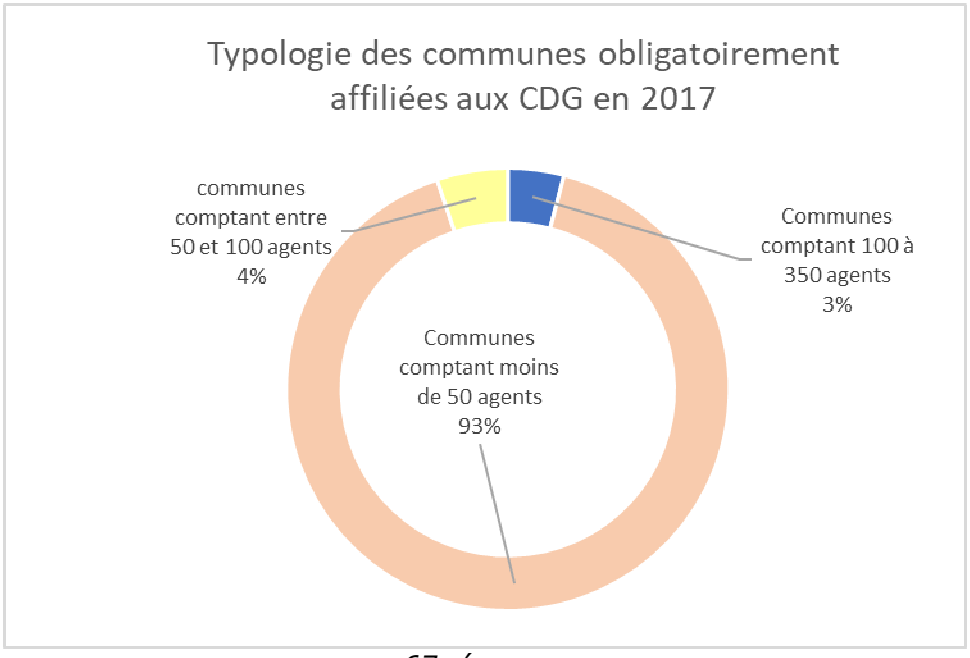
Affiliés obligatoires en 2012
68 répondants



Typologie des communes obligatoirement affiliées aux CDG en 2012

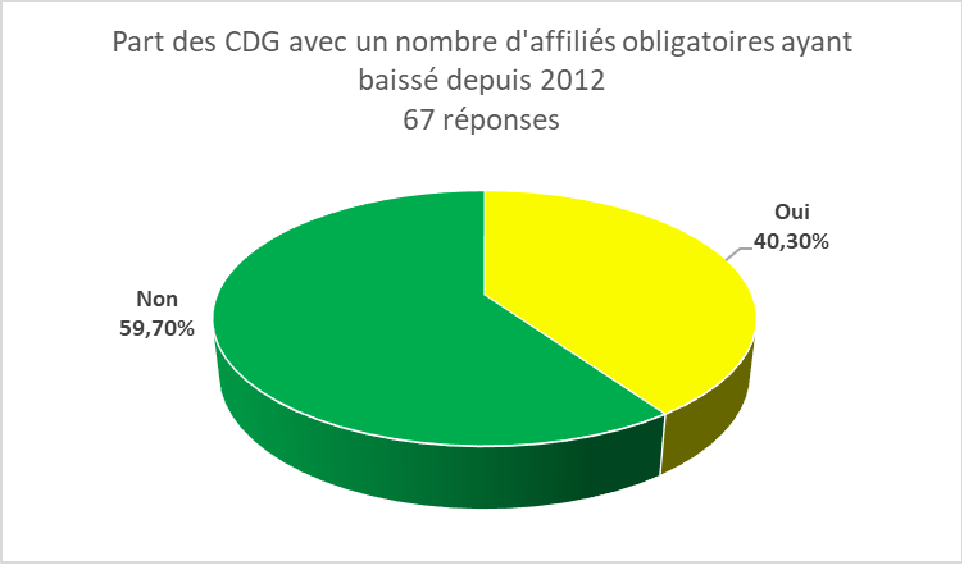
68 centres ont répondu





67 réponses

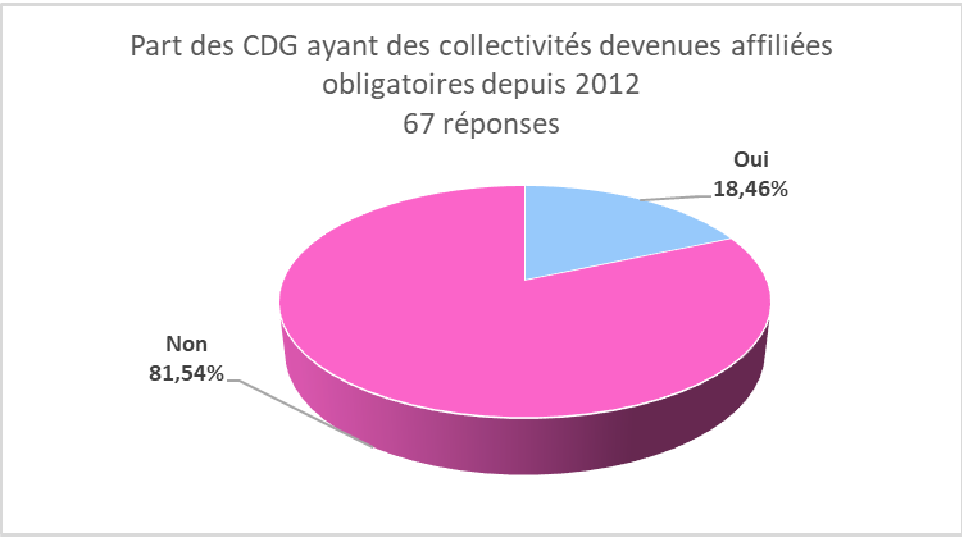
Plus de 40% des Centres indiquent qu'en moyenne 3 collectivités ou établissements ne sont plus affiliés obligatoires ces 4 dernières années.



Les 27 Centres de gestion concernés évoquent 5 CCAS, 13 communautés d'agglomération et 7 villes. Il s'agit notamment des agglomérations de St Etienne, de Mont de Marsan, de Toulon, de Brive, de St Brieuc, du Grand Besançon, de Chartres, d'Agen, du Puy en Velay, d'Alès.

9 de ces communes ou établissements ont fait le choix d'une affiliation volontaire et 18 d'une adhésion au socle commun.

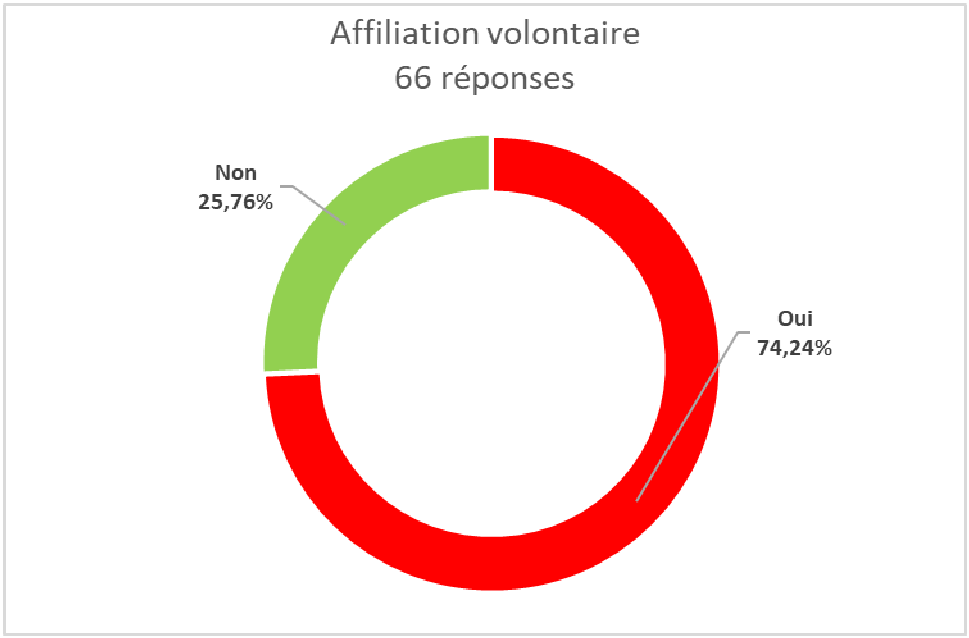
A contrario, 18% des CDG font état de l'affiliation d'au moins une nouvelle collectivité ou d'un nouvel établissement depuis 2012. Il s'agit principalement de communes, de communautés de communes ou de syndicats.
Les villes de Tulle, d'Agen et de Montargis sont notamment citées.



I.1.2. b) Affiliées volontaires

Les collectivités affiliées à titre volontaire restaient marginales en nombre en 2006, 25 CDG n'en recensant même aucune.

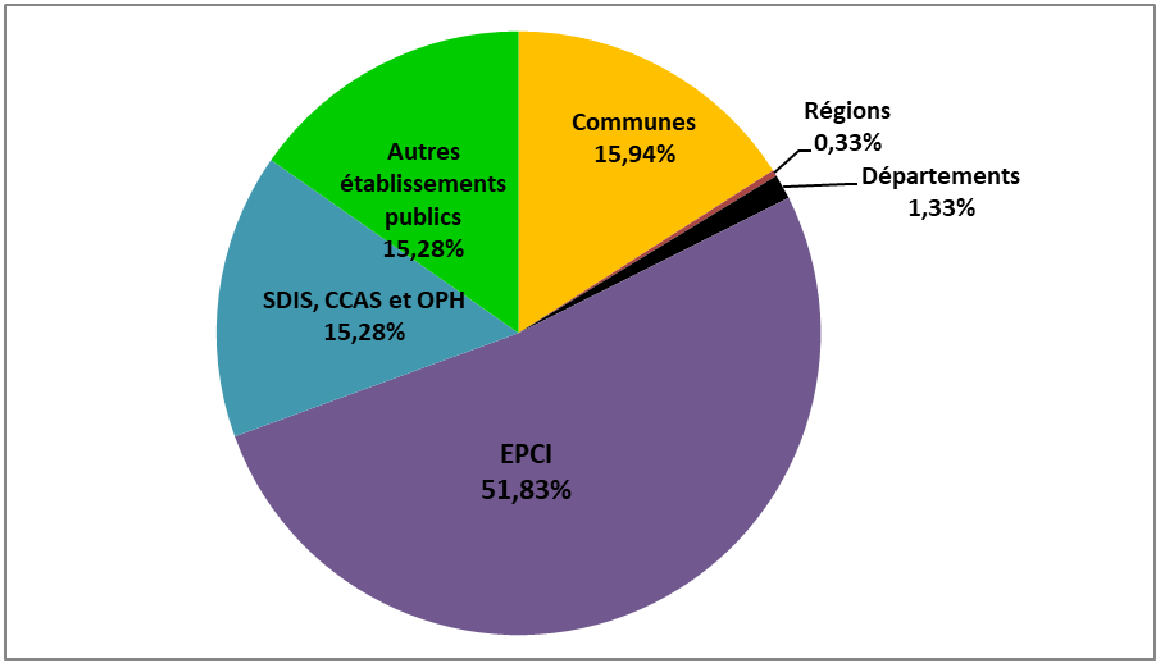
En 2012, cette situation avait évolué, 50 CDG indiquaient qu'une collectivité ou un établissement au moins avait fait le choix de s'affilier volontairement.



Fin 2017, ce nombre a encore progressé : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement, ce qui représente 301 structures (sur la base 49 Centres).

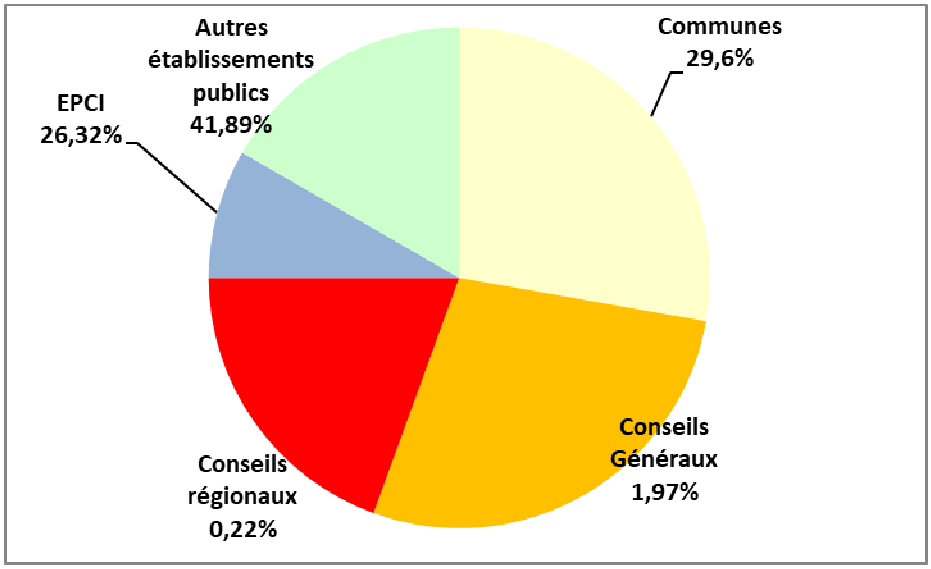
En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG concernés. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

Répartition des affiliés volontaires fin 2017 (49 réponses)



Répartition des affiliés volontaires en 2012

51 répondants



Parmi les communes faisant le choix de s'affilier volontairement, 2 tiers d'entre elles emploient entre 350 et 500 agents.

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

Parmi les 49 Centres recensant des affiliés volontaires, 21 d'entre eux (42,86%) citent le SDIS.

Parmi les raisons justifiant l'affiliation volontaire, sont évoqués :
- l'expertise RH des CDG
- la qualité de l'accompagnement proposé
- les services des Centres
- la gestion statutaire des agents
- la gestion des instances paritaires
- des raisons historiques ou politiques
- la mutualisation offerte par l'affiliation notamment en matière de promotion interne
- la gestion des droits syndicaux.

Les Centres gèrent en moyenne 9400 agents contre 8397 en 2012 (+12%). En moyenne, 6000 agents proviennent de communes (63,83%), 2339 d'EPCI (24,88%) et 1061 d'établissements tels que les CCAS et les OPH (11,29%).

Répartition des agents gérés par les CDG en 2017
67 réponses

Type de collectivités	Nombre d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation obligatoire	Pourcentage d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation obligatoire	Nombre d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation volontaire	Pourcentage d'agents gérés dans le cadre de l'affiliation volontaire
Communes	5109	66,65%	891	51,36%
EPCI	1664	21,71%	675	38,90%
Autres établissements publics	892	11,64%	169	9,74%
Total	7665	100%	1735	100%

Pour les 4 CDG ayant indiqué que le département était affilié volontaire (Allier, Charente Maritime, Morbihan et collectivité unique de Guyane), le nombre d'agents gérés afférents correspond à 1423 en moyenne.

Il y a dix ans, près de la moitié (47%) des Centres géraient moins de 5 000 agents, cela concerne en 2017 environ 42% des établissements.

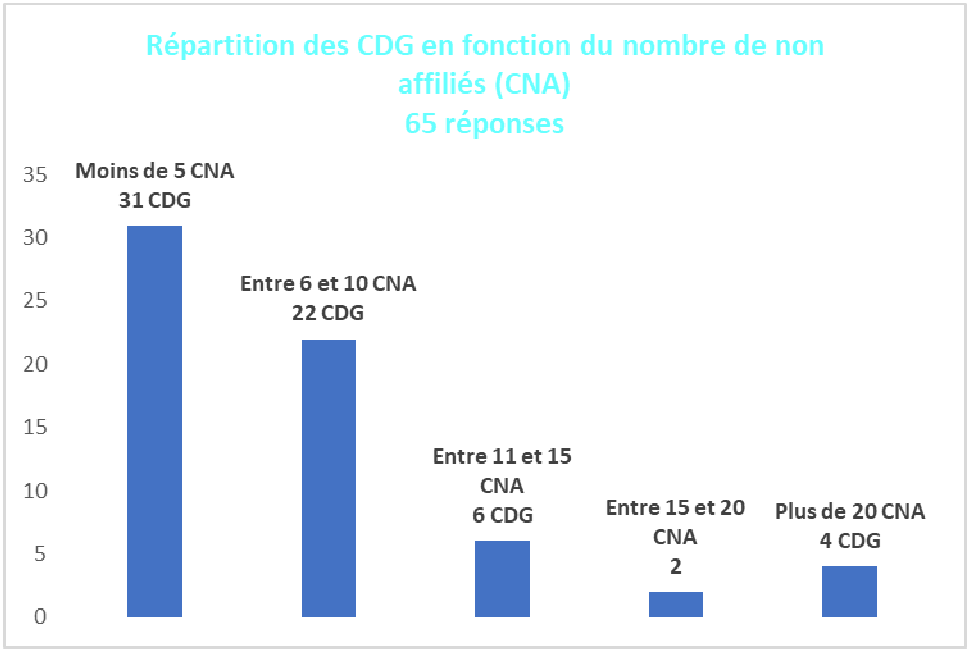
Dans 16% des CDG, le nombre d'agents gérés est supérieur à 10 000.

Les communes comptant moins de 50 agents représentent 93% des communes affiliées obligatoirement aux Centres de gestion mais emploient 45% des agents de ces collectivités.

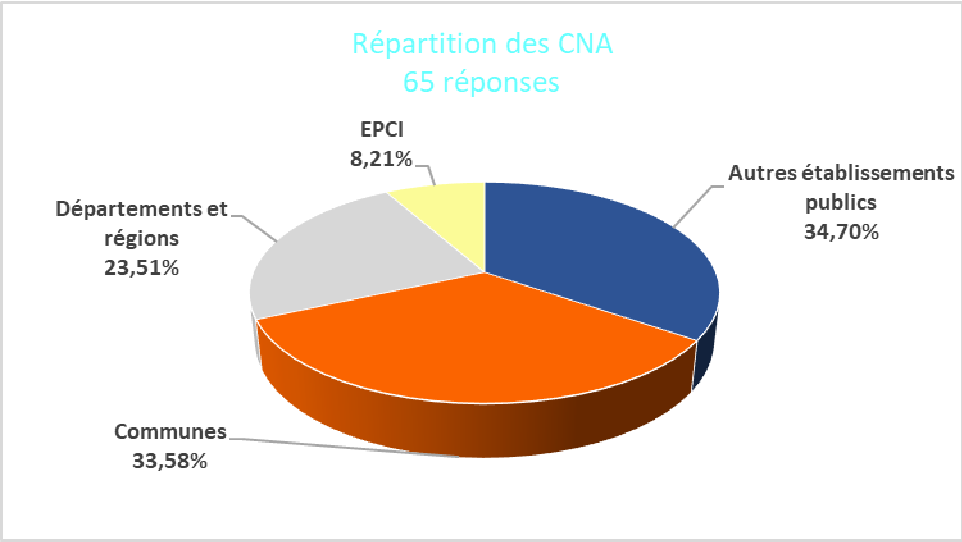
Les Centres disposent de peu d'informations concernant le nombre d'agents contractuels même employés au sein des collectivités affiliées (seuls 32% des établissements).

2. Les collectivités non affiliées

En moyenne, dans chaque département 9 collectivités et établissements publics ne sont pas affiliés au Centre (8 non affiliés en moyenne en 2012). Toutefois, ces données sont variables d'un CDG à un autre. Ainsi, dans le ressort de trois Centres (Lozère, Creuse et Haute-Loire), seul le Conseil départemental est non affilié. Dans d'autres établissements, le nombre de collectivités et établissements employant plus de 350 agents s'élève à une trentaine.
Le nombre de collectivités non affiliées est plus important dans les Centres de gestion urbains gérant plus de 10 000 agents.



Lorsque l'on étudie le type de collectivités ou d'établissements non affiliés, il apparait que ce sont les établissements publics autres que les EPCI qui représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).
Viennent ensuite les communes, et majoritairement celles employant plus de 500 agents (33,58%), les départements et les régions (23,51%) et enfin les EPCI (8,21%).



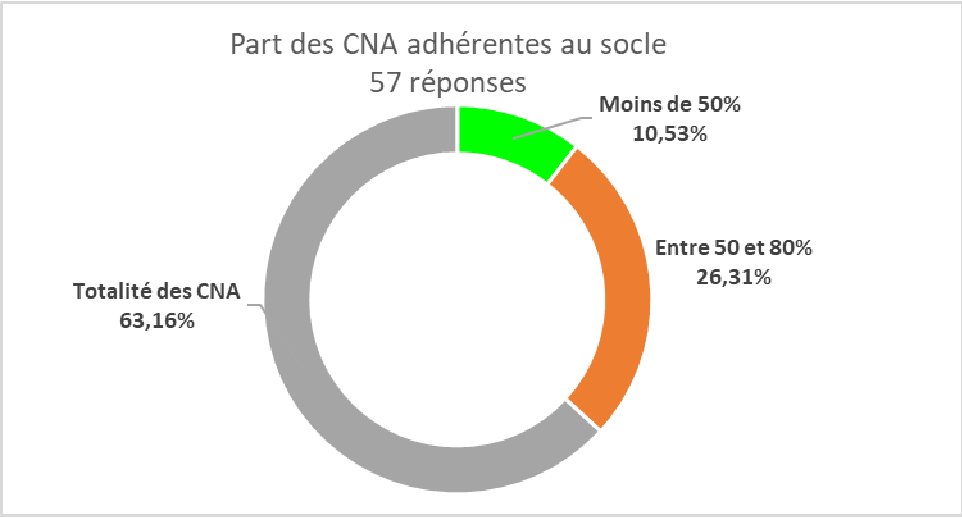
La typologie moyenne des CNA par Centre de gestion est la suivante :

- 3 communes
- le département
- la région
- 1 EPCI
- 3 autres établissements publics.

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle de prestations mis en œuvre depuis 2012. Seuls 64% des CDG indiquaient avoir des adhérents fin 2014.

Plus des deux tiers des établissements font état d'adhésion avant le 1er janvier 2015.

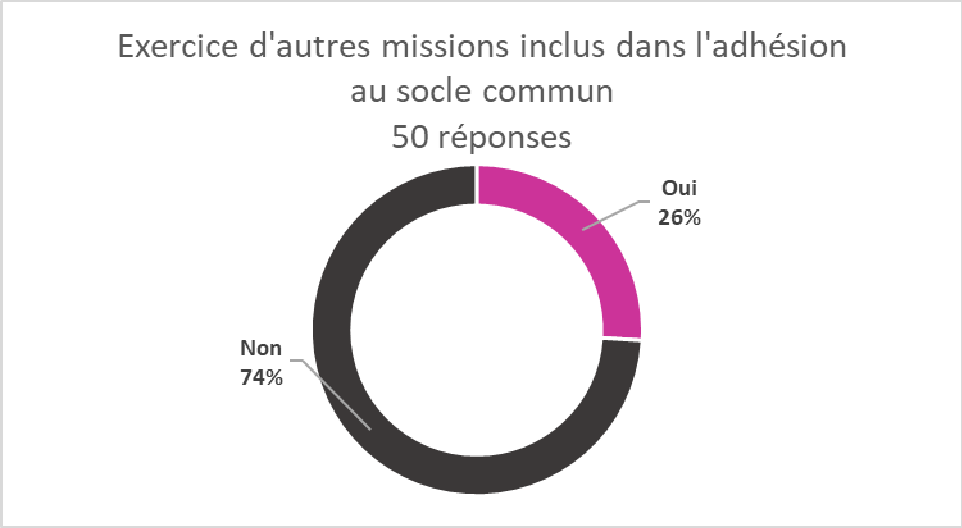
Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent la totalité des collectivités et établissements non affiliés.



L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » (100%), puis à l'assistance juridique statutaire (64%), à l'aide au recrutement et à la mobilité (50%) et à la fiabilisation des comptes de droit en matière de retraite (43%).

40% des CDG ont développé la collaboration régionale voire interrégionale ou nationale pour l'exercice des missions des socles et principalement l'assistance juridique. C'est le cas notamment dans les régions Rhône Alpes Auvergne, Bretagne et Nouvelle Aquitaine.

Un peu plus d'un quart des Centres de Gestion ont inclus dans le socle d'autres missions que les 5 prévues à l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il s'agit des compétences ou services suivants : organisation des concours et des sélections professionnelles, calcul des allocations chômage, gestion des paies, reclassement professionnel, gestion des FMPE de catégorie A, conseil en hygiène et sécurité, action sociale, assistance sociale, contrat d'assurance groupe, groupements de commandes, dématérialisation.



Au-delà des missions exercées auprès des collectivités et établissements de leur ressort, plus de 18% des Centres interviennent également hors ressort géographique en matière de calcul des allocations au chômage, de gestion des paies, d'archivage, de conseil en organisation, d'informatique, de remplacement, d'inspection en hygiène et sécurité.

Par ailleurs, près de 39% des CDG exercent des missions pour les services de l'Etat, le CNFPT, des EPIC comme les offices de tourisme, les universités, les hôpitaux…
Il s'agit principalement de l'exercice de la médecine de prévention.
Deux Centres de gestion avaient délibéré pour intervenir sur cette question auprès de services de l'Etat mais leur délibération a fait l'objet d'un déféré préfectoral.

RESSOURCES HUMAINES

1. Effectif global

Sur la base des données communiquées par les CDG, l'enquête permet de dresser un panorama de leurs agents, concourant à l'exercice de leurs attributions.

Elle a permis de mettre en avant une répartition de ces effectifs.

Il importe de rappeler que les calculs statistiques de l'enquête sont effectués sur la base des agents permanents des CDG, à l'exclusion des personnels de remplacement et FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi).

L'effectif des Centres de Gestion connaît une progression de 16% par rapport à 2012. Cette évolution est liée à l'exercice de nombreuses nouvelles missions obligatoires nécessitant d'importants ETP comme le fonctionnement des instances médicales et au développement du nombre de missions facultatives exercées par établissement.

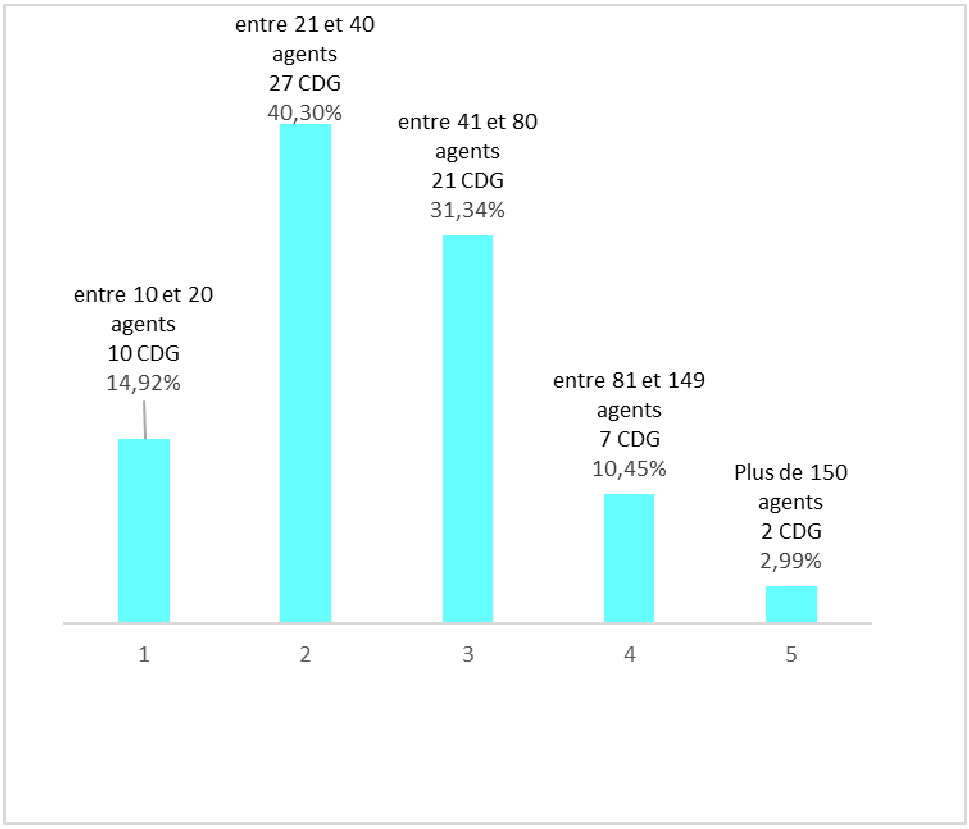
Les Centres de Gestion emploient en moyenne 50 agents (43 agents en 2012) soit 41 titulaires et 9 contractuels (35 titulaires et 8 contractuels en 2012).

La variation des effectifs est très importante : de 13 agents permanents dans le Jura, l'Aveyron et en Ardèche à 285 au CIG de la Grande Couronne.

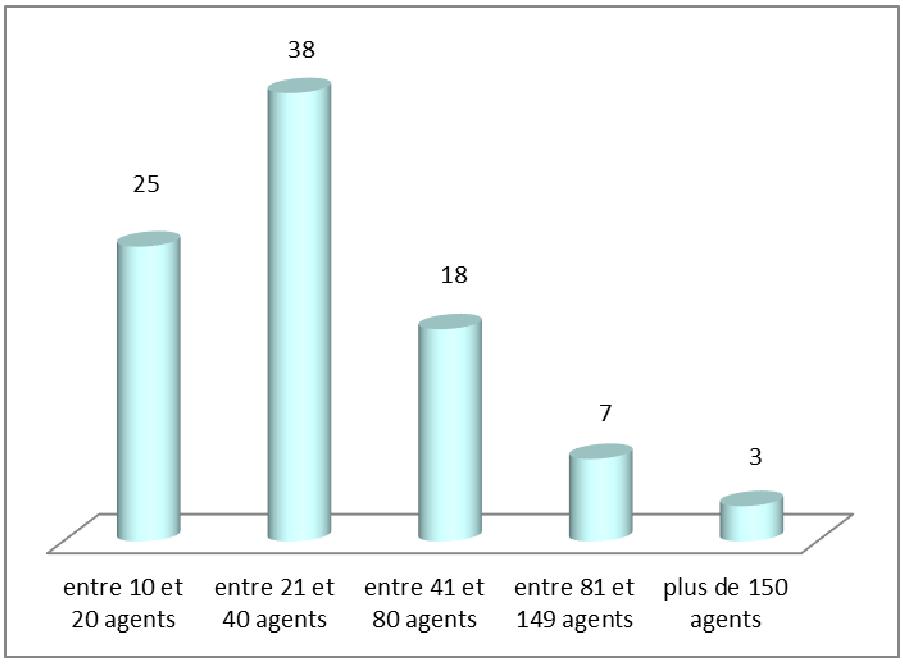
Les effectifs permanents sont étroitement liés à la densité de population départementale et au nombre de fonctionnaires territoriaux gérés. Ainsi, on constate que les 6 Centres qui emploient plus de 80 agents se situent dans des départements urbains particulièrement peuplés. A contrario, les 10 CDG employant moins de 20 agents sont majoritairement des départements très ruraux.

L'effectif global des Centres de Gestion s'élevait à 3 850 agents permanents en 2013 (base de 91 CDG). Les 67 CDG ayant répondu à l'enquête en 2017/2018 emploient 3270 agents.

Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2017
67 CDG



Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2012
91 CDG



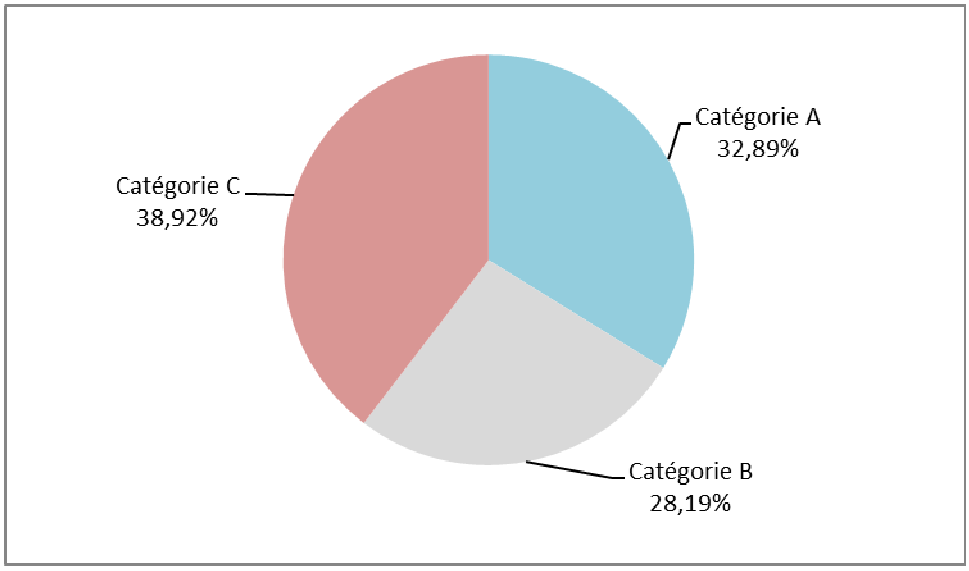
La catégorie et le sexe des agents

L'effectif des Centres est **majoritairement composé d'agents de catégorie C : 38,92% (contre 40,27% en 2012)**. Pour autant, il est intéressant de constater que la part des agents de catégorie C est moins importante qu'il y a une dizaine d'années où ces agents représentaient près de 56% des effectifs.

La part de la catégorie B progresse légèrement avec 28,19% des effectifs des CDG (26,18% en 2012).

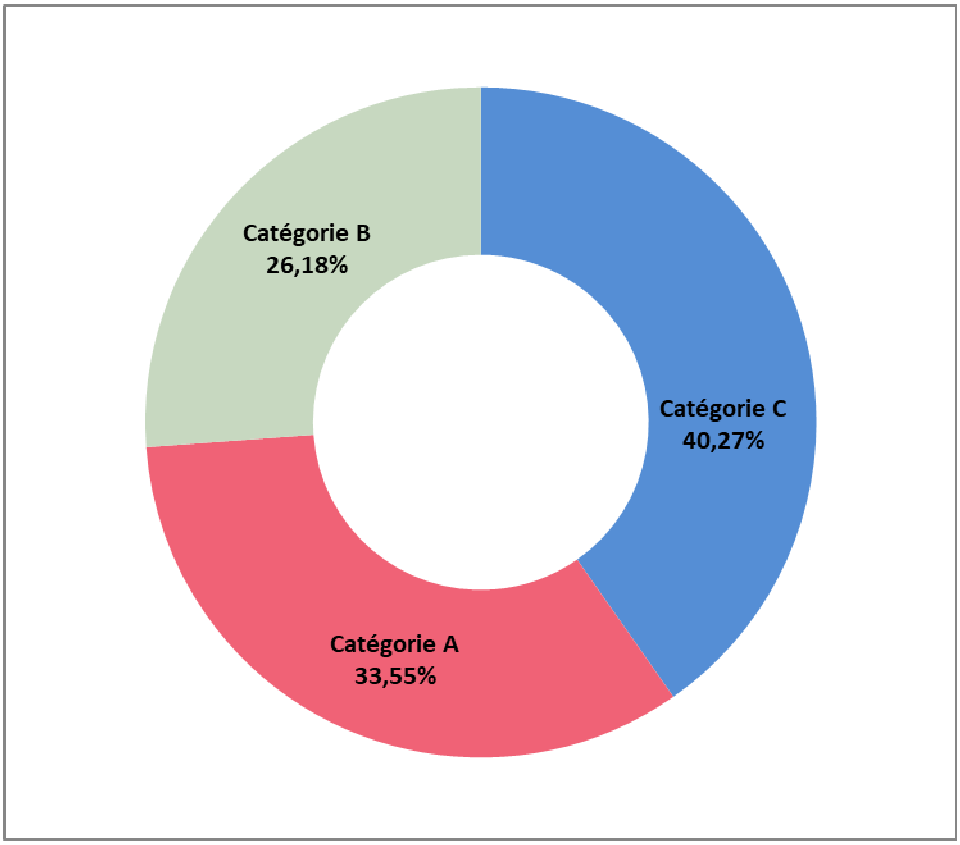
Par ailleurs, il convient d'observer que les Centres de Gestion ont un **taux d'encadrement élevé**, en comparaison avec les collectivités territoriales. En effet, **32,89% des agents des CDG relèvent de la catégorie A** (30,29% en 2012 et environ 10% dans la FPT en 2016). Ce chiffre s'explique par l'expertise nécessaire à l'exercice des missions des CDG, dont les compétences ont été considérablement renforcées par le législateur ces dernières années.

Répartition des agents permanents des Centres selon leur catégorie en 2017
67 CDG ont répondu



Répartition des agents permanents des Centres selon leur catégorie en 2012

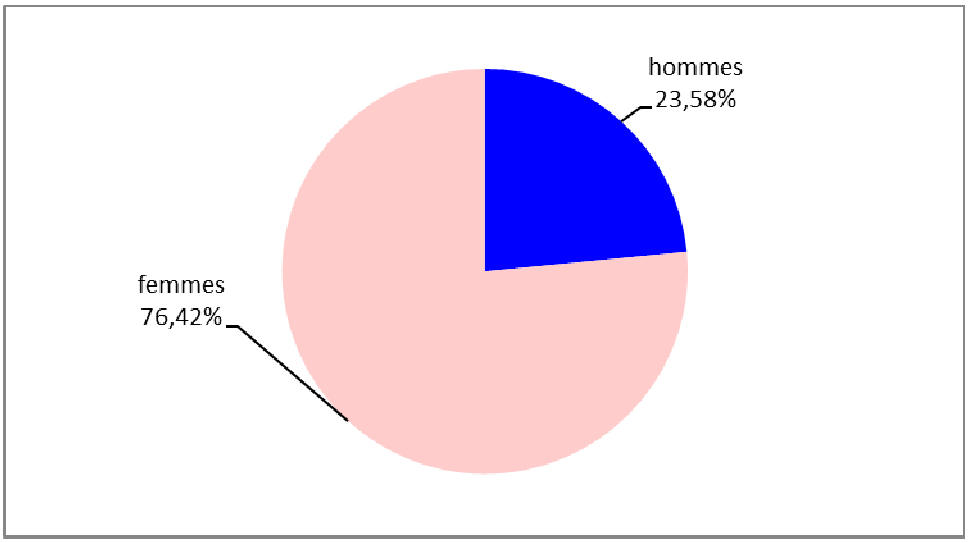
62 CDG ont répondu



Comme pour les collectivités territoriales, les effectifs des Centres de Gestion sont fortement féminisés (76,42% des agents des CDG sont des femmes contre 61% des effectifs dans la FPT).

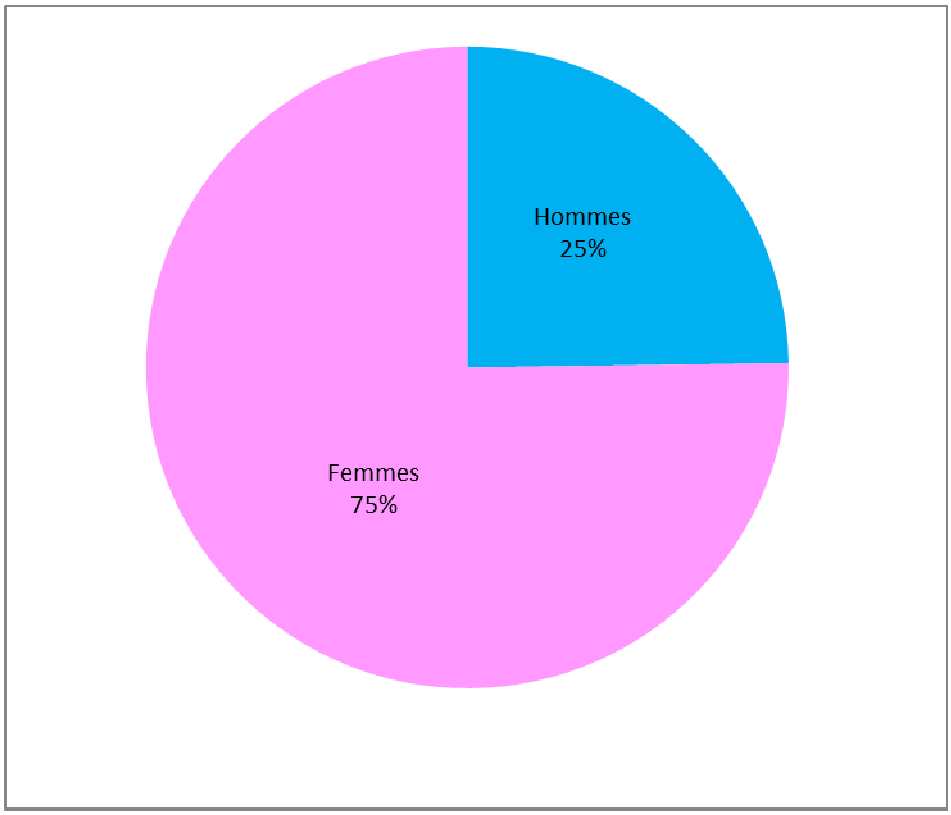
Répartition des agents permanents en fonction de leur sexe en 2017

67 CDG ont répondu



Répartition des agents permanents en fonction de leur sexe en 2012

68 CDG ont répondu



La part des agents contractuels

L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (82,14% contre 80,57% en 2012).

La part des fonctionnaires dans les effectifs d'agents permanents est en évolution puisque l'enquête menée par la Fédération en 2005 démontrait qu'en moyenne les contractuels représentaient 22% des agents permanents : 29,1% en catégorie A, 23,57% en catégorie B et 14,47% en catégorie C.

La part d'agents contractuels est de 17,86% des effectifs permanents des Centres.

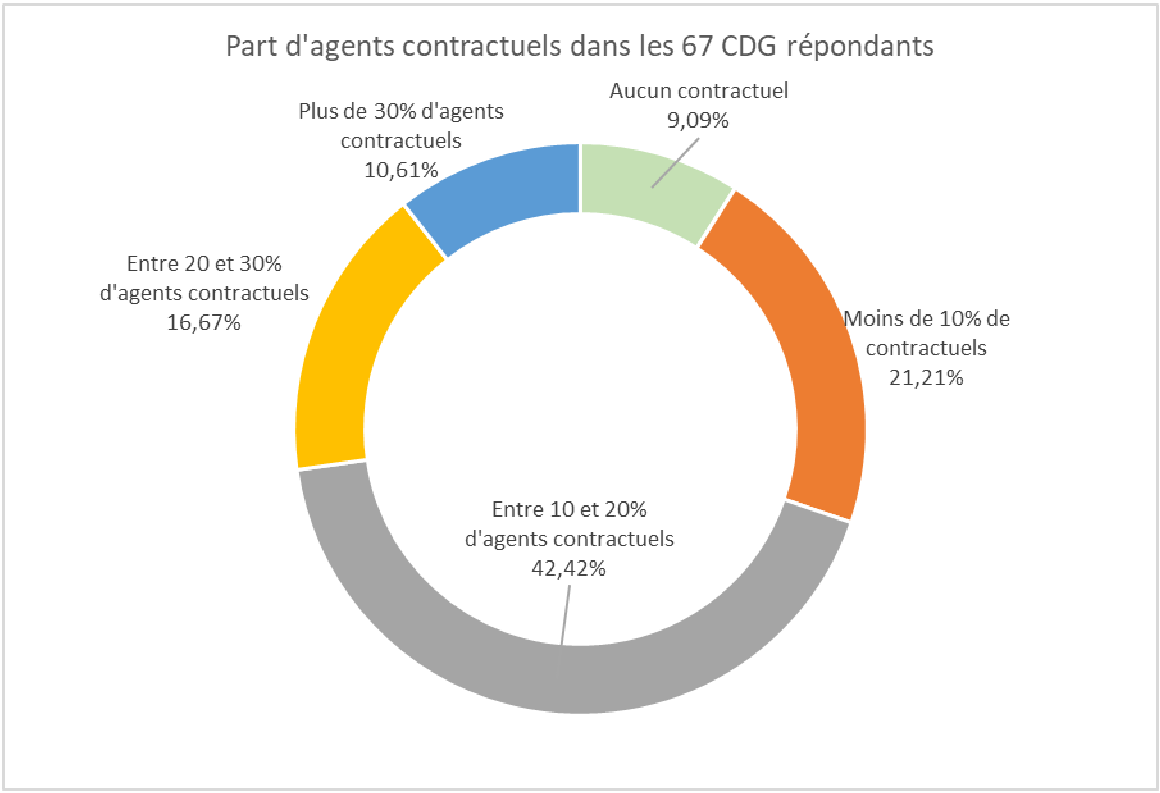
Il convient d'observer que la part des agents contractuels est très forte en catégorie A (30,91%), puis vient la catégorie B (15,38%) et enfin la catégorie C (9,5%).

Cette répartition demeure relativement stable puisqu'en 2012, les agents contractuels représentaient 30,29% des agents de catégorie A, 21,01% des agents de catégorie B et 7% des agents de catégorie C.

La part des agents contractuels 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 notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Il est à noter que 9,09% des CDG n'emploient aucun agent contractuel.

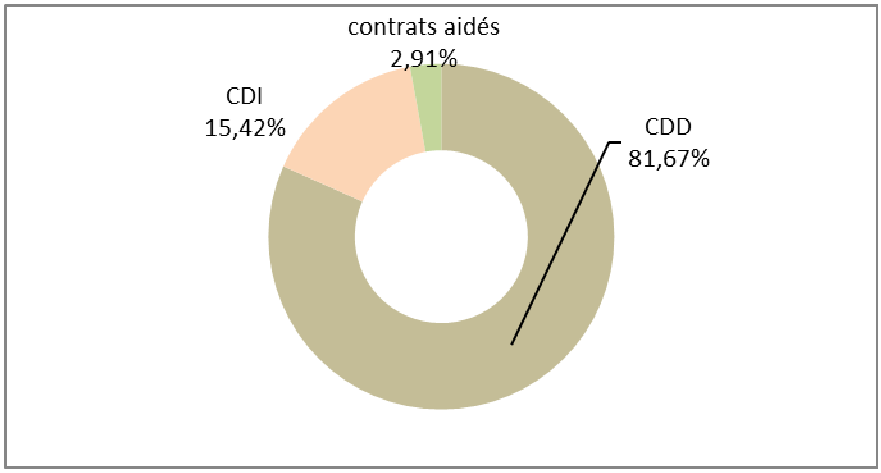
La majeure partie des CDG (72%) accueille une proportion d'agents contractuels inférieure à 20% de leurs effectifs permanents. Toutefois, 7 CDG comptent plus de 30% de contractuels dans leurs effectifs permanents et pour l'un des sept Centres, la part de ces agents est de 53,13%.



Parmi les agents contractuels, plus de 81% d'entre eux bénéficient d'un CDD de droit public, les CDI représentant 15,42% et la part de contrats aidés étant de plus en plus réduite (environ 2%).

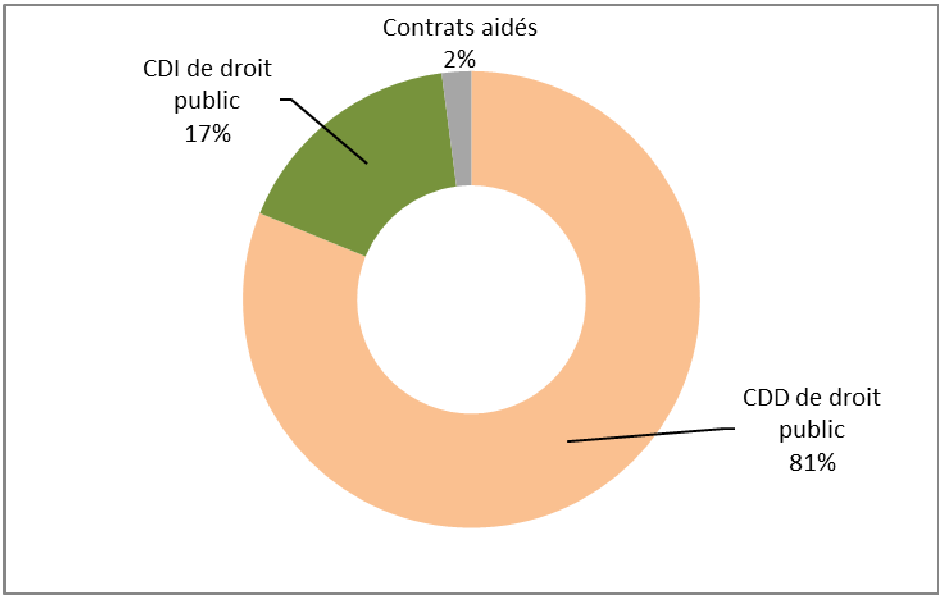
Nature des contrats des agents contractuels

24 CDG ont répondu

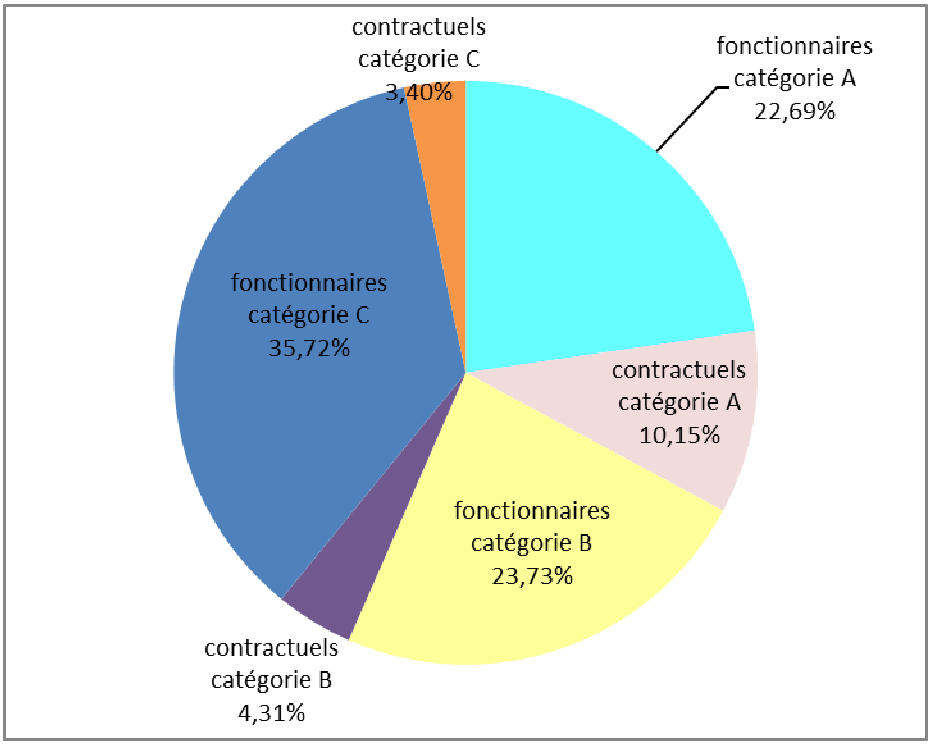


Nature des contrats des agents contractuels

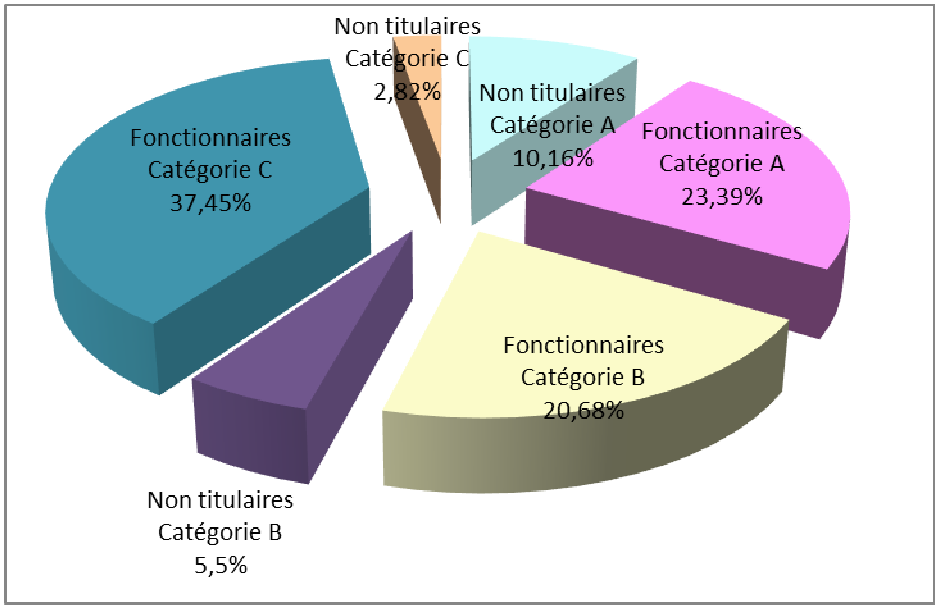
57 CDG ont répondu



Répartition des agents en fonction de leur statut et de leur catégorie en 2017
67 Centres ont répondu



Répartition des agents en fonction de leur statut et de leur catégorie en 2012
57 Centres ont répondu



20,69% des CDG indiquent avoir recruté au moins un apprenti (le maximum étant de 2 apprentis dans 2 établissements). Le niveau de diplôme préparé est au minimum un DUT ou un BTS, d'autres CDG font état de licences professionnelles, la majorité (50%) préparant un Master II.

AFFECTATION DES AGENTS

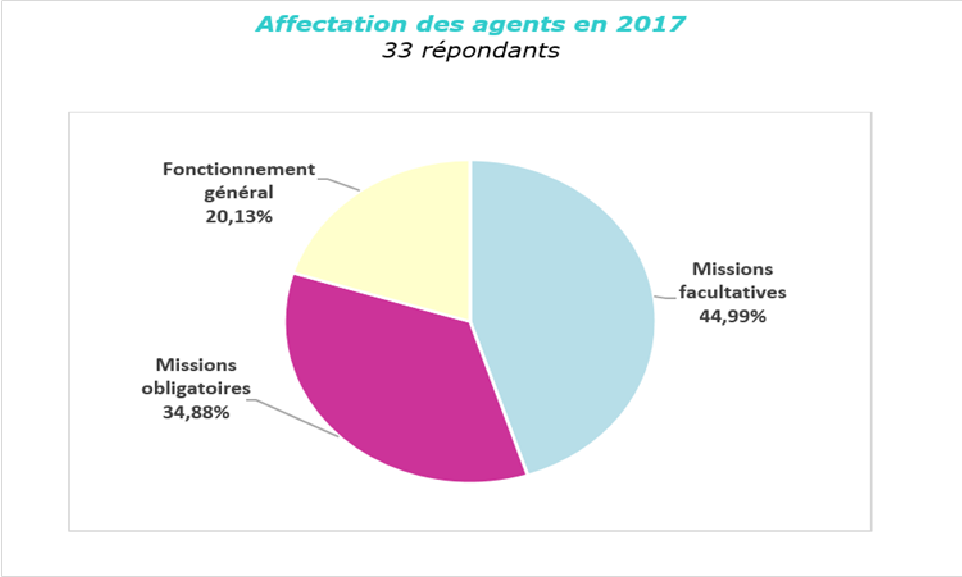
Concernant l'affectation des agents, il ressort qu'ils sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 34 agents représentant 27,31 ETP (contre 24 agents représentant 20,30 ETP en 2012).

Le nombre d'agents en charge des missions facultatives est légèrement supérieur à celui recensé en 2015, le nombre de collectivités et d'établissements demandant à bénéficier de services optionnels ayant augmenté notamment en matière de médecine, de conseil en organisation, de dématérialisation…

La part des agents en charge des missions obligatoires est également plus importante en 2017 qu'en 2012 (+40%), du fait des renforcements des équipes liés aux nouvelles compétences confiées aux Centres par le législateur ces cinq dernières années.

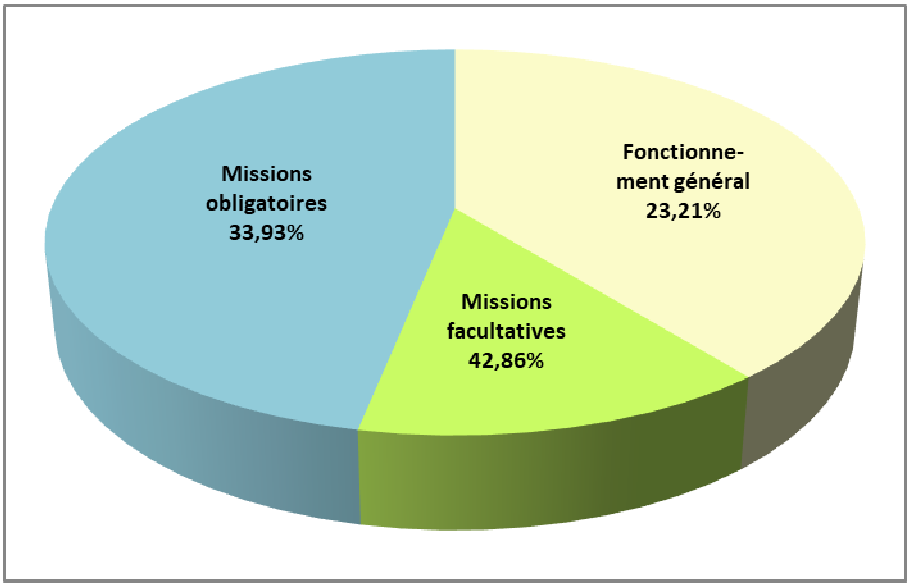
Au vu des résultats de l'enquête, il apparaît que la part des agents affectés aux missions obligatoires dépend essentiellement de la taille du Centre de Gestion. Plus le CDG est important, moins les agents sont polyvalents, ils sont moins amenés à être affectés à plusieurs missions.

On peut noter que l'adéquation agents contractuels/missions facultatives continue de se vérifier, 79,60% (contre 73,45% en 2012) des contractuels étant affectés à ces compétences. La part des titulaires en charge des missions facultatives est près de deux fois inférieure : 36,94% (38,30% en 2012). Les agents contractuels sont les plus nombreux en catégorie A et sont 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.



Affectation des agents en 2012

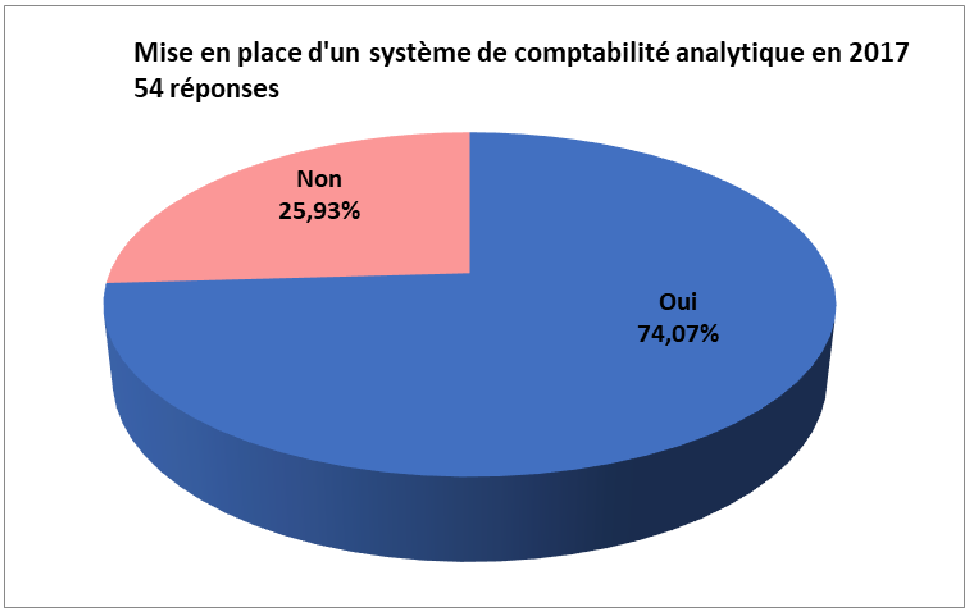
62 répondants



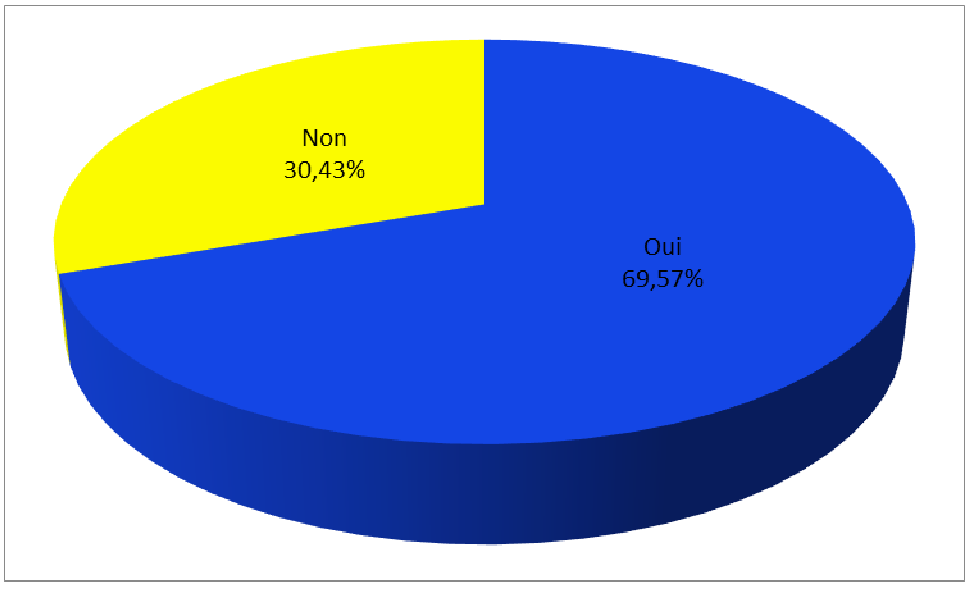
MOYENS FINANCIERS

1. La mise en place d'une comptabilité analytique

En 2012, 69,57% des Centres indiquaient avoir mis en place un système de comptabilité analytique permettant, notamment, de déterminer distinctement le coût et le financement de chacune des missions.
Ce chiffre a légèrement progressé, près des trois quarts des CDG disposant d'un tel système comptable en 2017.
Majoritairement, les Centres ont privilégié la comptabilité analytique avant 2015. 6,8% des CDG l'ont mise en place depuis 2016 et autant l'envisagent pour 2018.

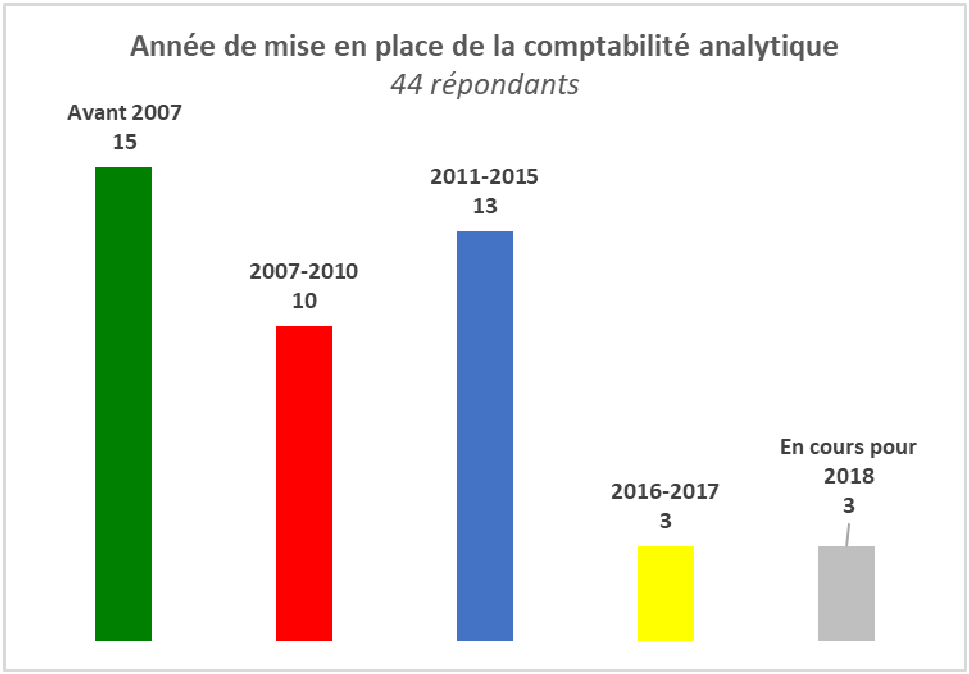


Mise en place de la comptabilité analytique en 2012
69 Centres ont répondu



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.

16 CDG indiquent avoir développé ce système entre 2011 et 2016.



2. Les recettes des Centres de Gestion

Les recettes de fonctionnement des CDG sont composées principalement du produit des cotisations obligatoires, des cotisations additionnelles, des contributions issues de l'adhésion au socle commun, des remboursements pour prestations de service prévues aux articles 25 et 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les ressources moyennes des Centres s'élèvent à 6,73 millions d'euros (4,4 millions d'euros en 2011).

Plus de 74% 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 1,07 million d'euros, le maximum est de 23 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 important des missions facultatives chez certains CDG.

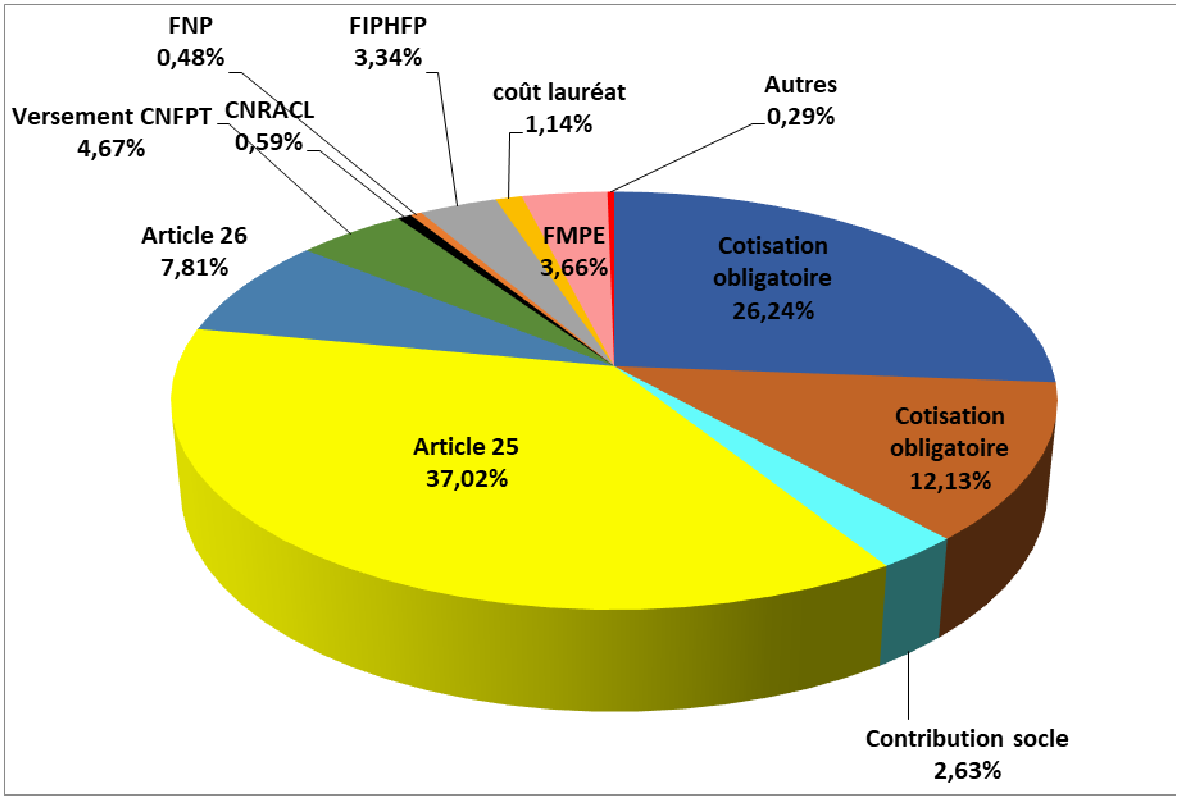
Les cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées représentent une part moins importante qu'il y a quelques années des ressources totales **(32,70% en 2014, 26,24% en 2017)**.

Les autres recettes sont les suivantes :

- Les cotisations additionnelles
- Les contributions au socle commun
- Les prestations proposées au titre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984
- Les prestations proposées au titre de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984
- Les transferts financiers provenant du CNFPT
- Les conventionnements avec la CNRACL, le FNP et le FIPHFP
- Le remboursement des coûts lauréats
- Les contributions versées par les collectivités au titre de la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi
- Les autres recettes comme les produits issus de la vente de documentation, des frais de dossier des candidats aux concours, de la location de salles…

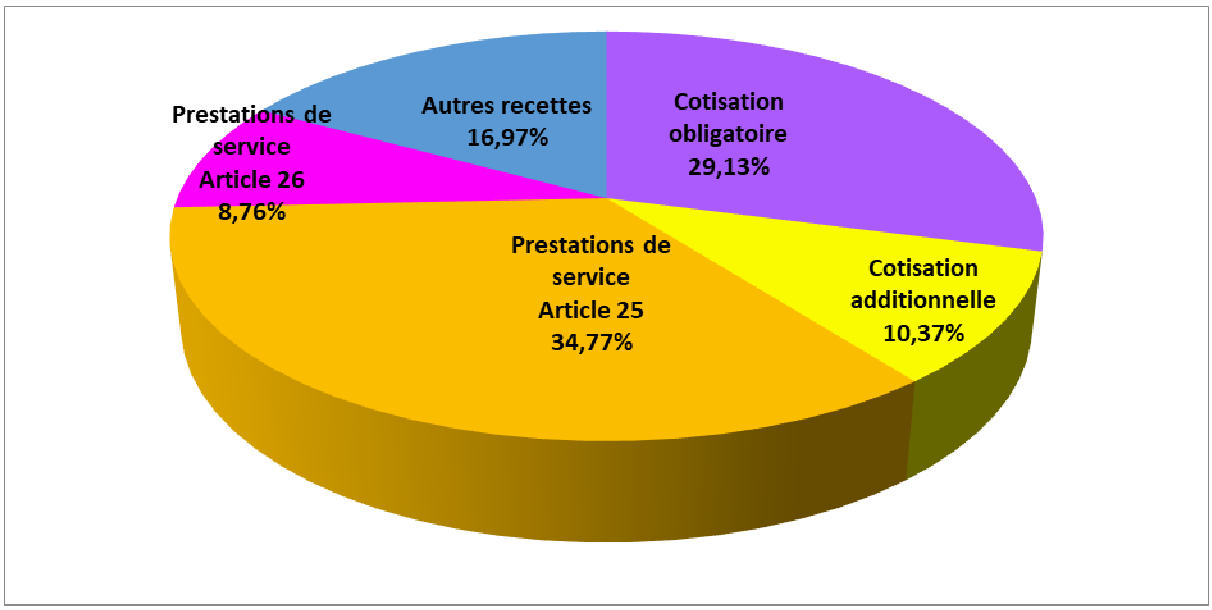
Répartition des recettes de fonctionnement en 2017

66 répondants



Répartition des recettes de fonctionnement en 2012

61 répondants



La répartition des recettes varie beaucoup selon les Centres. Les cotisations obligatoires, par exemple, peuvent représenter de 7,67 à plus de 66% des recettes.

Les écarts dans le poids des cotisations obligatoires sont très forts, avec notamment 12 Centres où elles représentent moins de 15% des recettes de fonctionnement et 13 établissements où elles représentent plus de 40% des recettes.

Le montant de la cotisation obligatoire dépend de la masse salariale des collectivités, mais également du taux voté par chaque CDG. **77,27% d'entre eux ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal, c'est-à-dire 0,80% (82,35% en 2013).**
Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80%, le taux moyen est de 0,78 (minimum : 0,6%/maximum : 0,77%).

I.1.3. Les taux de cotisation obligatoire en 2013

66 réponses

Taux de cotisation obligatoire	
Minimum	0,50
Maximum	0,80
Moyenne	0,77

Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	56	12
Pourcentage de CDG	82,35%	17,65%

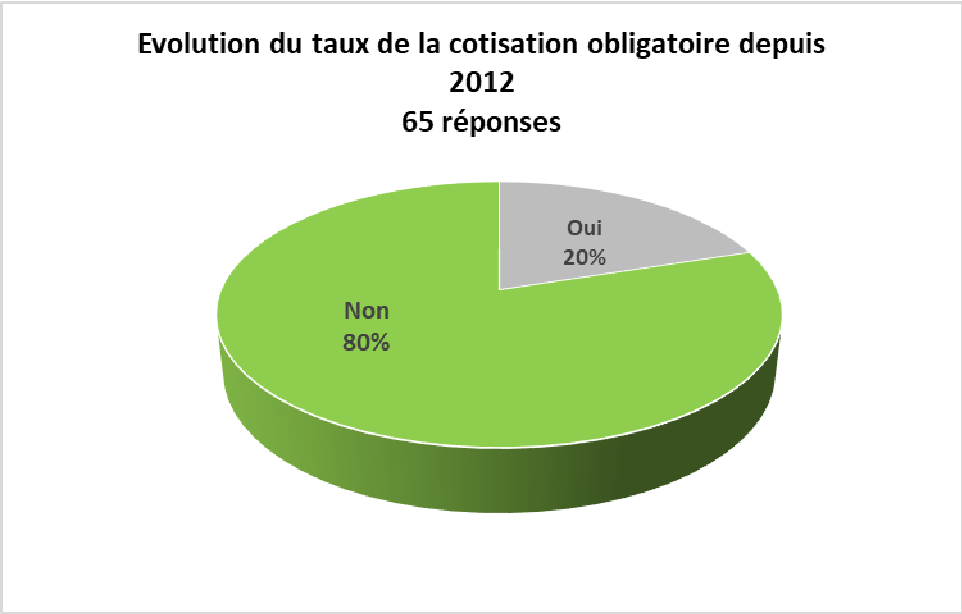
Les taux de cotisation obligatoire en 2017

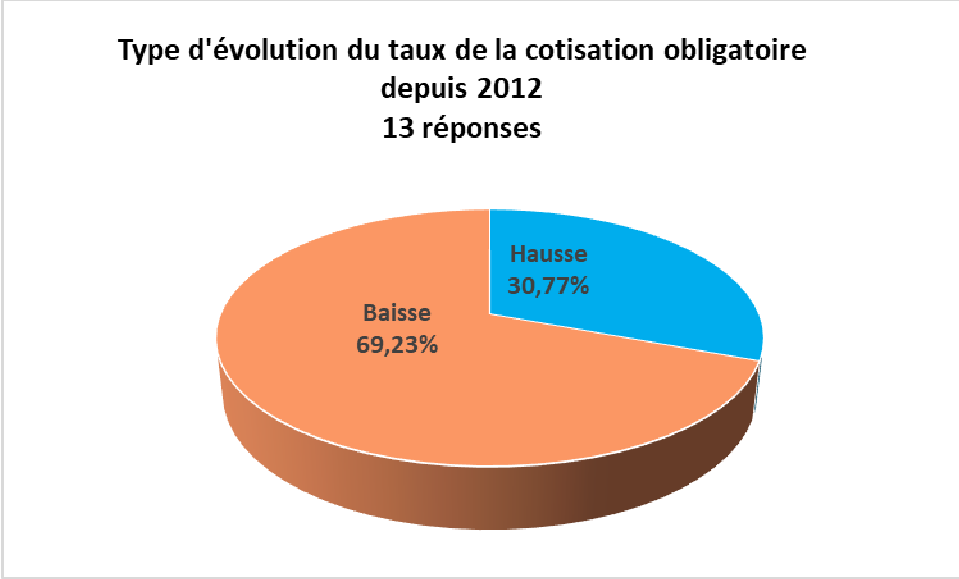
66 réponses

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

Taux de cotisation obligatoire	0,80%	< à 0,80%
Nombre de CDG	51	15
Pourcentage de CDG	77,27%	22,73%

13 Centres (20% des répondants) font état d'une évolution du taux de cotisation obligatoire ces cinq dernières années, majoritairement dans le sens d'une baisse (69,23%).





Les Centres concernés évoquent plusieurs facteurs d'évolution du taux de la cotisation obligatoire :

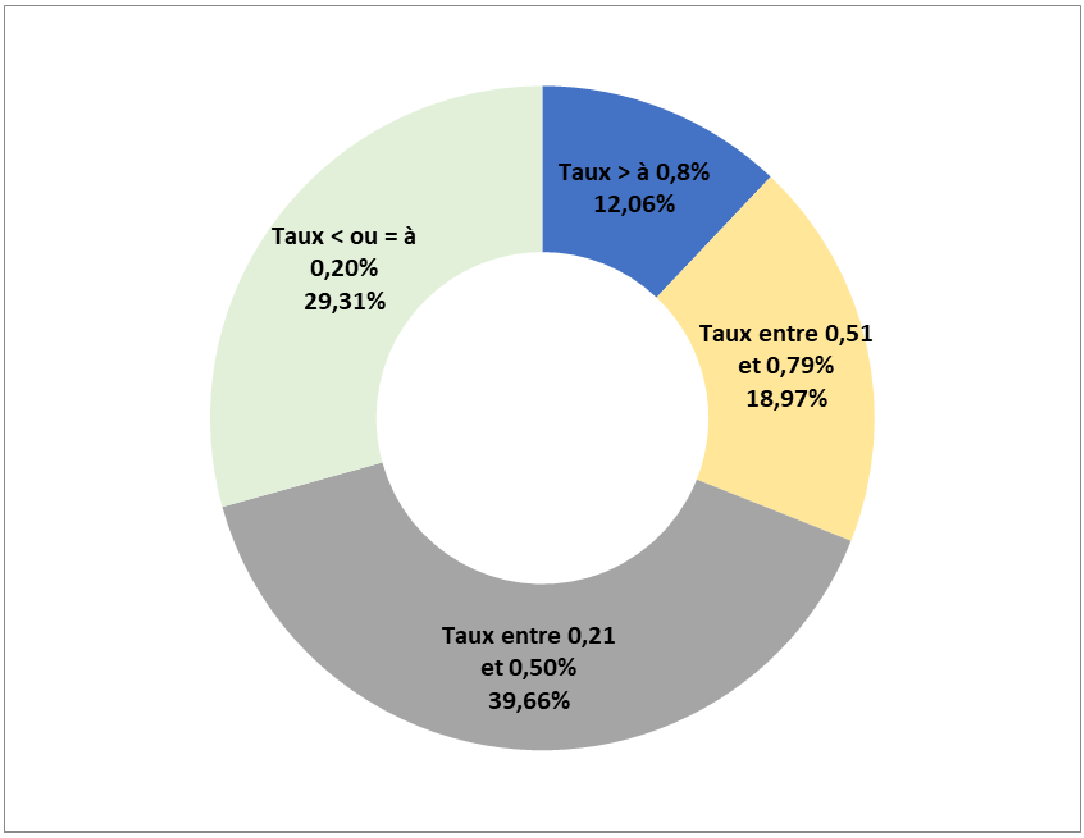
- La volonté de participer à l'effort des collectivités
- La situation financière du CDG
- Un projet d'investissement exécuté
- L'évaluation stricte du coût des missions obligatoires
- Des observations formulées par la chambre régionale des comptes
- Le coût des nouvelles missions obligatoires comme le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux.

Les cotisations additionnelles

Sur 66 Centres ayant répondu à la question, 87,88% ont mis en place une cotisation additionnelle, à des taux qui s'échelonnent entre 0,04 et 1,7%, selon les missions proposées, la moyenne se situant à 0,39%.

I.1.4. Les taux de cotisation facultative en 2017

58 répondants



I.1.5.

I.1.6.

I.1.7.

I.1.8.

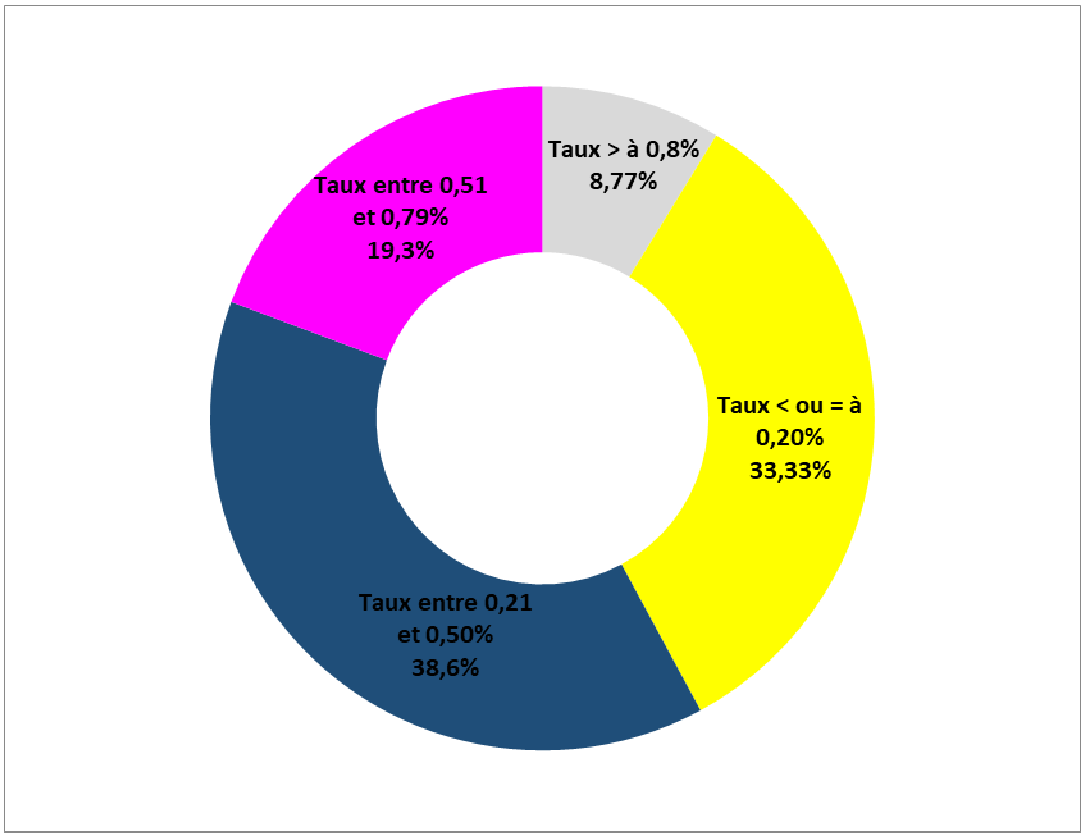
I.1.9.

I.1.10.

I.1.11.

I.1.12. Les taux de cotisation facultative en 2013

57 répondants



La cotisation additionnelle représente 12,13% des recettes totales des CDG, contre 9% en 2006. Cette part est variable en fonction des établissements : de 1,94% à 44,44%.

Un peu plus de la moitié des Centres fait état d'une évolution du taux de cotisation additionnelle ces cinq dernières années :

- **62,07% dans le sens d'une hausse**
- **37,93% dans le sens d'une baisse.**

Cette évolution est principalement liée à l'exercice effectif des missions facultatives.

<u>Les contributions au socle commun</u>

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.

87,50 des CDG ont indiqué qu'au moins une collectivité non affiliée (CNA) de leur ressort avait adhéré au socle.

Les contributions au socle commun représentent 3,22% des recettes totales des CDG.

Le taux de contribution est en moyenne de 0**,09 % contre 0,11% en 2014.**

Taux de contribution au socle	
Minimum	0,03
Maximum	0,20
Moyenne	0,09

28 réponses

20,83% des Centres ont indiqué appliquer un taux variable en fonction des collectivités non affiliées et des missions demandées au Centre.

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 36,18% des recettes (36,87% des recettes en 2014, 34,77% des recettes en 2012, 26% en 2010) et constituent **la première ressource des budgets des Centres de Gestion**.
Néanmoins, d'importantes disparités existent, pour certains CDG, il s'agit d'une recette conséquente représentant plus de 70% des ressources et, pour d'autres, la part correspondante ne dépasse pas les 2%.

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 6,55% des recettes totales (9,28% des recettes en 2014, 8,76% en 2012).

Les autres recettes

Les autres recettes représentent un peu plus de 15% du total.
Il s'agit principalement :

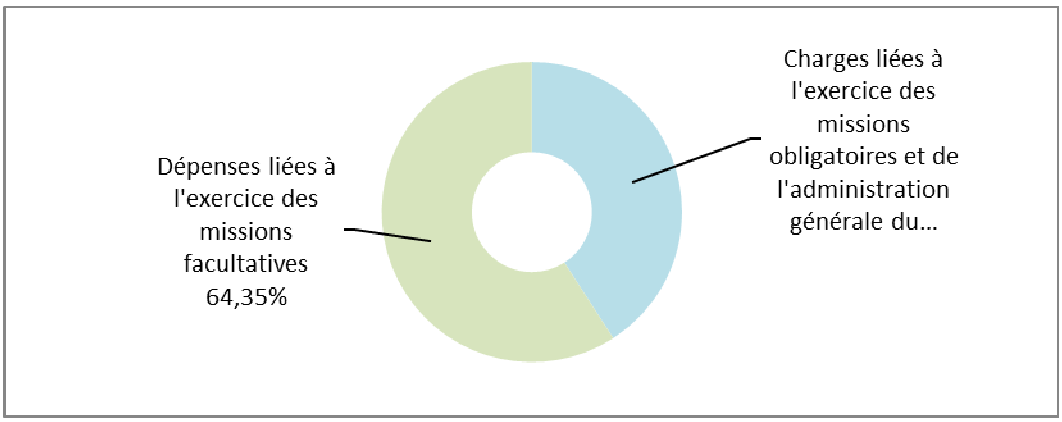
- des compensations versées par le CNFPT (4,85%)
- des conventionnements avec la CNRACL (0,45%)
- des conventionnements avec le FIPHFP (4,52%)
- des conventionnements avec le FNP (0,52%)
- des contributions versées par les collectivités pour la prise en charge des FMPE (3,88%)
- du remboursement du coût lauréat (0,64%).

3. Les dépenses des Centres de Gestion

Les charges liées à l'exercice des missions facultatives sont les plus importantes : 64,35% (60,98% en 2014, 68,87% en 2012, 65,43% en 2010).

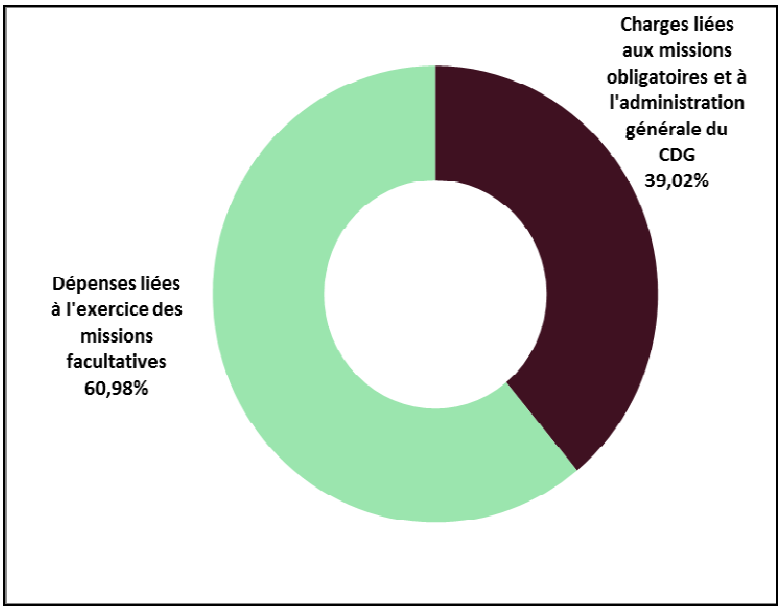
Les dépenses liées à l'exercice des missions obligatoires ont progressé ces cinq dernières années (+ 5 points), les Centres assumant 9 nouvelles missions obligatoires depuis 2012. Les charges de fonctionnement liées à l'administration générale ont fortement diminué.

Répartition des dépenses de fonctionnement en 2017



28 réponses

Répartition des dépenses de fonctionnement en 2014
39 répondants



Dépenses liées aux missions obligatoires

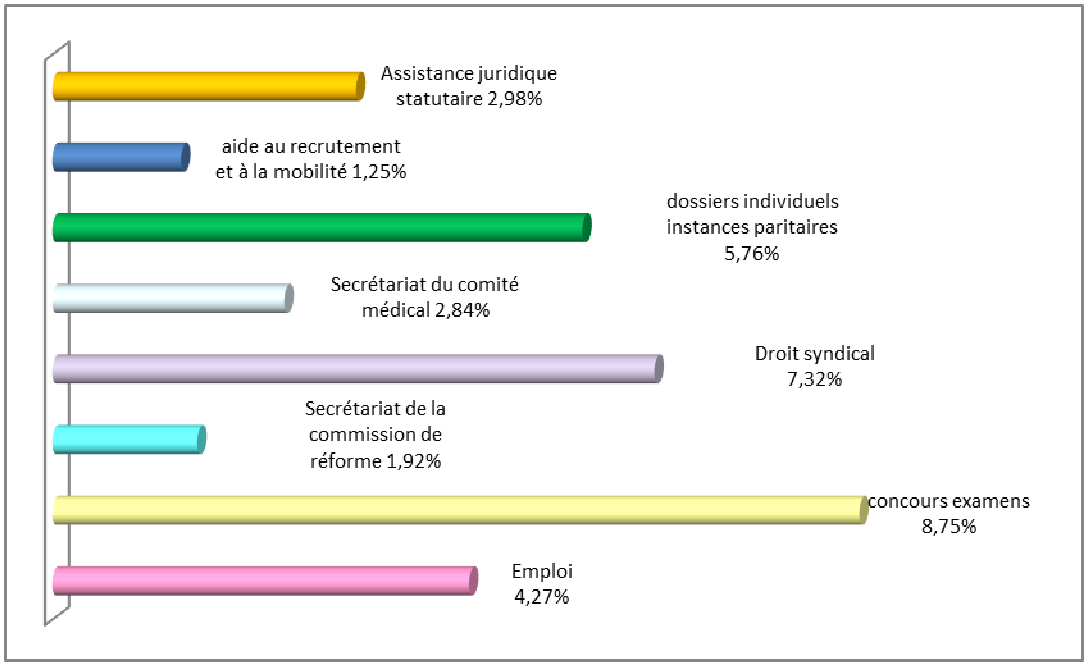
En matière de missions obligatoires, **les dépenses les plus lourdes recouvrent l'organisation des concours et le remboursement des heures syndicales** (respectivement **8,75% et 7,32%** des dépenses de fonctionnement des CDG).

L'emploi (gestion de la bourse de l'emploi, prise en charge des FMPE, GPEEC) et le suivi des **carrières** (gestion des dossiers individuels et fonctionnement des

instances paritaires) représentent respectivement une part de **4,27% et 5,76%** des dépenses de fonctionnement des Centres.

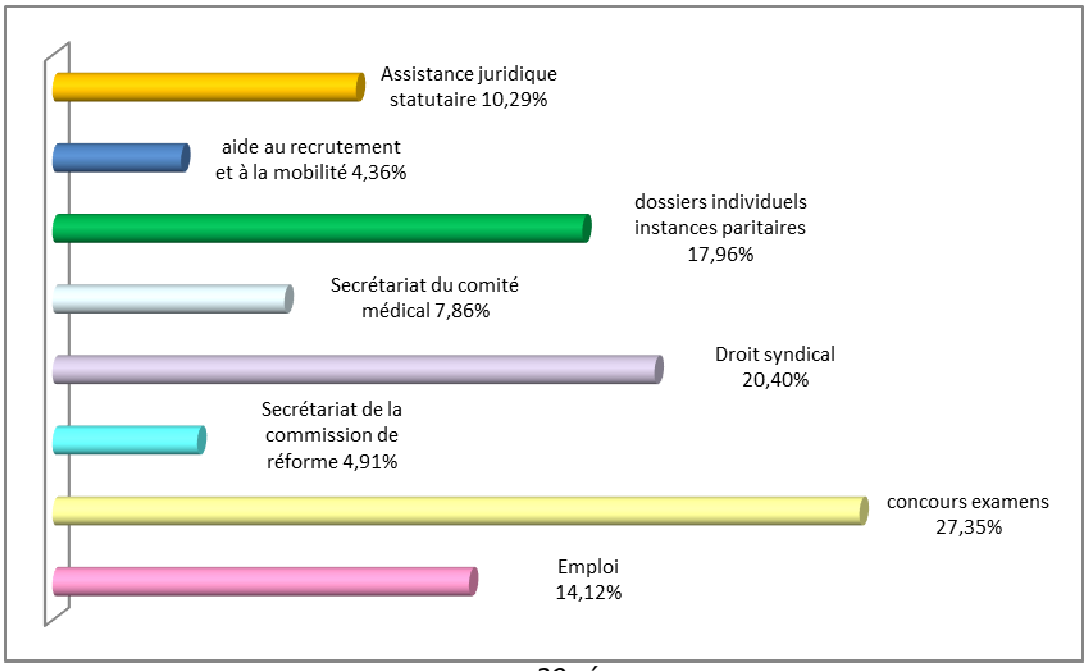
Parmi les nouvelles compétences confiées aux Centres de Gestion depuis 2012, il est important de noter la part importante et croissante des charges liées au secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux (respectivement 1,92% et 2,84%), à l'aide au recrutement (1,25%) et à l'assistance juridique (2,98%) dans les dépenses de fonctionnement des CDG.

Part des dépenses liées aux missions obligatoires dans les dépenses de fonctionnement en 2017



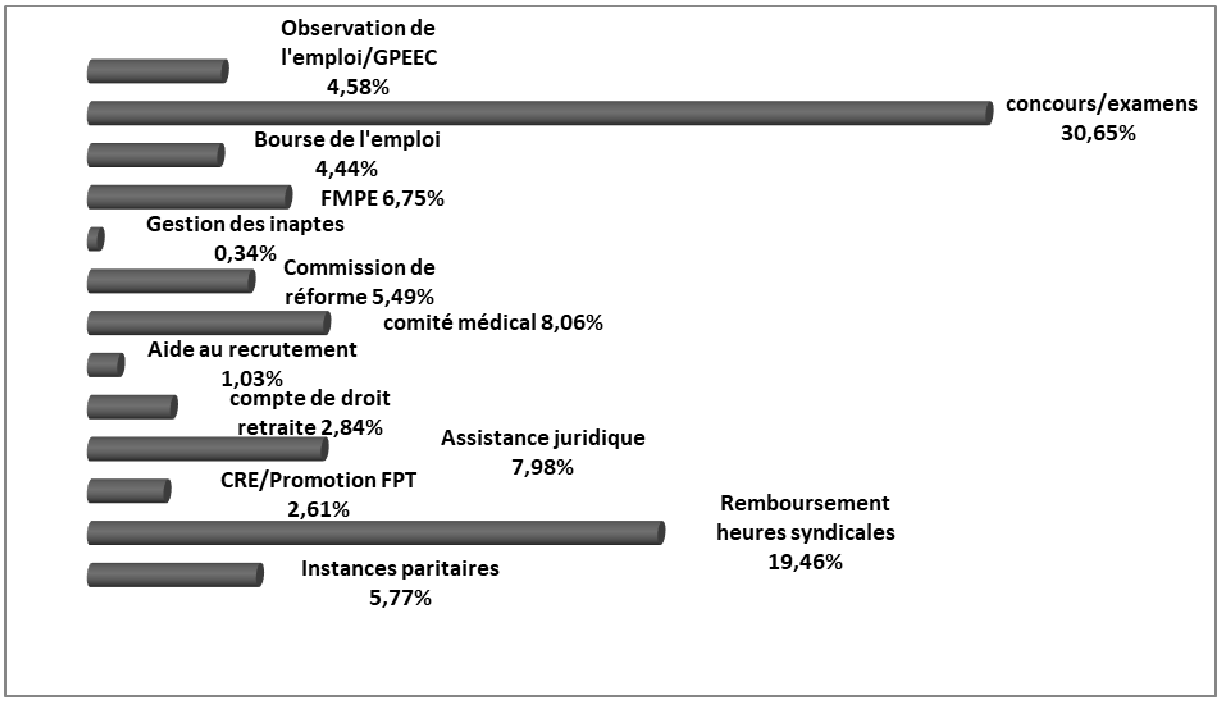
28 réponses

Part de certaines missions obligatoires sur la cotisation obligatoire en 2017



28 réponses

Part des dépenses liées aux missions obligatoires en 2014
39 répondants



Si l'extension des missions contribue au renforcement des CDG en tant qu'institutions, la prise en charge de nouvelles missions obligatoires génère une augmentation du coût de fonctionnement dans un contexte de rationalisation des dépenses publiques.

Les missions concours, droit syndical et carrière continuent de peser très lourdement sur les cotisations obligatoires perçues par les CDG (respectivement 27,35%, 20,40% et 17,96%), notamment du fait de :

- nouvelles opérations de concours et d'examens prévues par les textes réglementaires
- l'augmentation des heures syndicales remboursées aux collectivités
- la modification du fonctionnement de certaines instances paritaires.

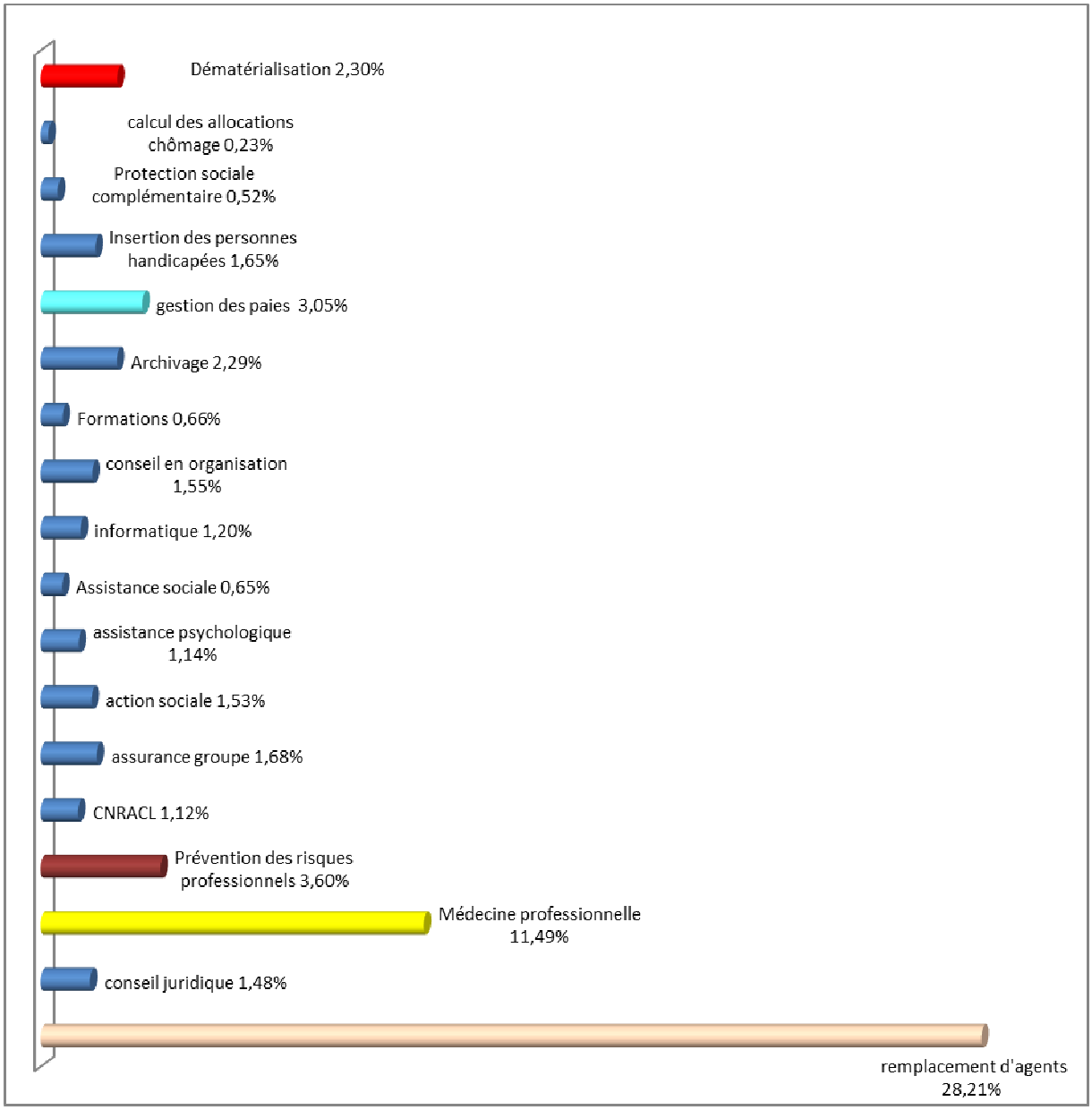
Les nouvelles missions obligatoires confiées aux CDG sans compensation financière en 2012 et principalement le secrétariat des instances médicales (12,77%) et l'assistance juridique (10,29%) ont un poids important également sur les cotisations obligatoires versées aux Centres, ce qui explique que seuls 28,57% des Centres parviennent aujourd'hui à équilibrer leurs missions obligatoires.
Avec l'entrée en vigueur de trois missions supplémentaires (référent déontologue, conseil en orientation professionnelle, secrétariat des CCP) cette situation déficitaire risque de se renforcer.

Dépenses liées à l'exercice des missions facultatives

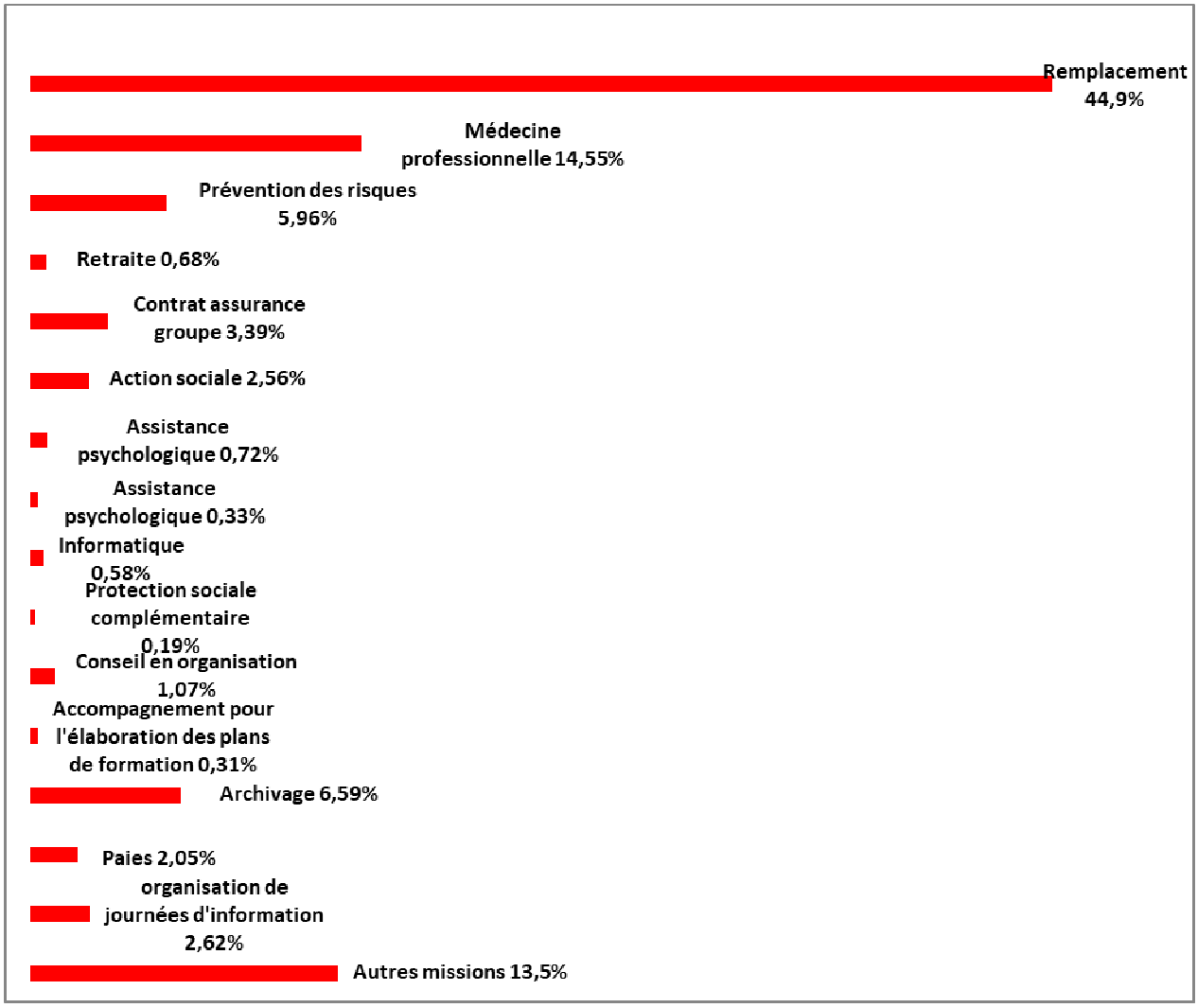
En matière de missions facultatives, les Centres de Gestion supportent les **charges les plus lourdes dans le domaine du remplacement des agents et de la médecine professionnelle (respectivement 28,21% et 11,49%), même si celles-ci ont régressé** (respectivement 44,9% et 14,55% en 2014). La part des dépenses liées à chacune des autres missions optionnelles proposées par les CDG sur les budgets de fonctionnement n'a pas considérablement évolué ces 4 dernières années.

Ainsi, une augmentation des coûts comme pour la gestion des paies, le conseil en organisation ou le conseil en matière de numérisation et de dématérialisation est liée à une croissance de l'activité dans ces domaines.

Dépenses liées aux missions facultatives en 2017
29 répondants



Dépenses liées aux missions facultatives en 2014
39 répondants



FNCDG
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport d'enquête globale

Juin 2018

SOMMAIRE

Pages

MISSIONS OBLIGATOIRES

- Concours et examens 6
- Carrière et dialogue social 7
- Emploi 8
- Instances médicales .....

I) CONCOURS ET EXAMENS

A) Organisation des concours

Depuis 2010, les Centres de Gestion organisent une trentaine de concours par an.

En 2013, 27 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (8 en catégorie A, 9 en catégorie B et 10 en catégorie C).

En 2014, 23 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de, toutes catégories confondues (8 en catégorie A, 8 en catégorie B et 7 en catégorie C).

En 2015, 27 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (9 en catégorie A, 10 en catégorie B et 8 en catégorie C).

En 2016, 31 types de concours territoriaux (Concours externe, interne et troisième voie) confondus ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (9 en catégorie A, 8 en catégorie B et 14 en catégorie C).

Nombre de CDG organisateurs en 2013

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 2ème classe		22
	B	Rédacteur		25
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		1
Technique	A	Ingénieur		10
	C	Agent de maîtrise		30
	C	Adjoint technique principal des		7

		établissements d'enseignement	
Médico-sociale	A	Médecin	4
	A	Médecin de 2ème classe	1
	A	Conseiller socio-éducatif	6
	A	Puéricultrice	7
	B	Infirmier	10
	B	Educateur de jeunes enfants	9
	B	Assistant socio-éducatif	7
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe	16
	C	Agent social de 1ère classe	11
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe	16
	C	ATSEM de 1ère classe	18
Animation	B	Animateur principal de 2ème classe	9
	B	Animateur	17
	C	Adjoint d'animation de 1ère classe	12
Culturelle	A	Attaché de conservation du patrimoine	4
	A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1
	A	Professeur d'enseignement artistique	17
	B	Assistant de conservation principal	7

		de 2ème classe		
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		7
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		12
Sécurité	C	Gardien de police municipale		2

Nombre de CDG organisateurs en 2014

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché		7
	B	Rédacteur		1
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		37
Technique	B	Technicien principal de 2ème classe		25
	B	Technicien		26
	C	Adjoint technique de 1ère classe		37
	C	Adjoint technique principal des établissements d'enseignement		9
Sanitaire et sociale	A	Médecin de 2ème classe		1
	A	Puéricultrice		6
	A	Puéricultrice-Cadre de santé		5
	A	Infirmier en soins généraux		5

	A	Cadre de santé		4
	A	Biologiste, vétérinaire, pharmacien		1
	B	Educateur de jeunes enfants		7
	B	Assistant socio-éducatif		14
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		13
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe		10
	C	ATSEM de 1ère classe		17
Culturelle	A	Bibliothécaire		6
Sécurité	B	Chef de service de police municipale		2
	C	Gardien de police municipale		4
Sportive	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		5
	B	Educateur des APS		9

Nombre de CDG organisateurs en 2015

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 2ème classe		23
	B	Rédacteur		26
Technique	A	Ingénieur		12
	C	Agent de maîtrise		43

	C	Adjoint technique principal des établissements d'enseignement	9
Médico-sociale	A	Médecin de 2ème classe	7
	A	Conseiller socio-éducatif	7
	A	Puéricultrice	6
	A	Infirmier en soins généraux	14
	A	Psychologue	7
	A	Sage-femme	2
	B	Educateur de jeunes enfants	13
	B	Assistant socio-éducatif	8
	B	Assistant médico-technique	1
	B	Moniteur-éducateur et intervenant familial	1
	B	Rééducateur	2
	B	Technicien paramédical	2
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe	21
	C	Agent social de 1ère classe	9
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe	16
	C	ATSEM de 1ère classe	29
Animation	B	Animateur principal de 2ème classe	9
	B	Animateur	19
	C	Adjoint d'animation	20

		de 1ère classe		
Culturelle	A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique		1
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		14
Sportive	A	Conseiller des activités physiques et sportives		5

Nombre de CDG organisateurs en 2016

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché		11
	C	Adjoint administratif principal de 2ème classe		19
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		12
Technique	B	Technicien principal de 2ème classe		23
	B	Technicien		24
	C	Adjoint technique de 1ère classe		22
	C	Adjoint technique principal de 2ème classe		15
Sanitaire et sociale	A	Médecin de 2ème classe		1
	A	Puéricultrice		1
	A	Puéricultrice-Cadre de santé		4

	A	Infirmier en soins généraux		6
	A	Cadre de santé		2
	A	Sage-femme		1
	B	Educateur de jeunes enfants		6
	B	Assistant socio-éducatif		16
	C	Auxiliaire de puériculture de 1ère classe		5
	C	Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe		3
	C	Auxiliaire de soins de 1ère classe		6
	C	Auxiliaire de soins principal de 2ème classe		5
	C	ATSEM principal de 2ème classe		3
	C	ATSEM de 1ère classe		8
Culturelle	A	Attaché de conservation du patrimoine		5
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe		7
	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques		6
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe		1
Sécurité	A	Directeur de police		1

		municipale		
	C	Gardien de police municipale		4
	C	Garde-champêtre		1
	C	Gardien-Brigadier		5
Sportive	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		7
	B	Educateur des APS		12

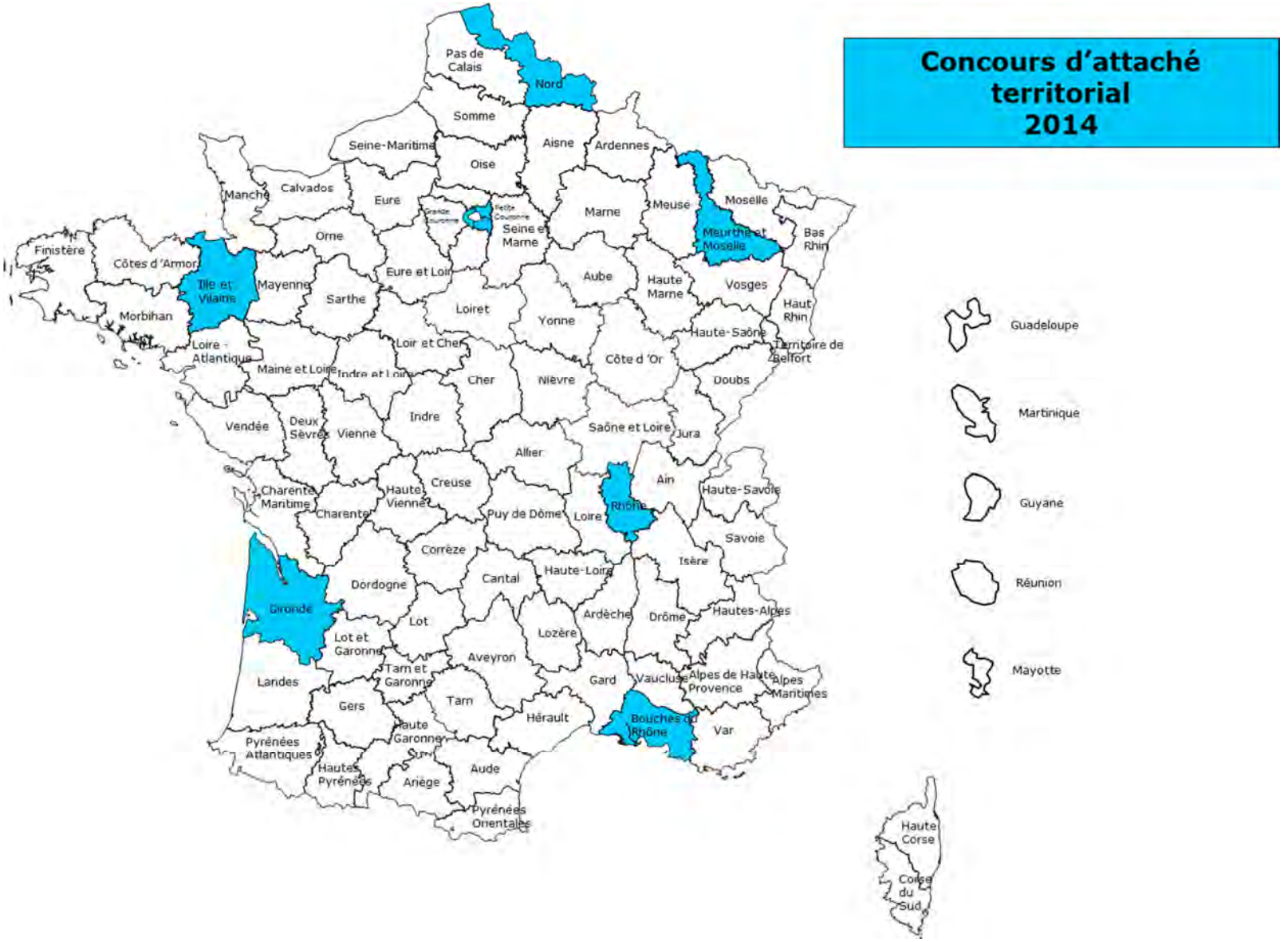
Les quatre concours les plus souvent organisés en 2013 sont les concours d'agent de maîtrise (organisés dans 30 départements), de rédacteur (25), de rédacteur principal de 2ème classe (22) et d'ATSEM (18).

Les quatre concours les plus souvent organisés en 2014 sont les concours de d'adjoint technique de 1ère classe (organisés dans 37 départements), d'adjoint administratif de 1ère classe (37), de technicien (26), et de technicien principal de 2ème classe (25).

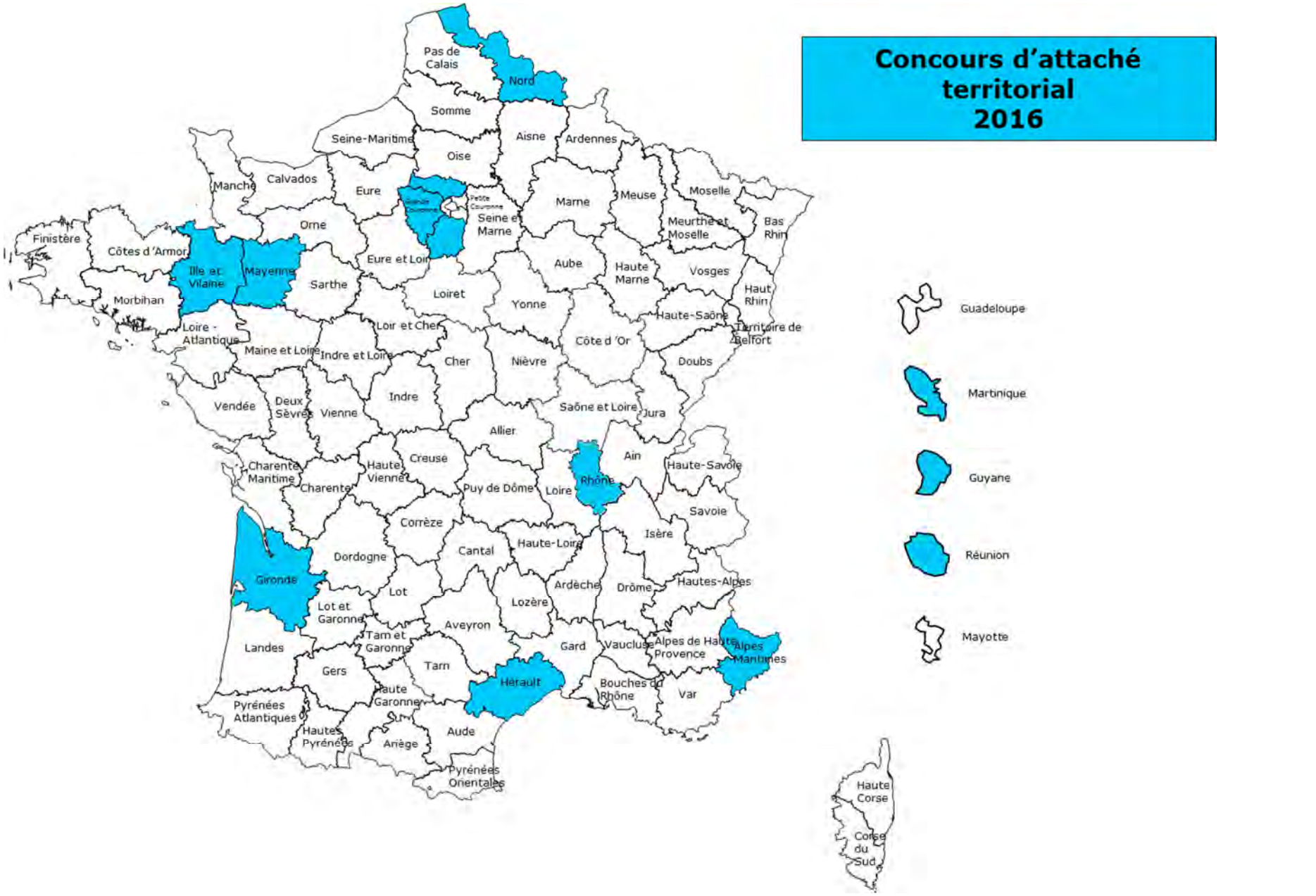
Les quatre concours les plus souvent organisés en 2015 sont les concours d'agent de maîtrise (organisés dans 43 départements), d'ATSEM (29), de rédacteur (26) et de rédacteur principal de 2ème classe (23).

Les quatre concours les plus souvent organisés en 2016 sont les concours de technicien (organisés dans 24 départements), de technicien principal de 2ème classe (23), d'adjoint technique de 1ère classe (26) et d'adjoint administratif principal de 2ème classe (19).

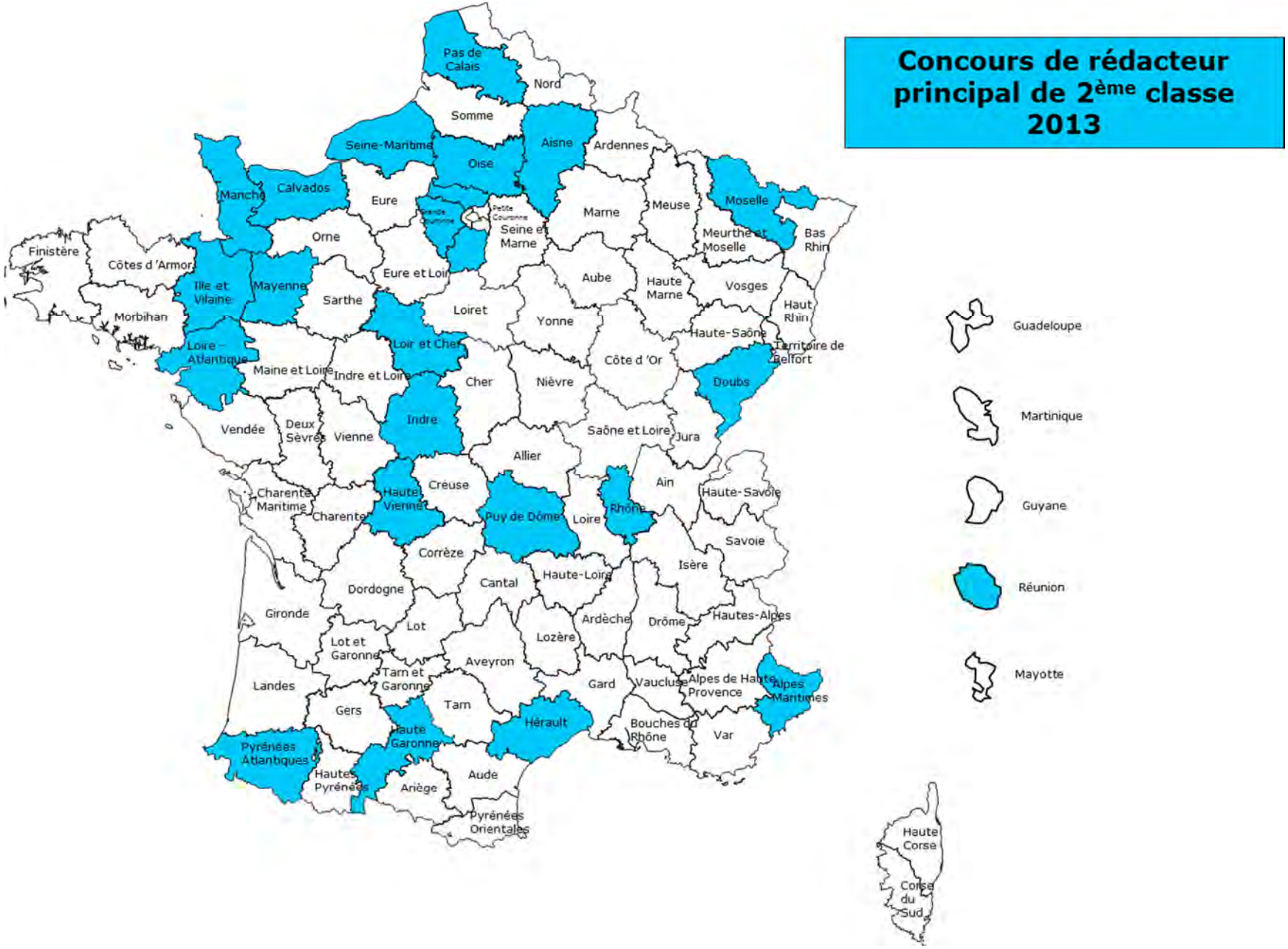
FILIERE ADMINISTRATIVE



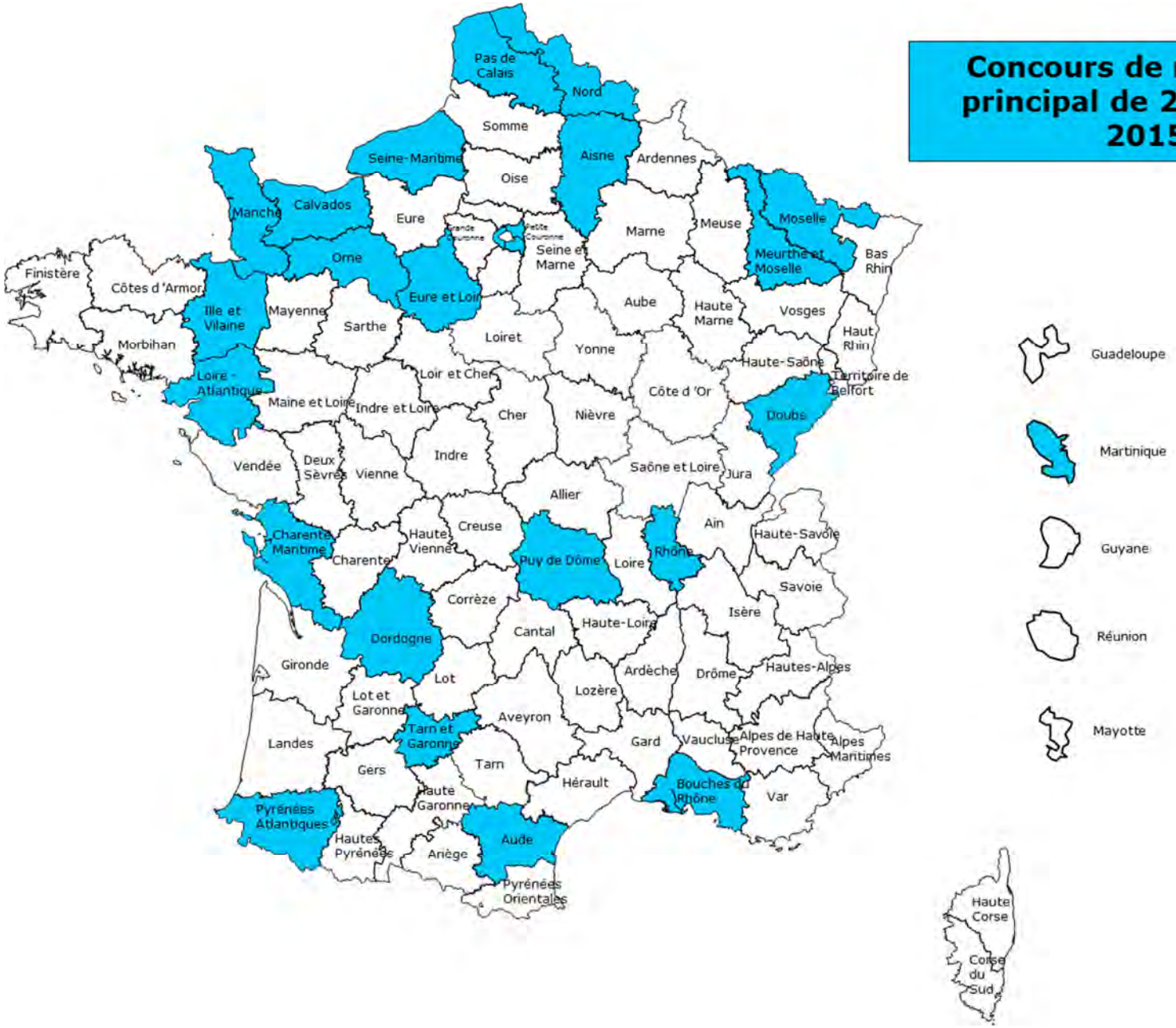
Concours d'attaché territorial 2016



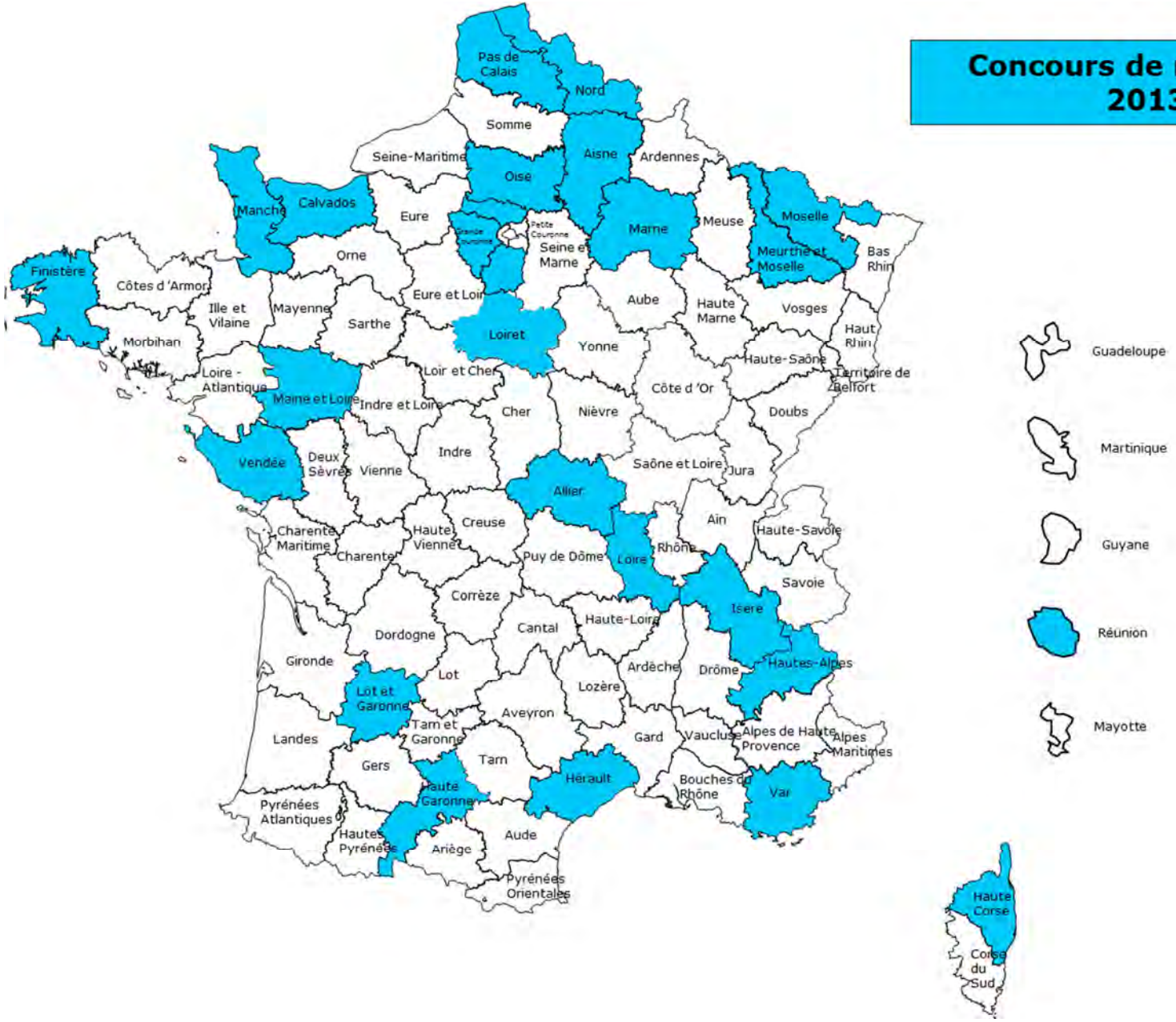
Concours de rédacteur principal de 2ème classe 2013



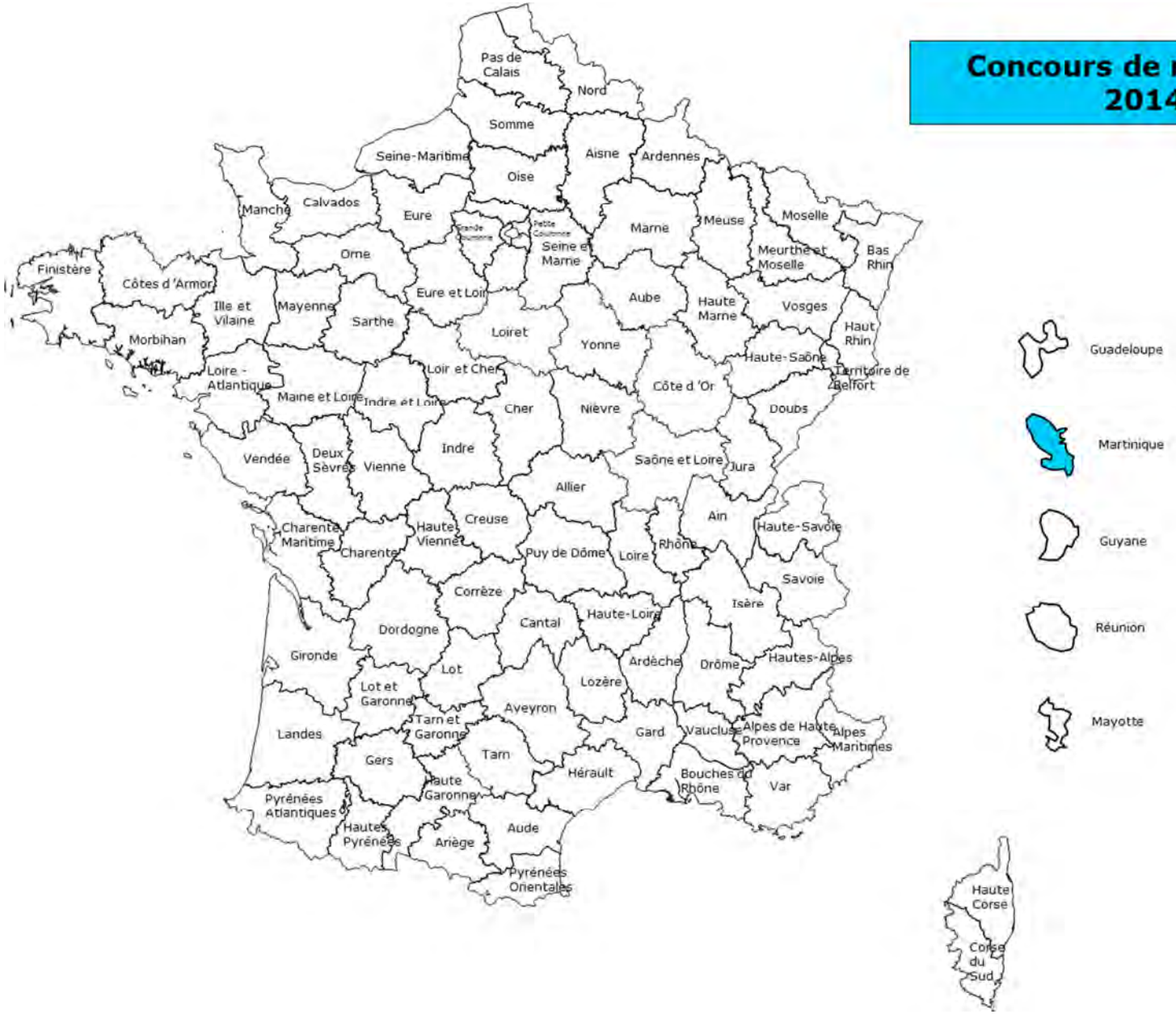
Concours de rédacteur principal de 2ème classe 2015



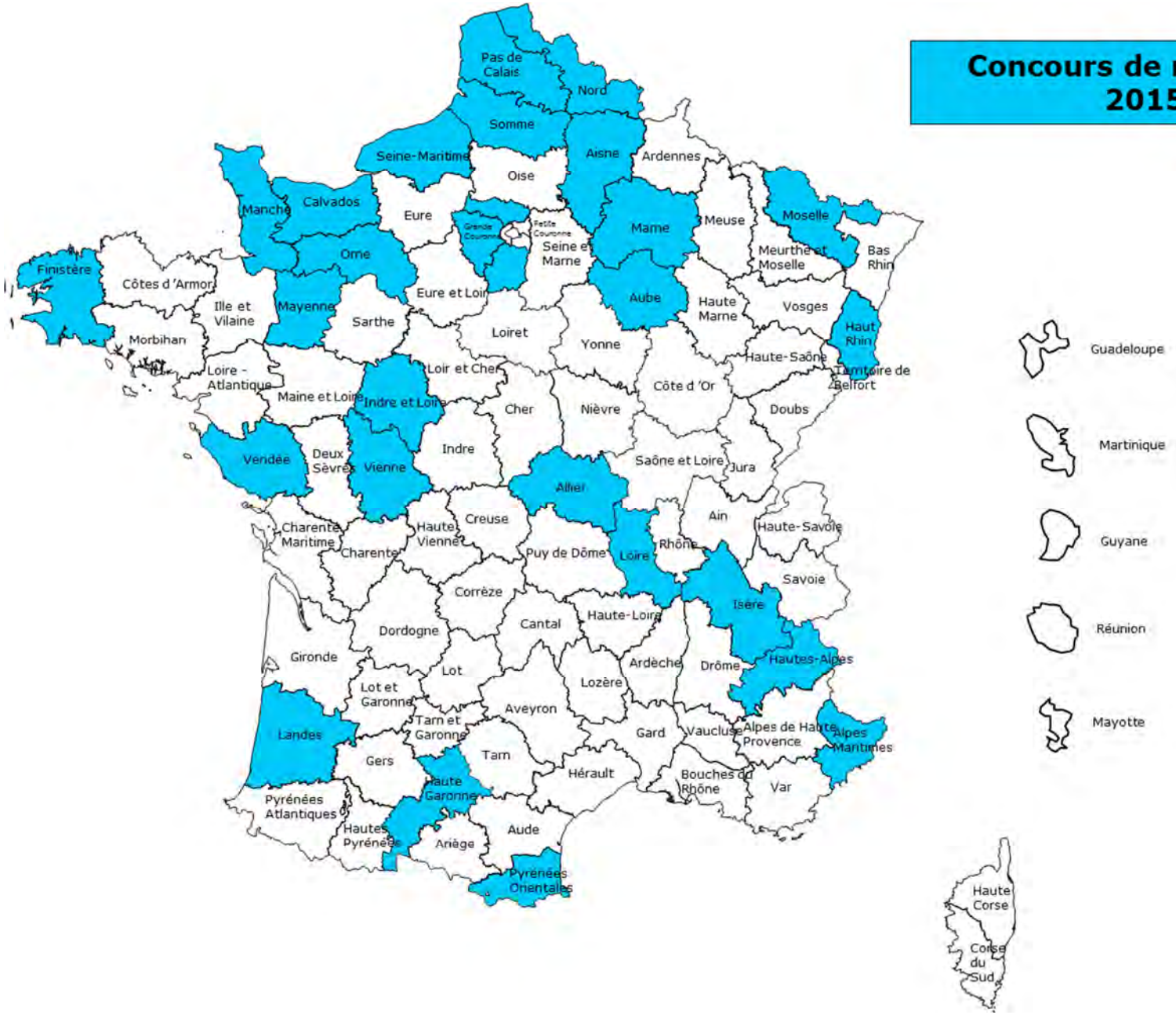
Concours de rédacteur 2013



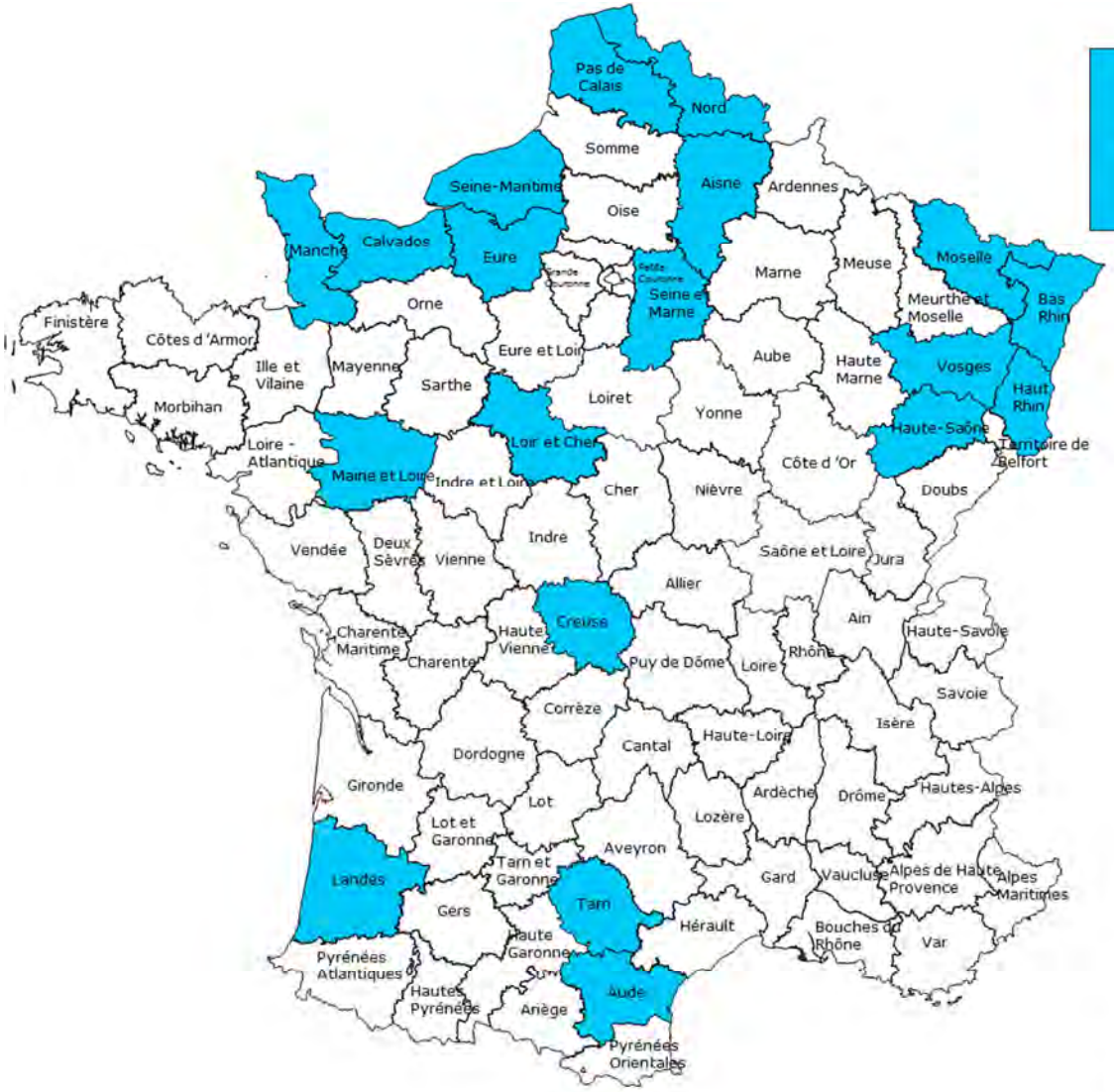
Concours de rédacteur 2014



Concours de rédacteur 2015

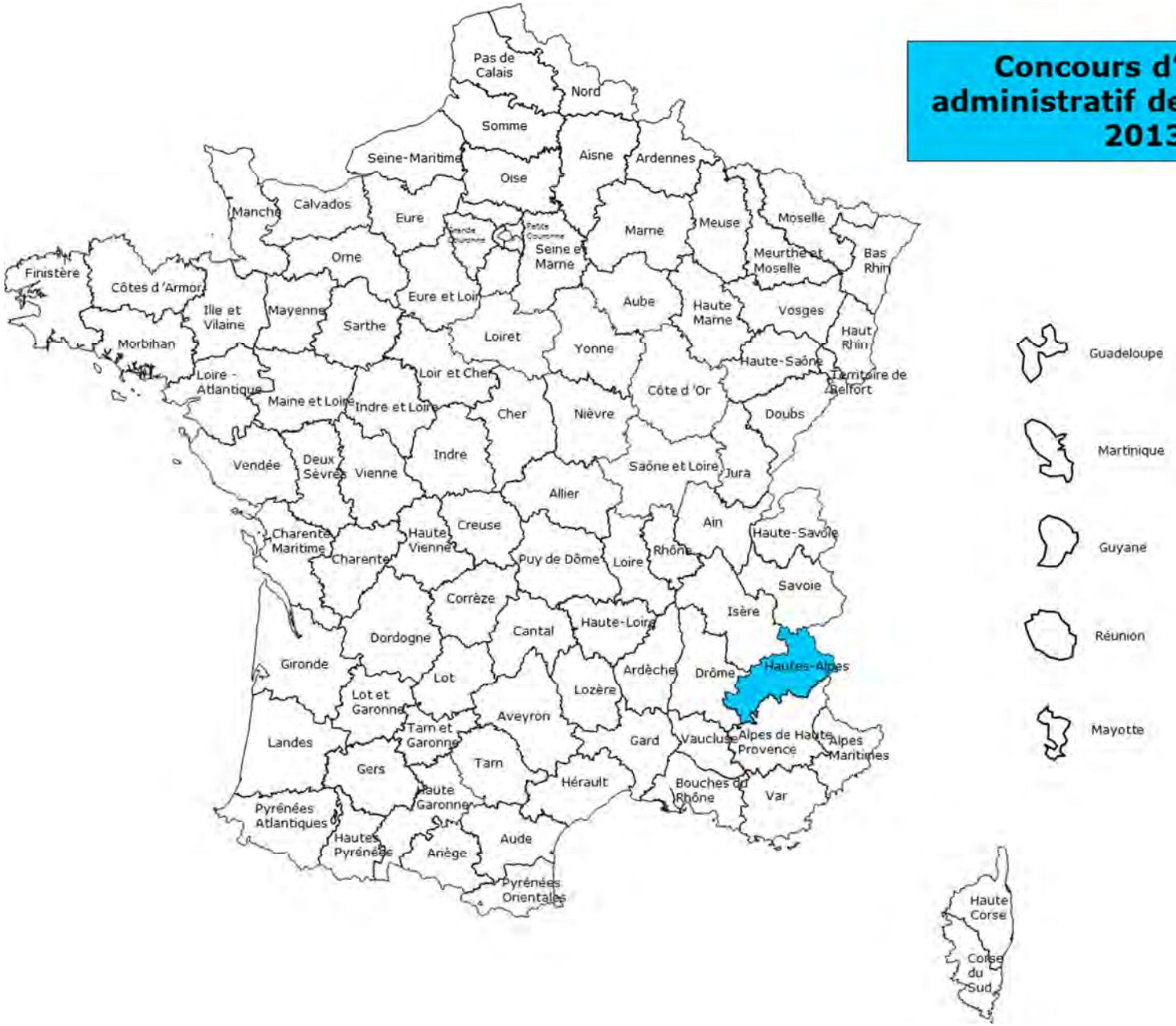


Concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe 2016

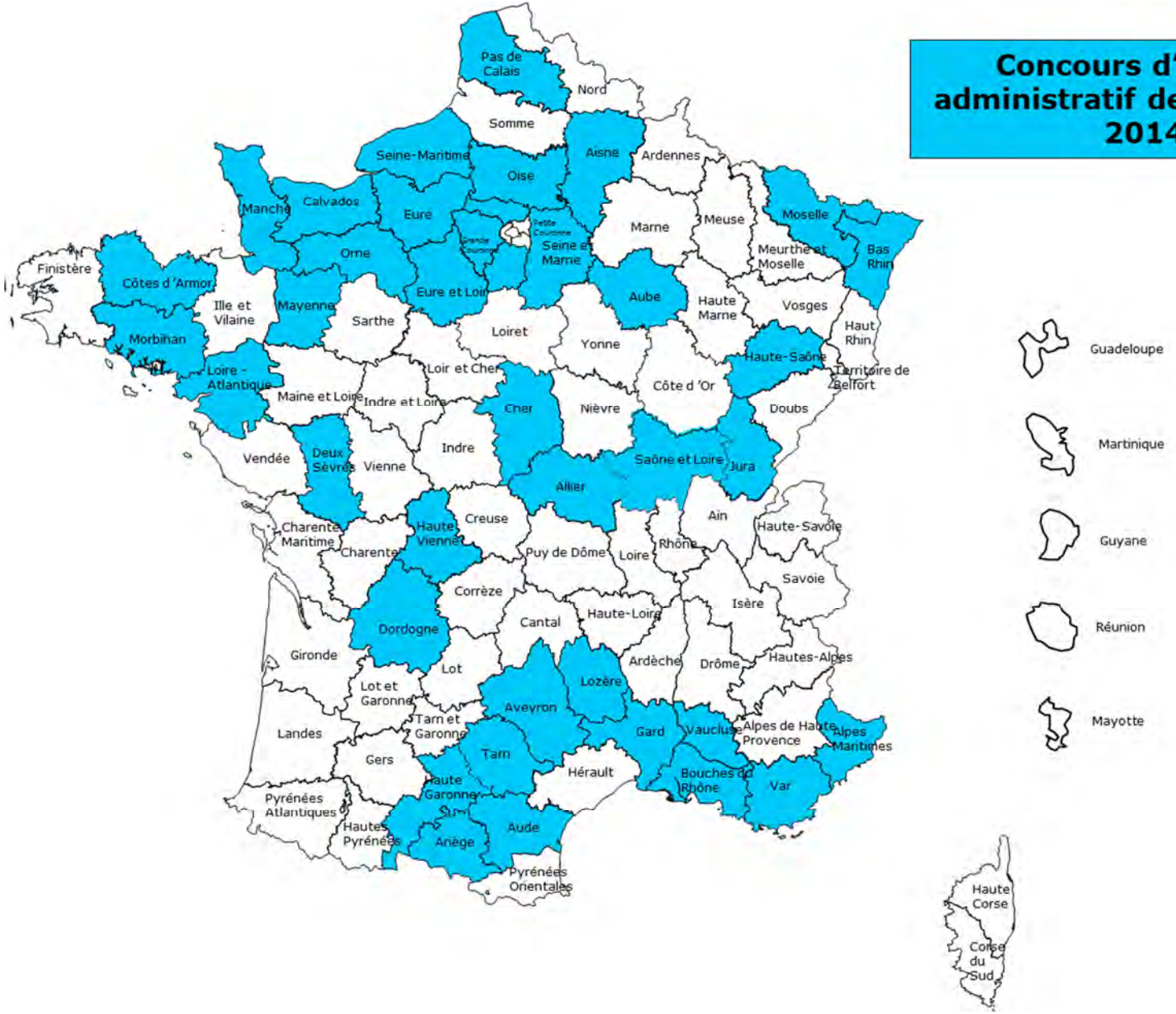




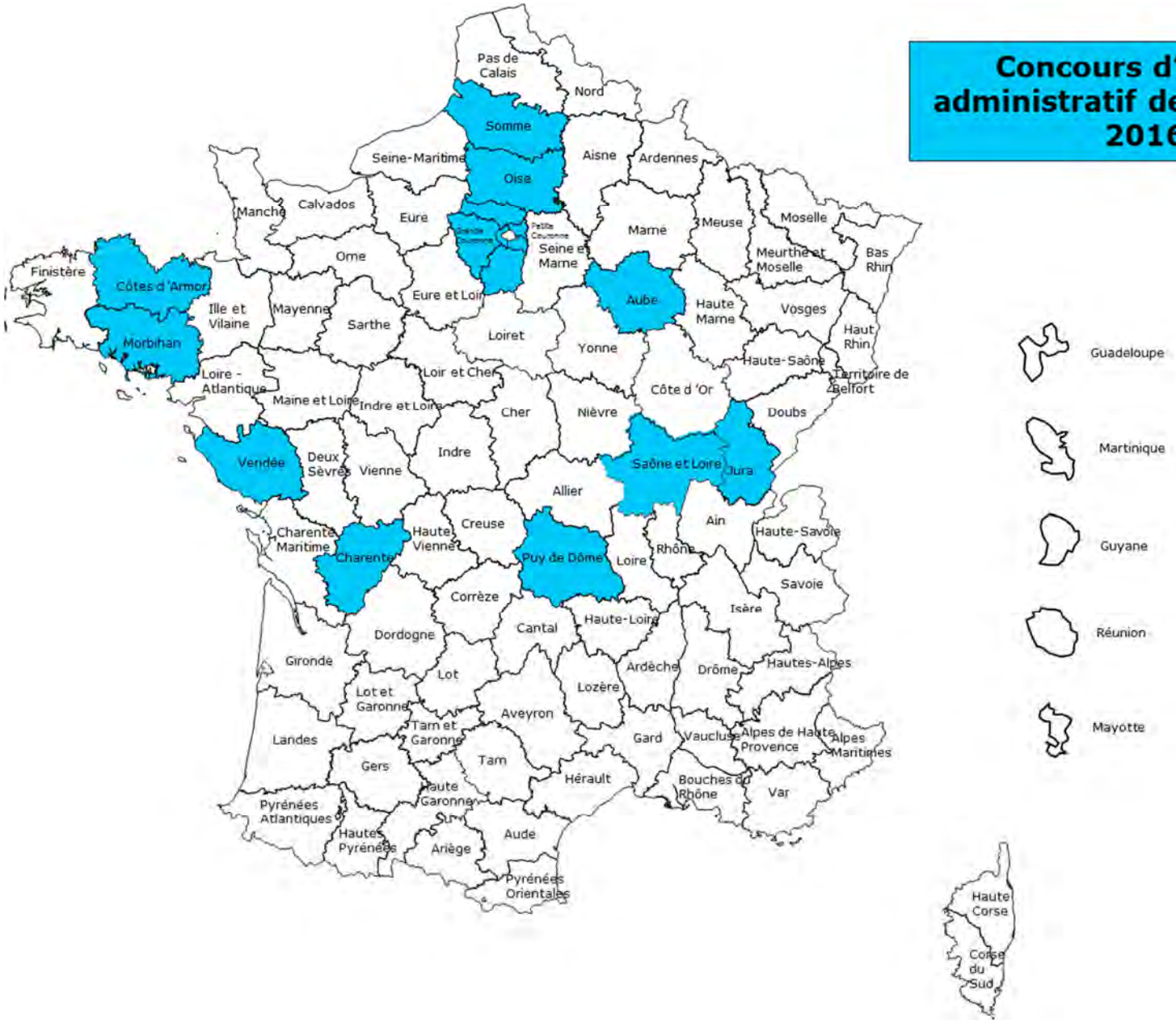
Concours d'adjoint administratif de 1ère classe 2013



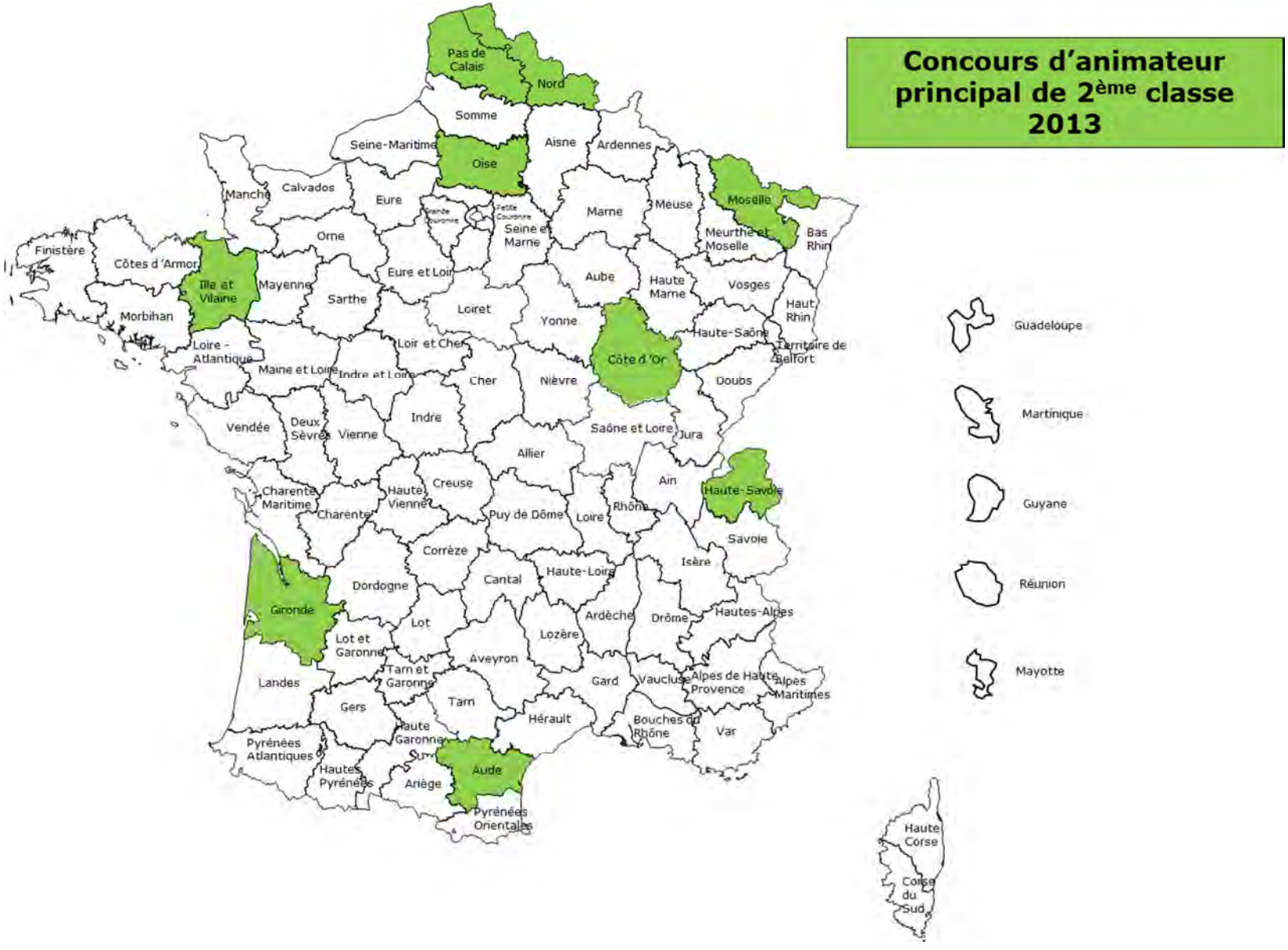
Concours d'adjoint administratif de 1ère classe 2014



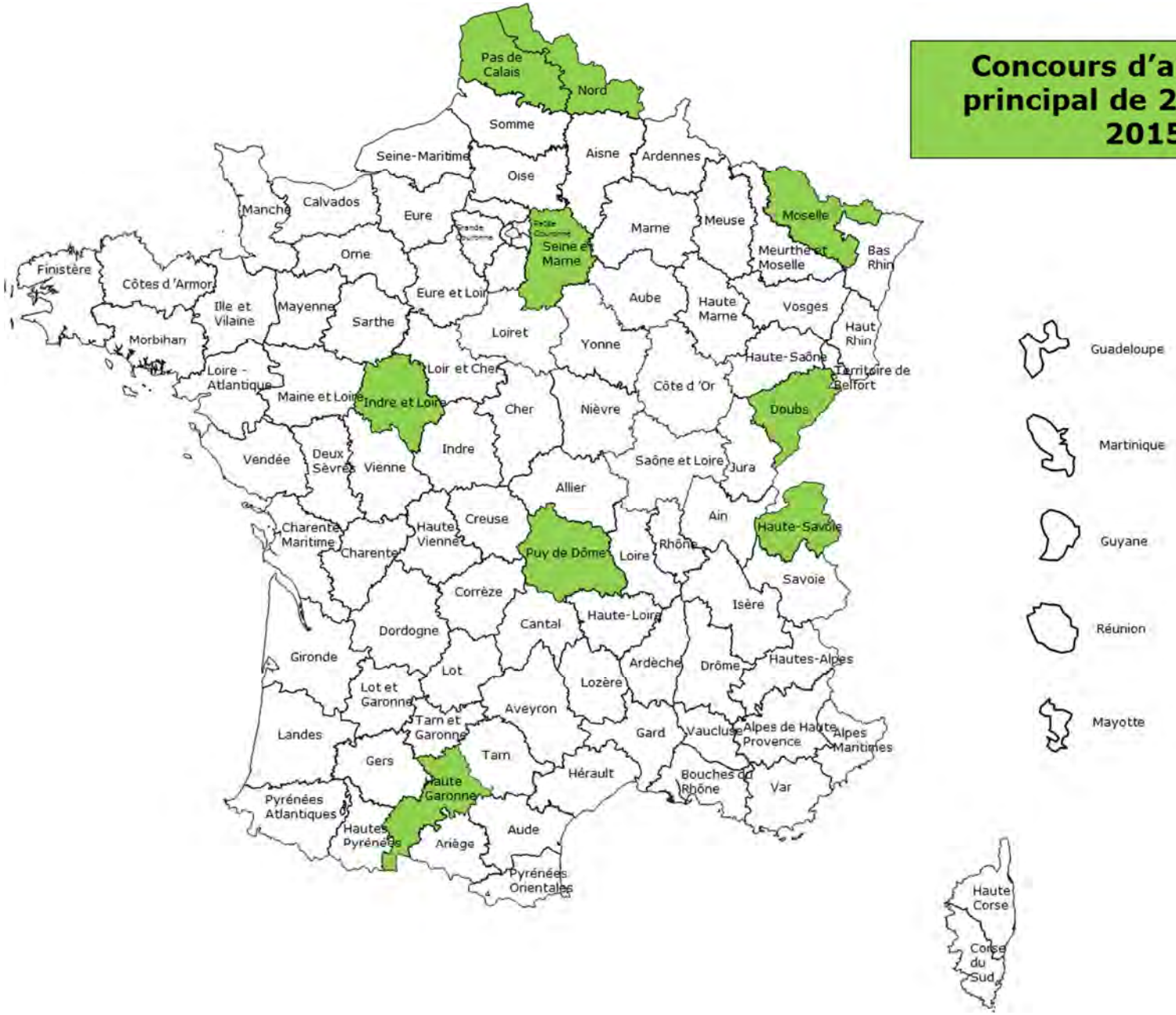
Concours d'adjoint administratif de 1ère classe 2016



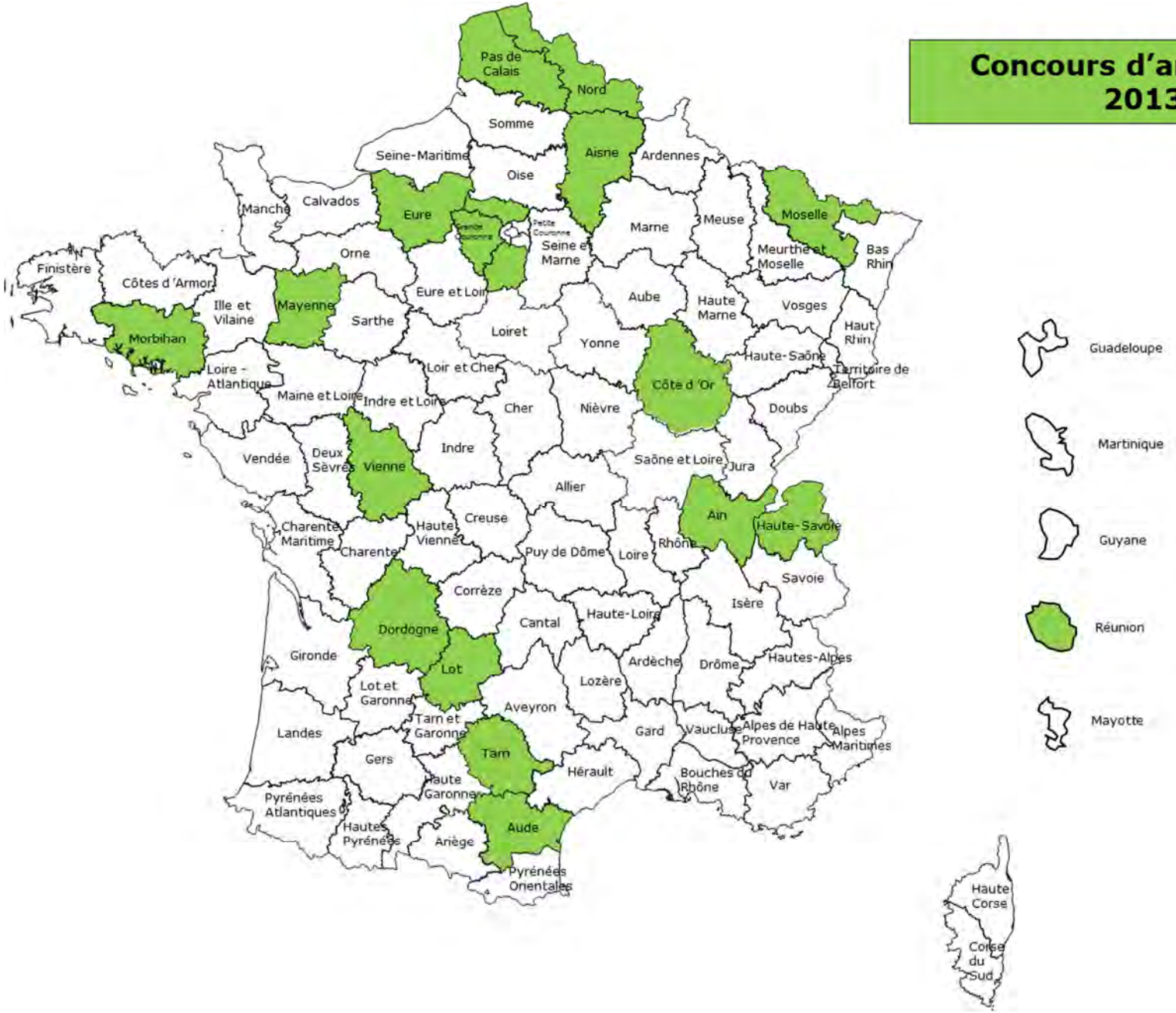
FILIERE ANIMATION



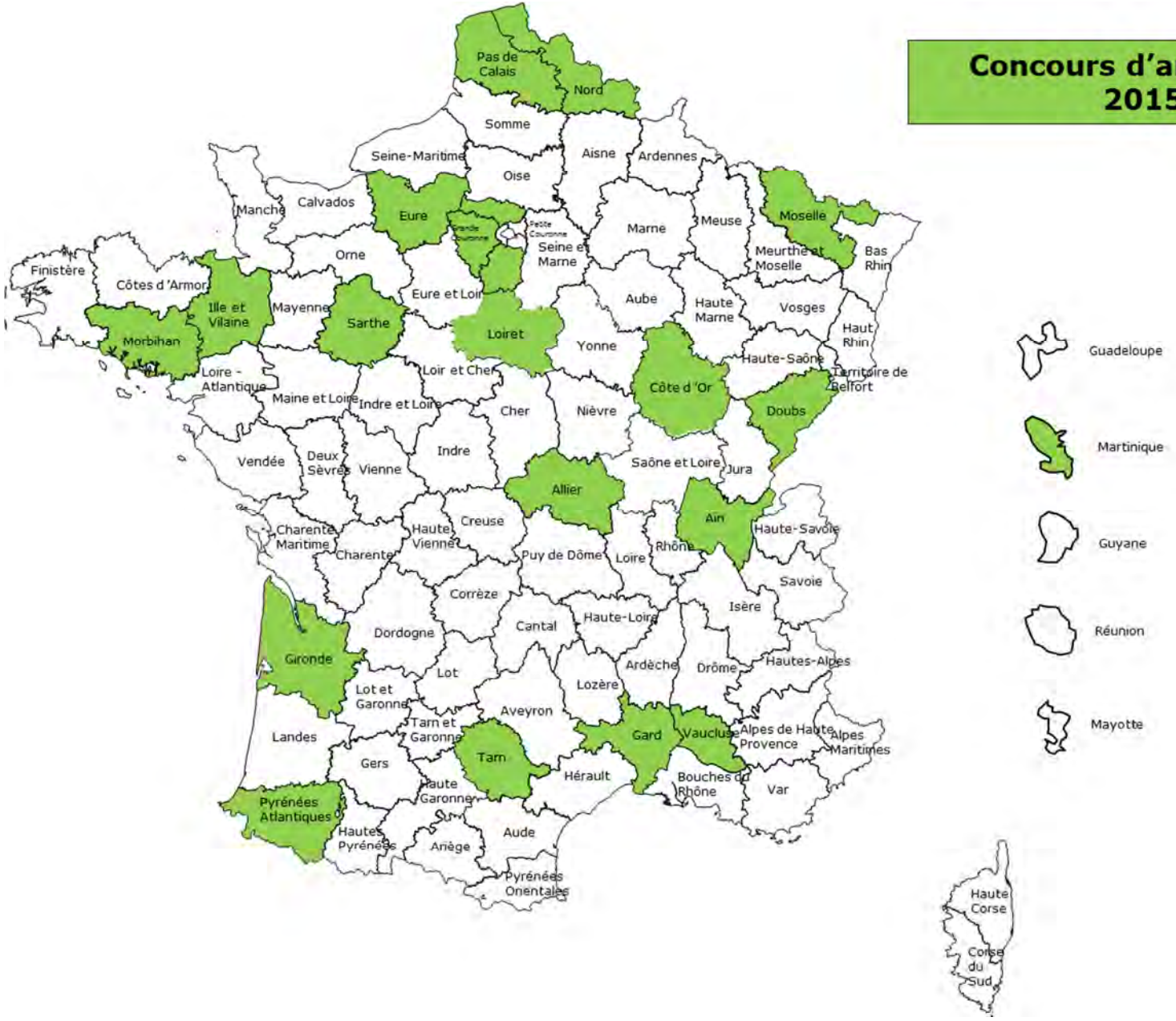
Concours d'animateur principal de 2ème classe 2015



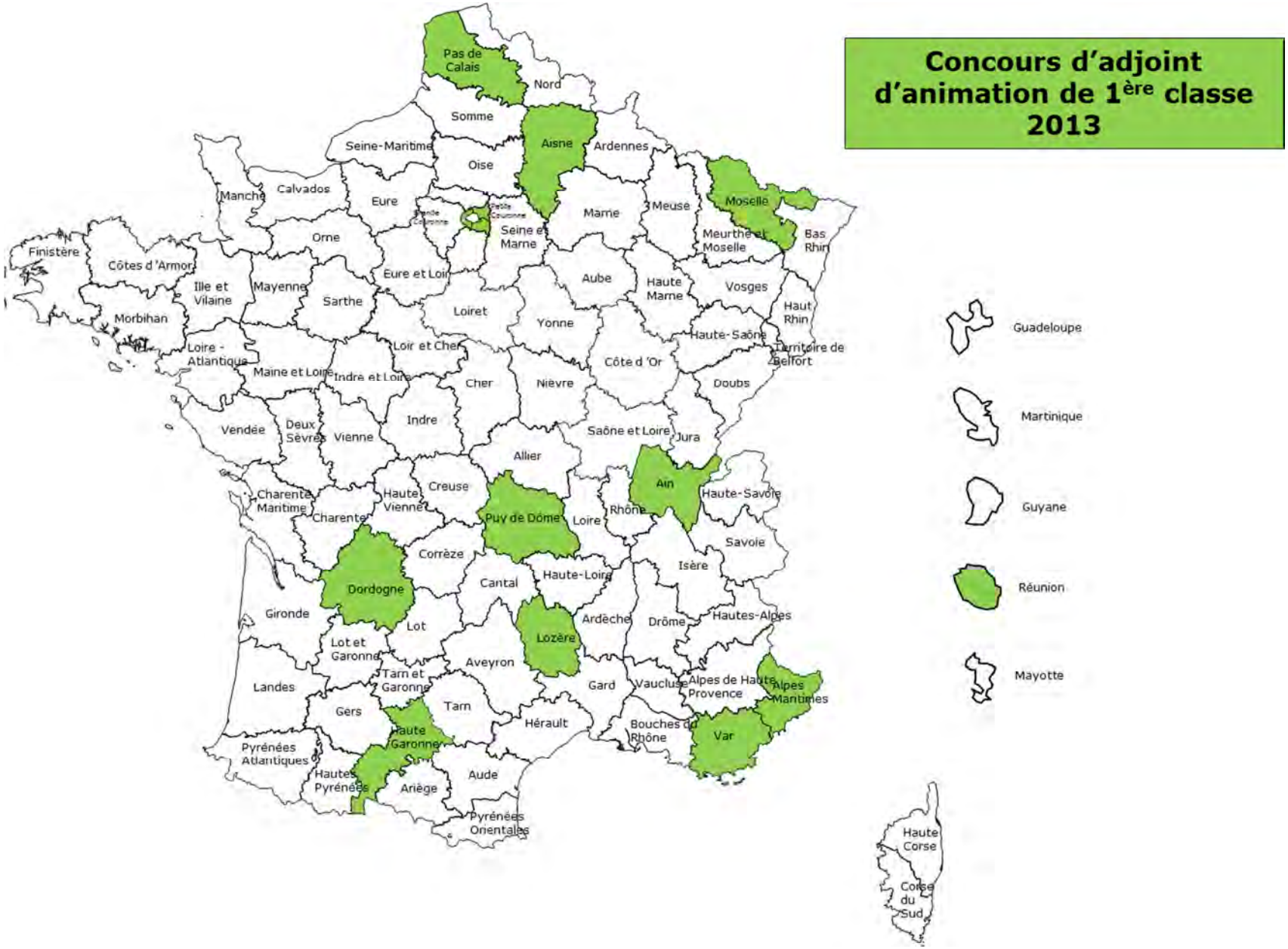
Concours d'animateur 2013



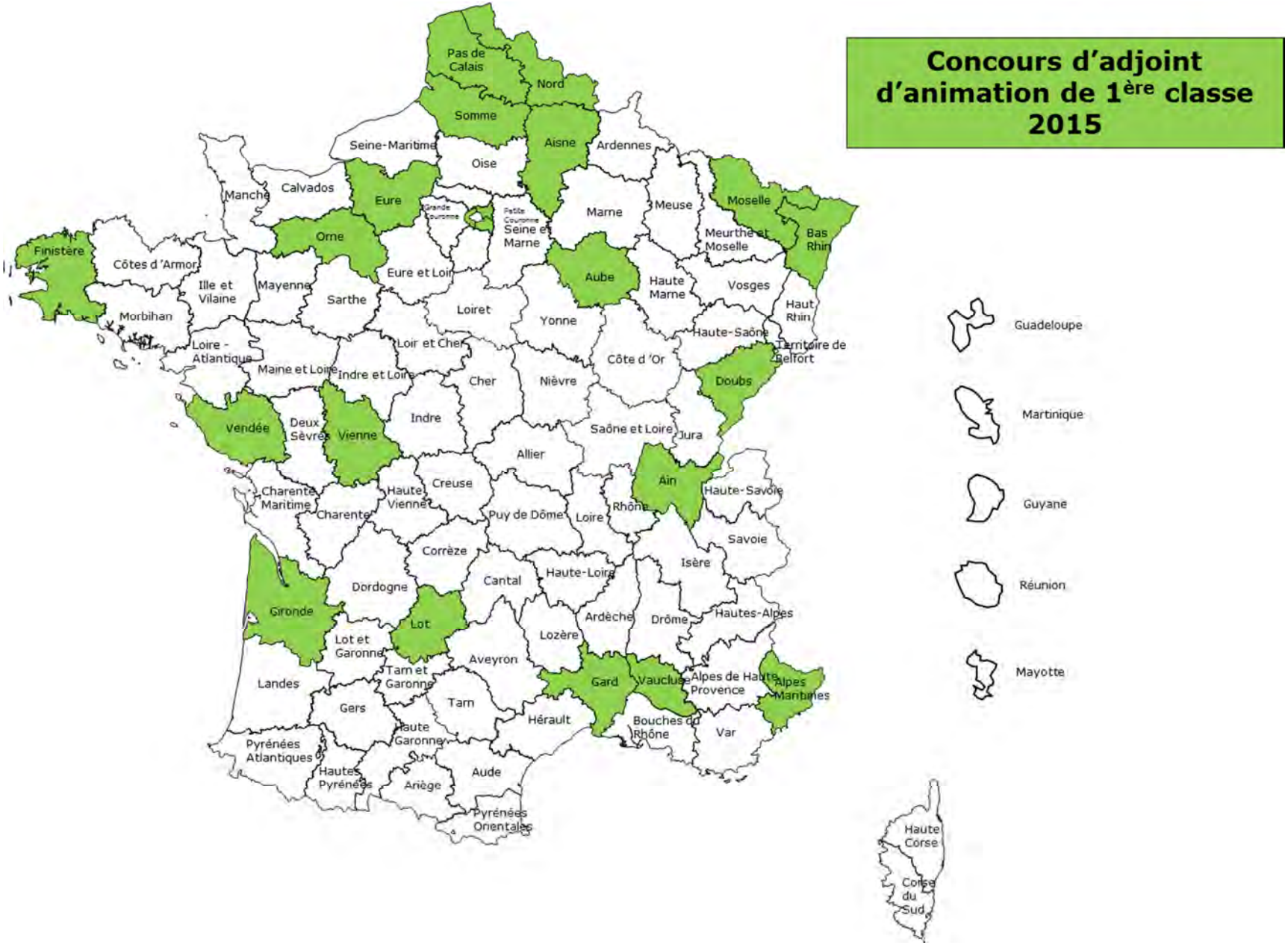
Concours d'animateur 2015



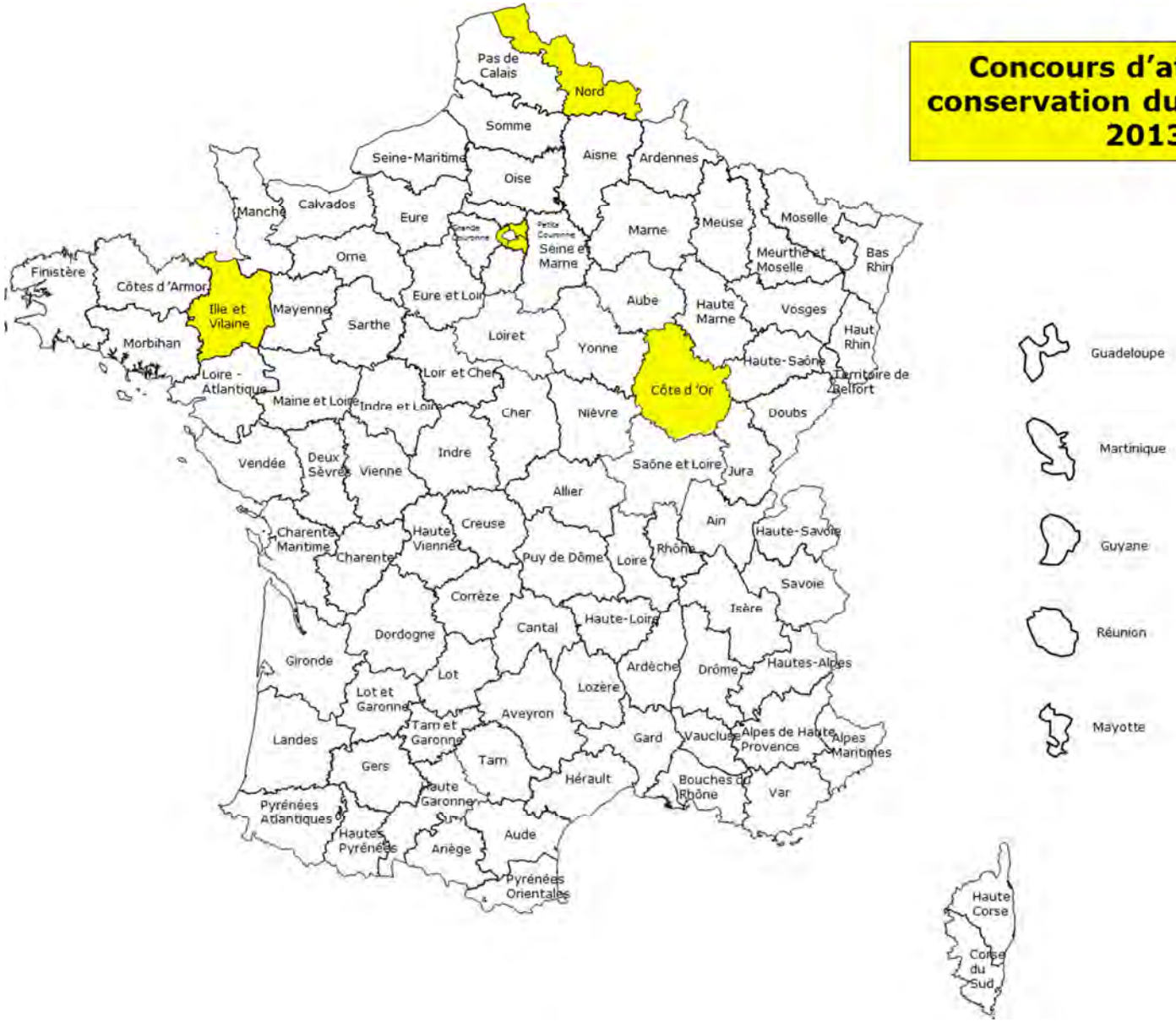
Concours d'adjoint d'animation de 1ère classe 2013



Concours d'adjoint d'animation de 1ère classe 2015

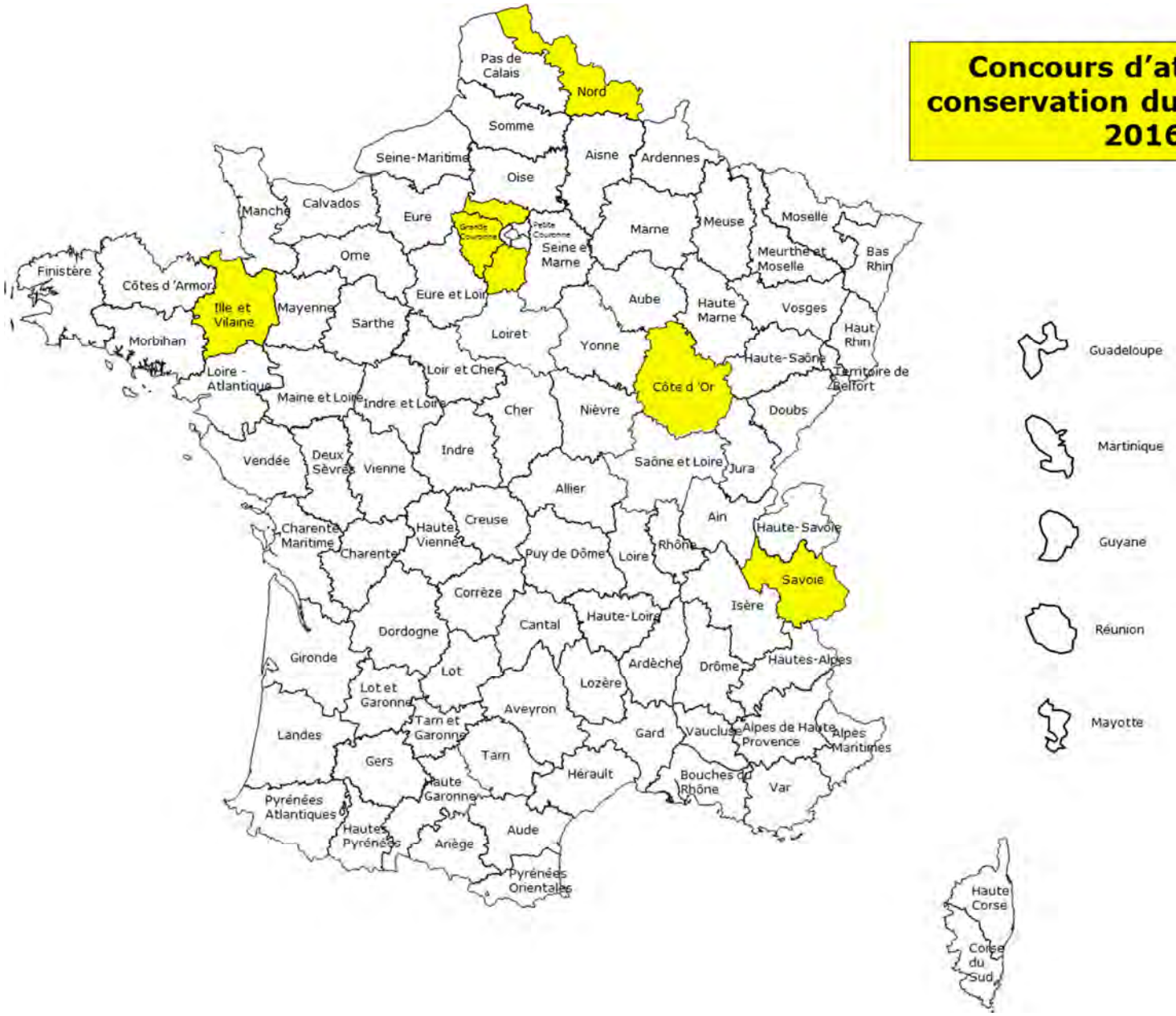


FILIERE CULTURELLE

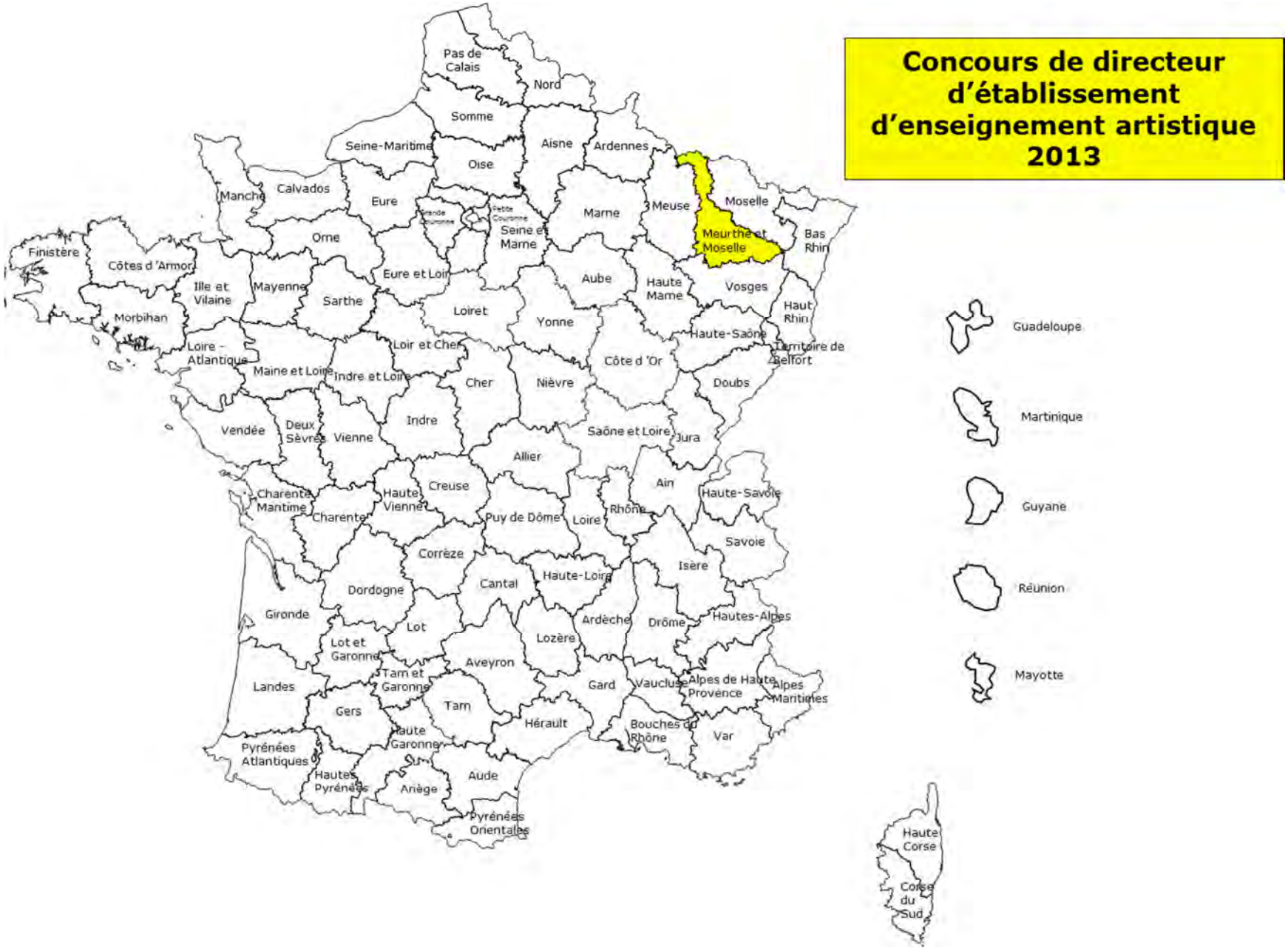


Concours d'attaché de conservation du patrimoine 2013

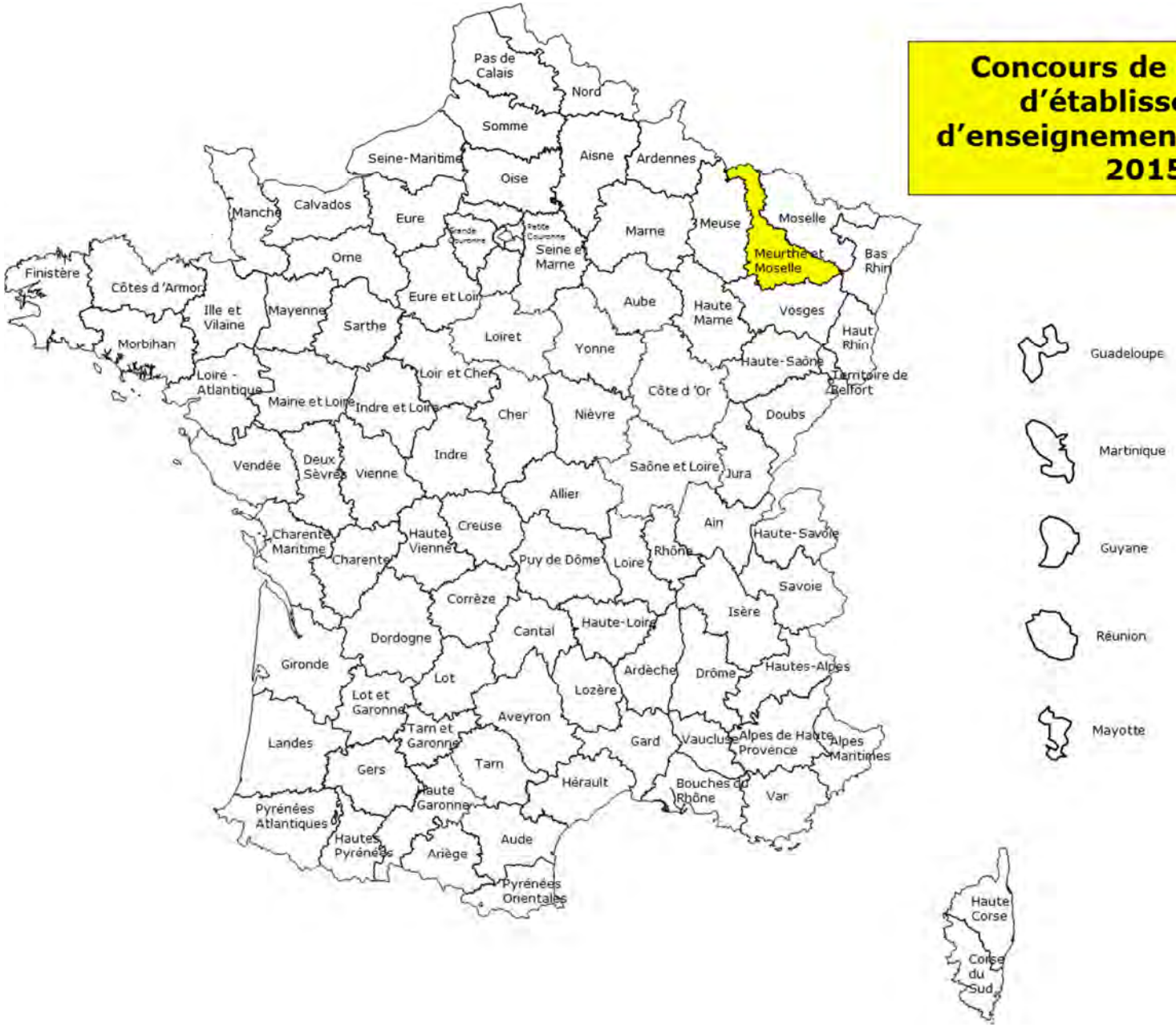
Concours d'attaché de conservation du patrimoine 2016



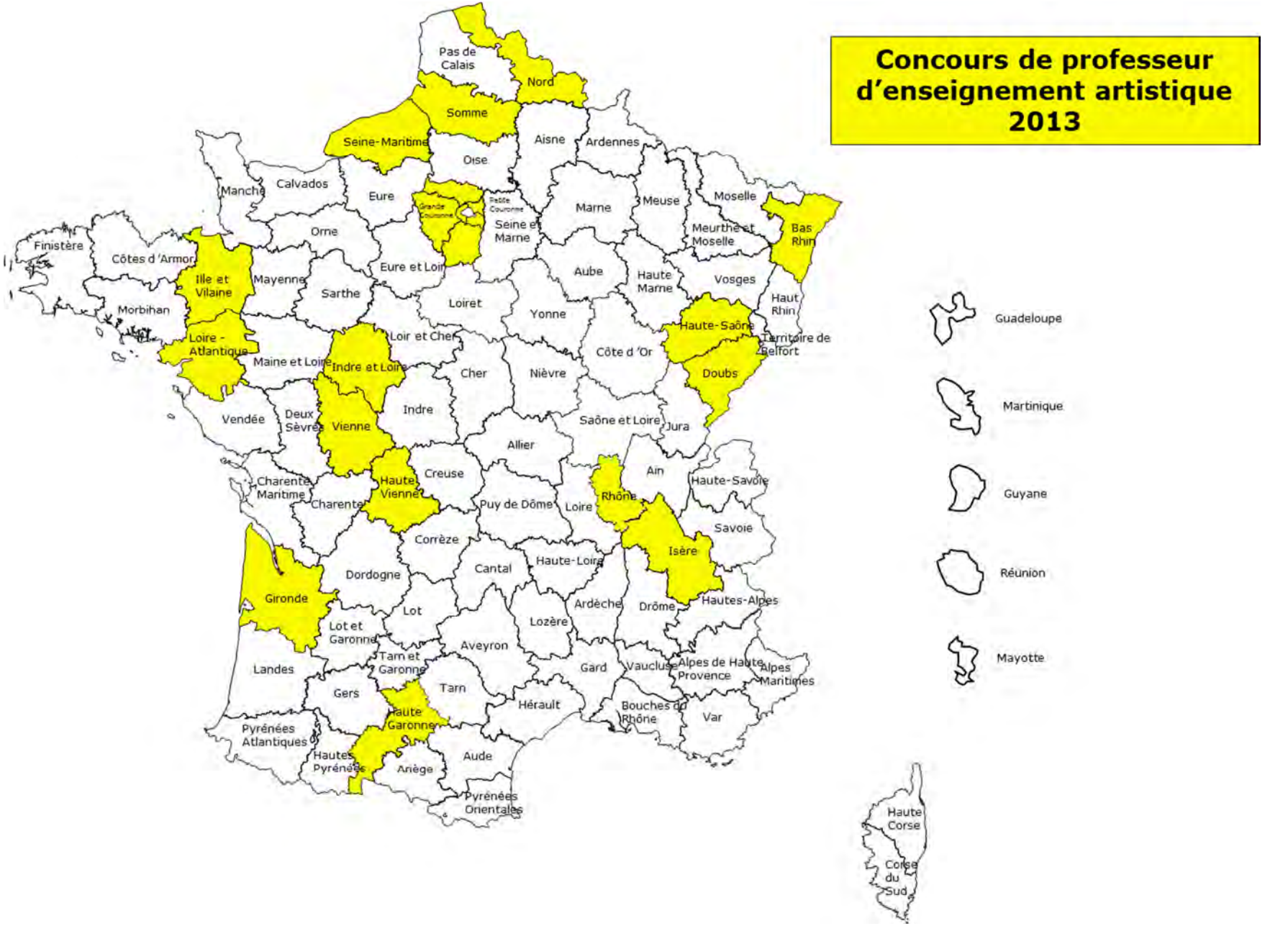
Concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique 2013



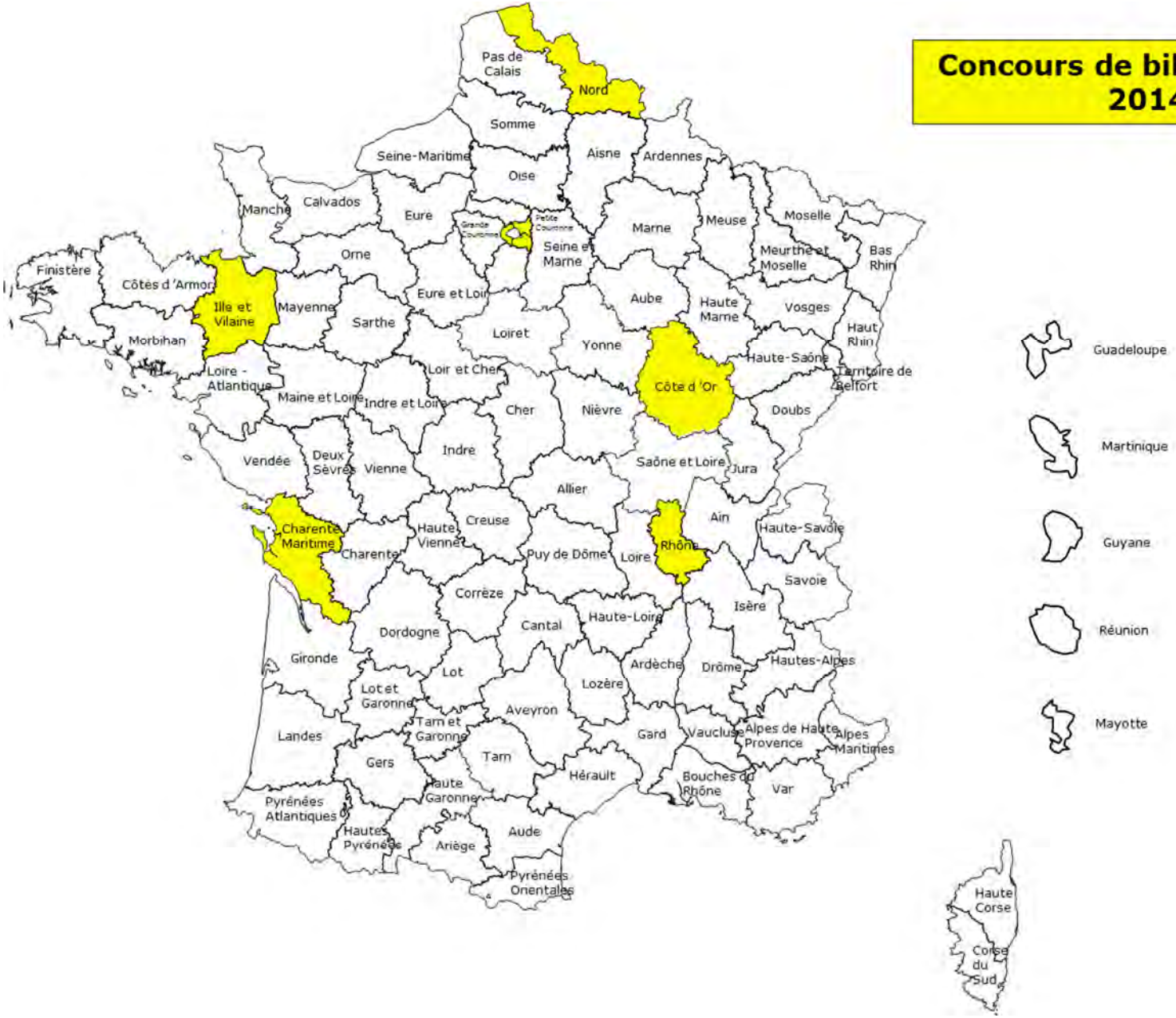
Concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique 2015



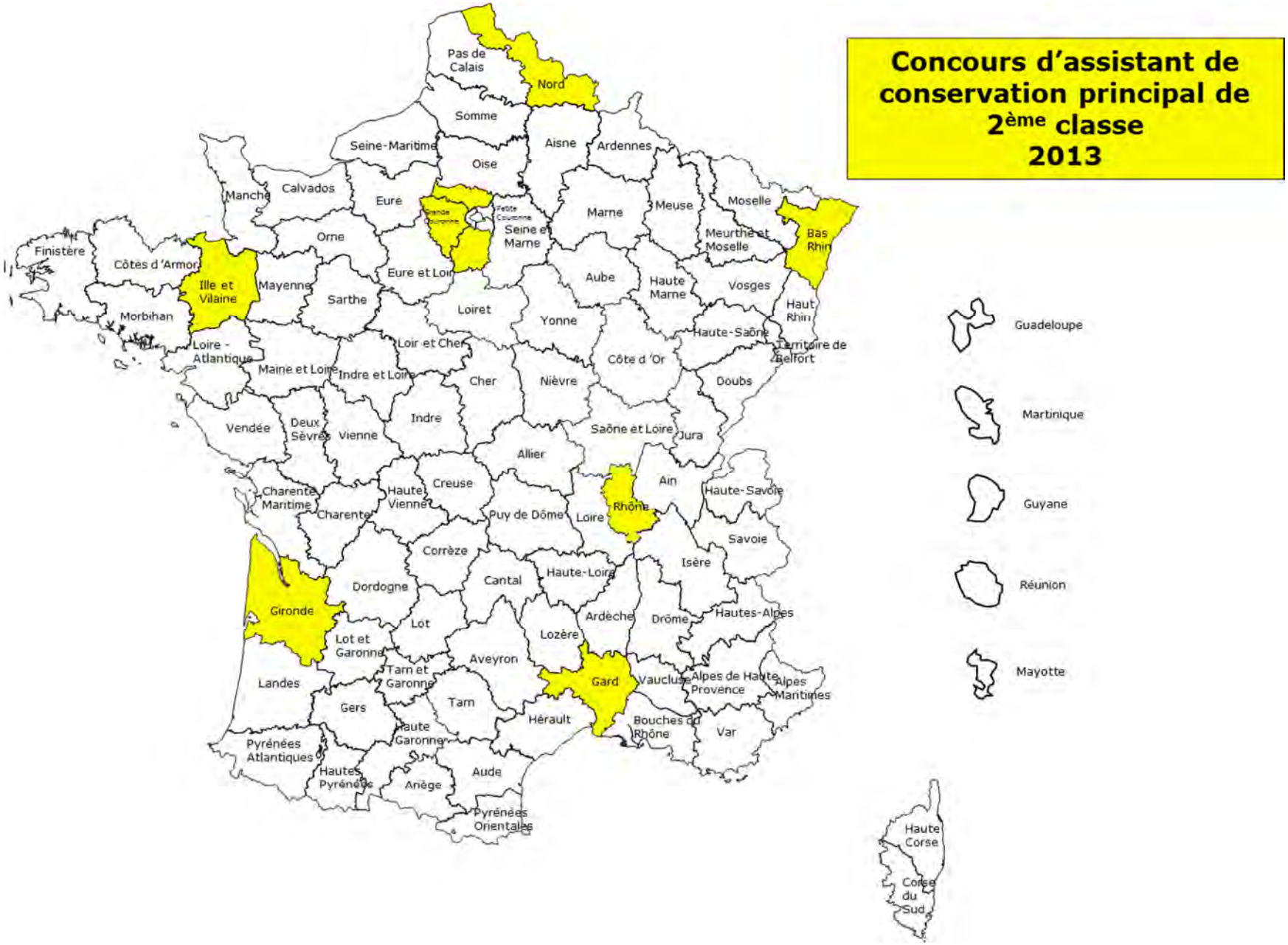
Concours de professeur d'enseignement artistique 2013



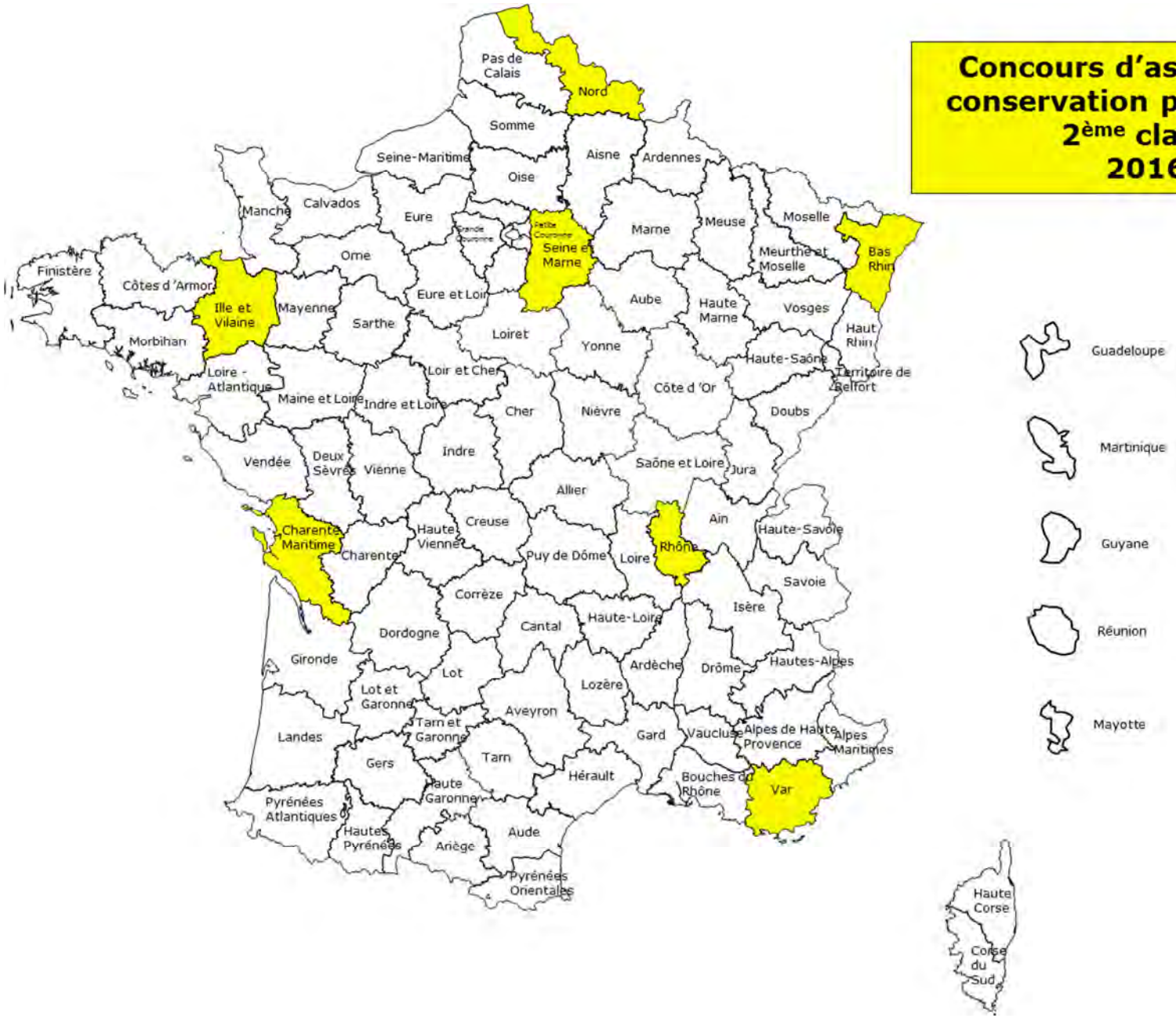
Concours de bibliothécaire 2014



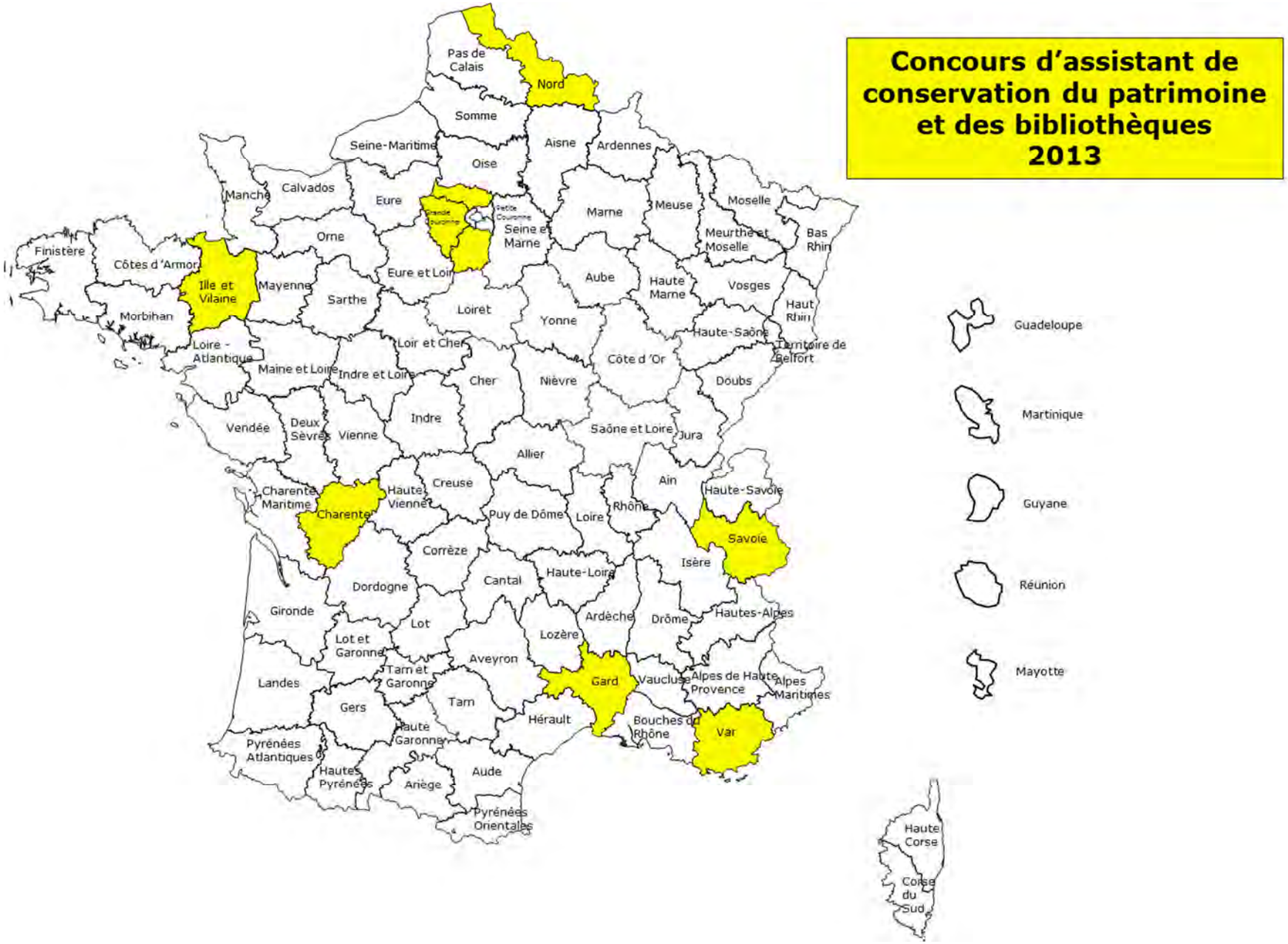
Concours d'assistant de conservation principal de 2ème classe 2013



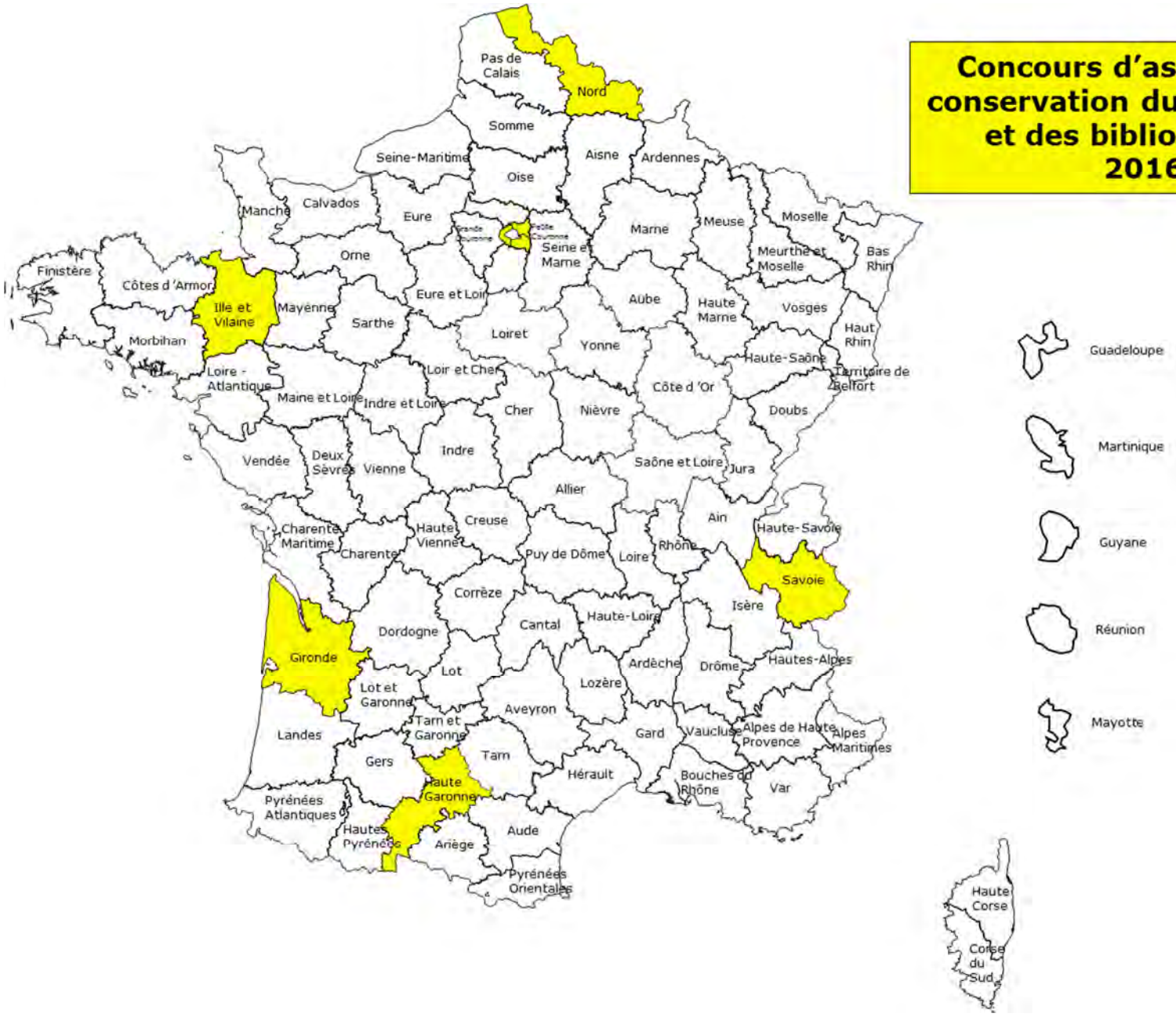
Concours d'assistant de conservation principal de 2ème classe 2016



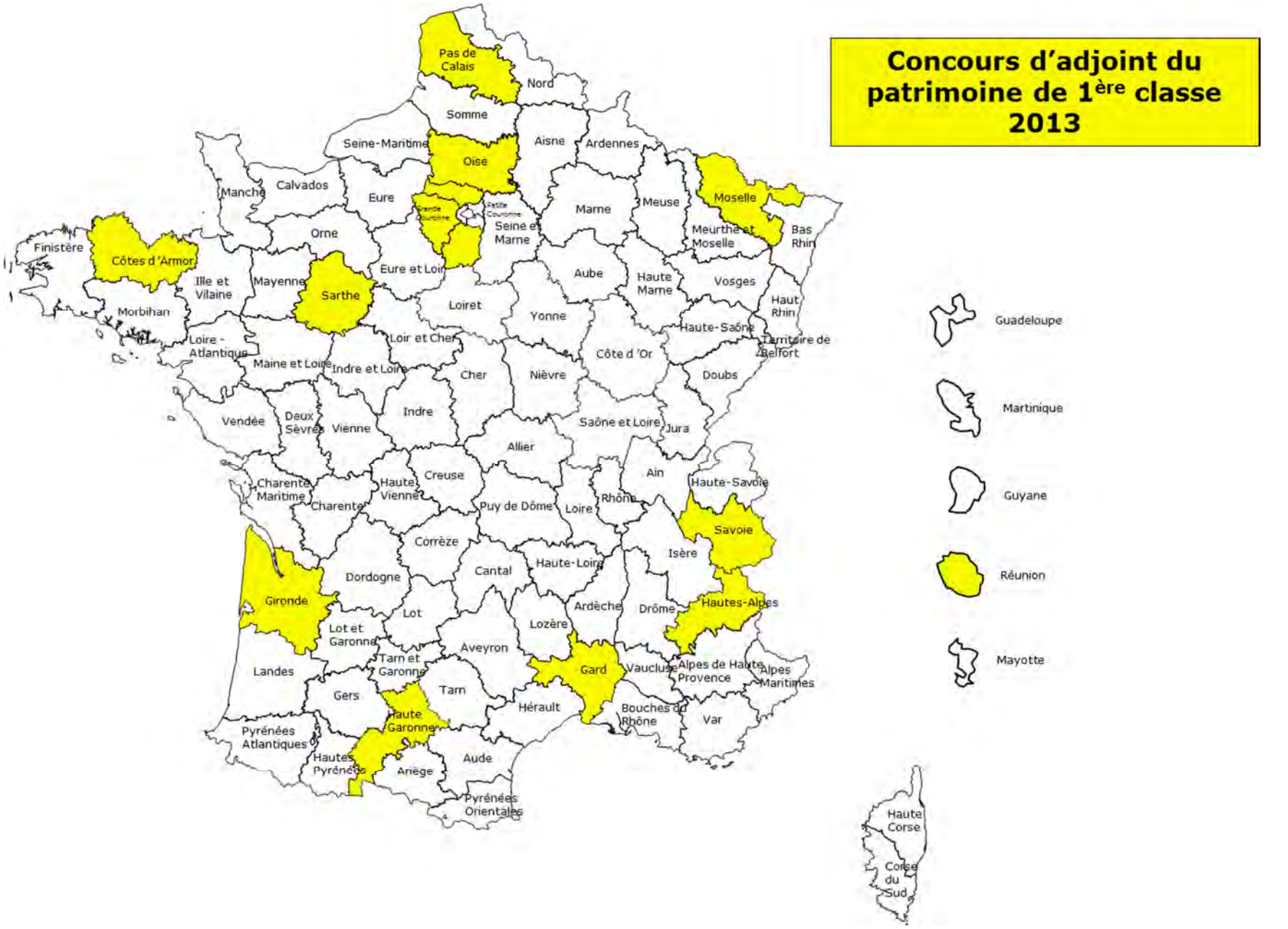
Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2013



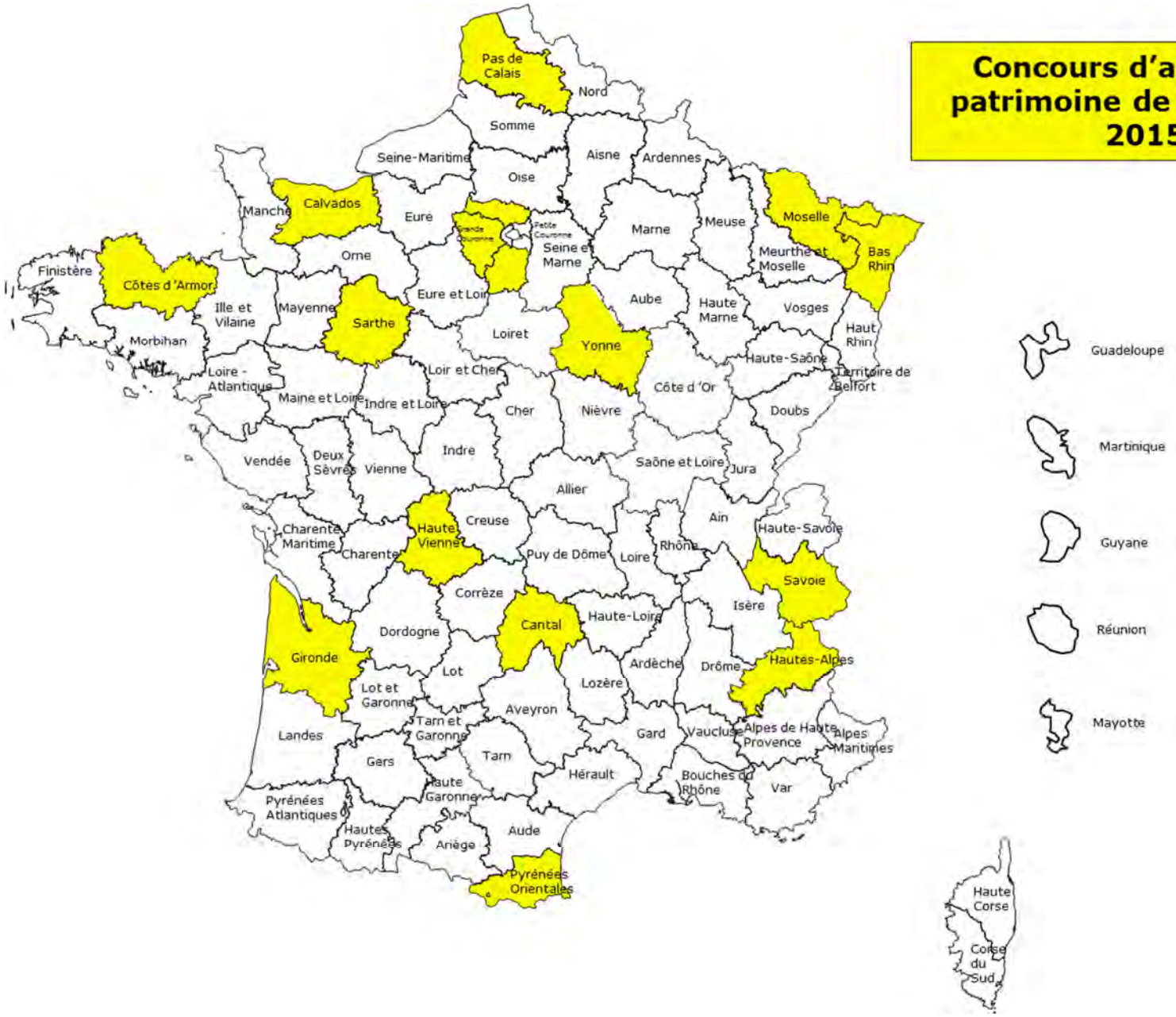
Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2016



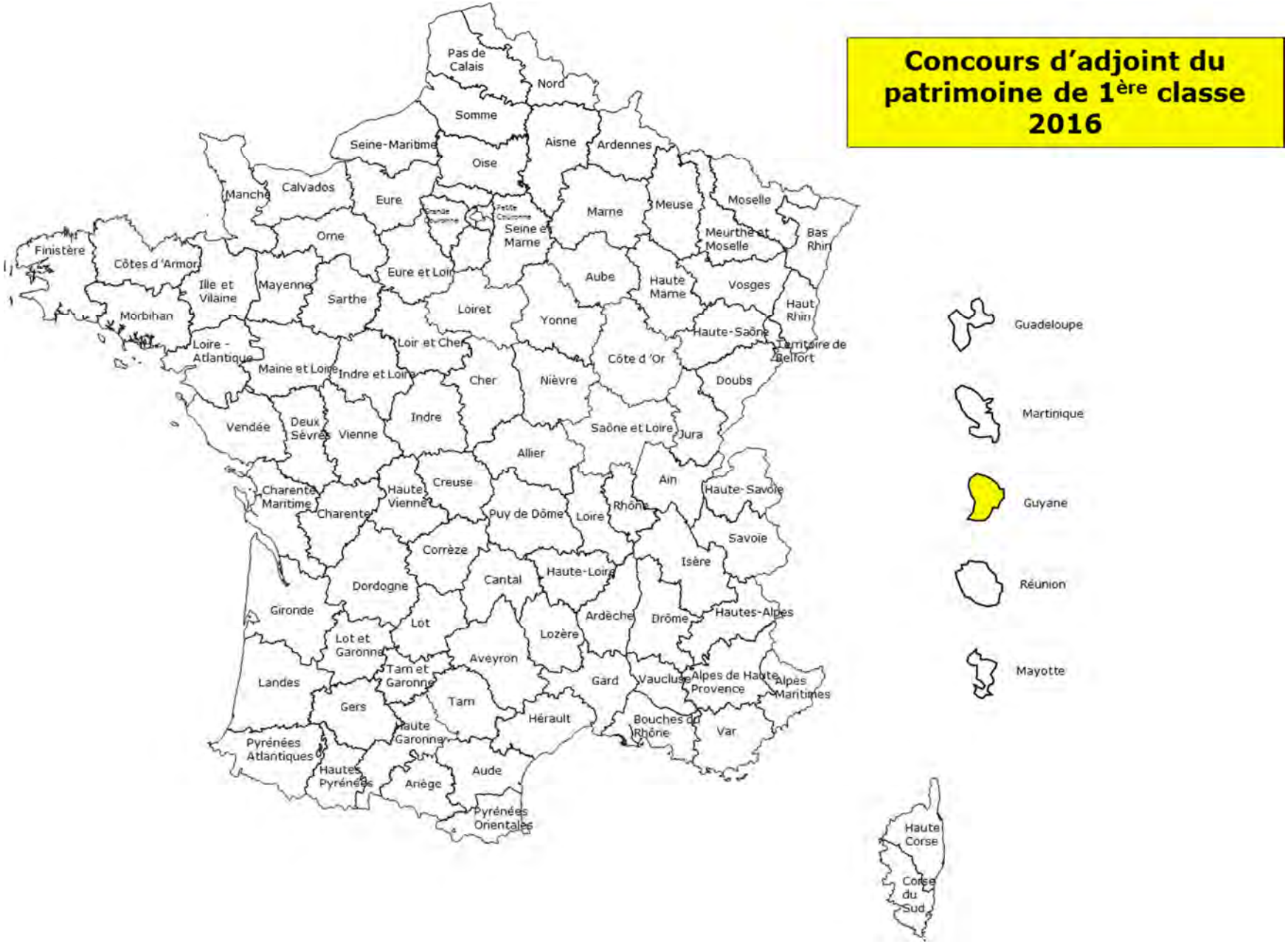
Concours d'adjoint du patrimoine de 1ère classe 2013



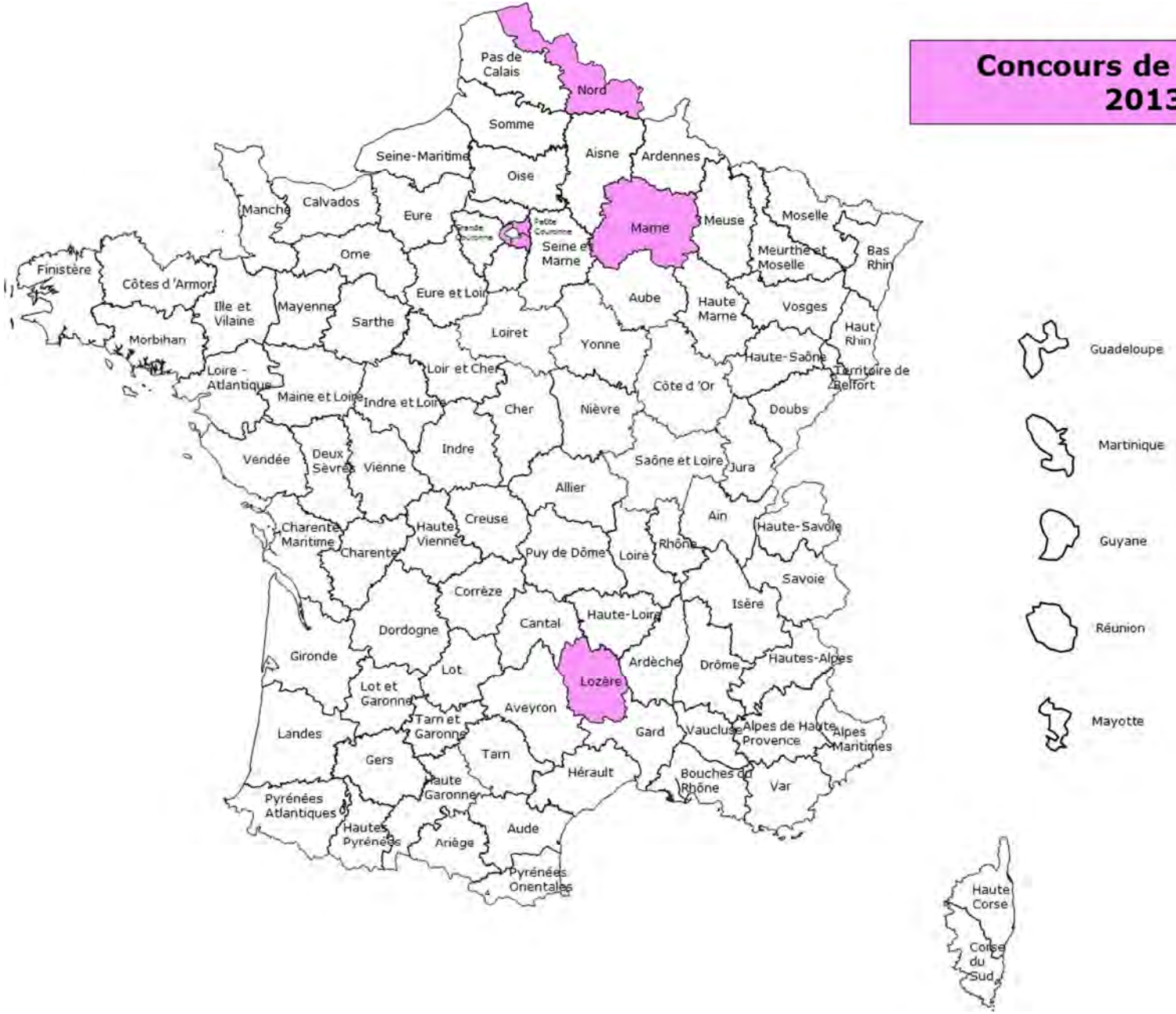
Concours d'adjoint du patrimoine de 1ère classe 2015



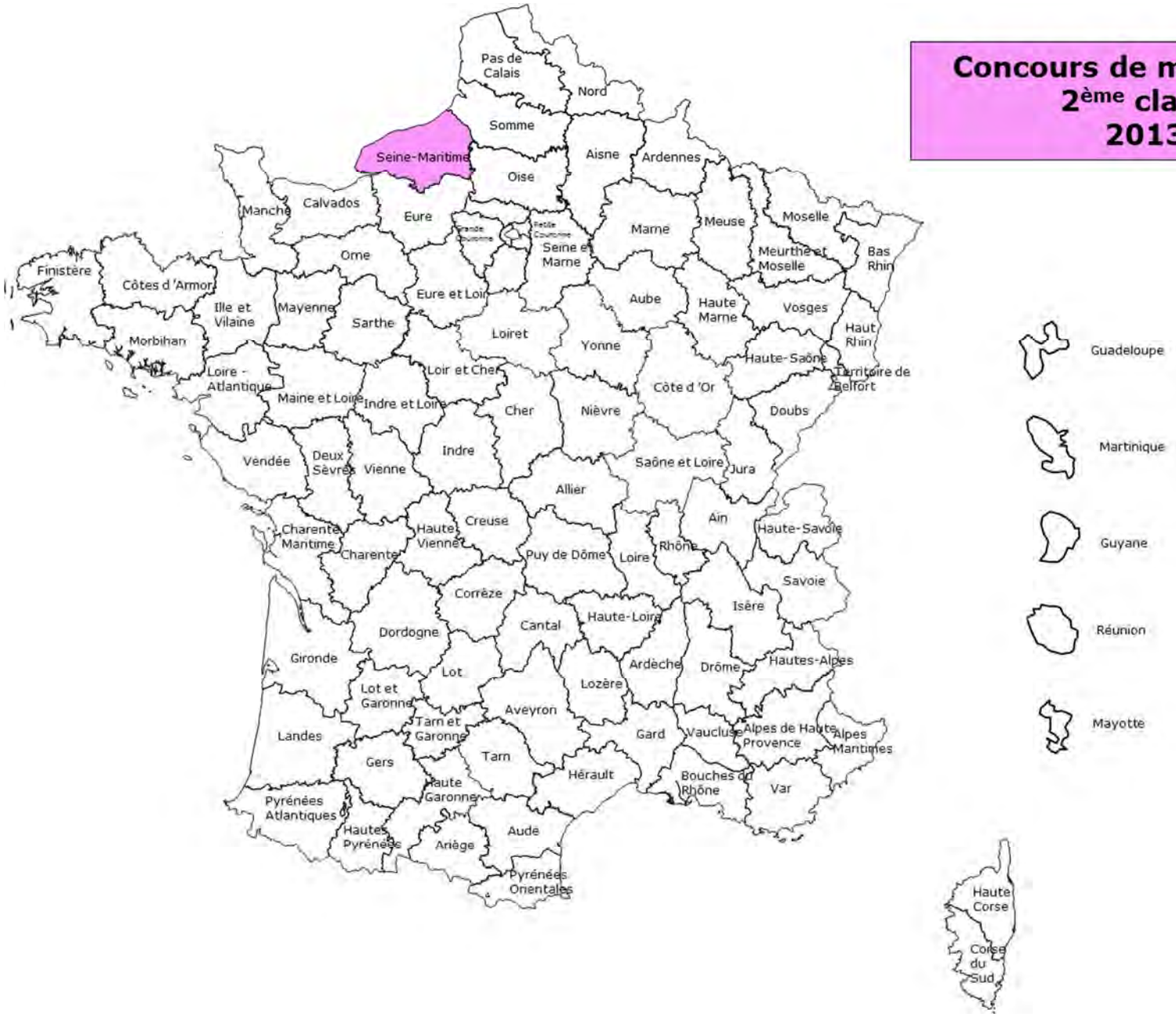
Concours d'adjoint du patrimoine de 1ère classe 2016



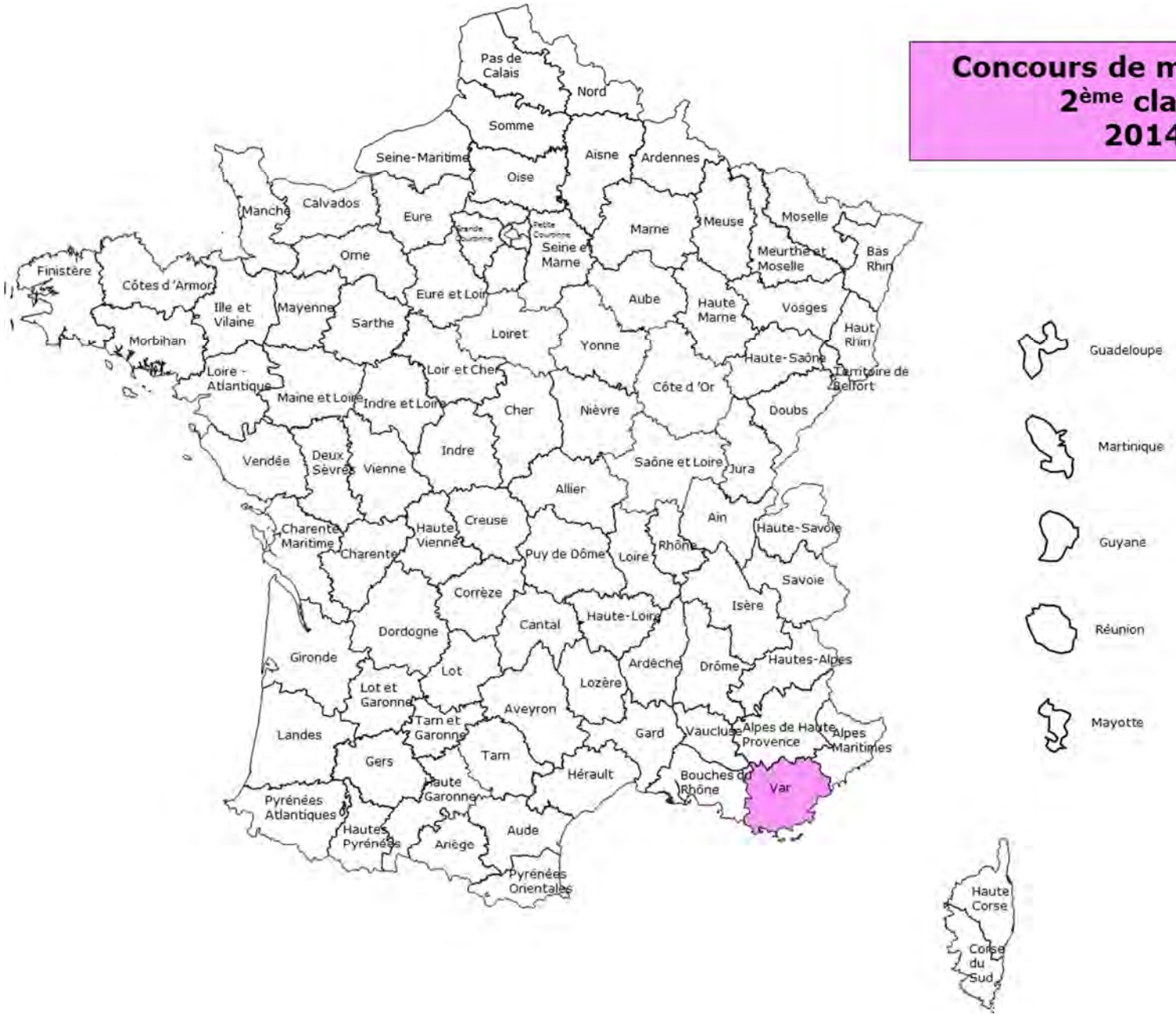
FILIERE MEDICO SOCIALE



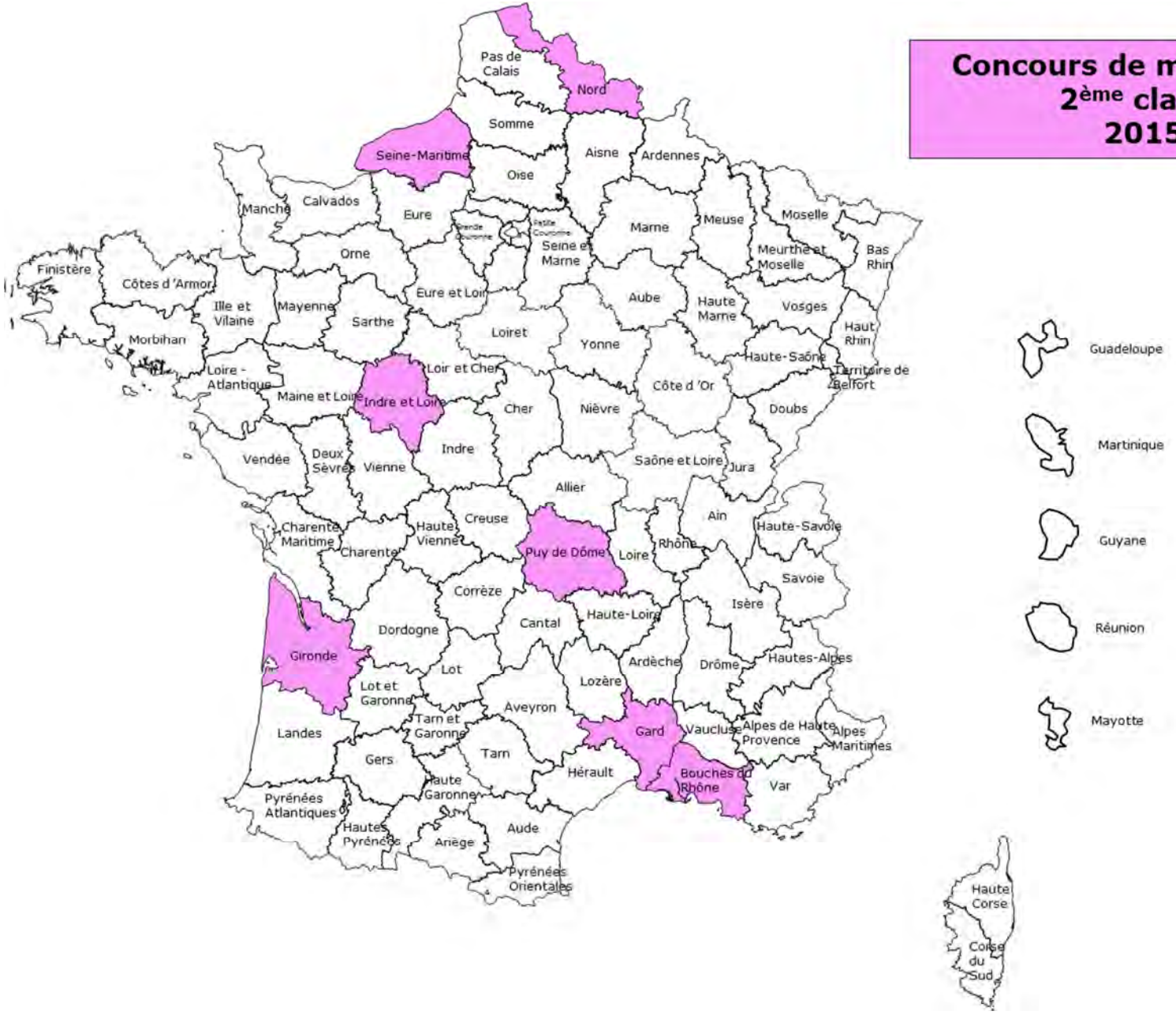
Concours de médecin de 2ème classe 2013



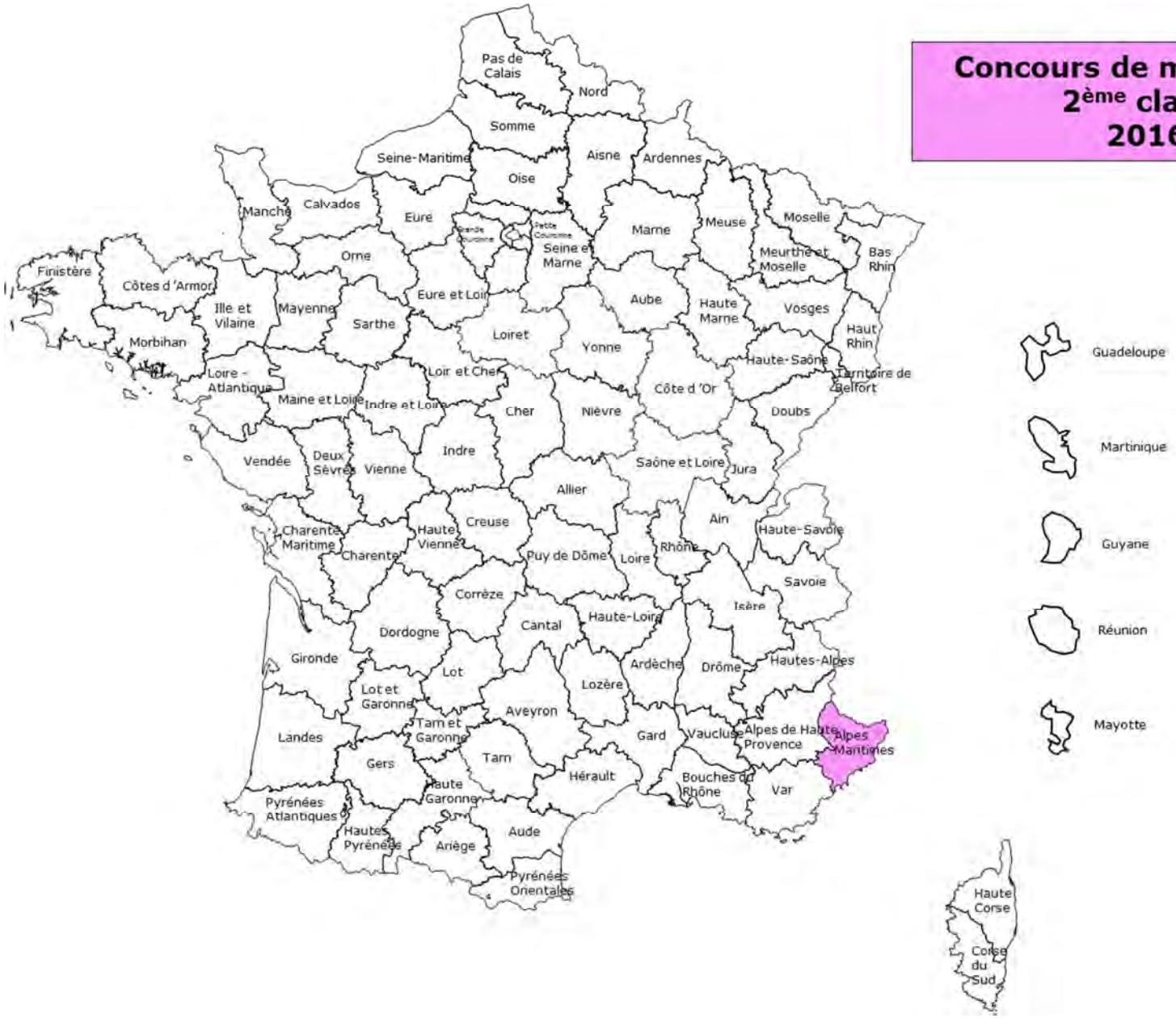
Concours de médecin de 2ème classe 2014



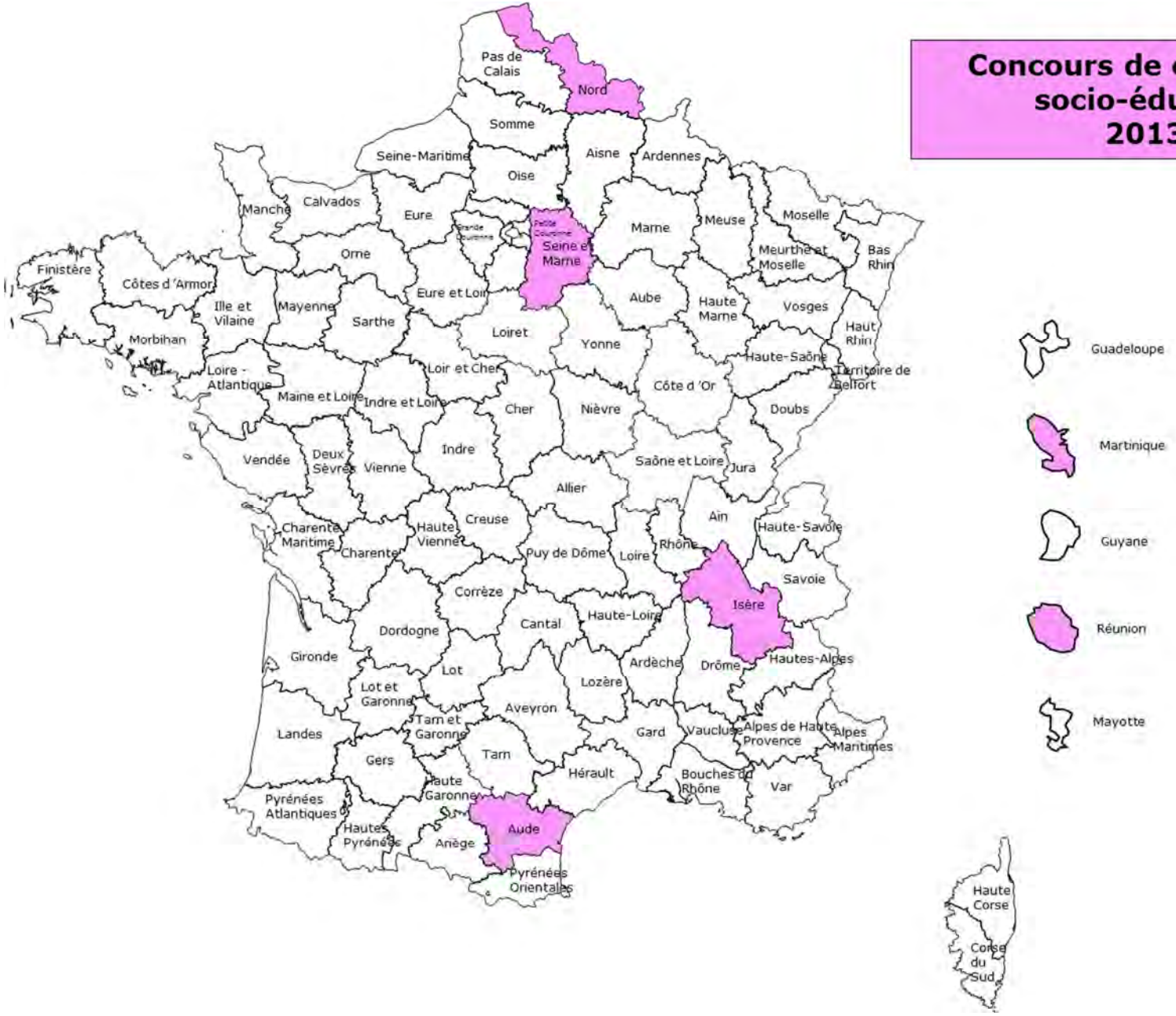
Concours de médecin de 2ème classe 2015



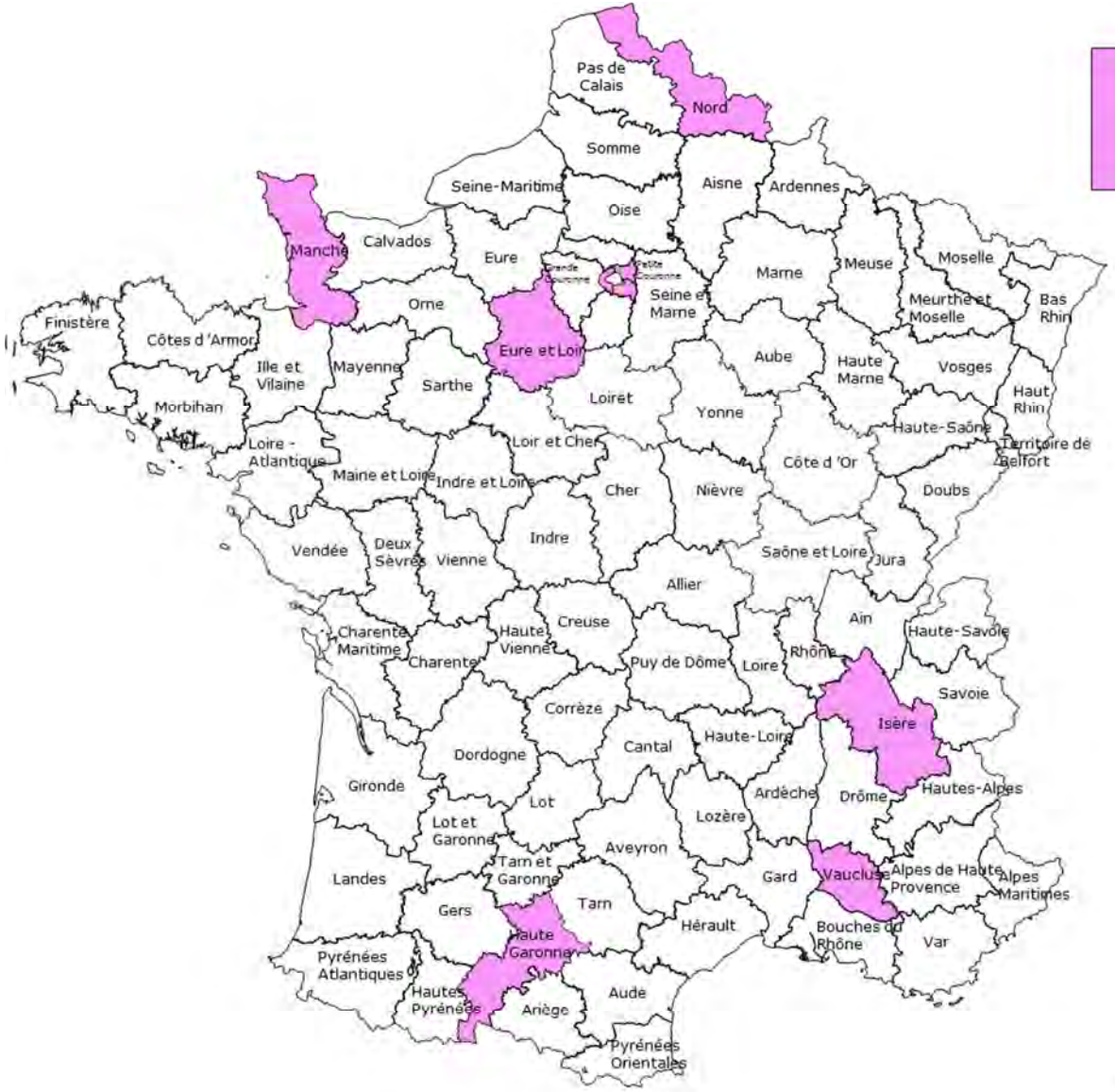
Concours de médecin de 2ème classe 2016



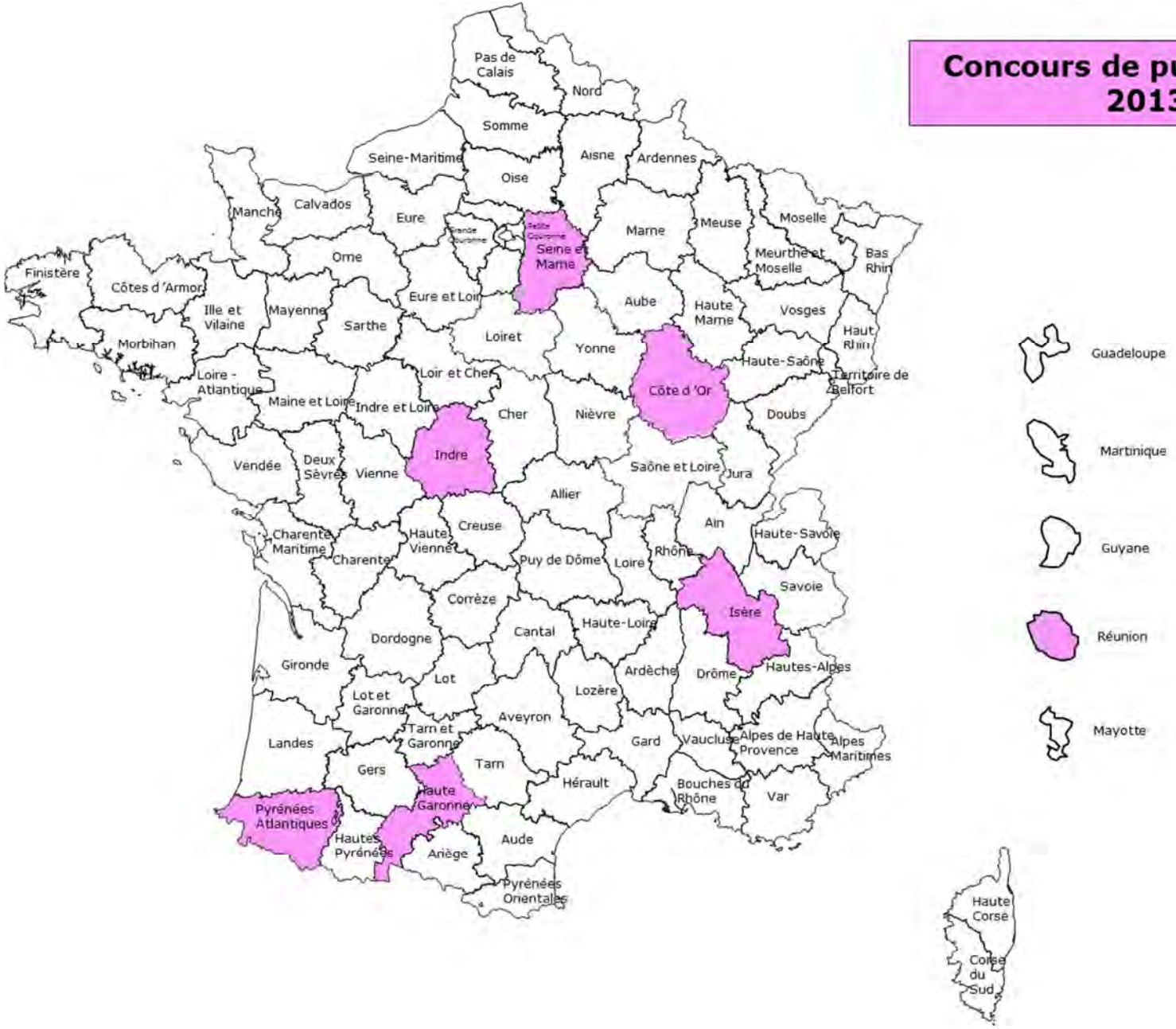
Concours de conseiller socio-éducatif 2013



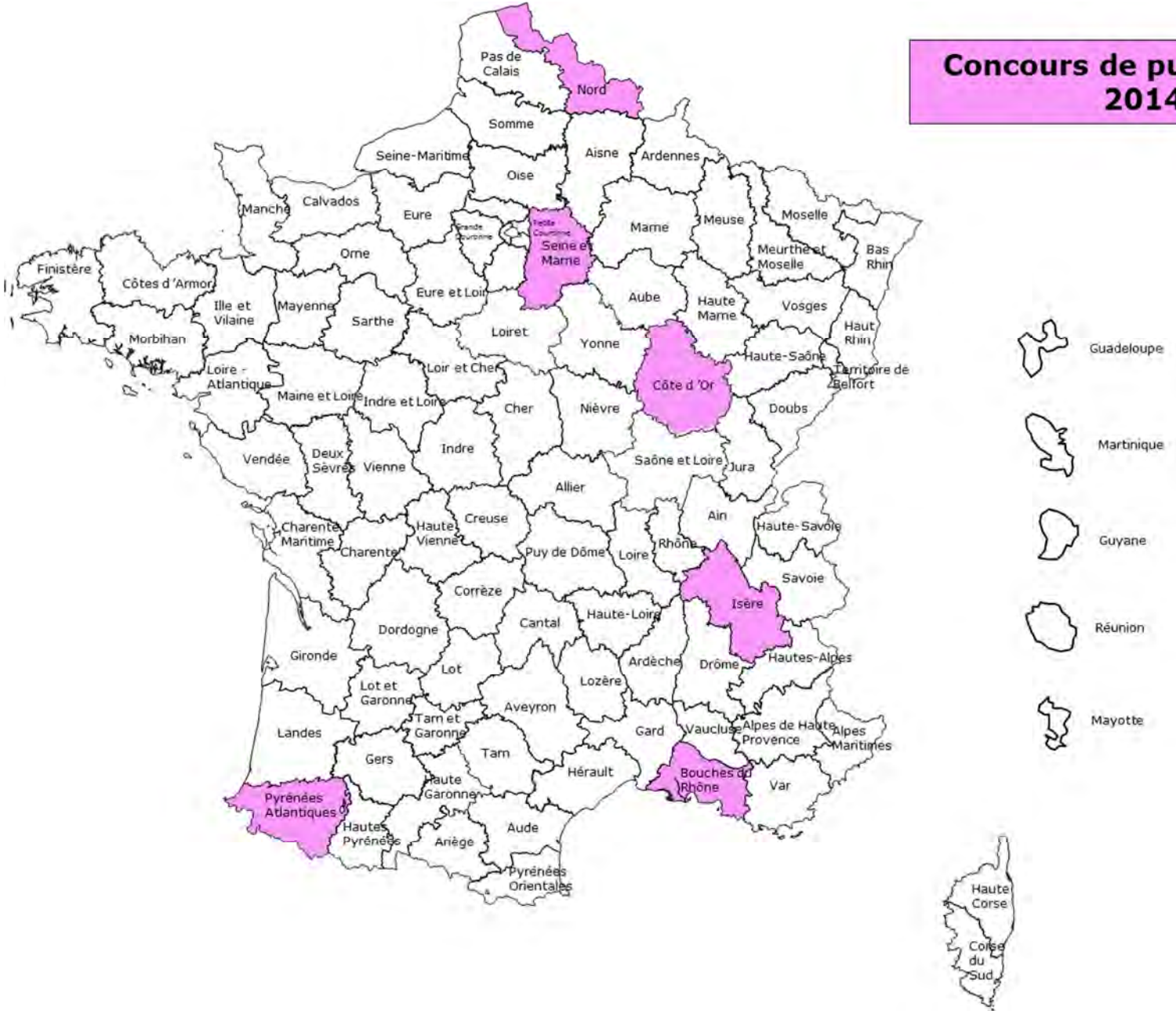
Concours de conseiller socio-éducatif 2015



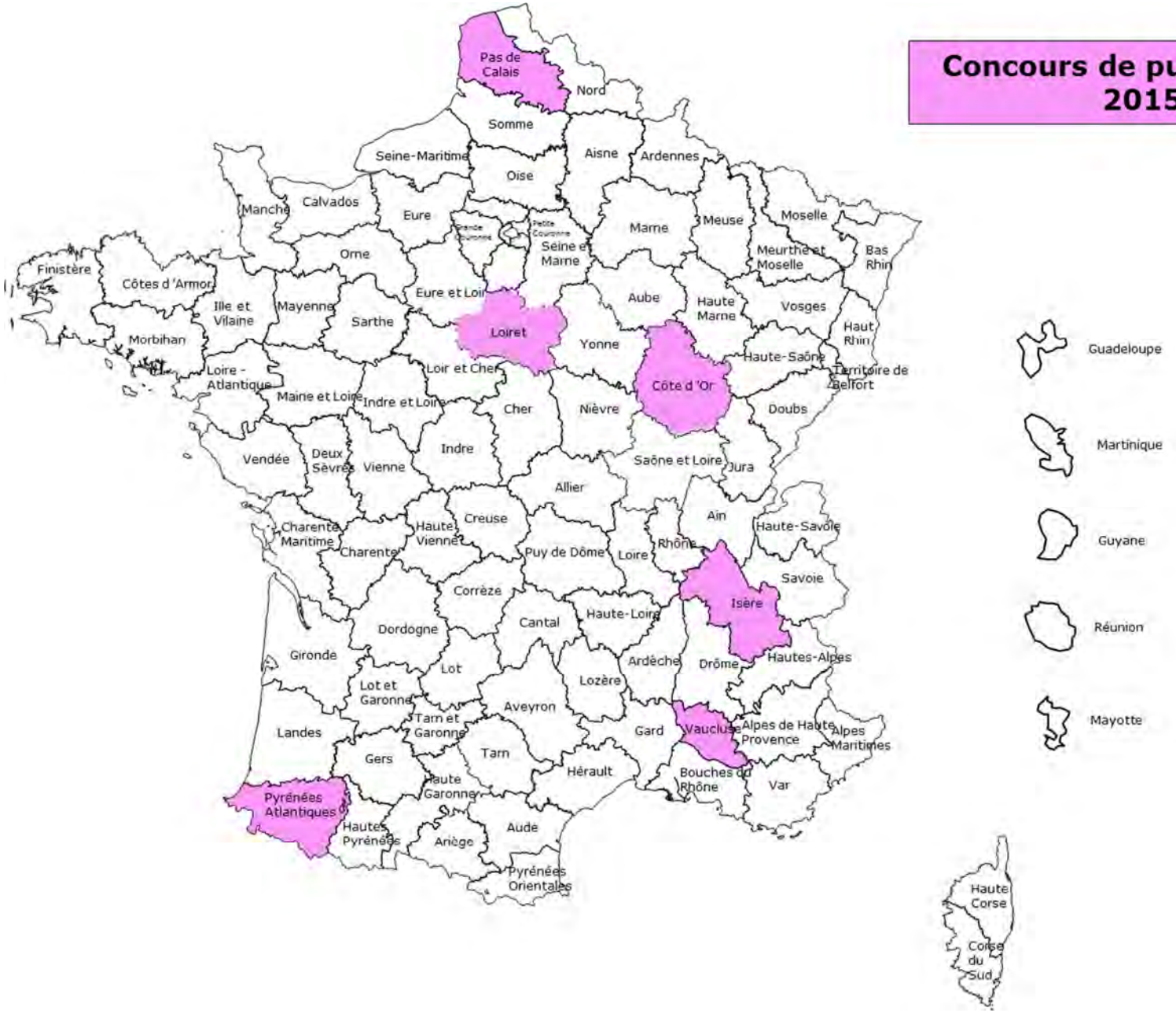
Concours de puéricultrice 2013



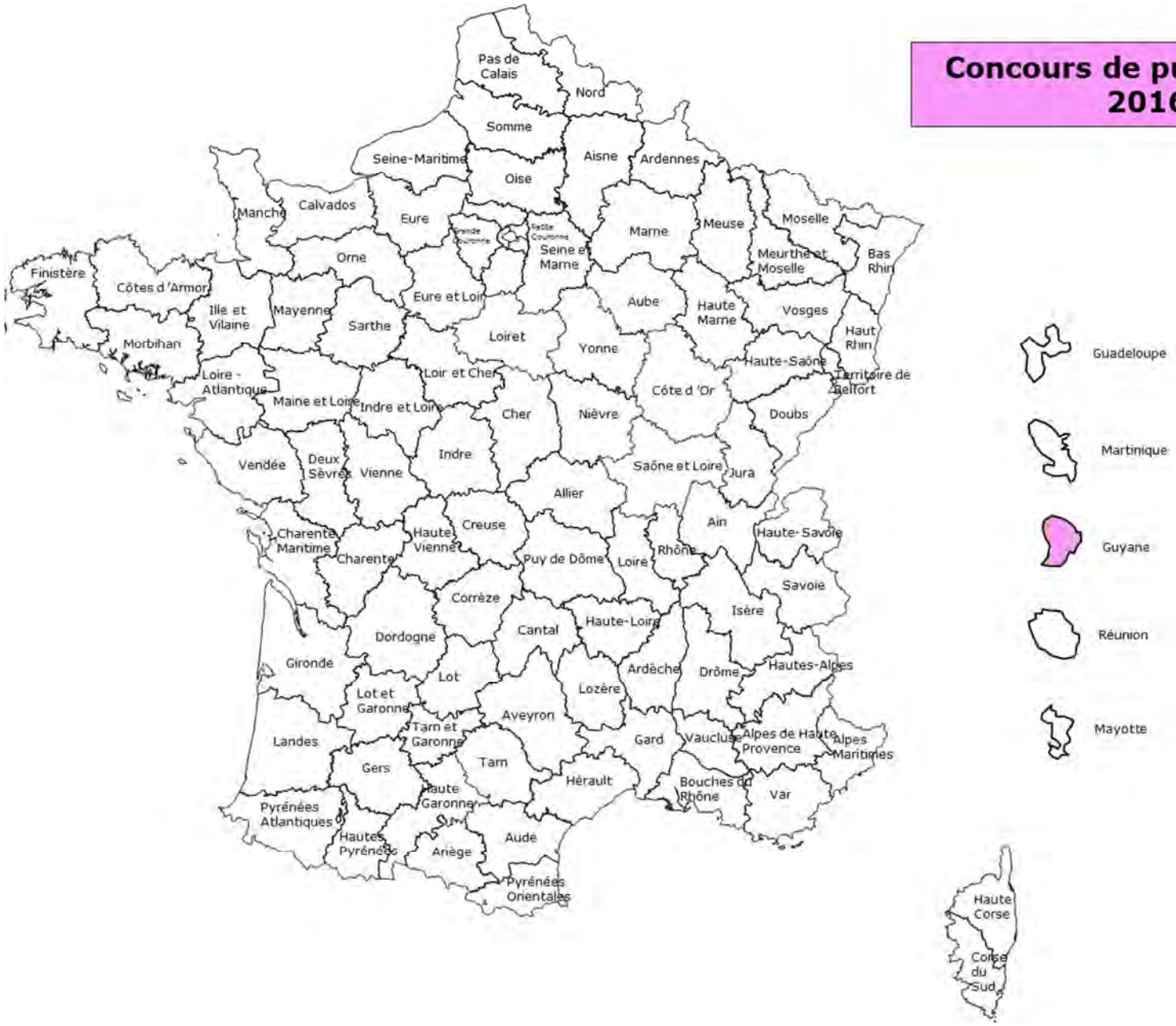
Concours de puéricultrice 2014



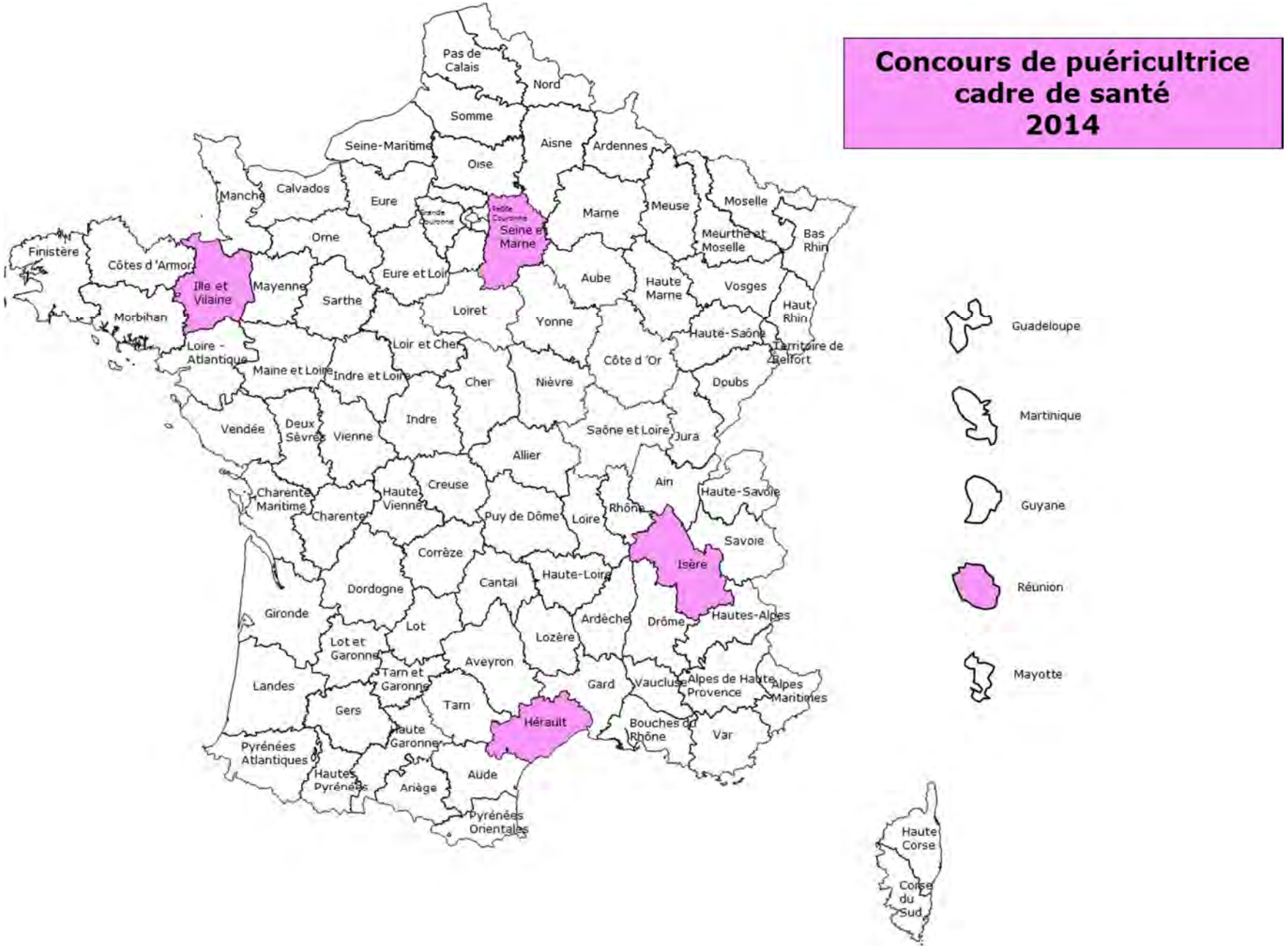
Concours de puéricultrice 2015



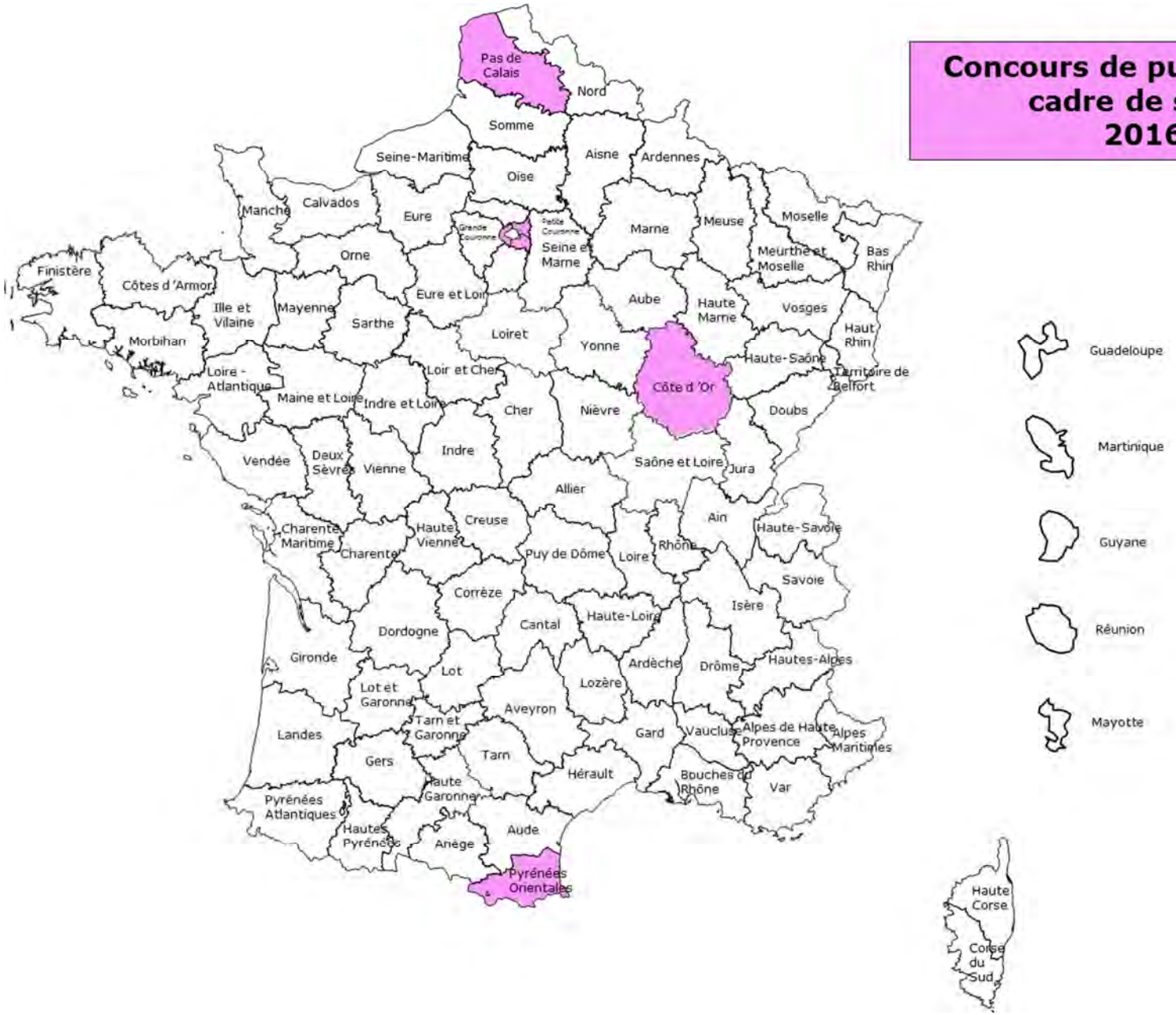
Concours de puéricultrice 2016



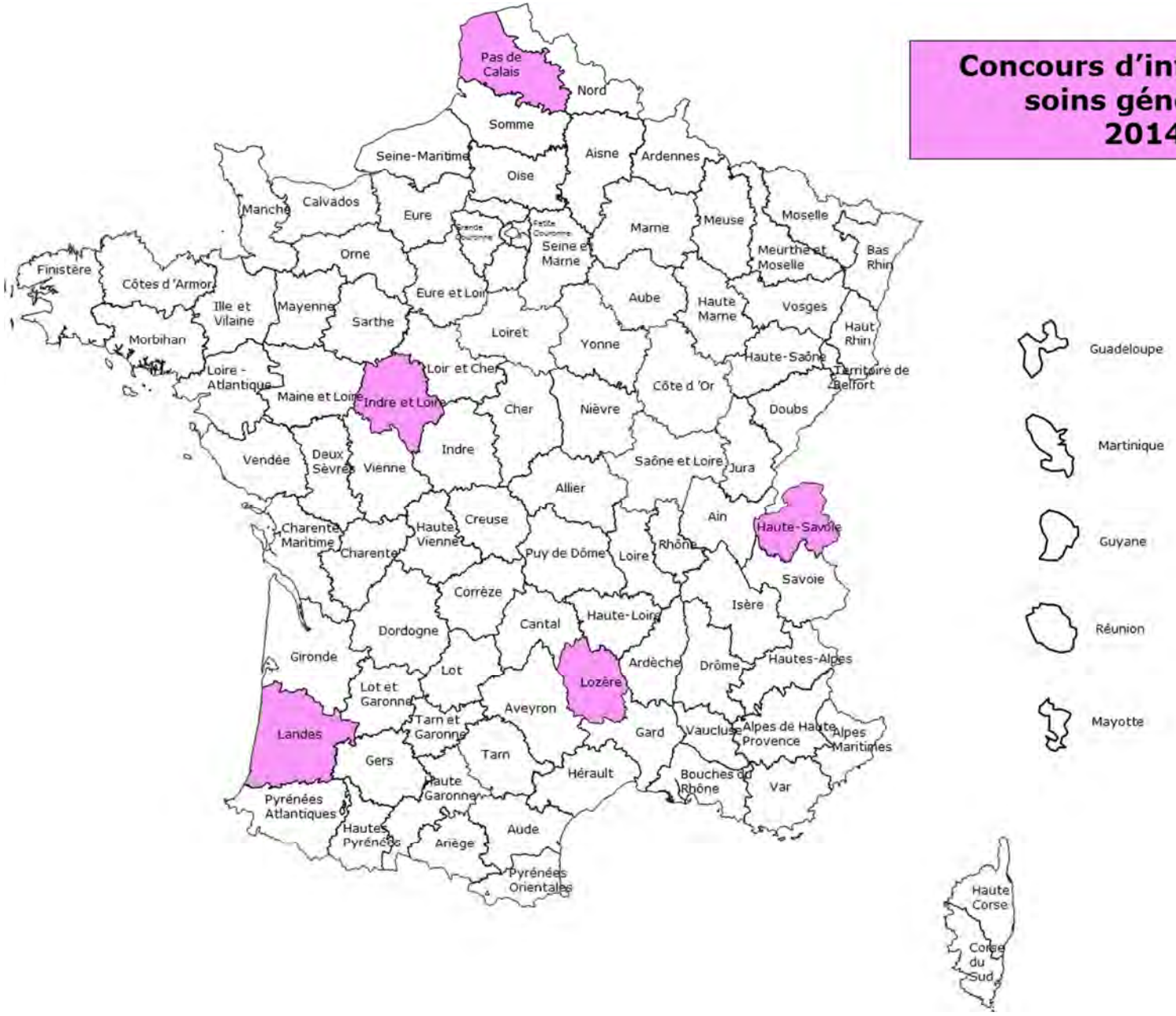
Concours de puéricultrice cadre de santé 2014



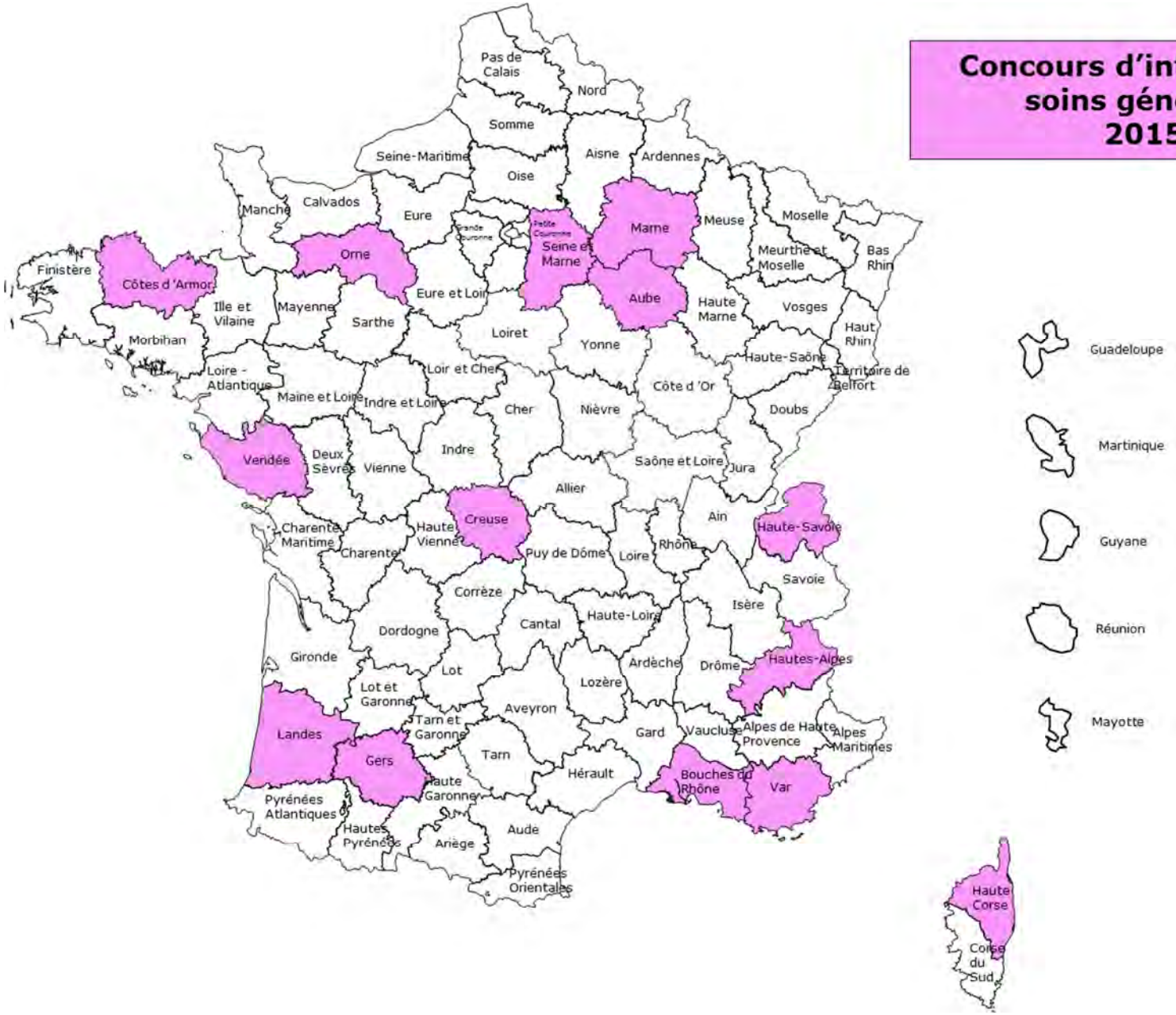
Concours de puéricultrice cadre de santé 2016



Concours d'infirmier en soins généraux 2014



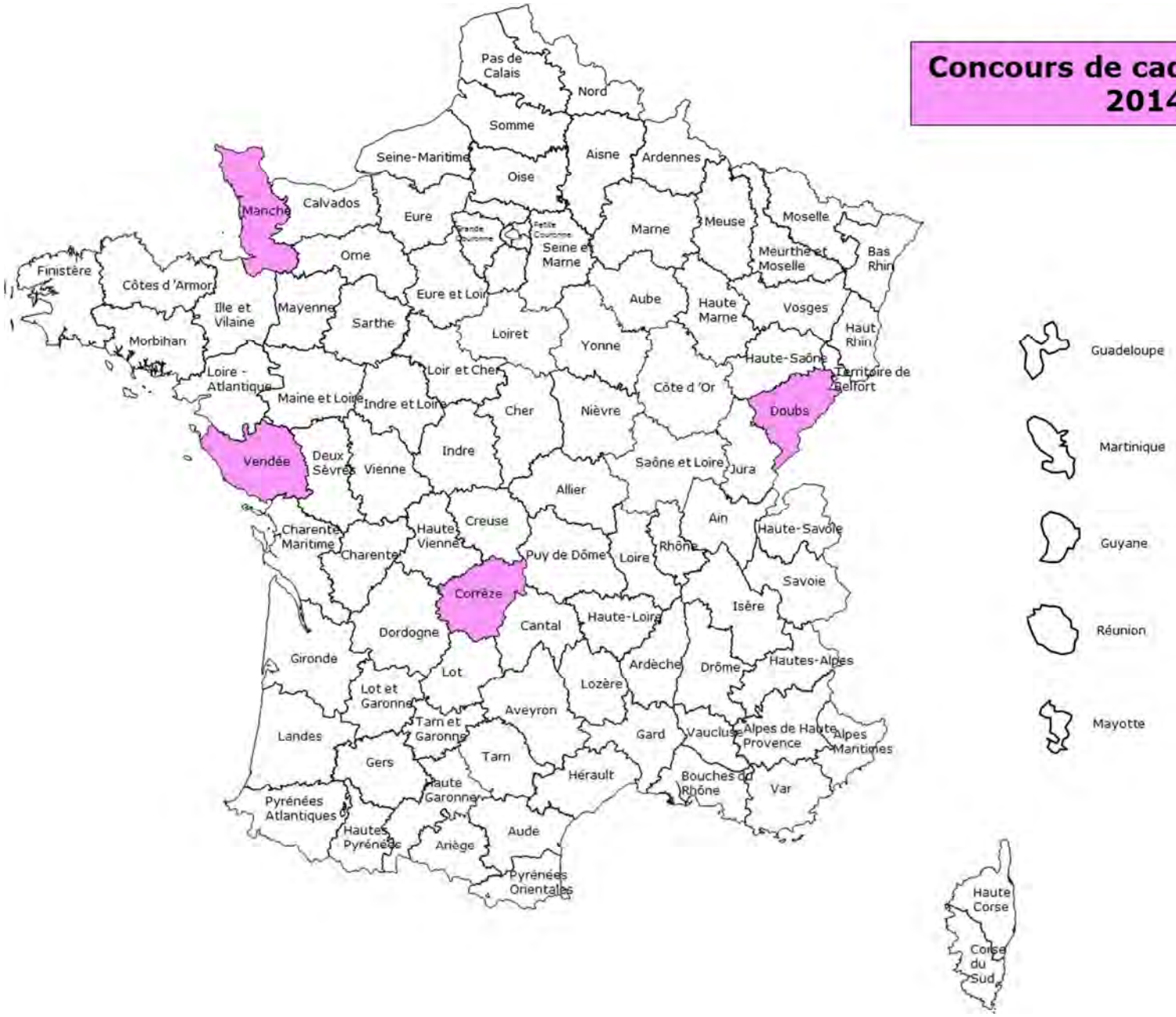
Concours d'infirmier en soins généraux 2015



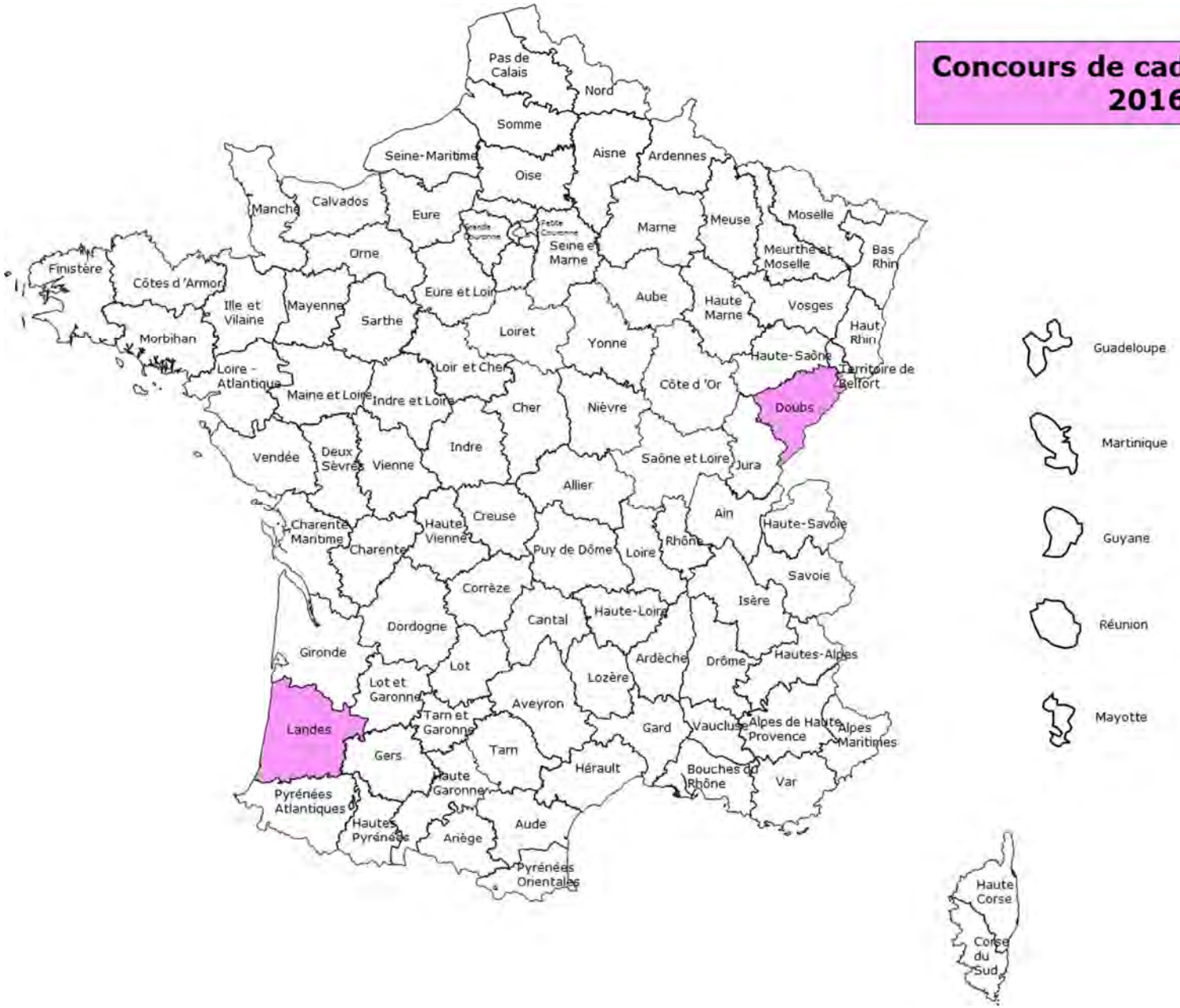
Concours d'infirmier en soins généraux 2016



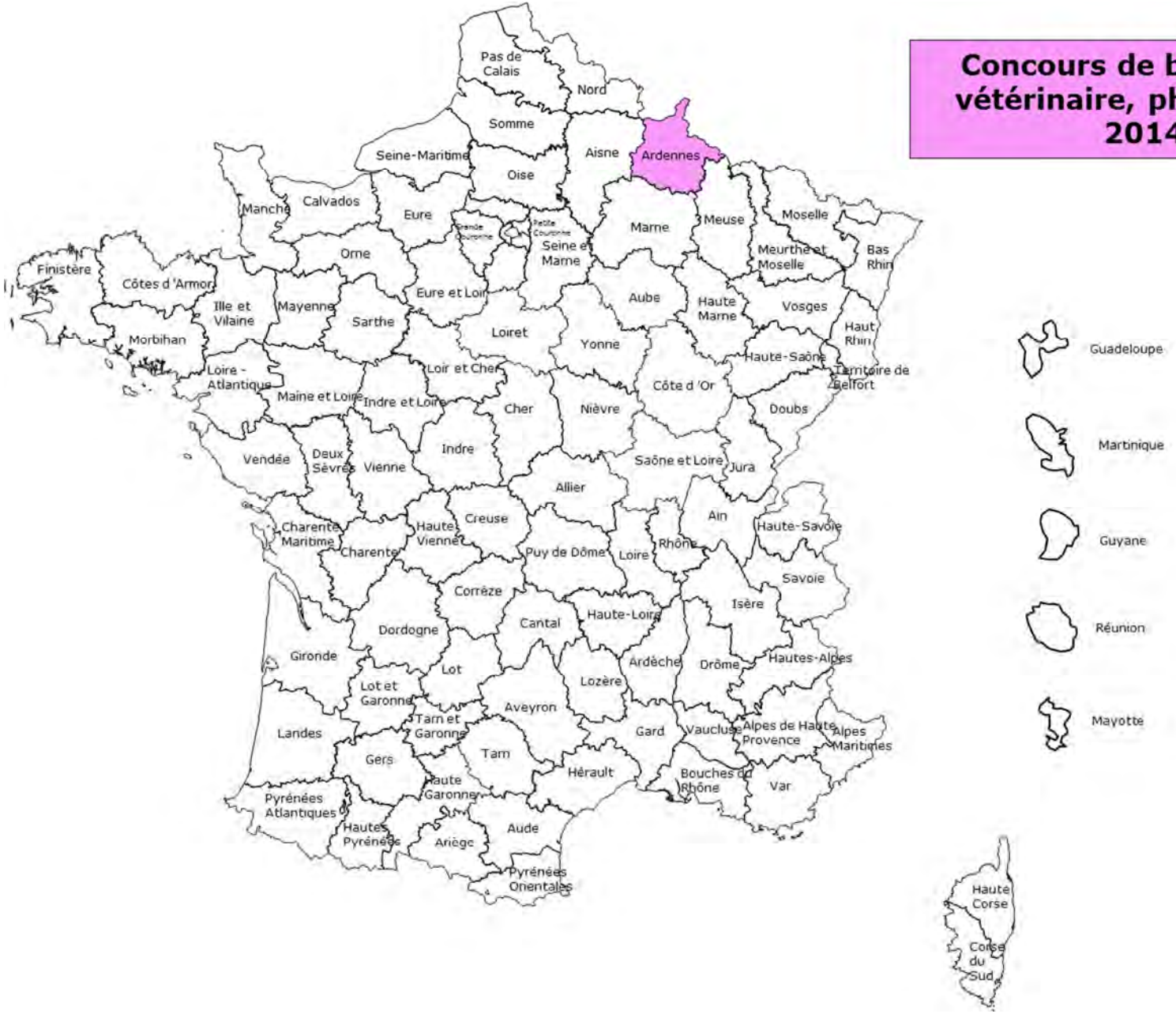
Concours de cadre de santé 2014



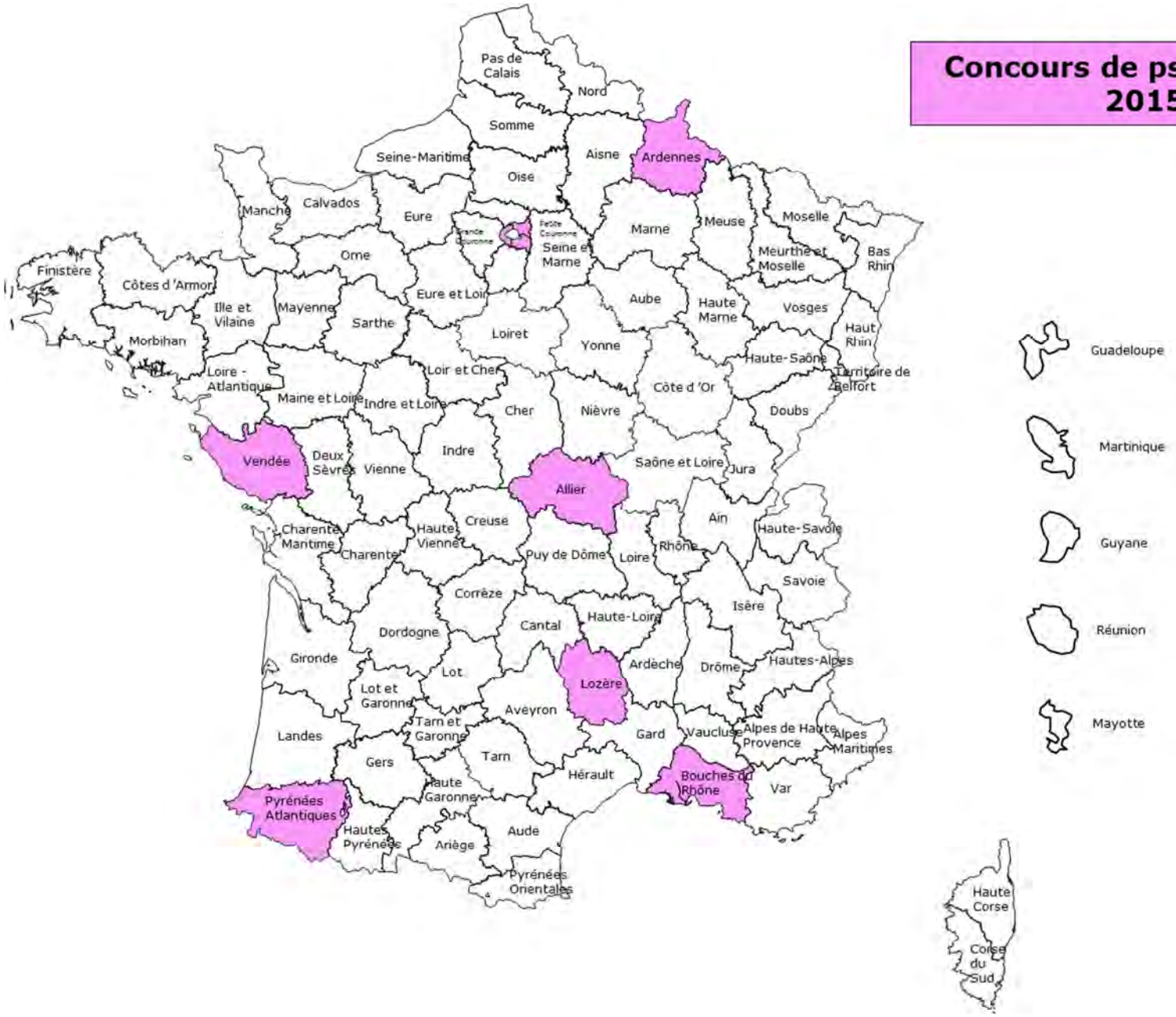
Concours de cadre de santé 2016



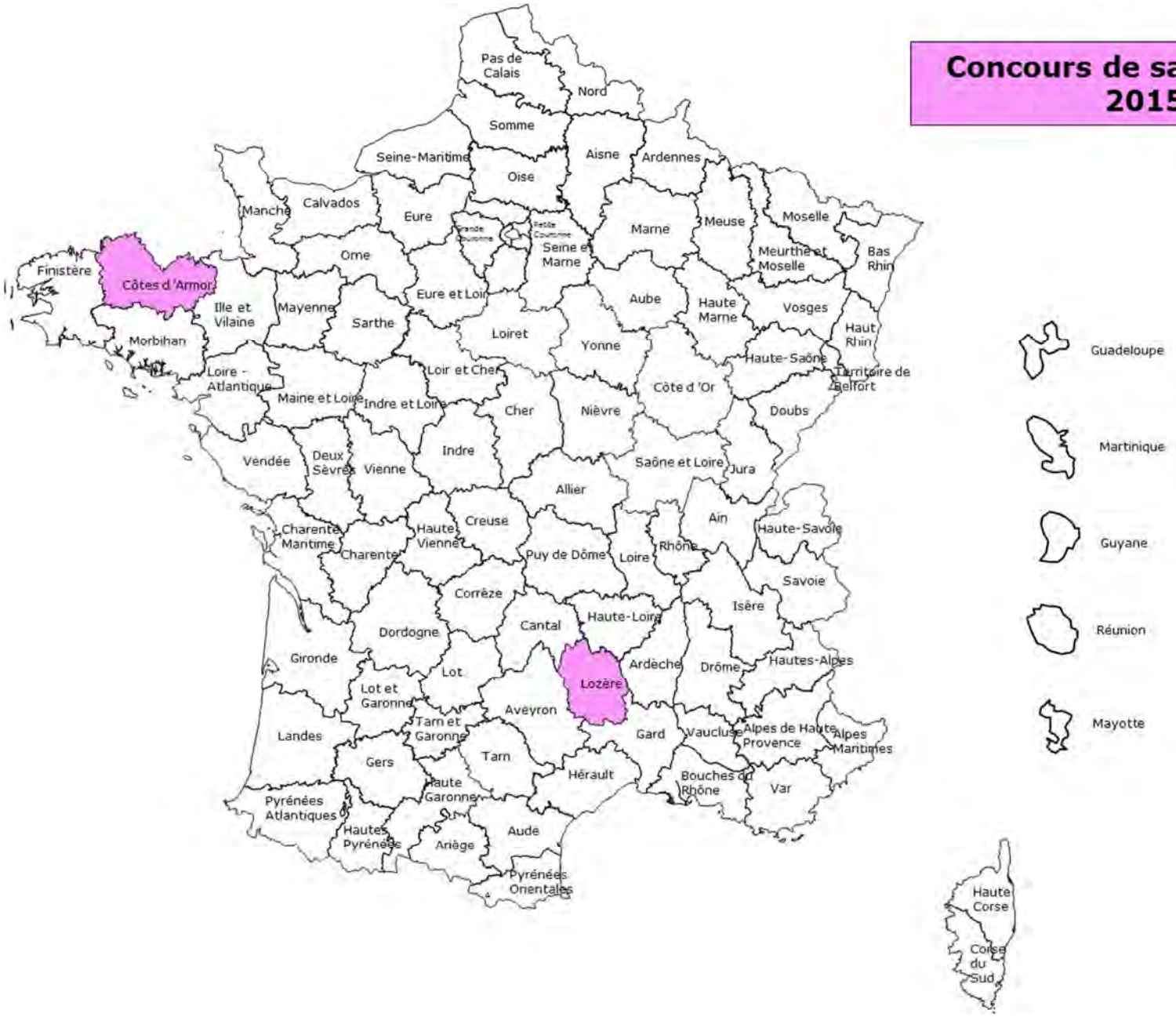
Concours de biologiste, vétérinaire, pharmacien 2014



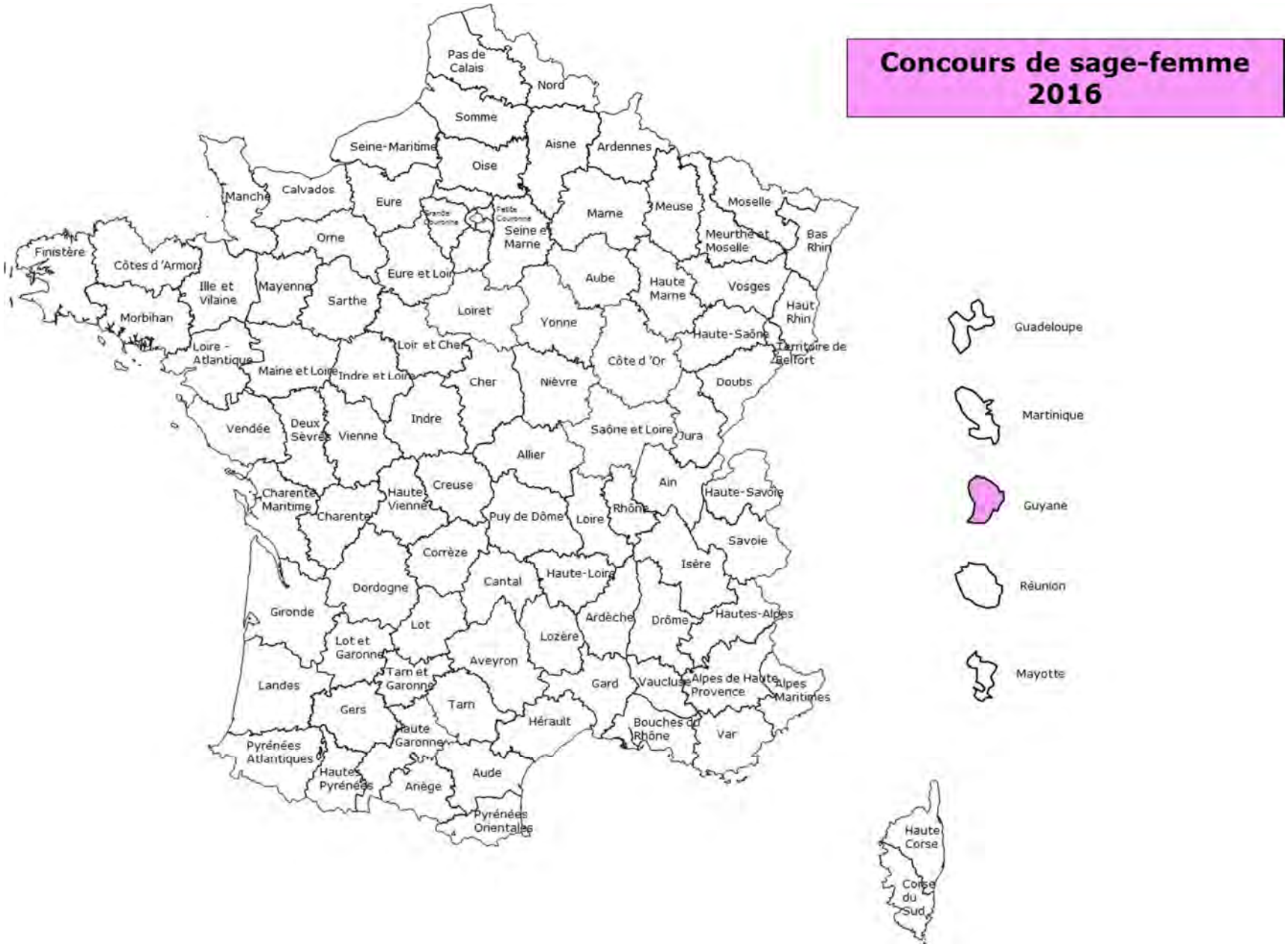
Concours de psychologue 2015



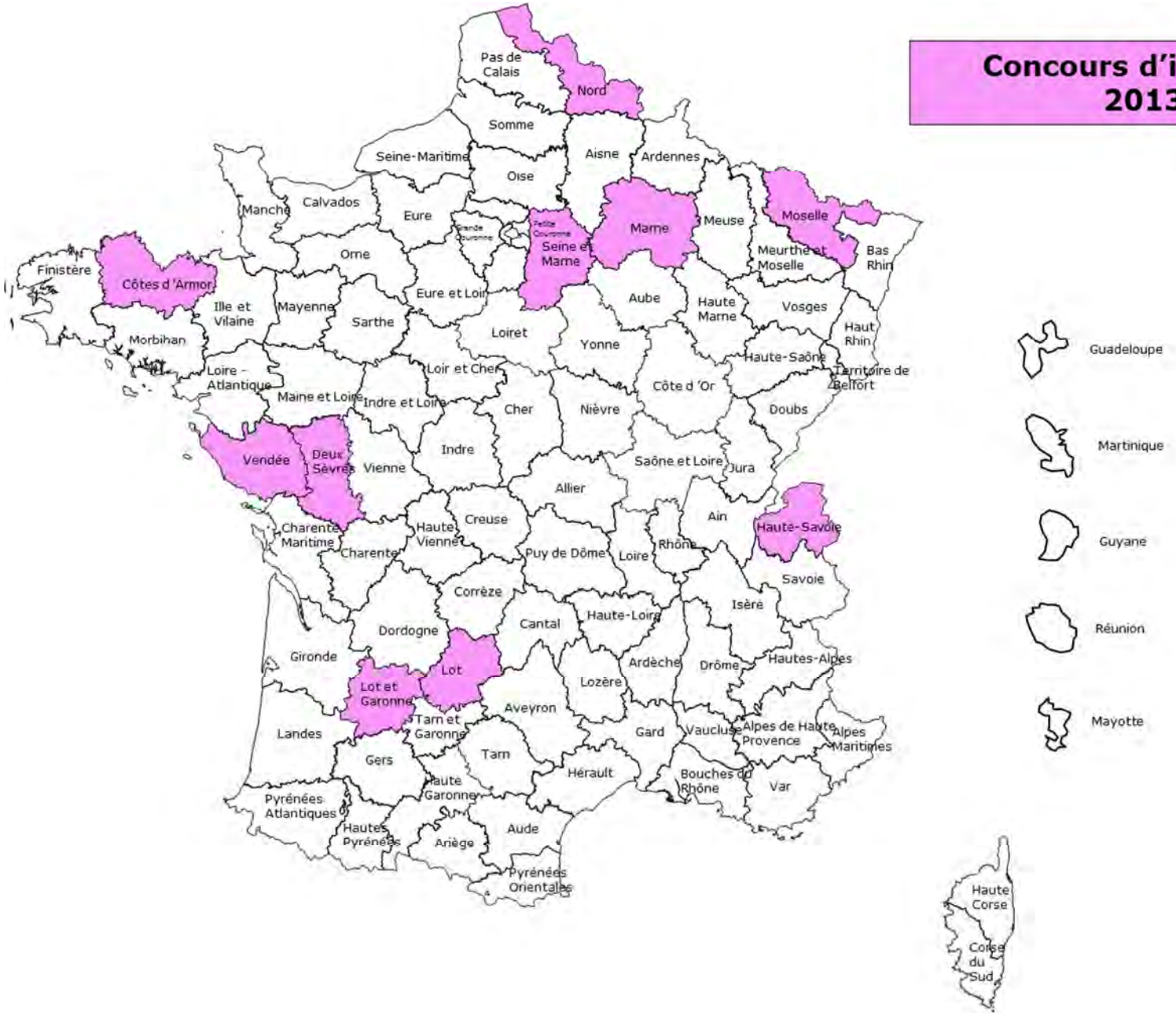
Concours de sage-femme 2015



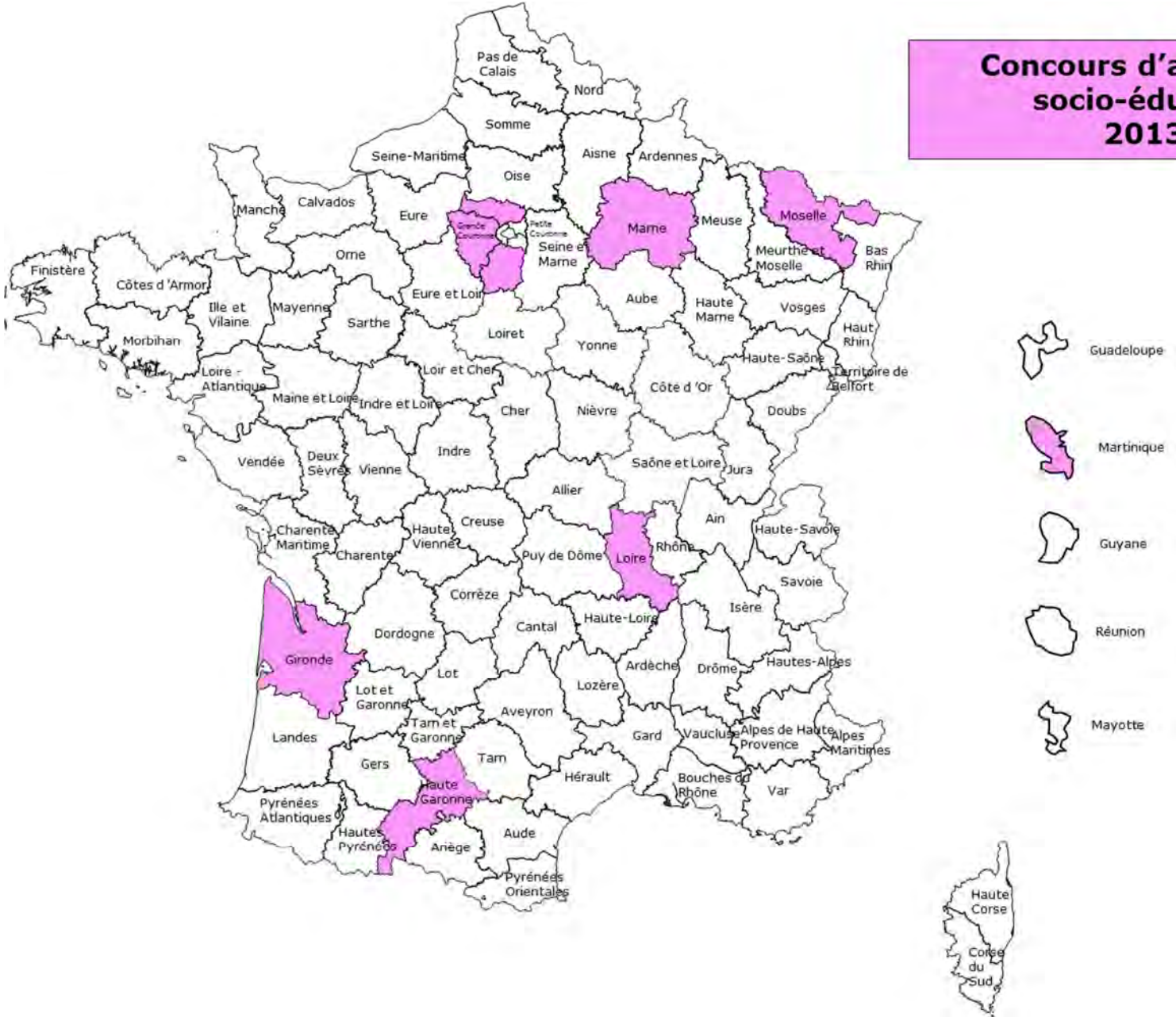
Concours de sage-femme 2016



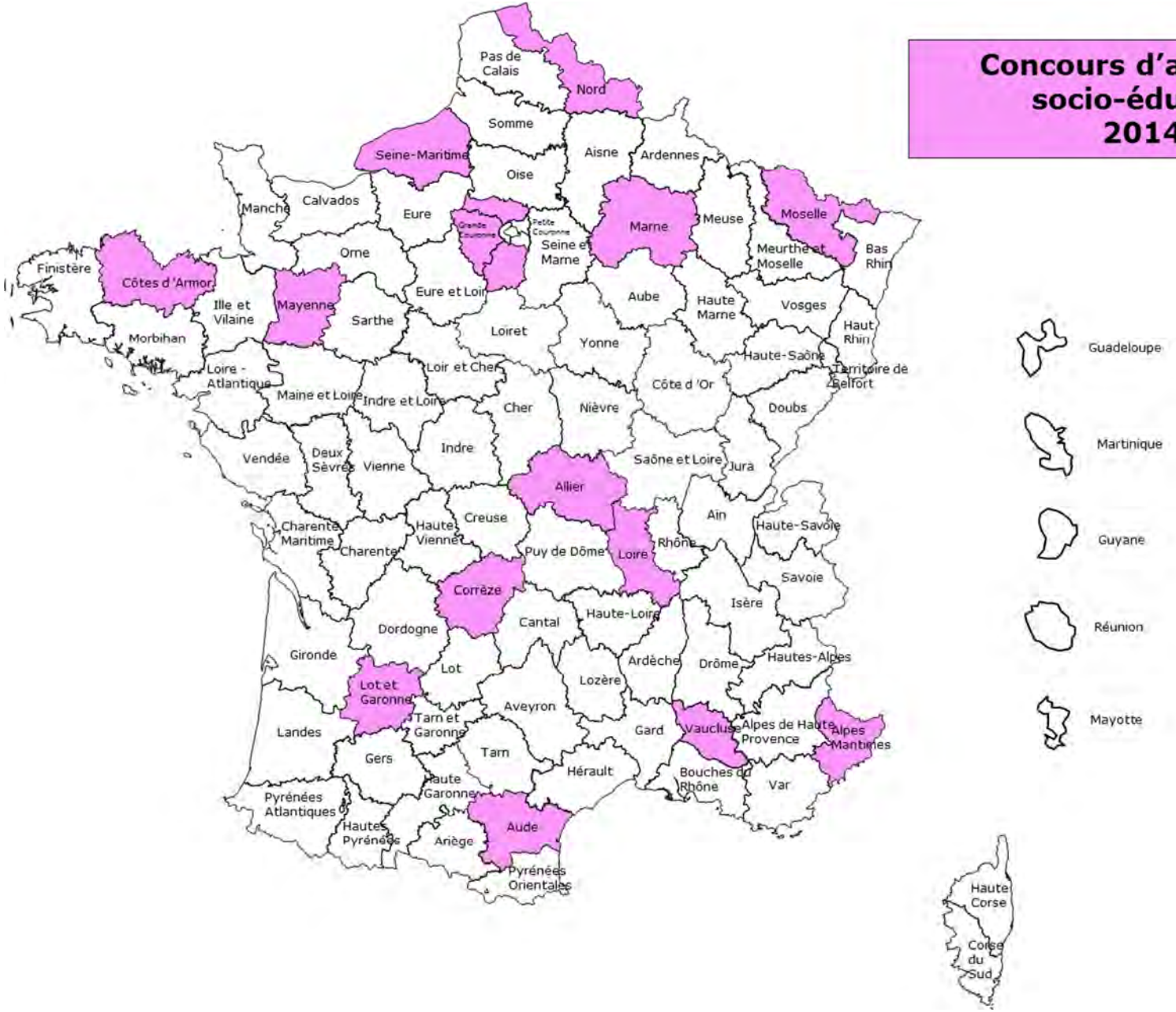
Concours d'infirmier 2013



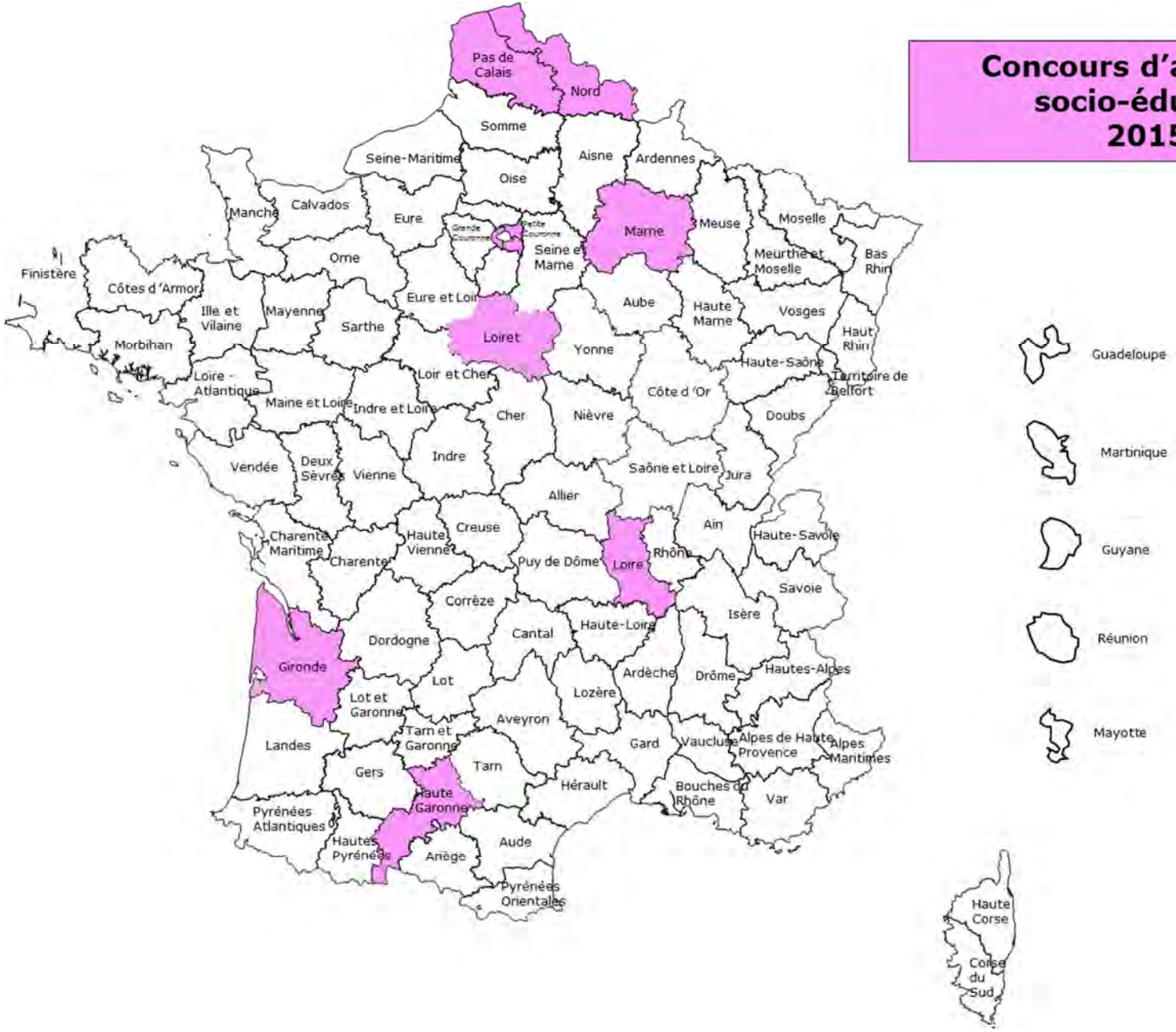
Concours d'assistant socio-éducatif 2013



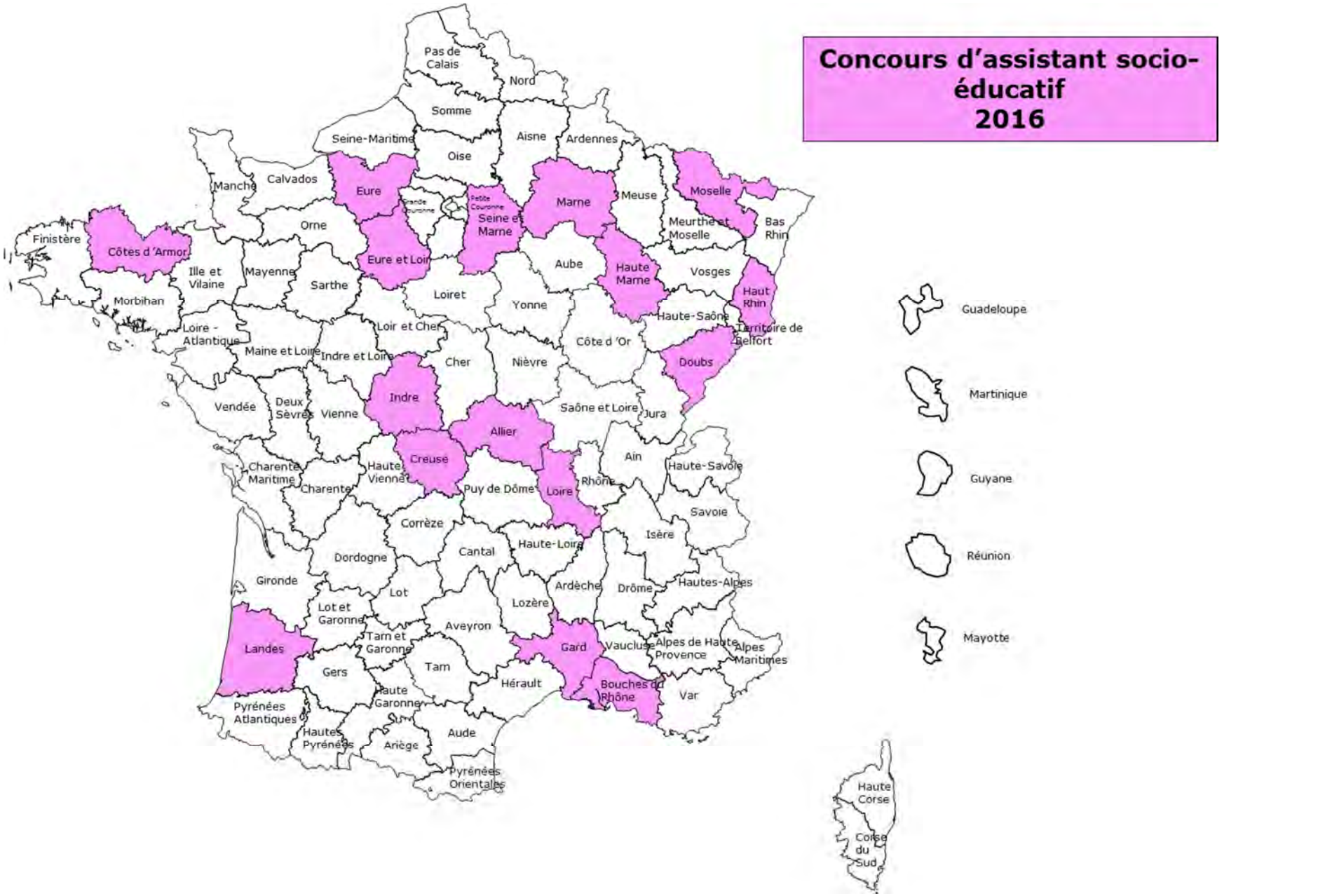
Concours d'assistant socio-éducatif 2014



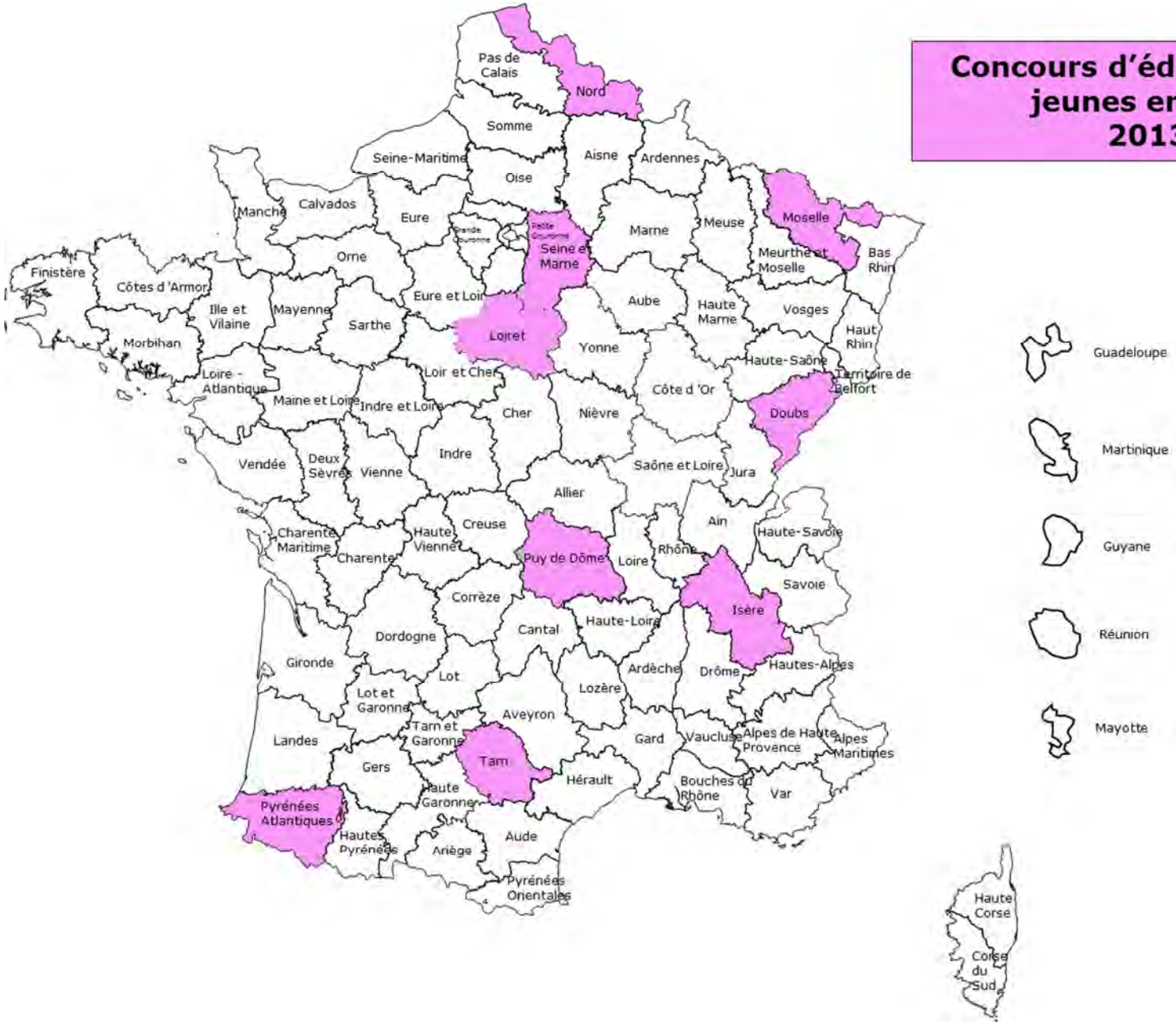
Concours d'assistant socio-éducatif 2015



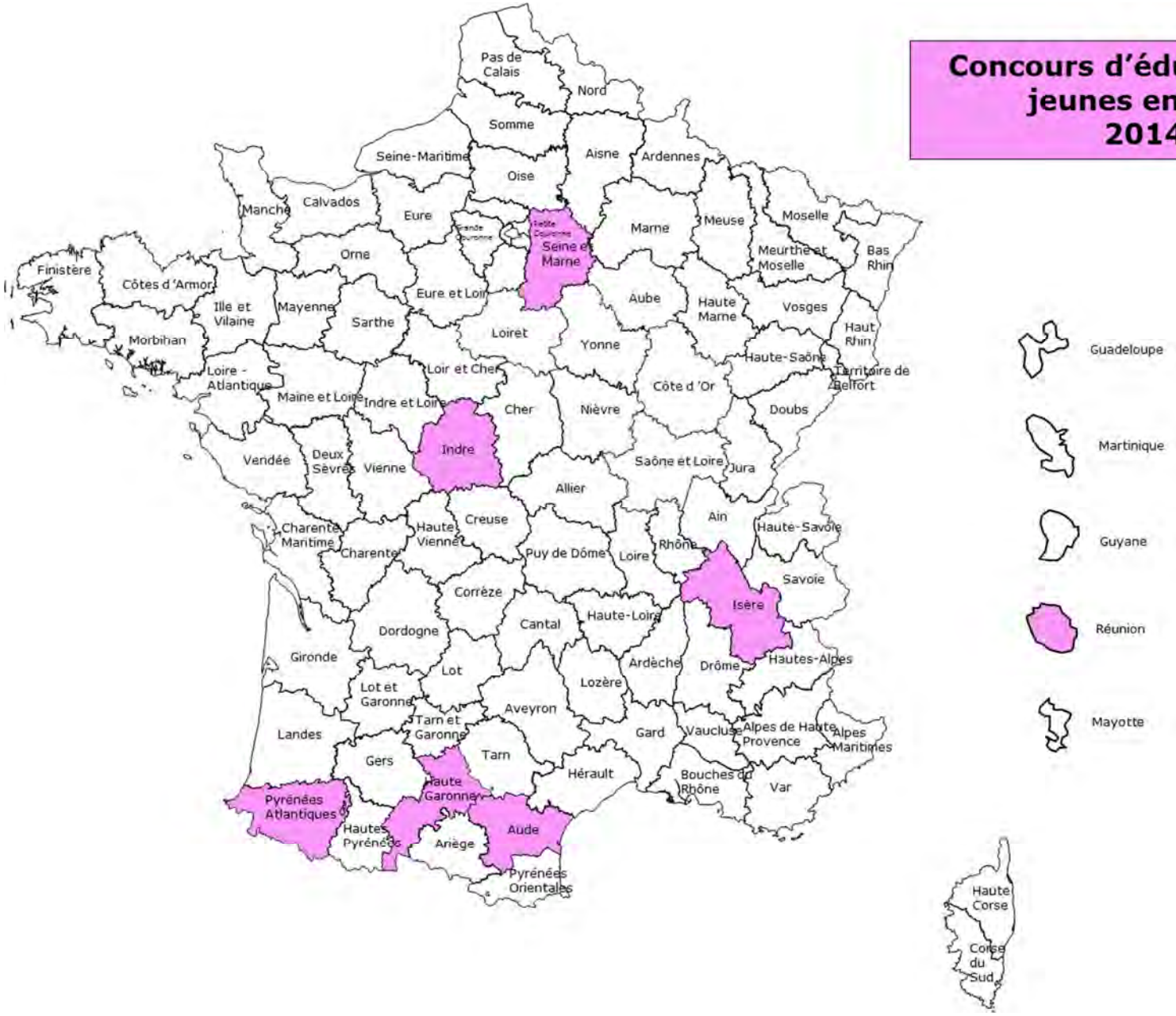
Concours d'assistant socio-éducatif 2016



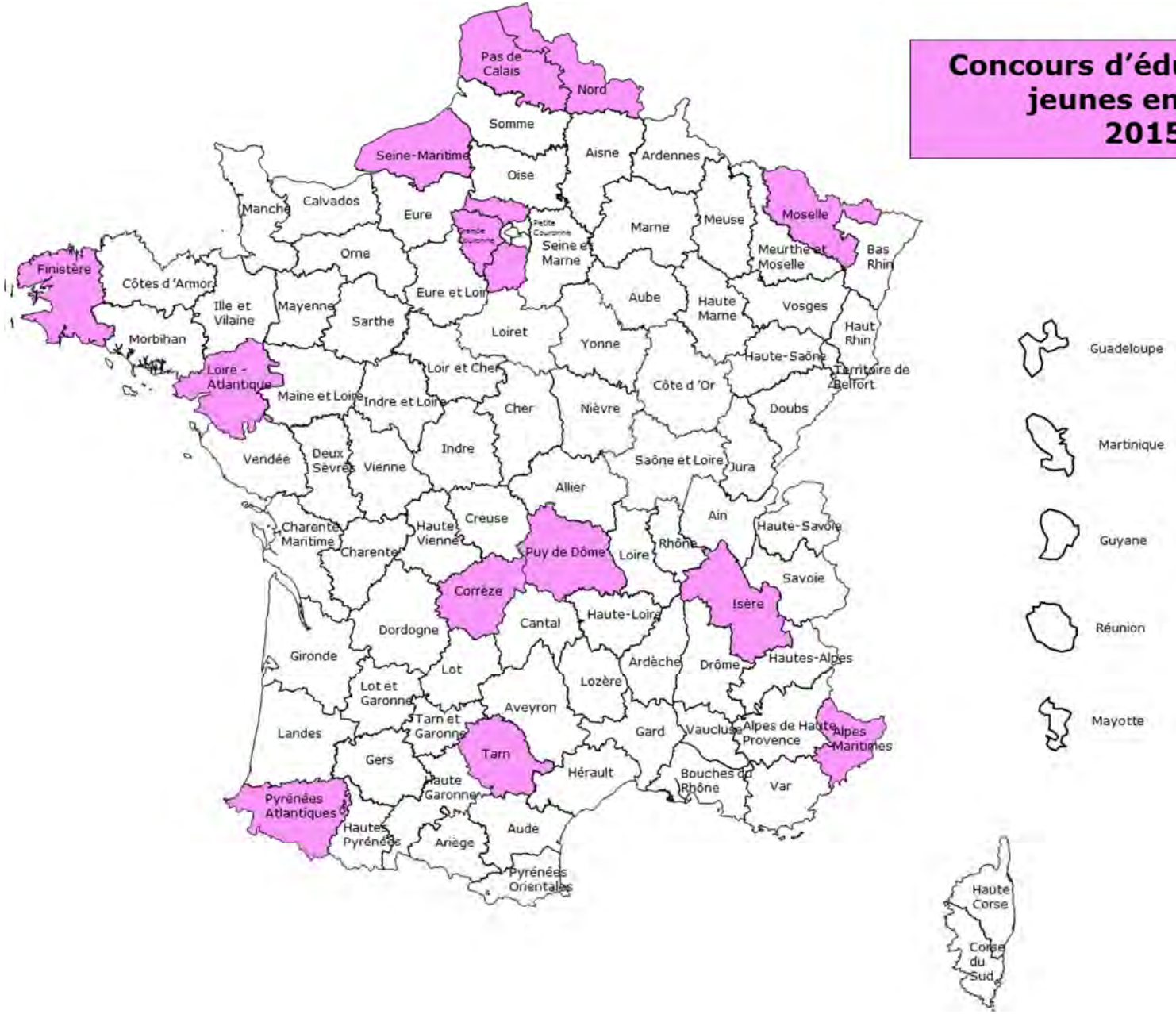
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2013



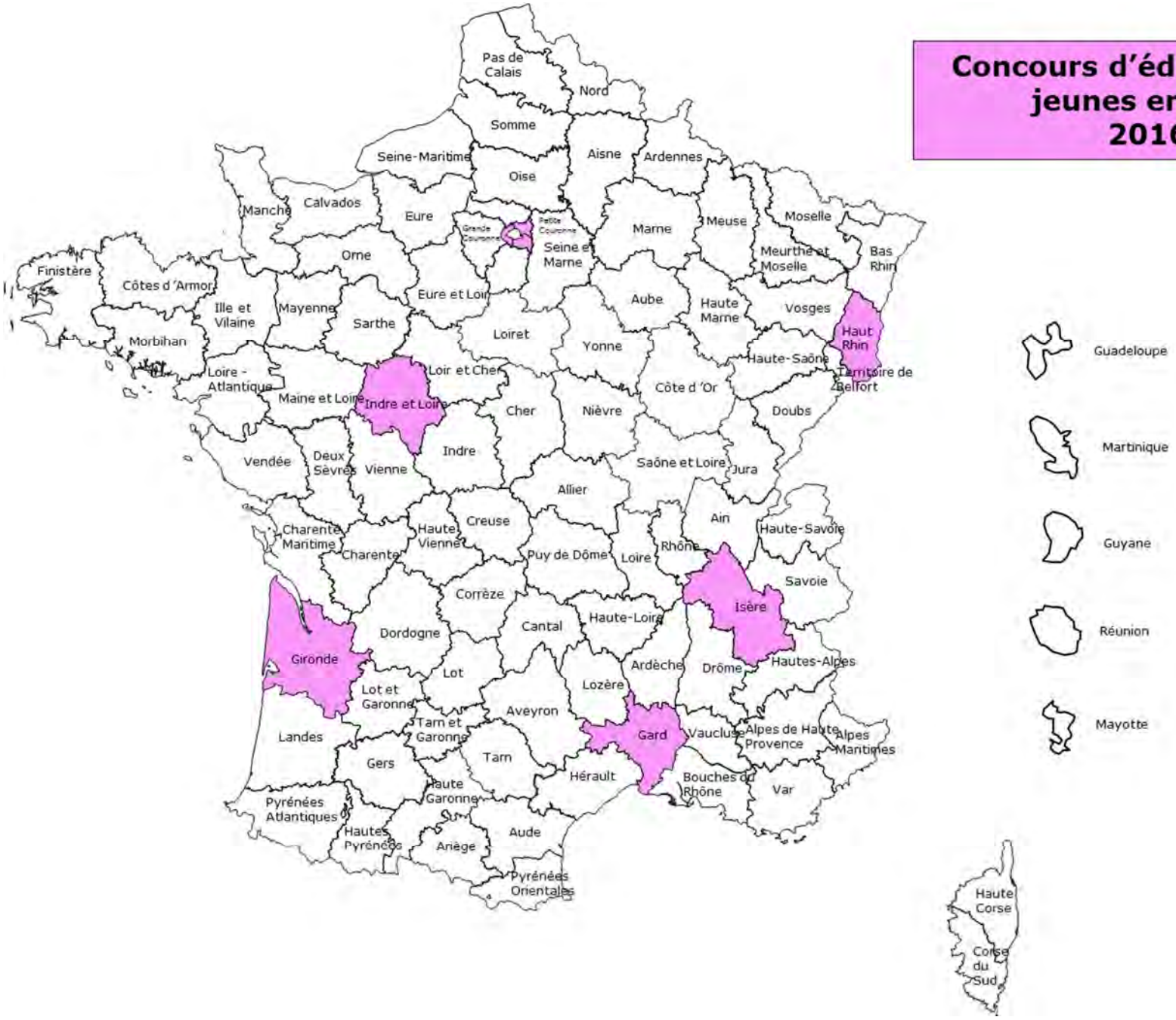
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2014



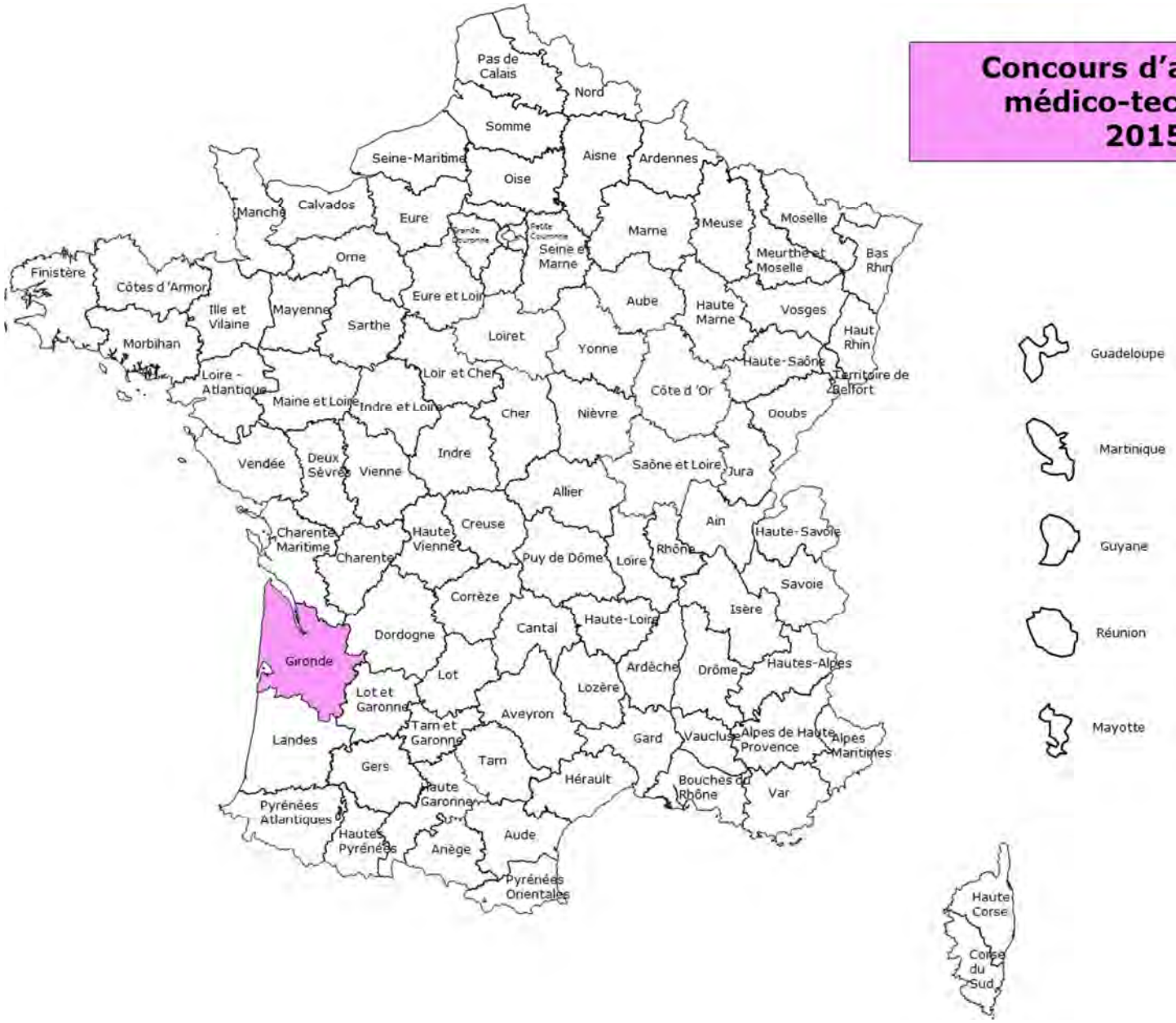
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2015



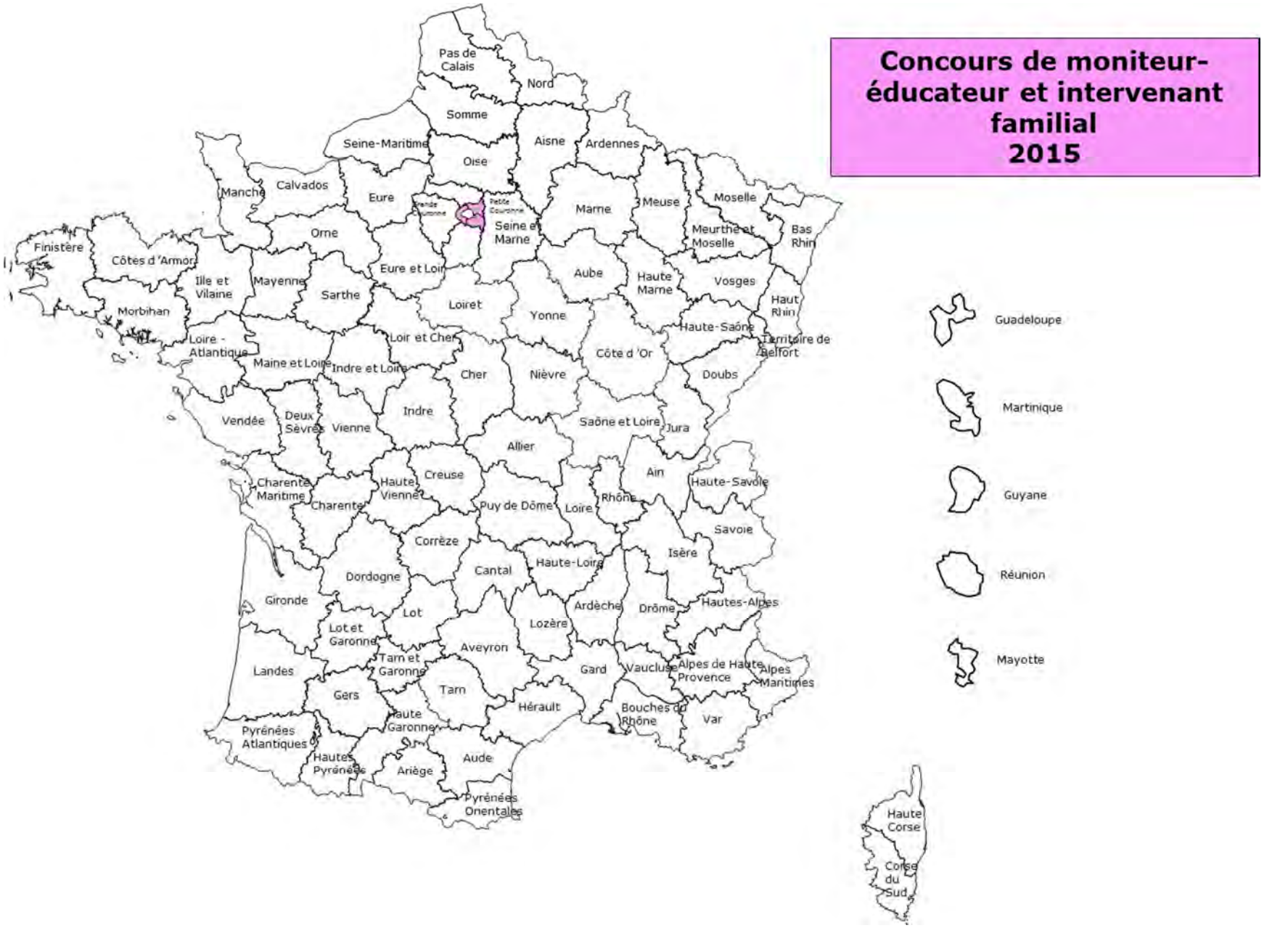
Concours d'éducateur de jeunes enfants 2016



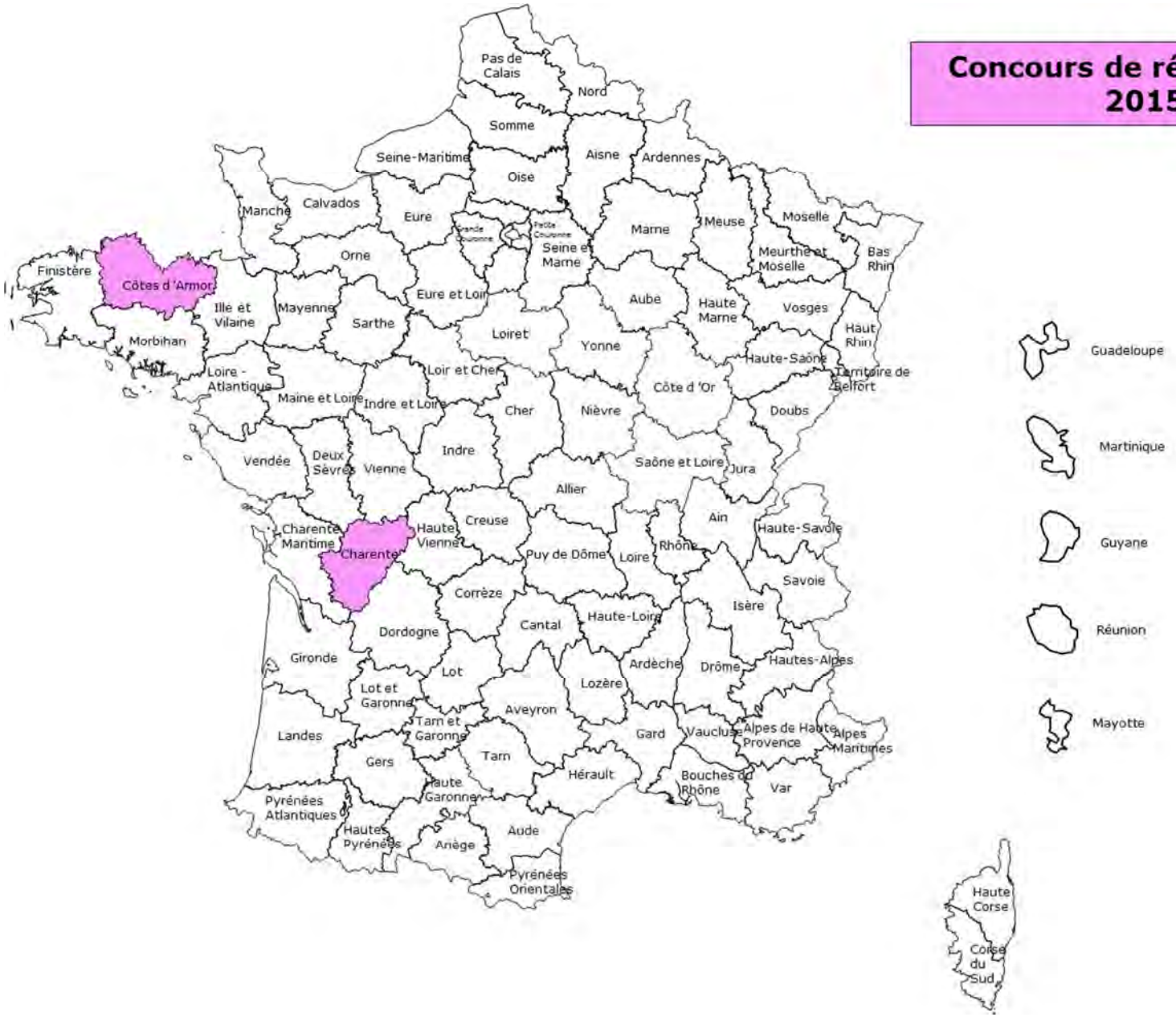
Concours d'assistant médico-technique 2015



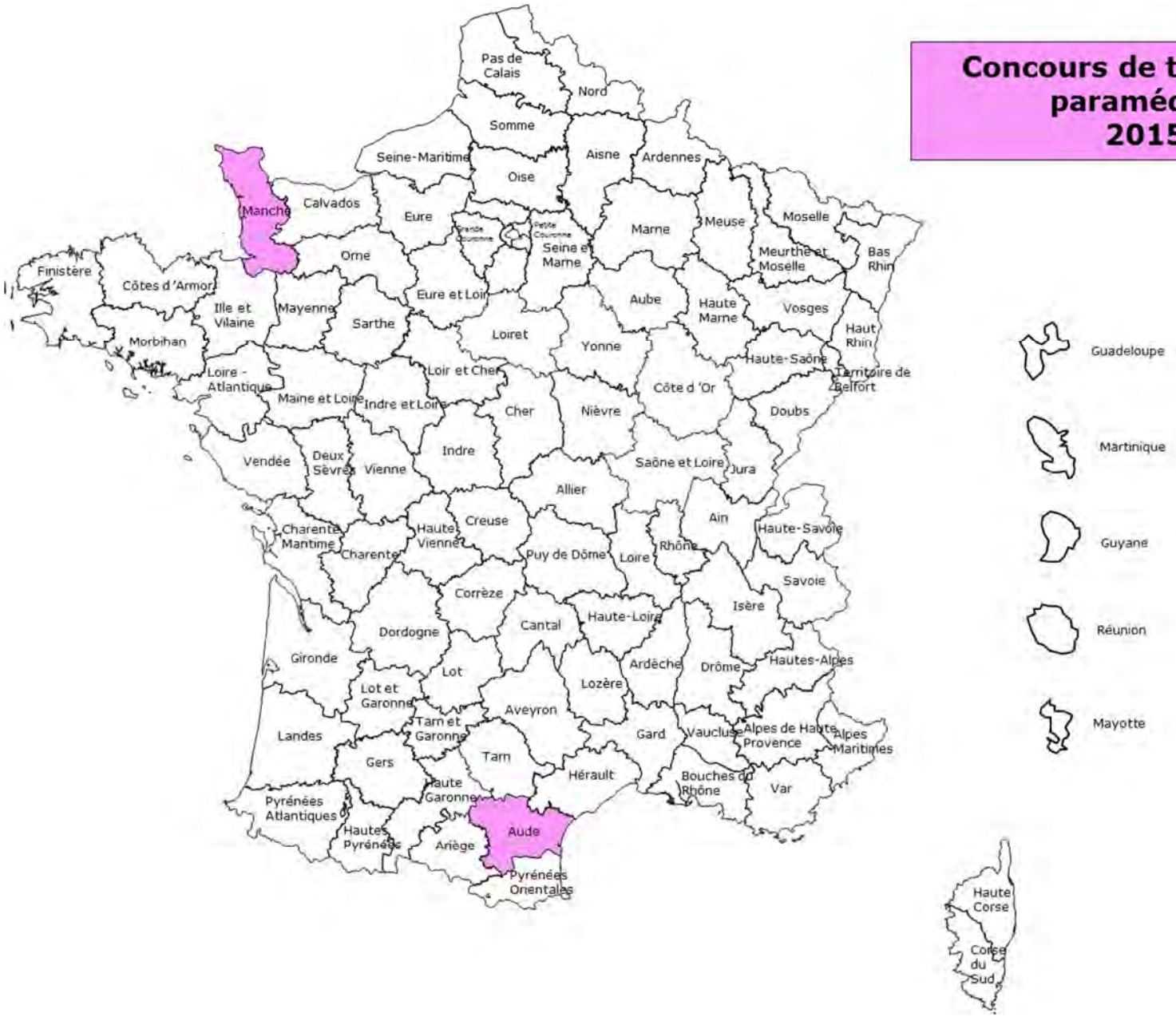
Concours de moniteur-éducateur et intervenant familial 2015



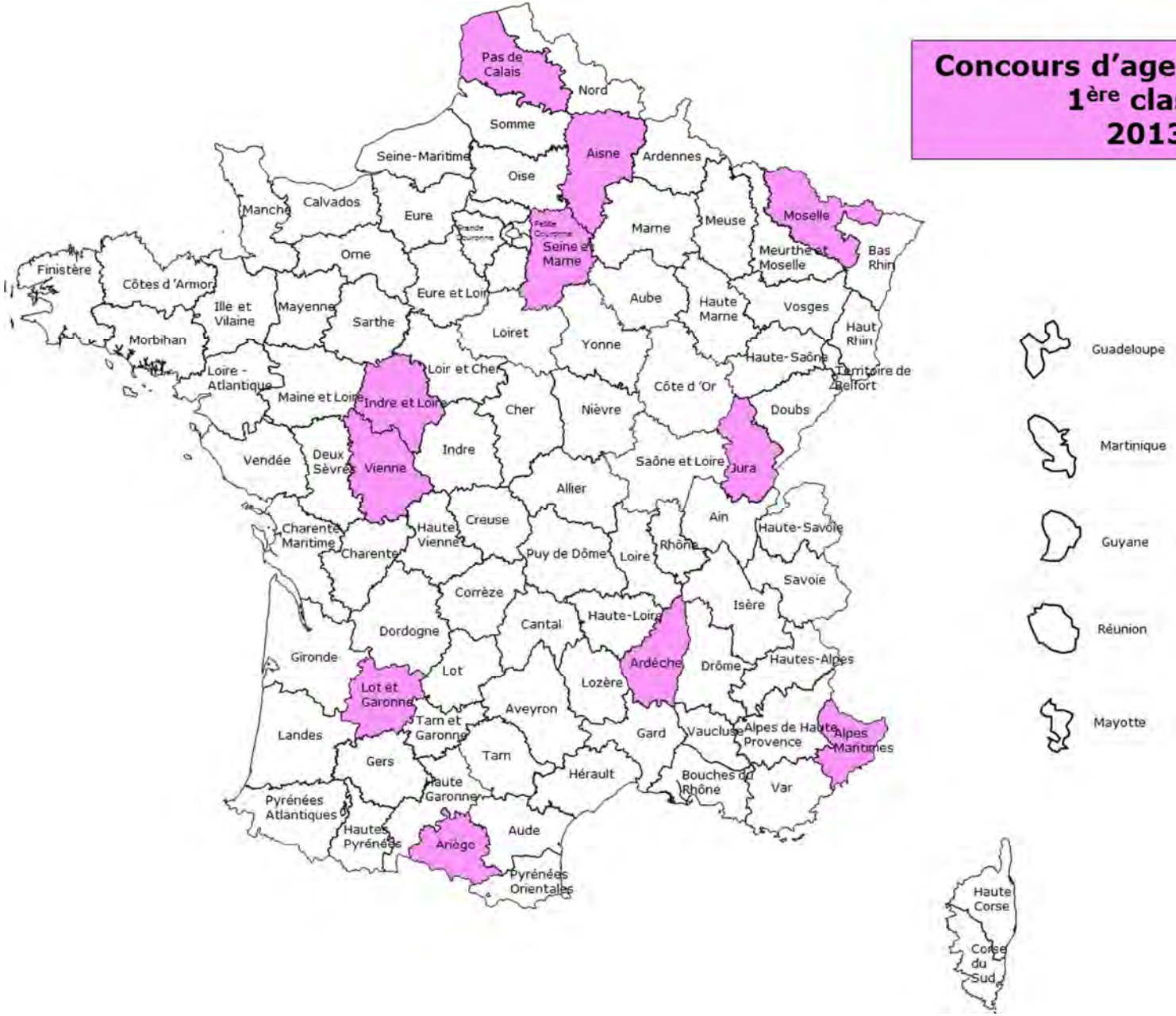
Concours de rééducateur 2015



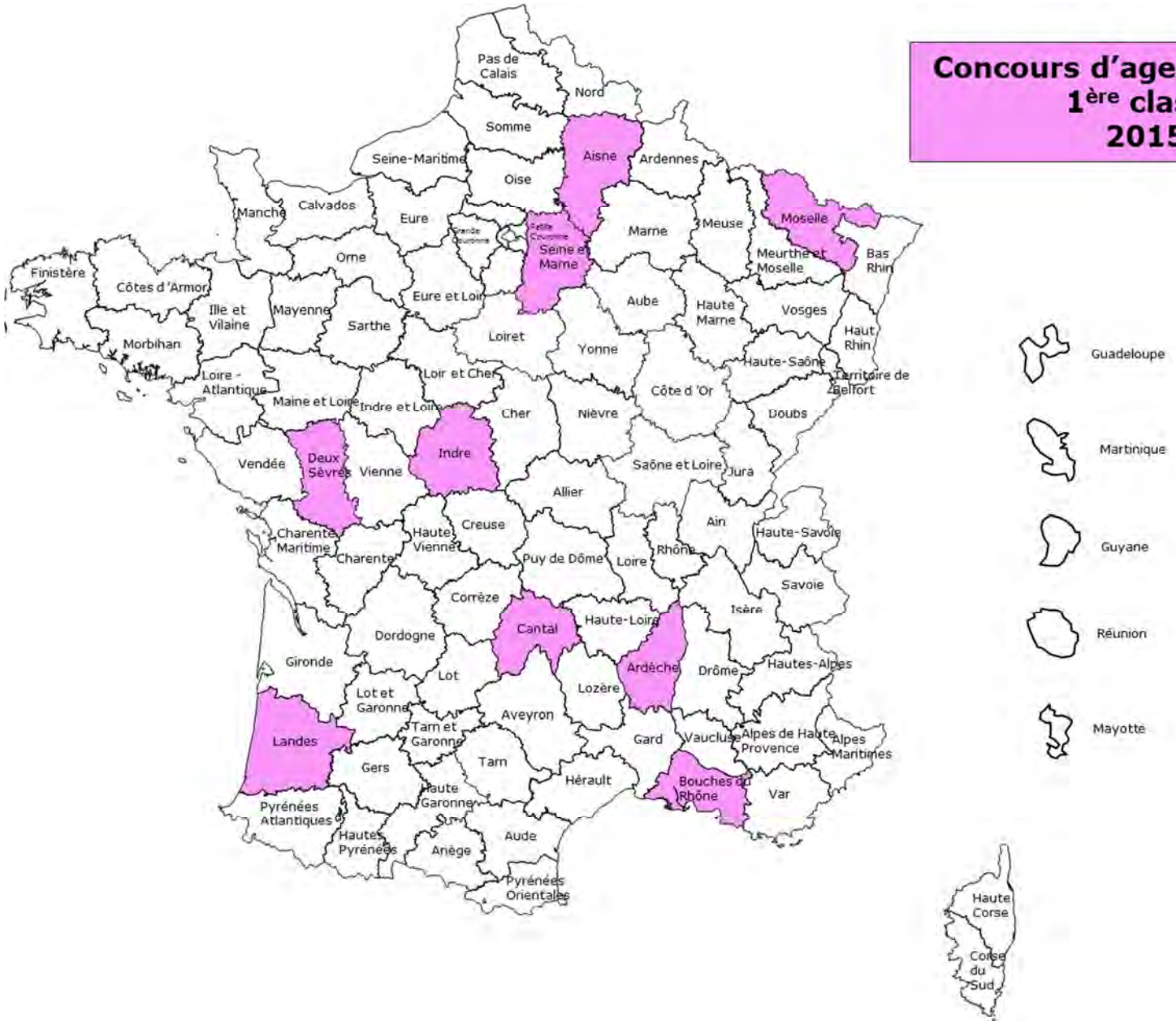
Concours de technicien paramédical 2015



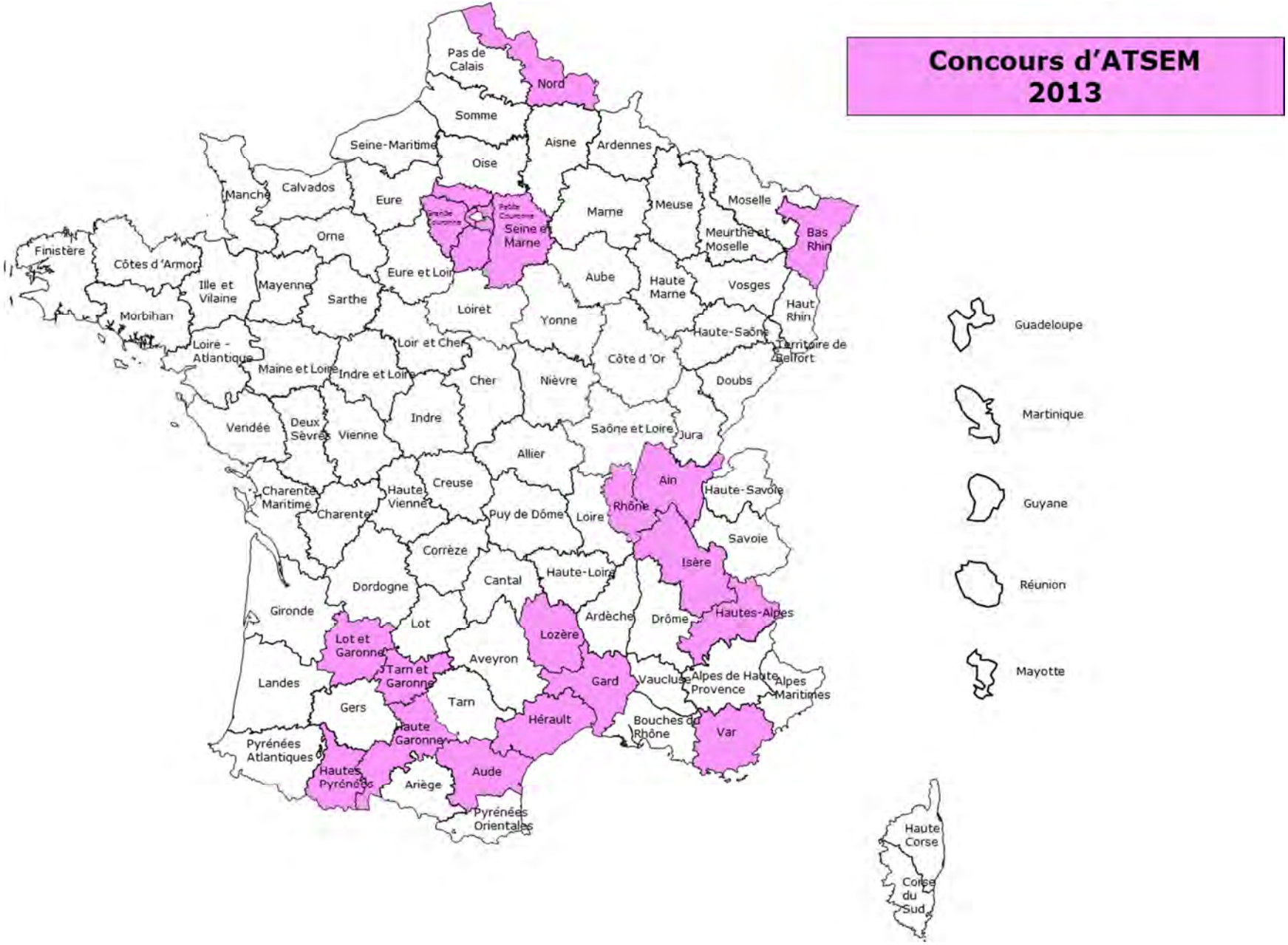
Concours d'agent social de 1ère classe 2013



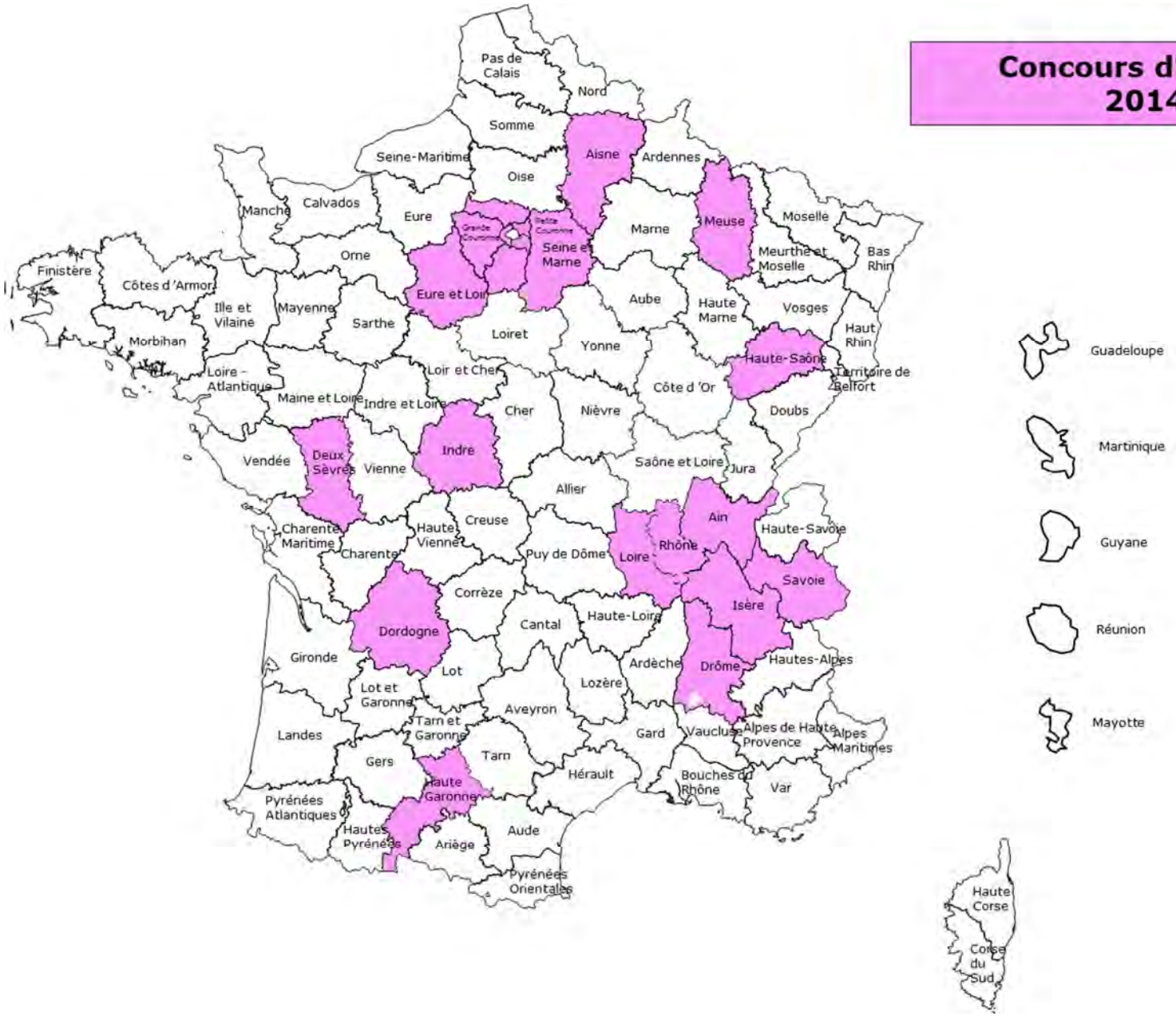
Concours d'agent social de 1ère classe 2015



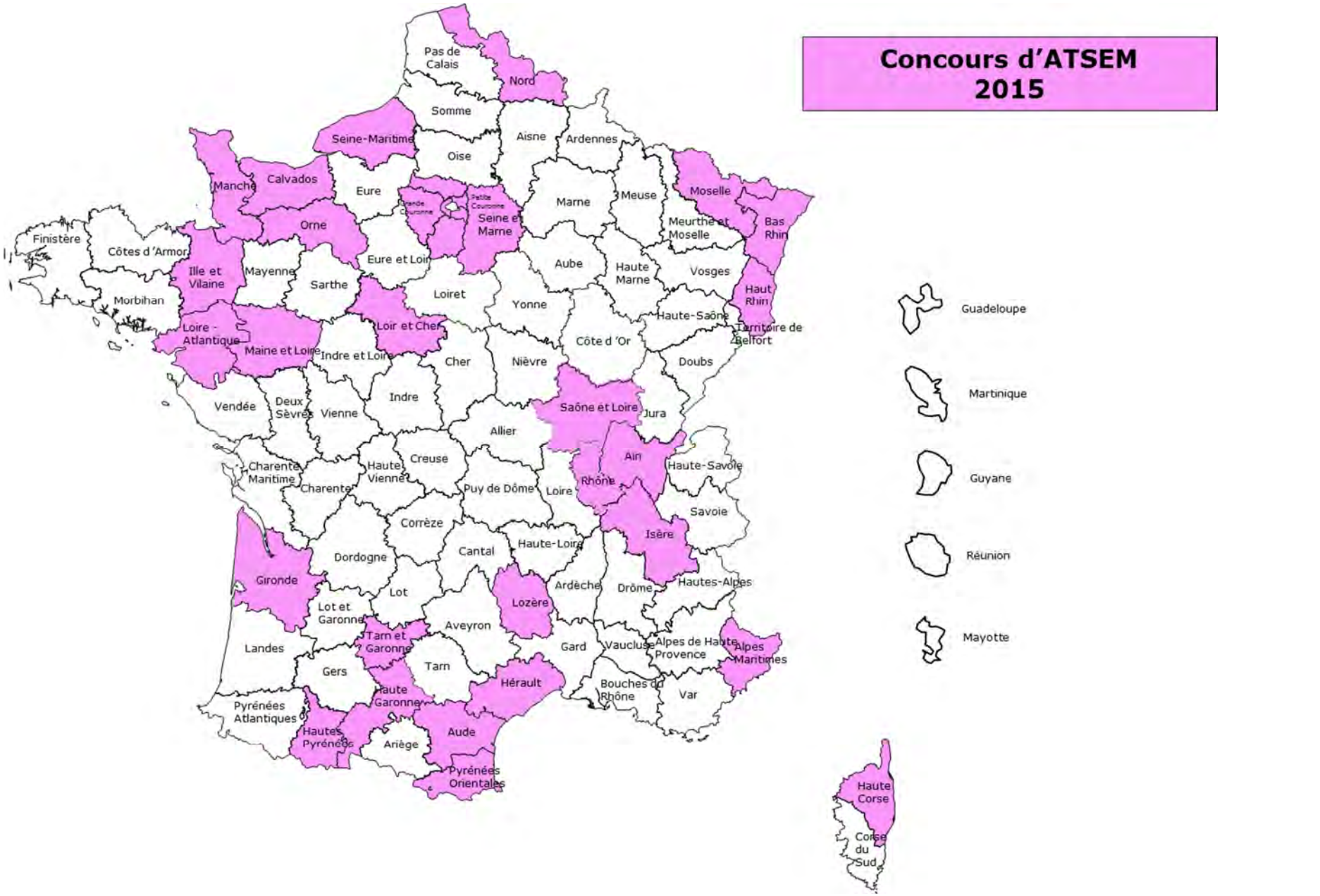
Concours d'ATSEM 2013



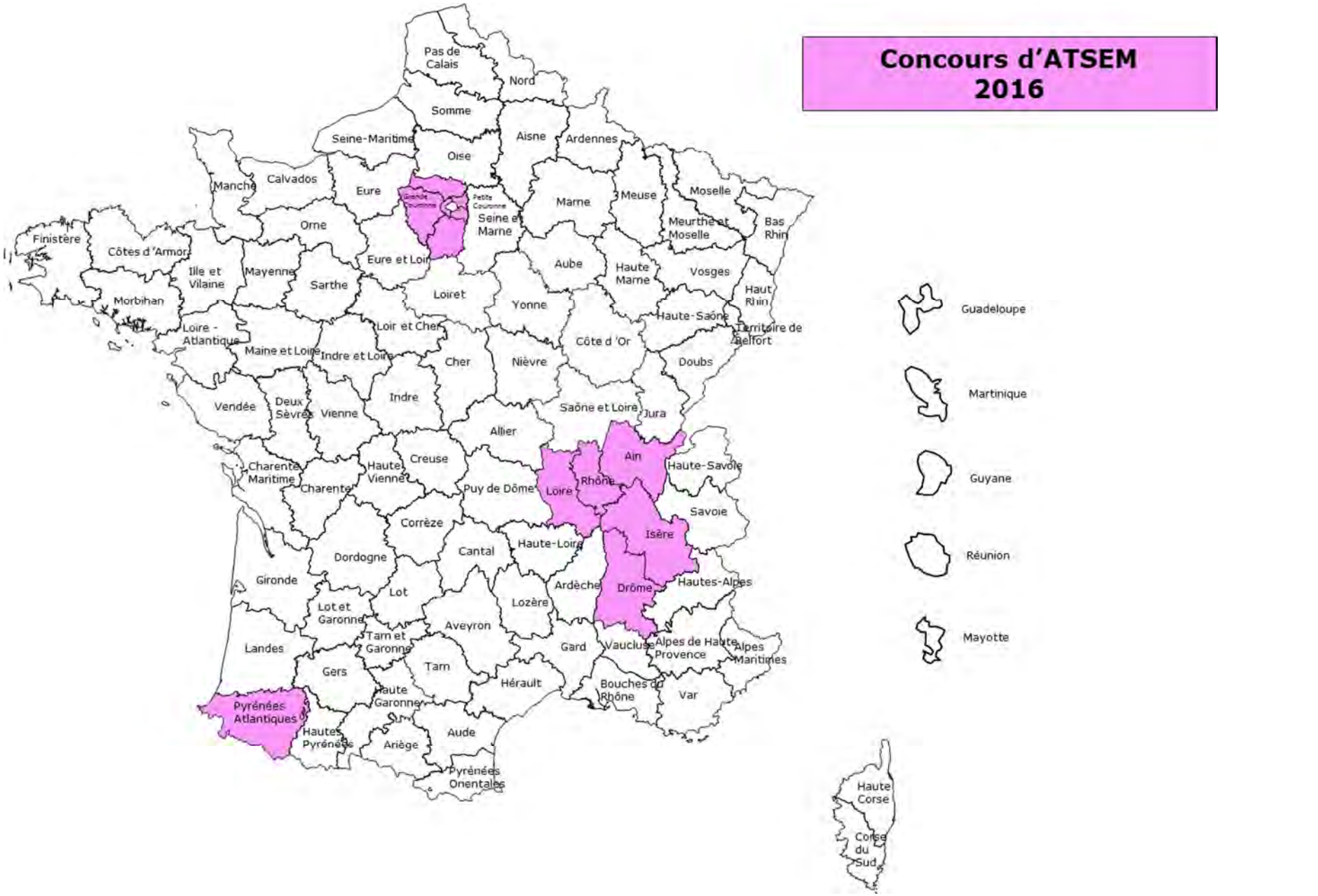
Concours d'ATSEM 2014



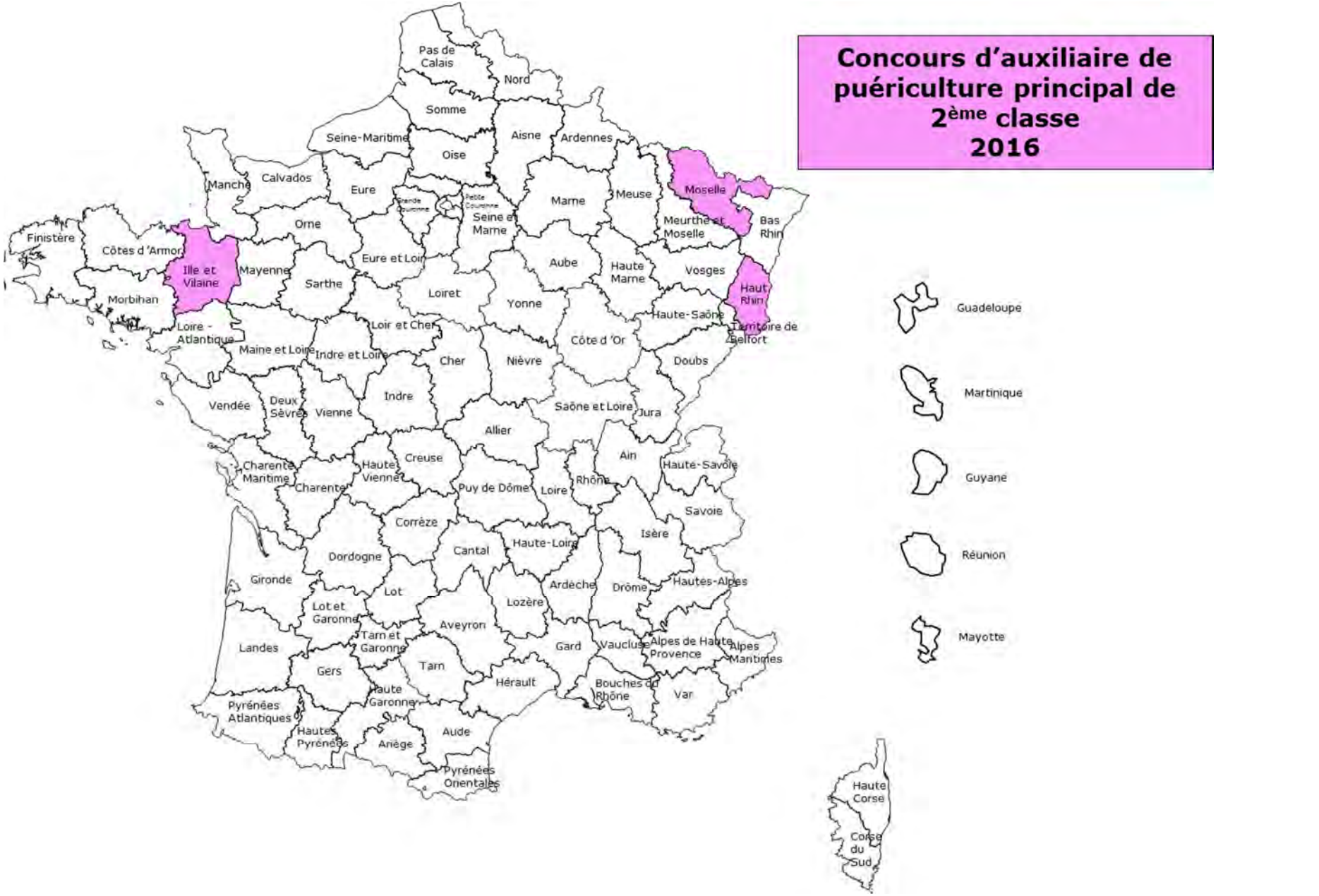
Concours d'ATSEM 2015



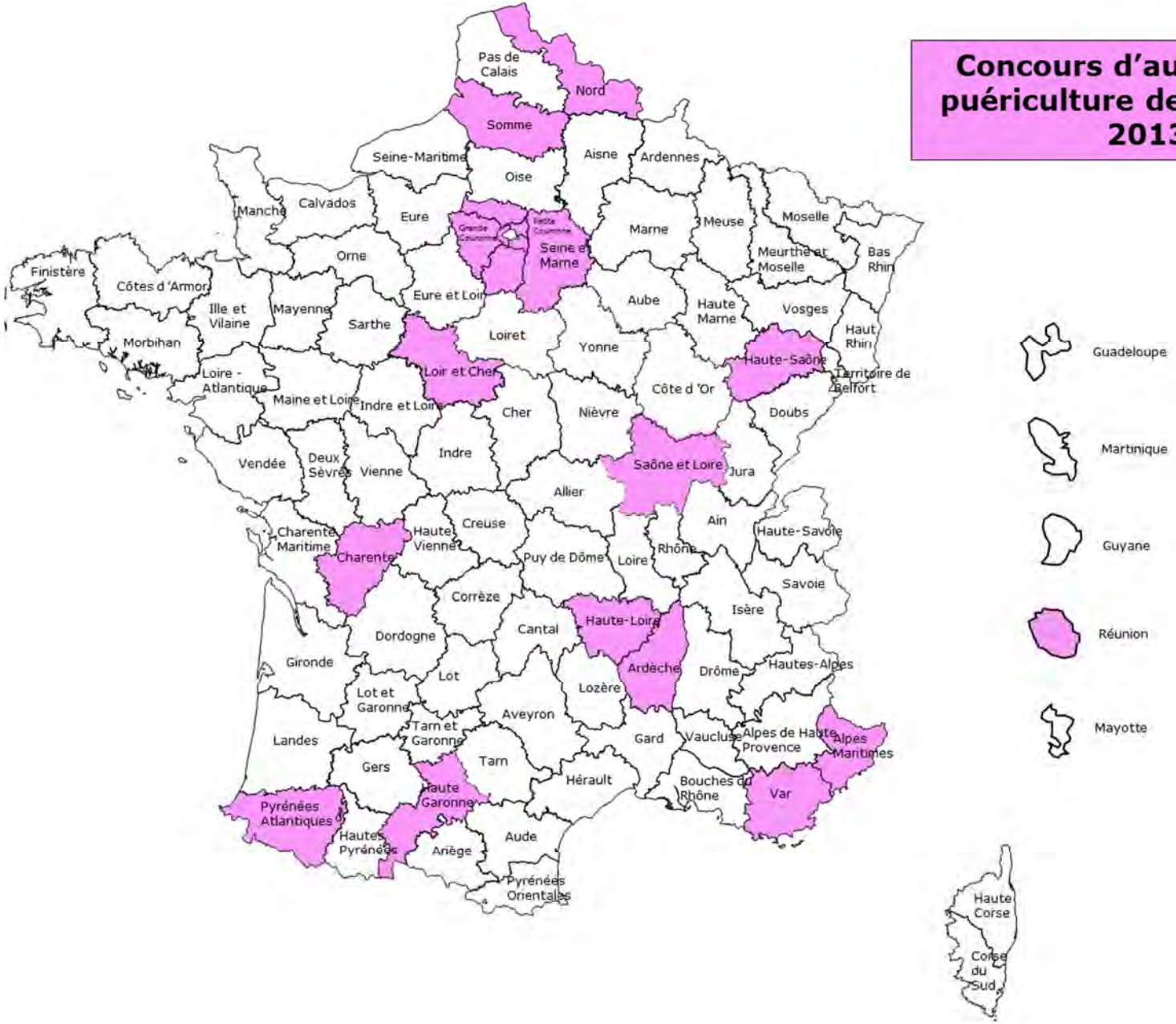
Concours d'ATSEM 2016



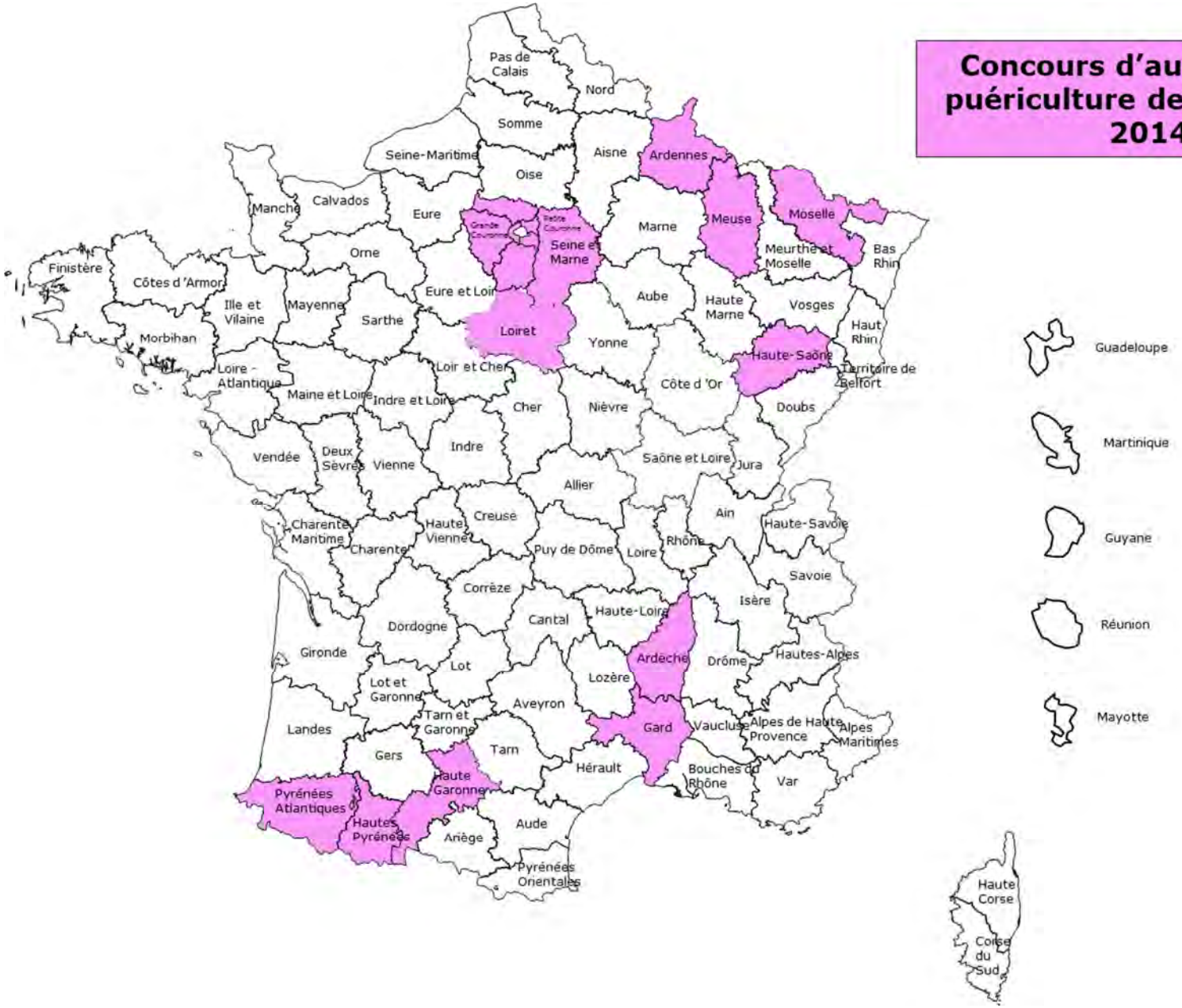
Concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe 2016



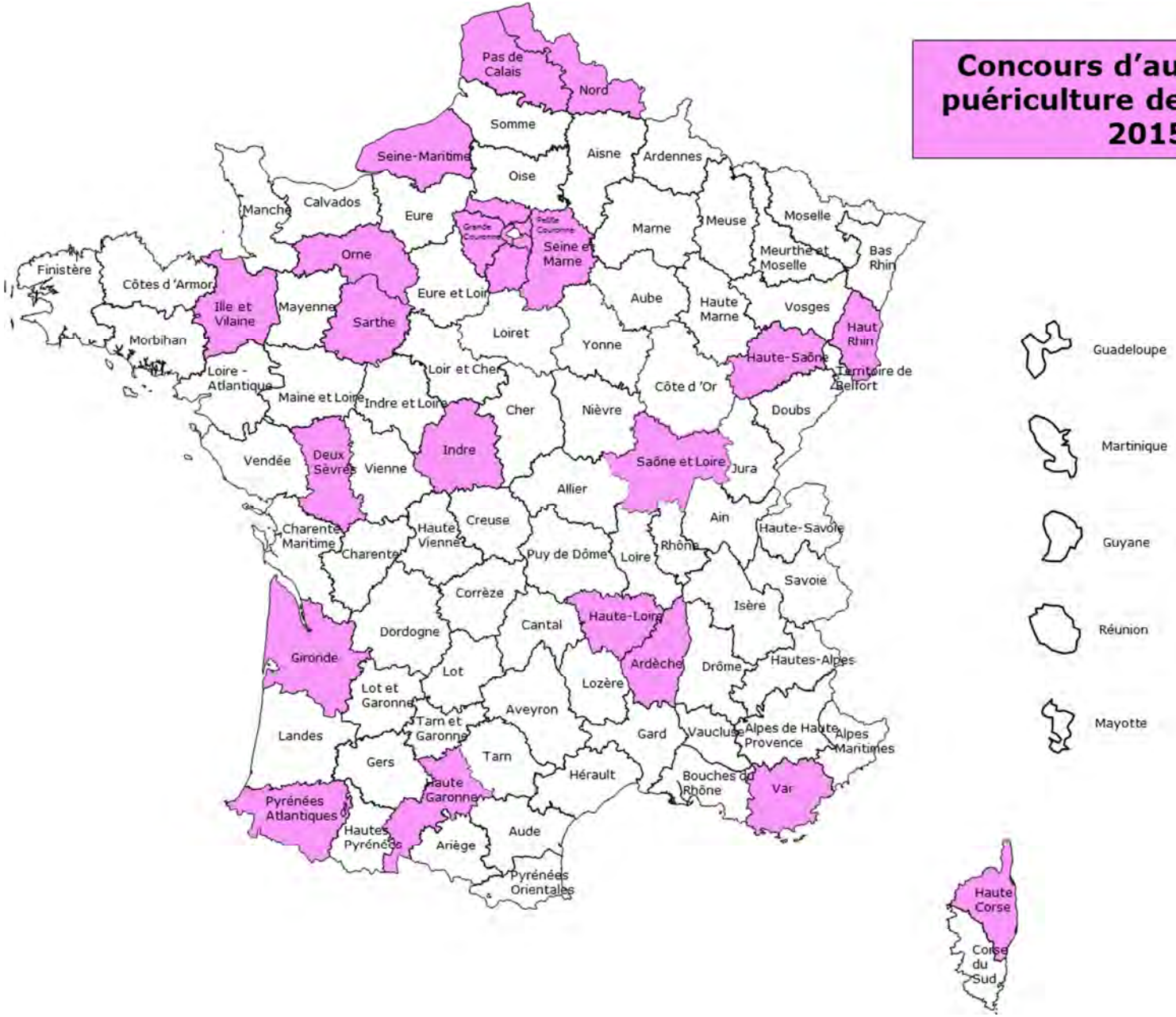
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2013



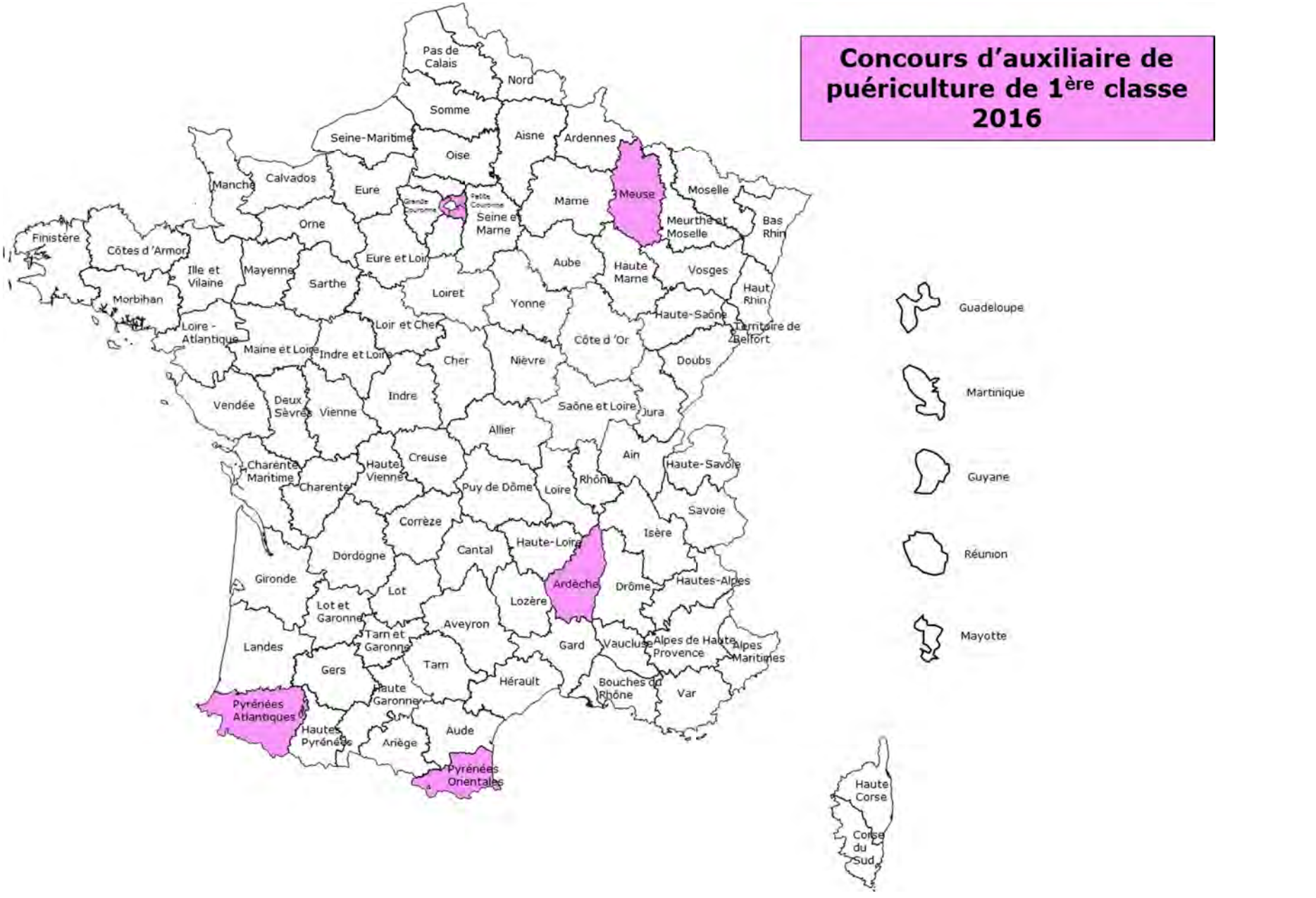
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2014



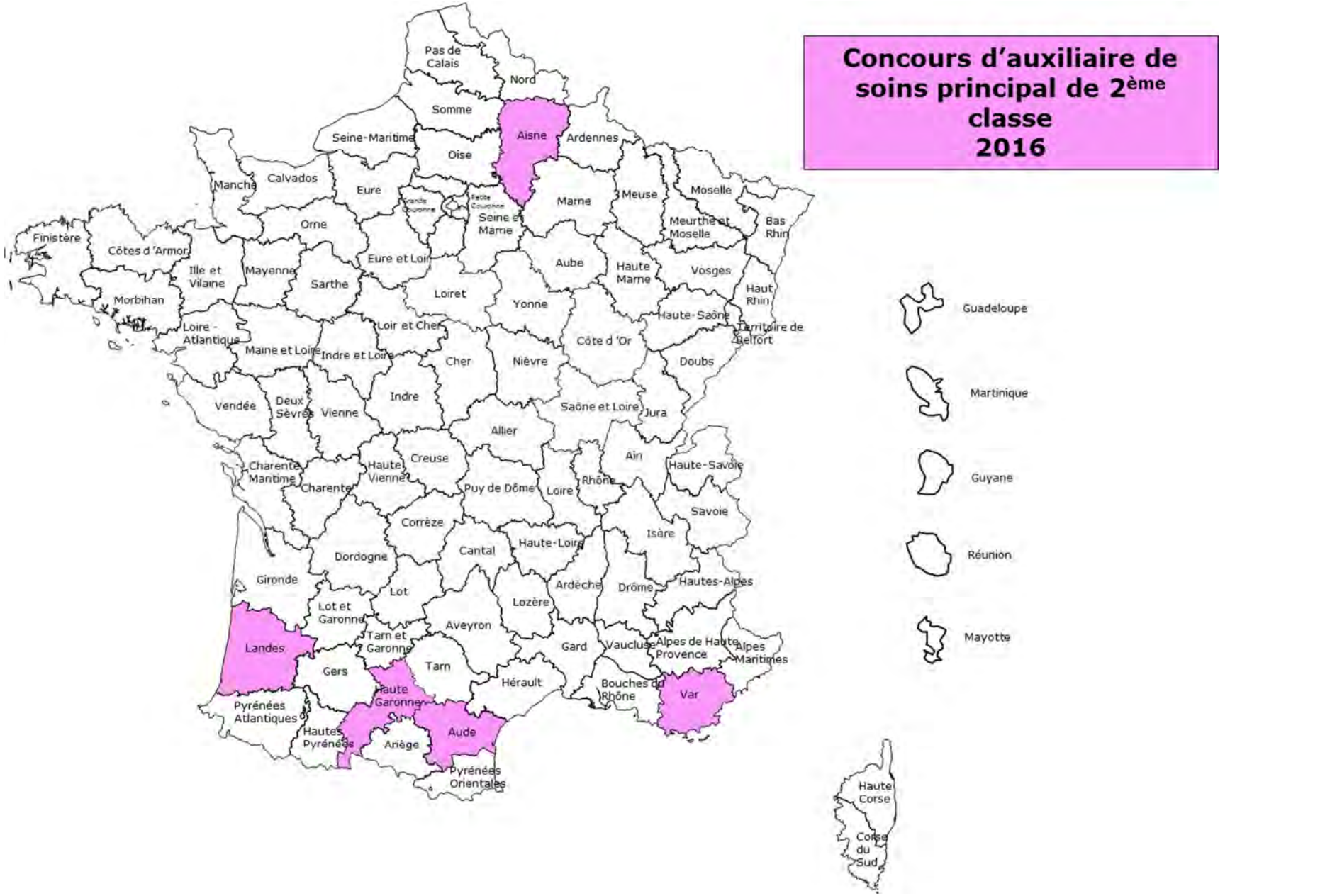
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2015



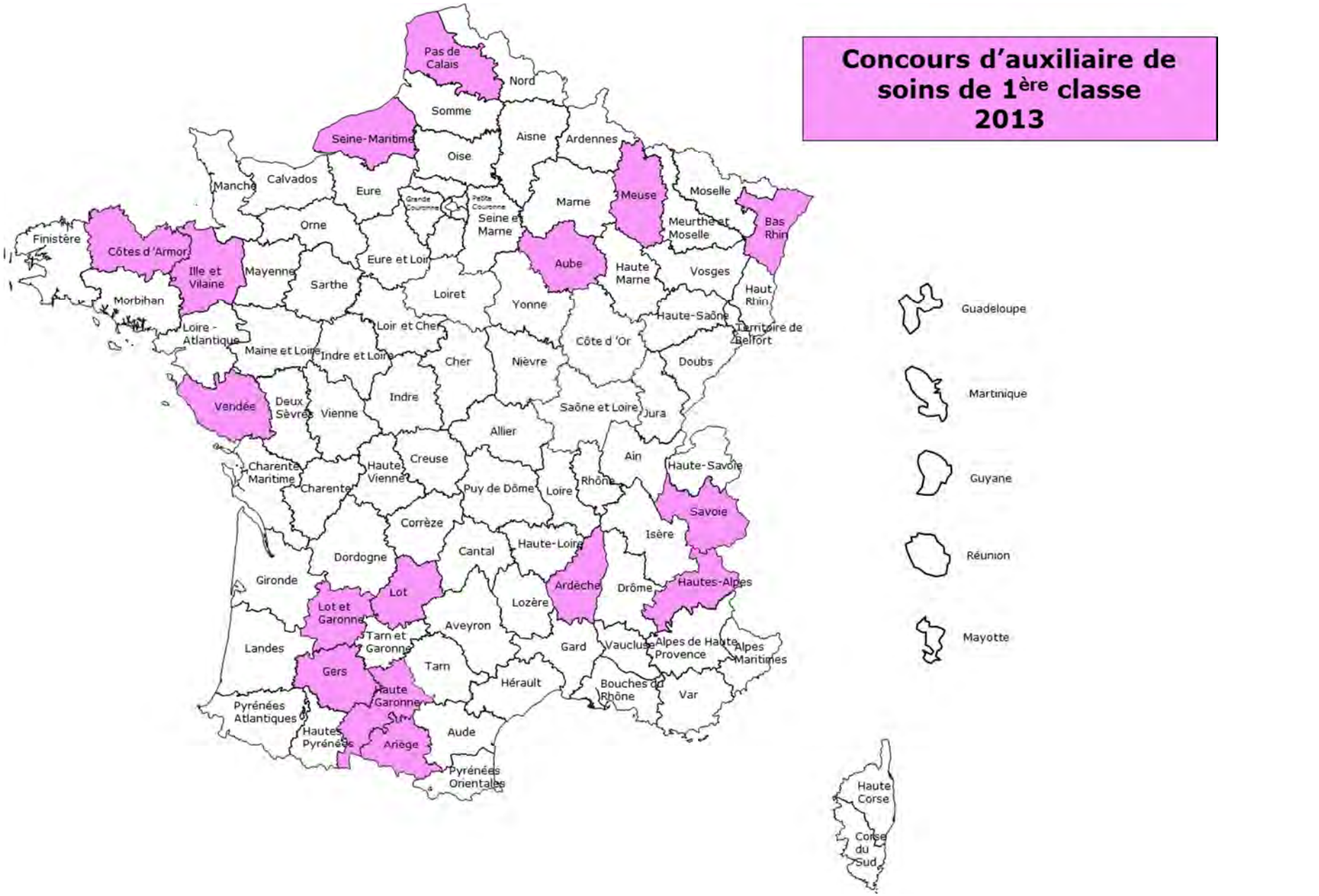
Concours d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe 2016



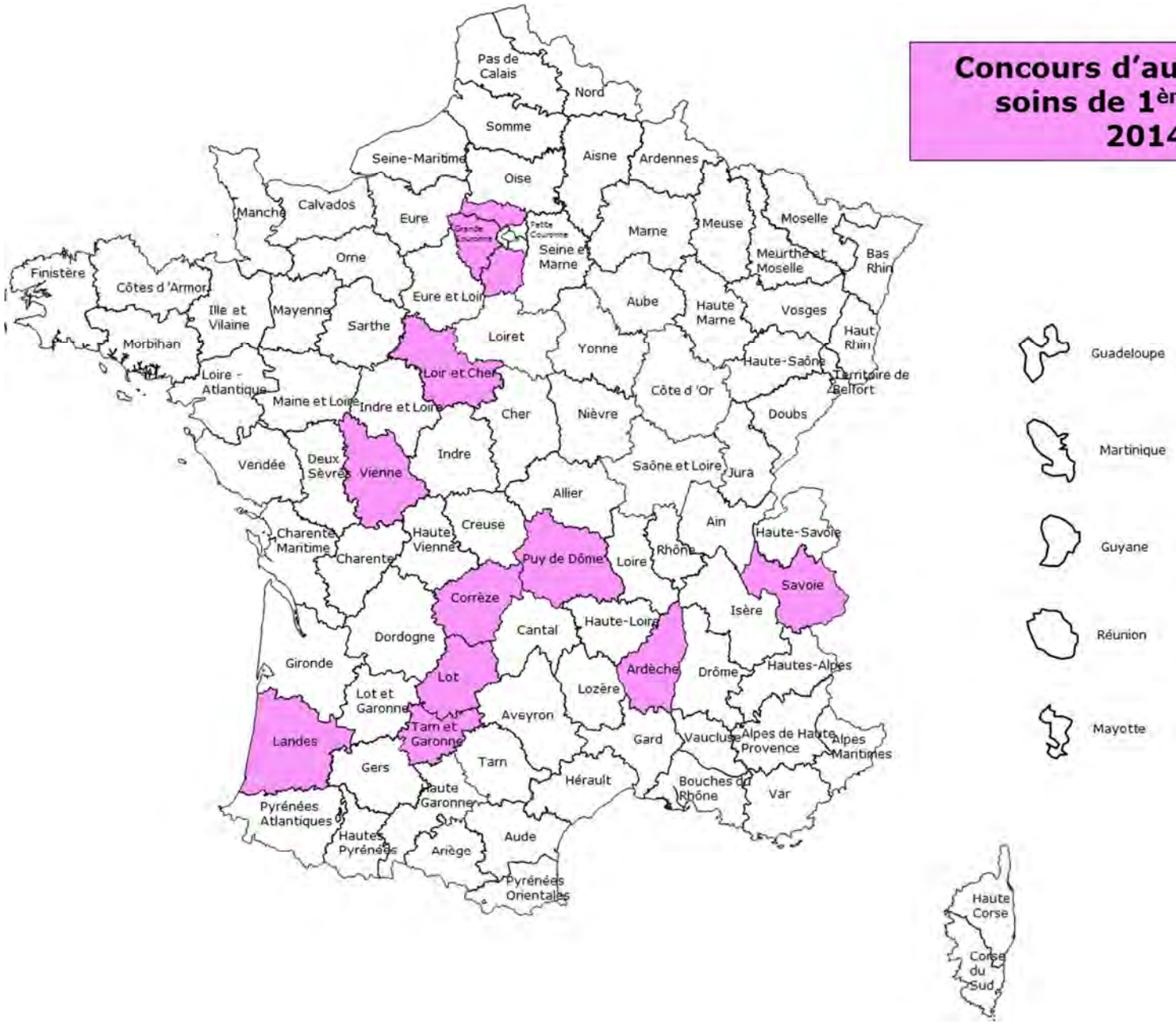
Concours d'auxiliaire de soins principal de 2ème classe 2016



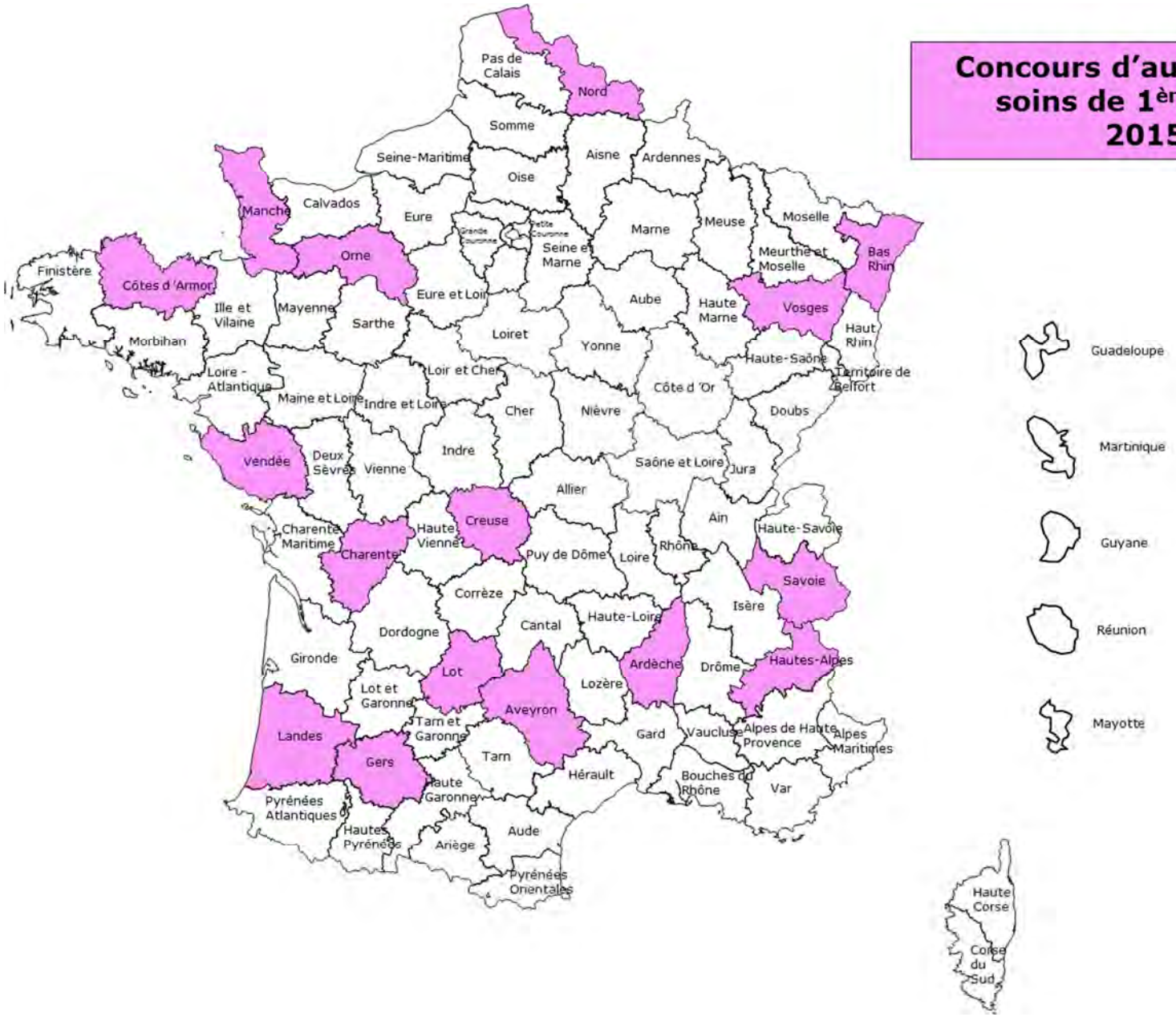
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2013



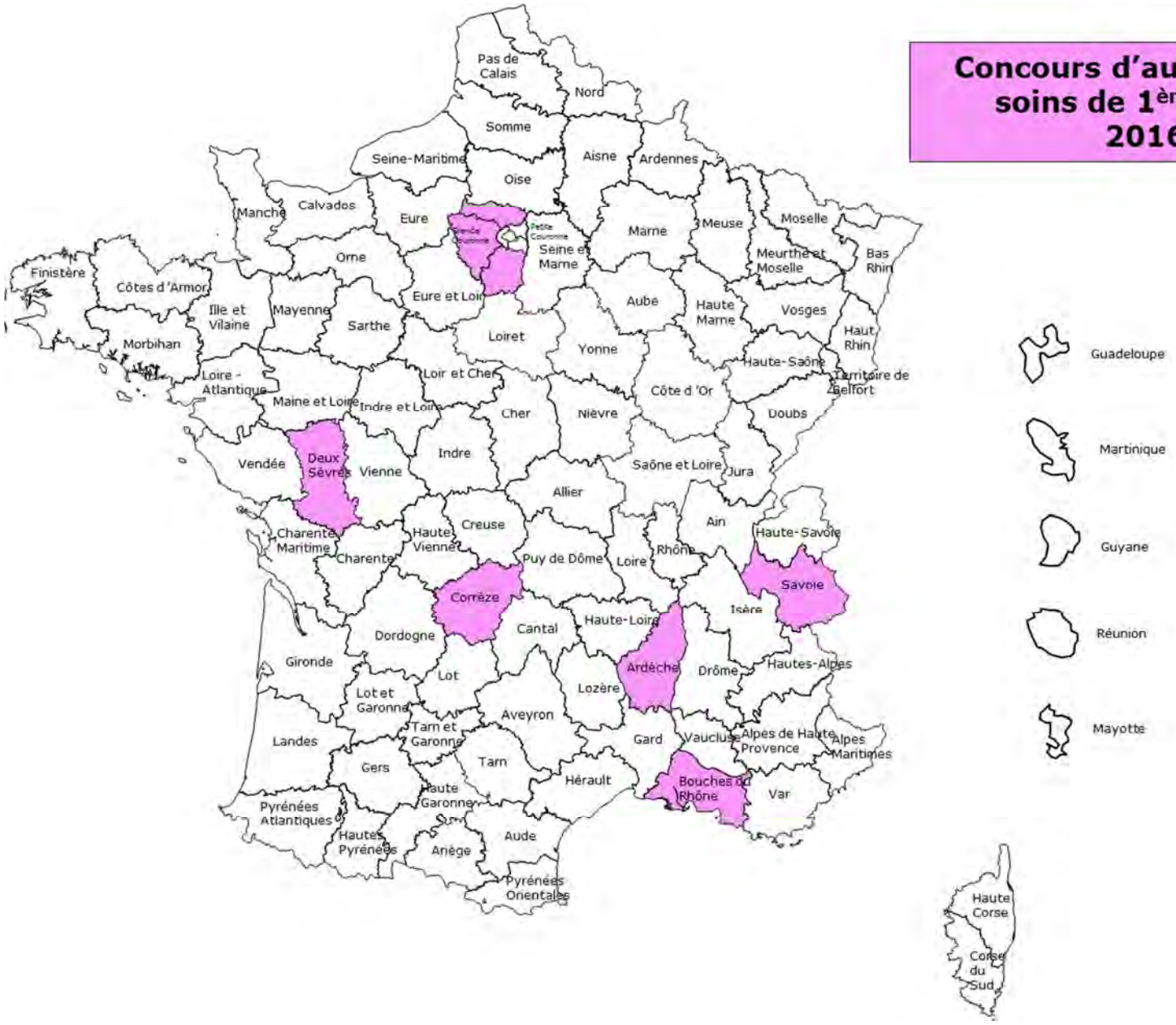
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2014



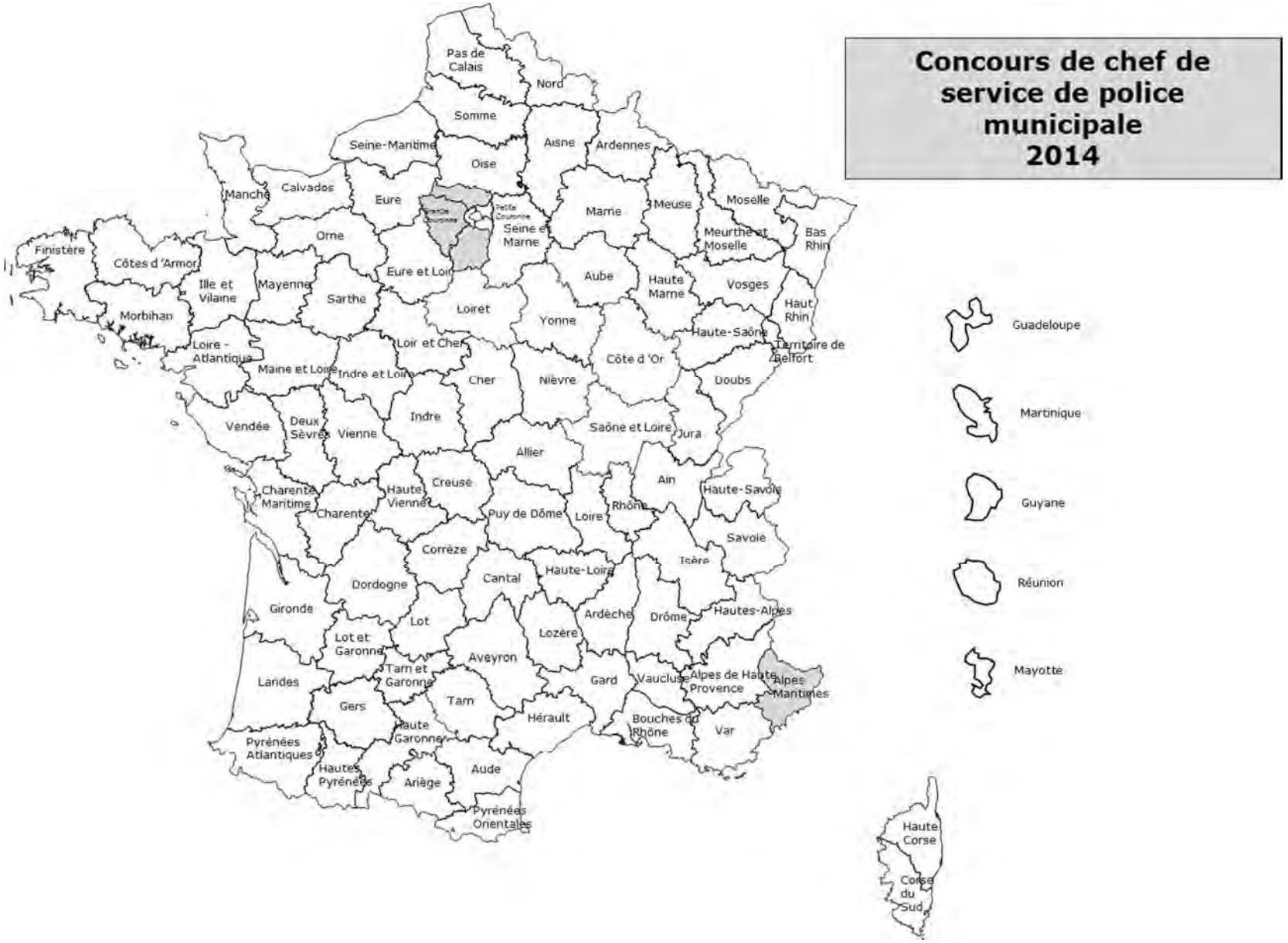
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2015



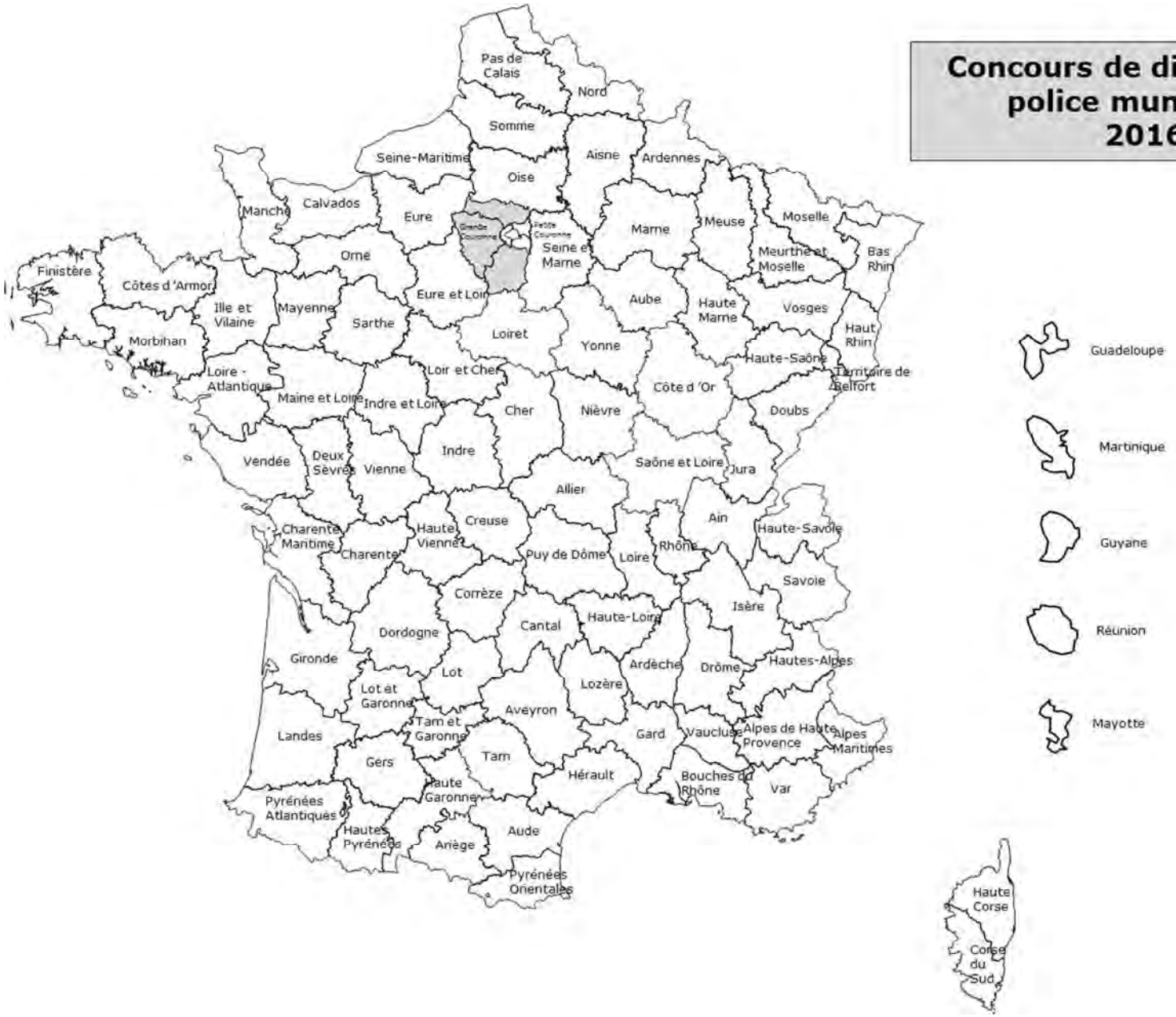
Concours d'auxiliaire de soins de 1ère classe 2016



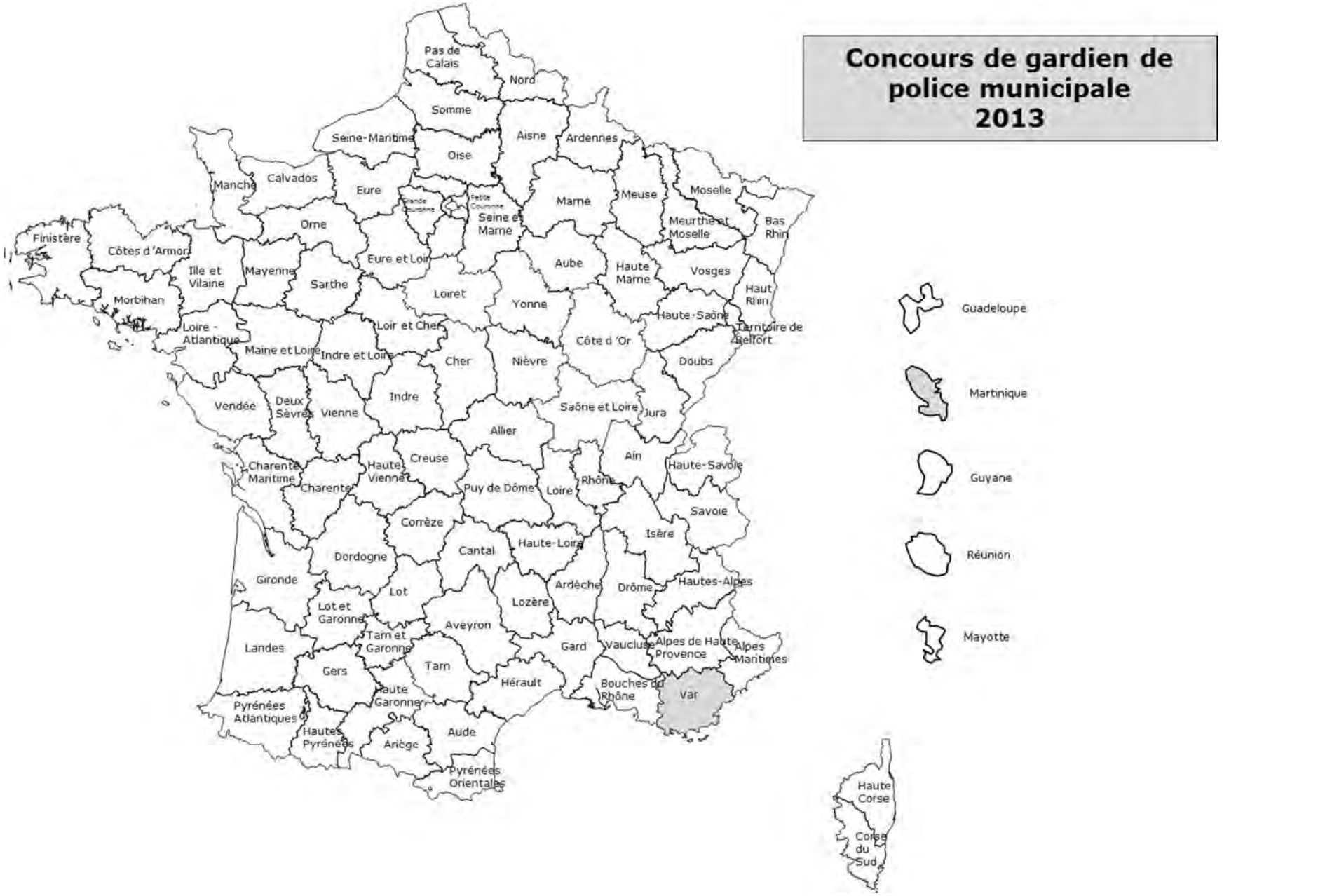
FILIERE SECURITE



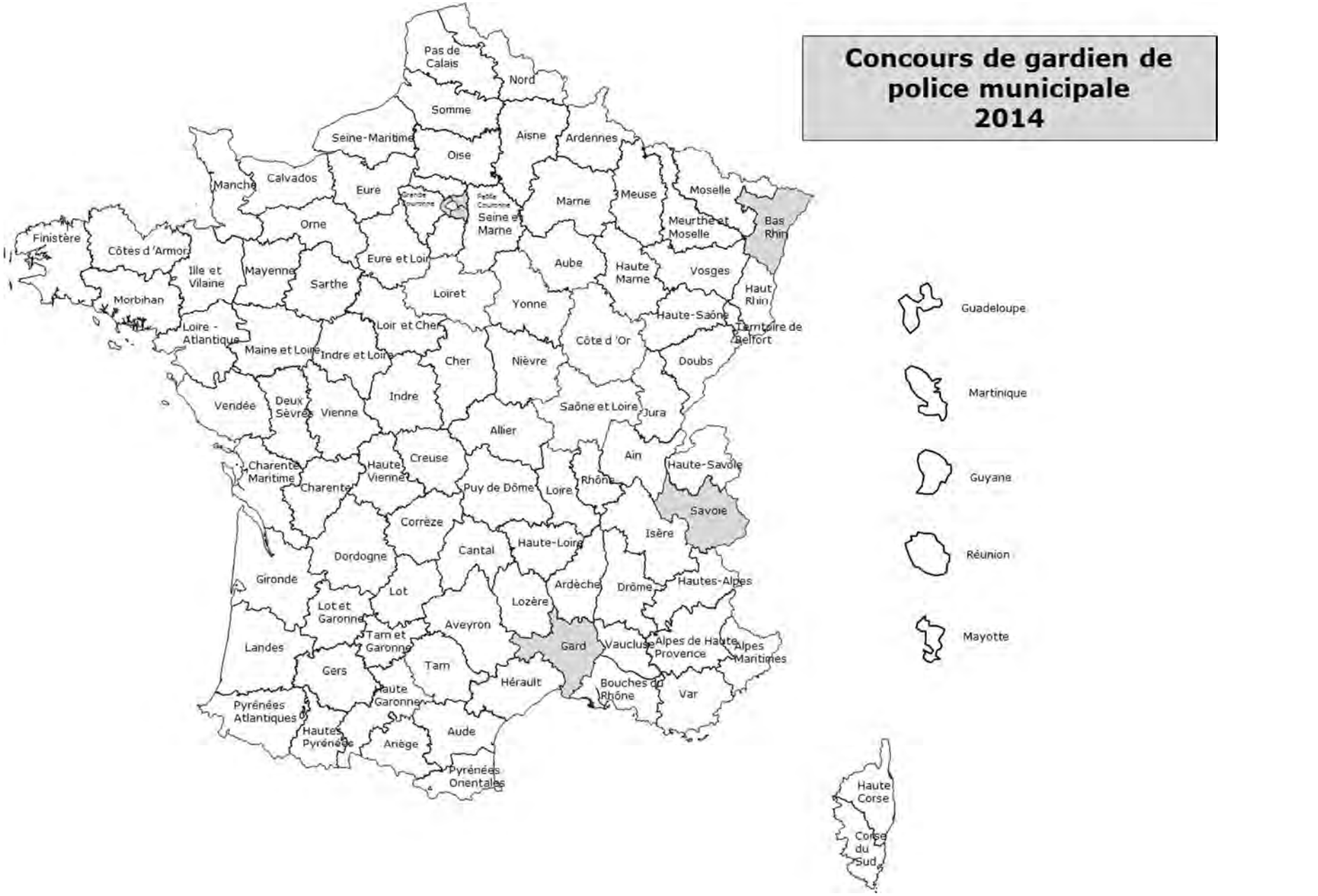
Concours de directeur de police municipale 2016



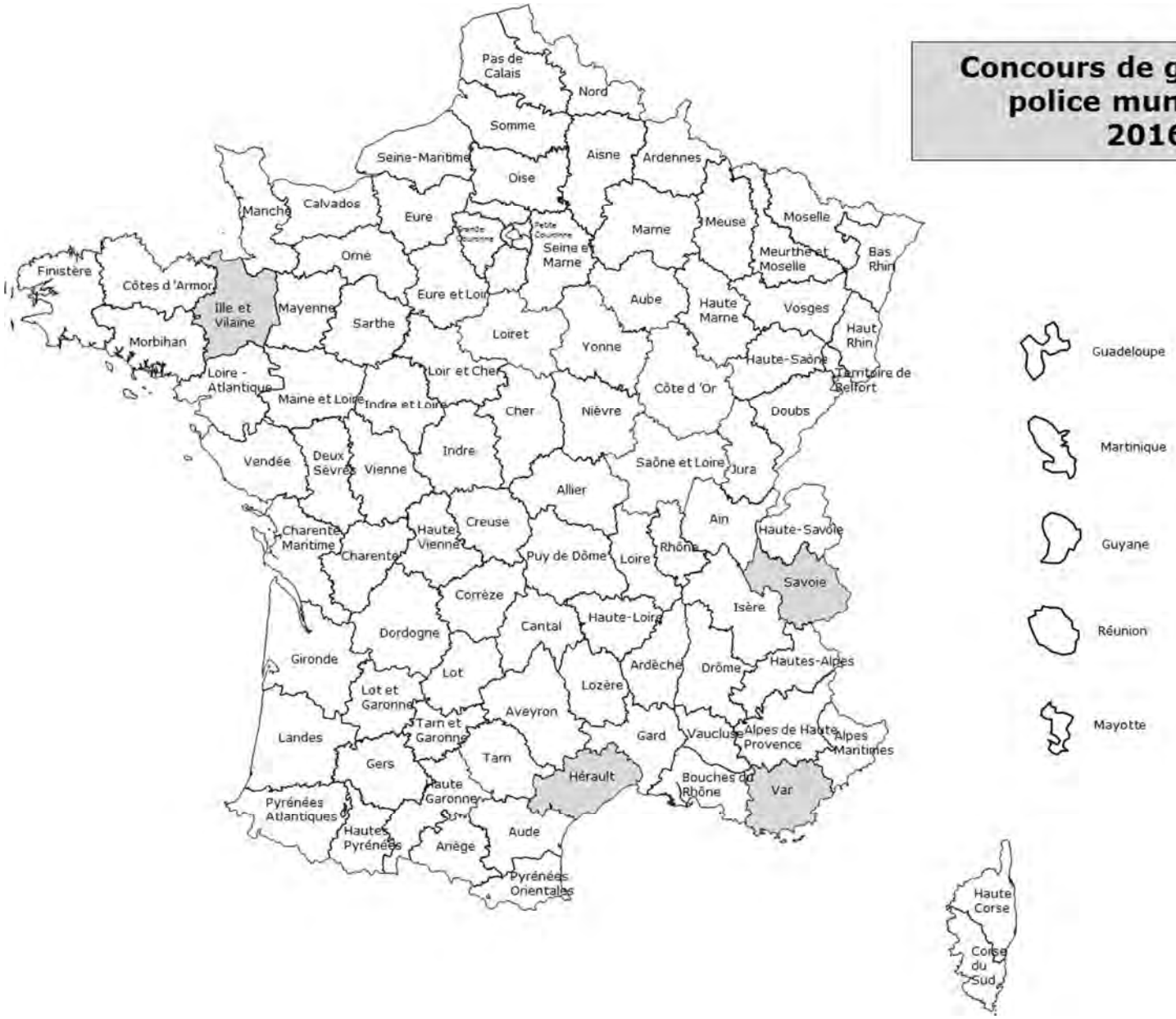
Concours de gardien de police municipale 2013



Concours de gardien de police municipale 2014



Concours de gardien de police municipale 2016



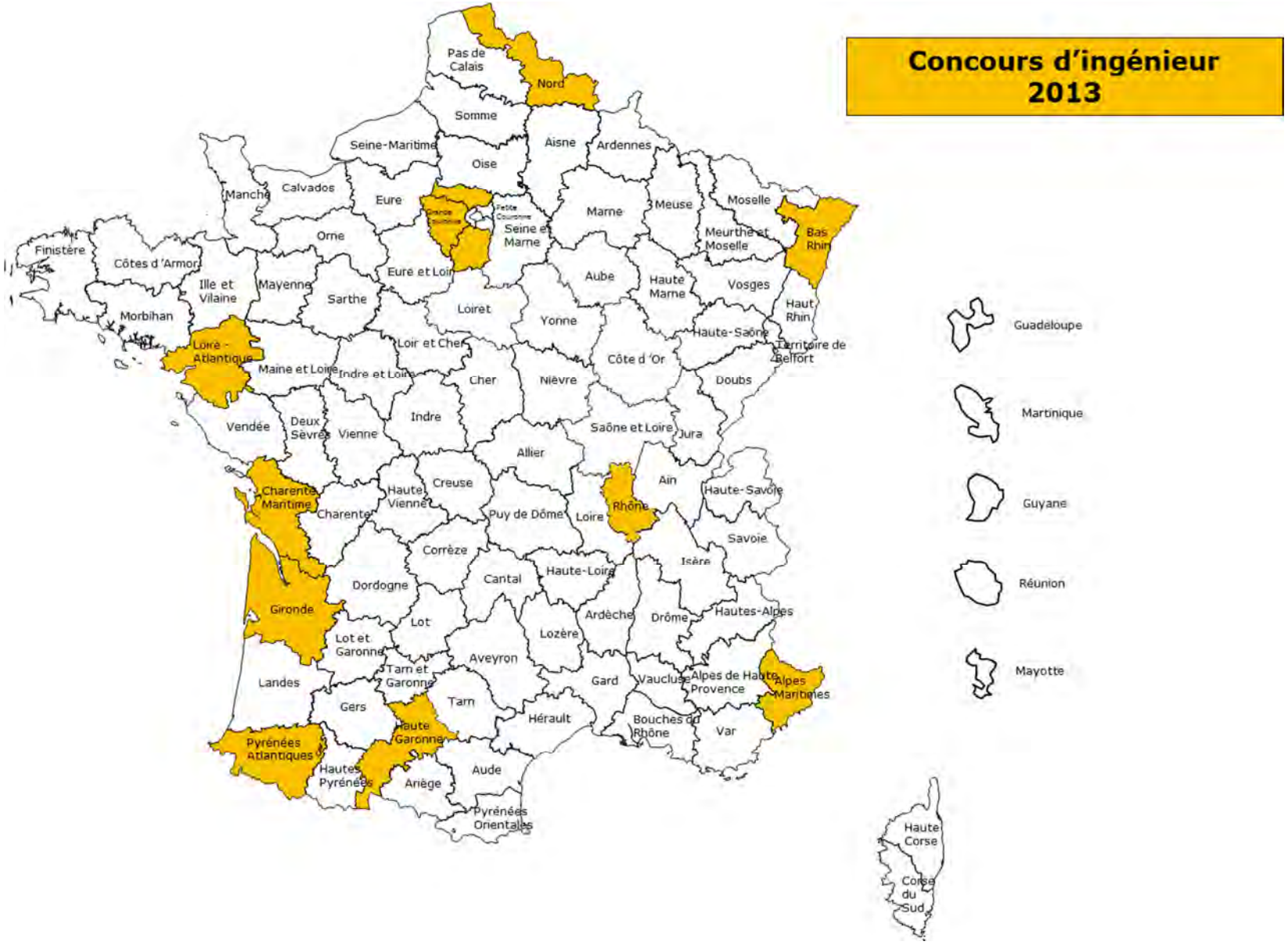
Concours de Gardien-Brigadier 2016



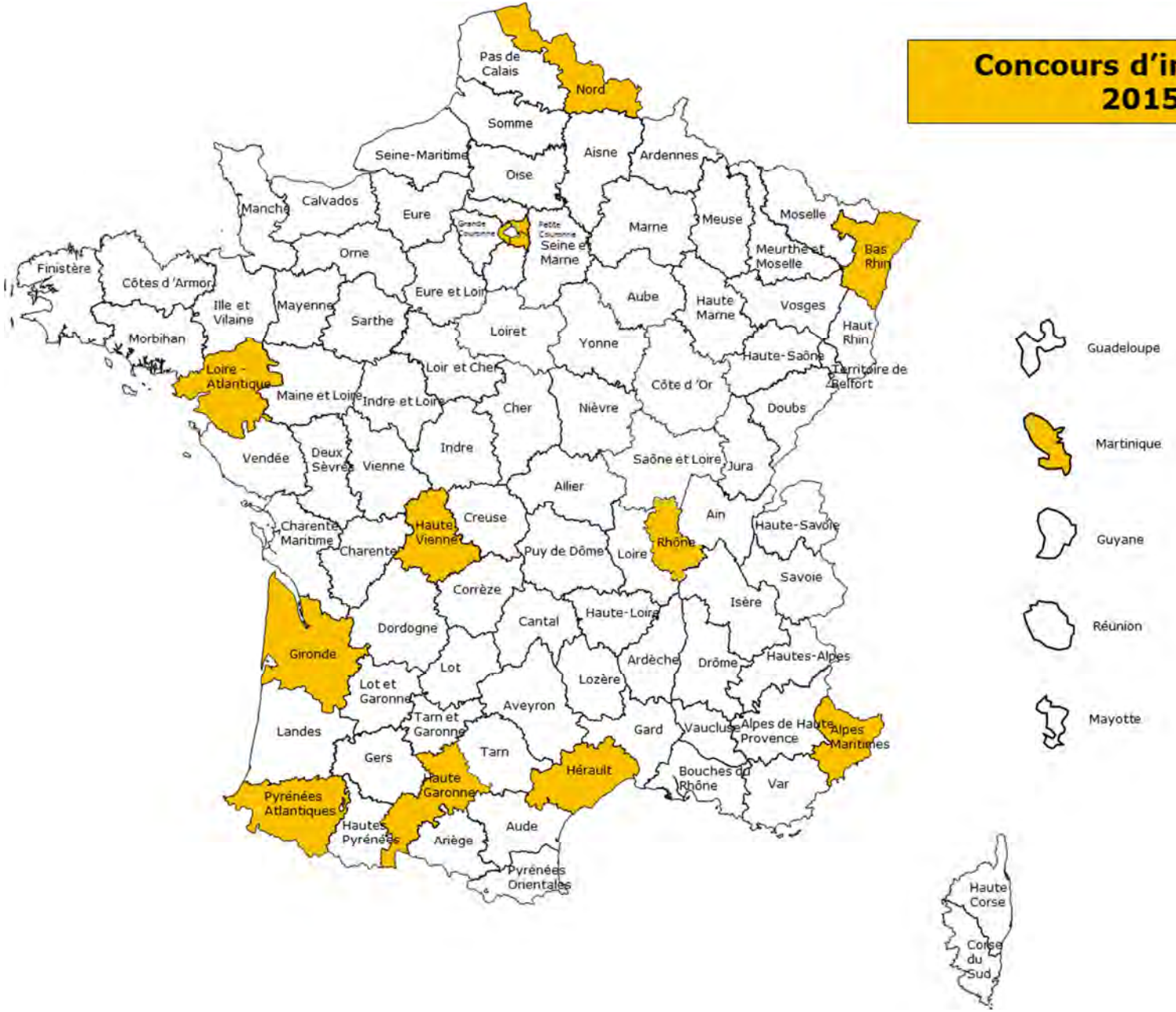
Concours de garde champêtre 2016



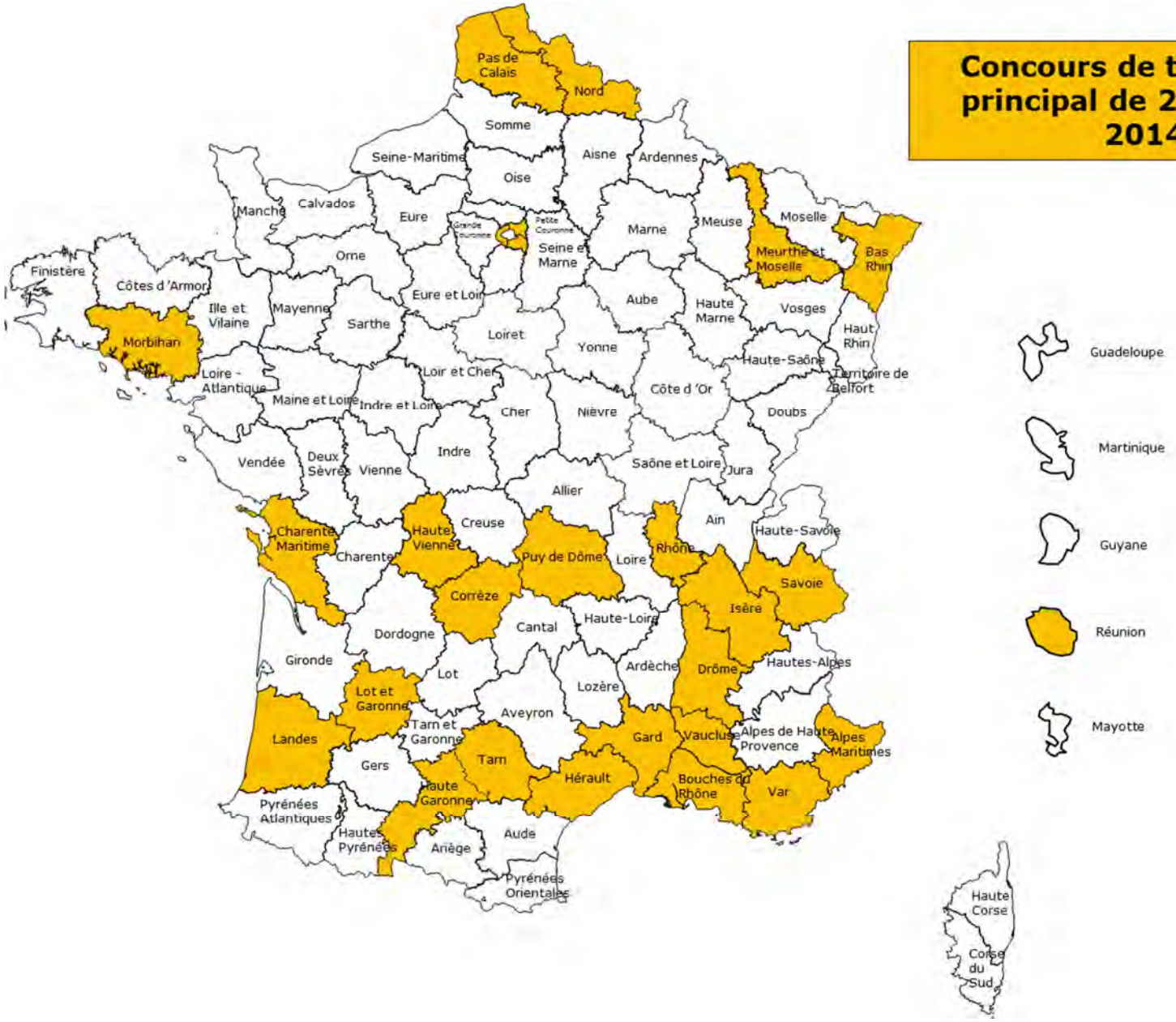
FILIERE TECHNIQUE



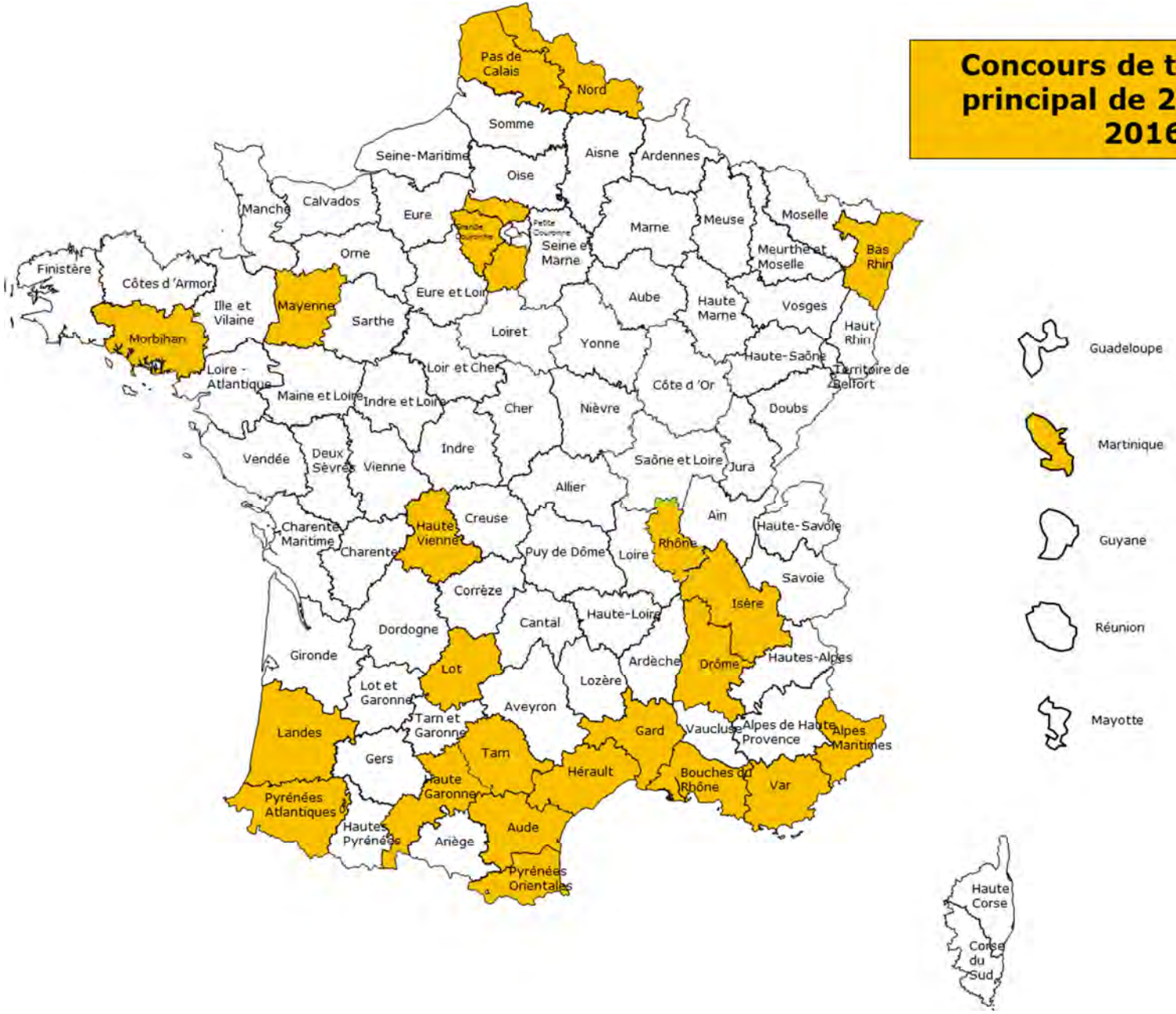
Concours d'ingénieur 2015



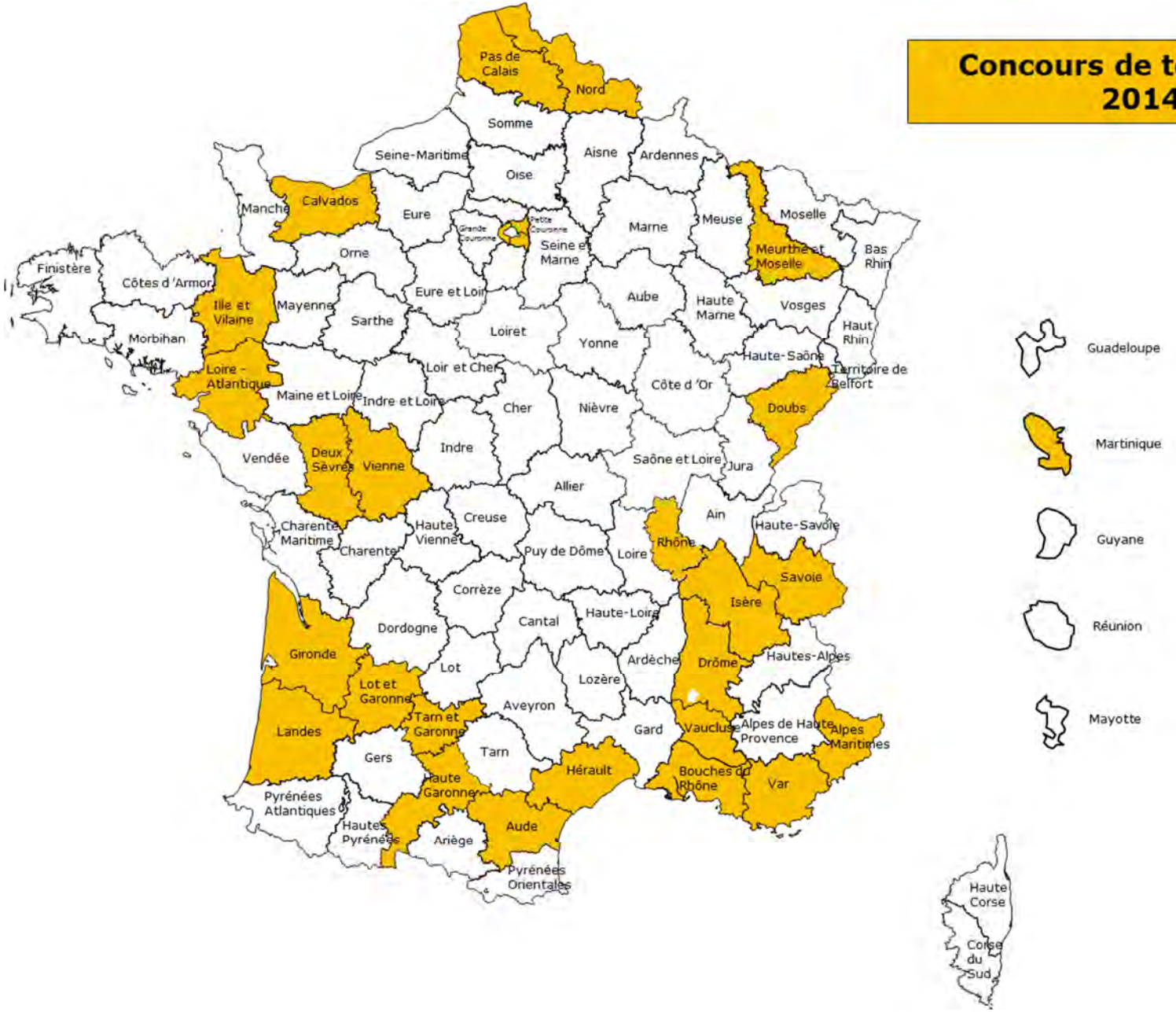
Concours de technicien principal de 2ème classe 2014



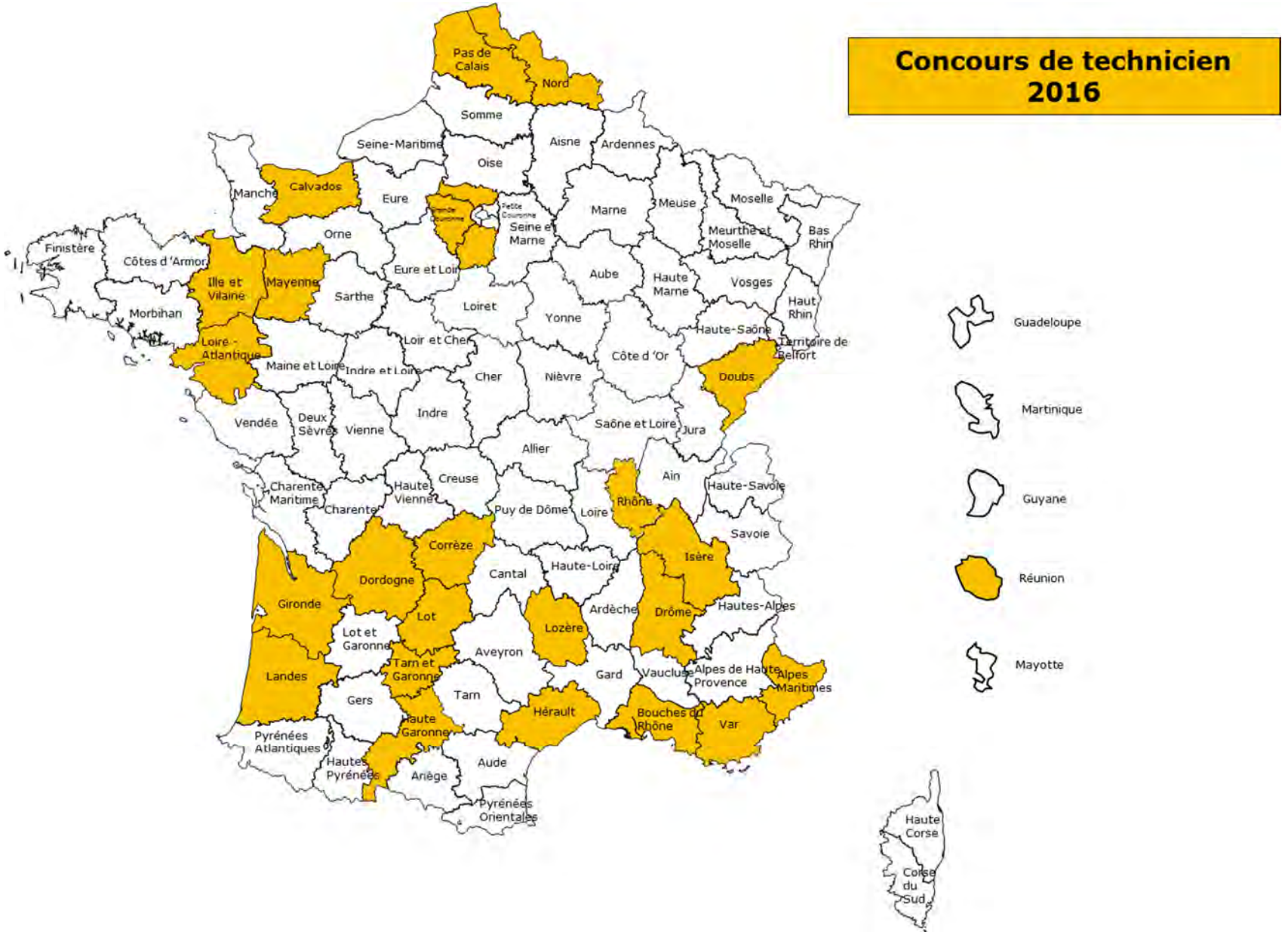
Concours de technicien principal de 2ème classe 2016



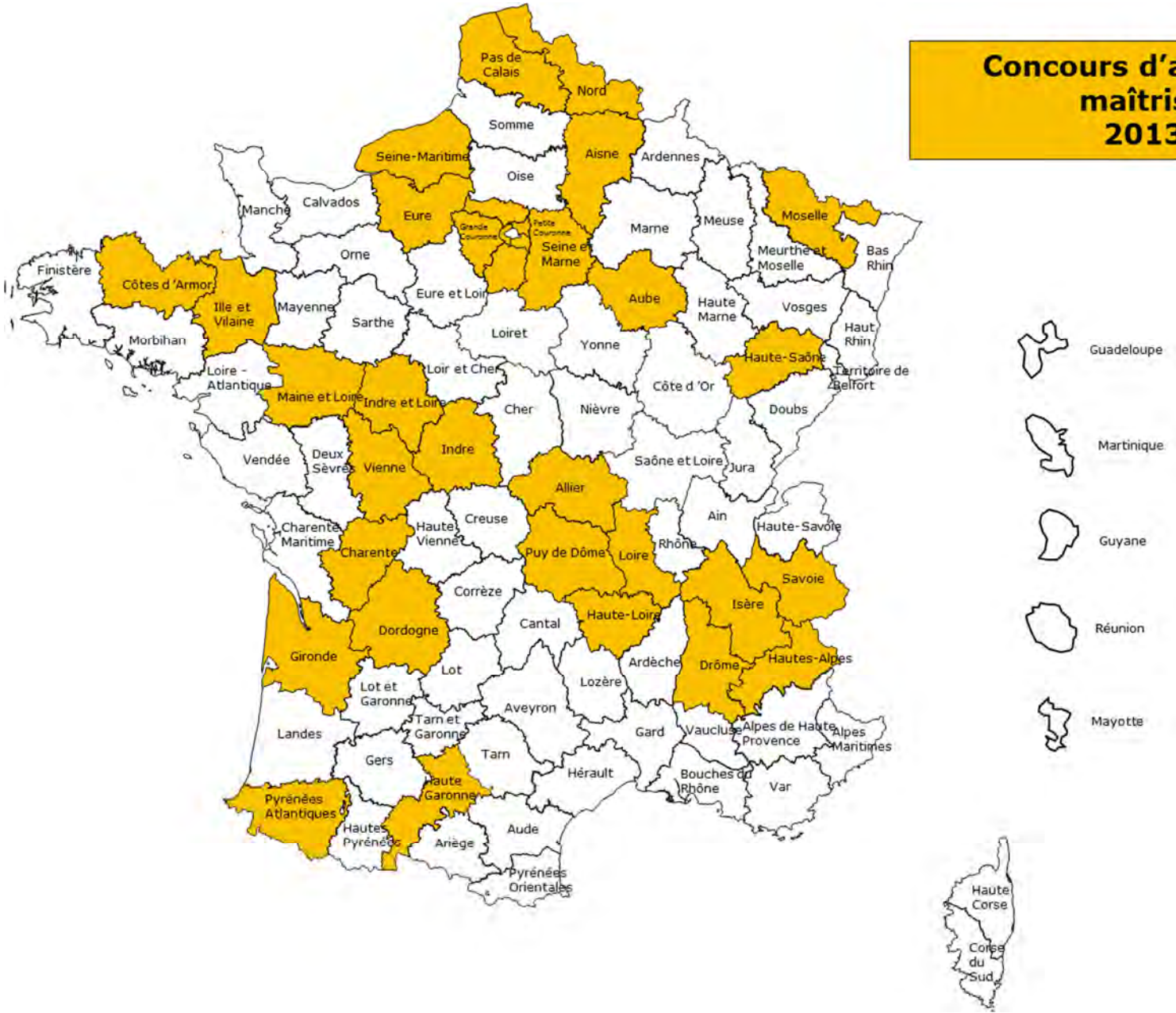
Concours de technicien 2014



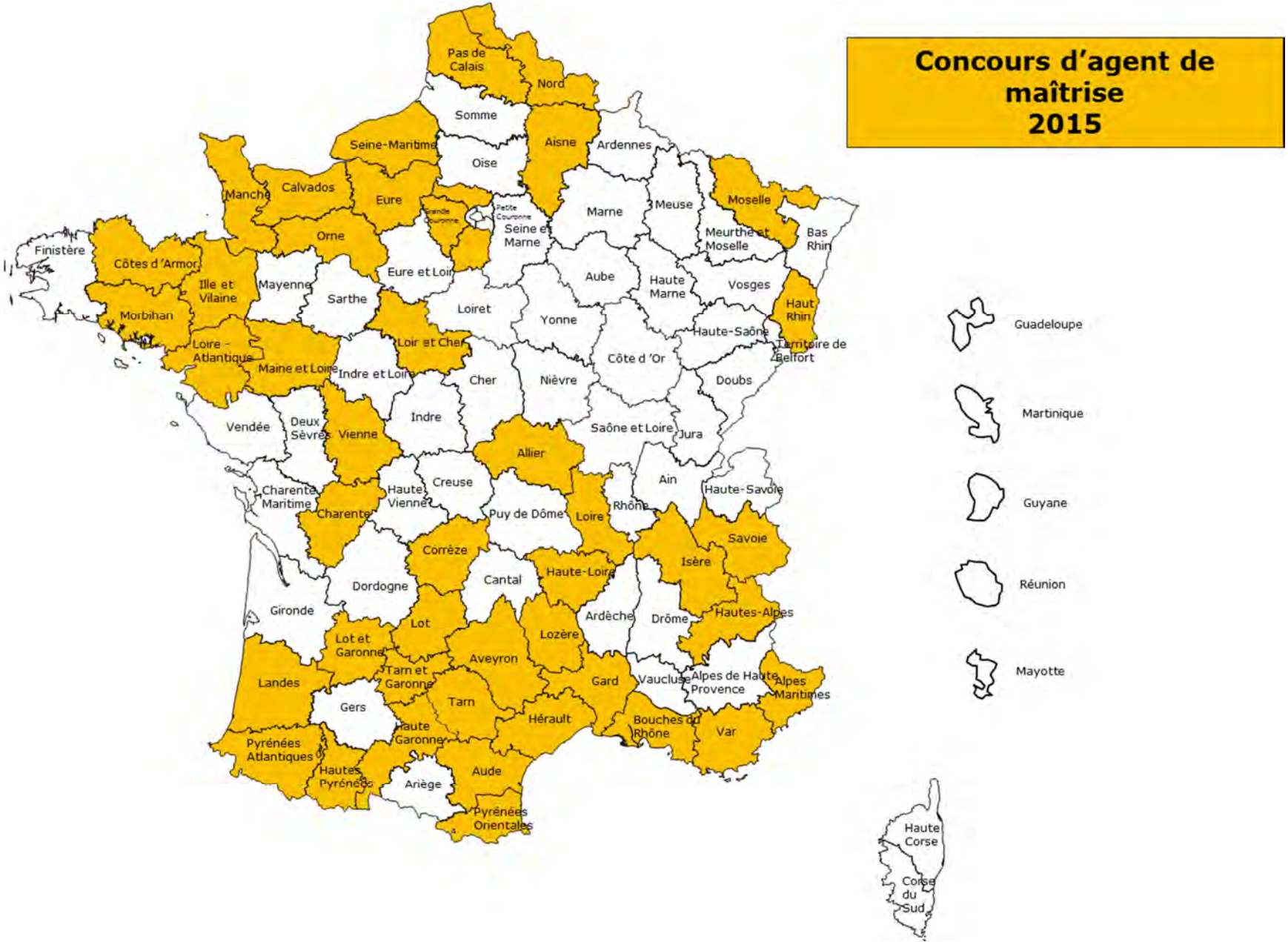
Concours de technicien 2016



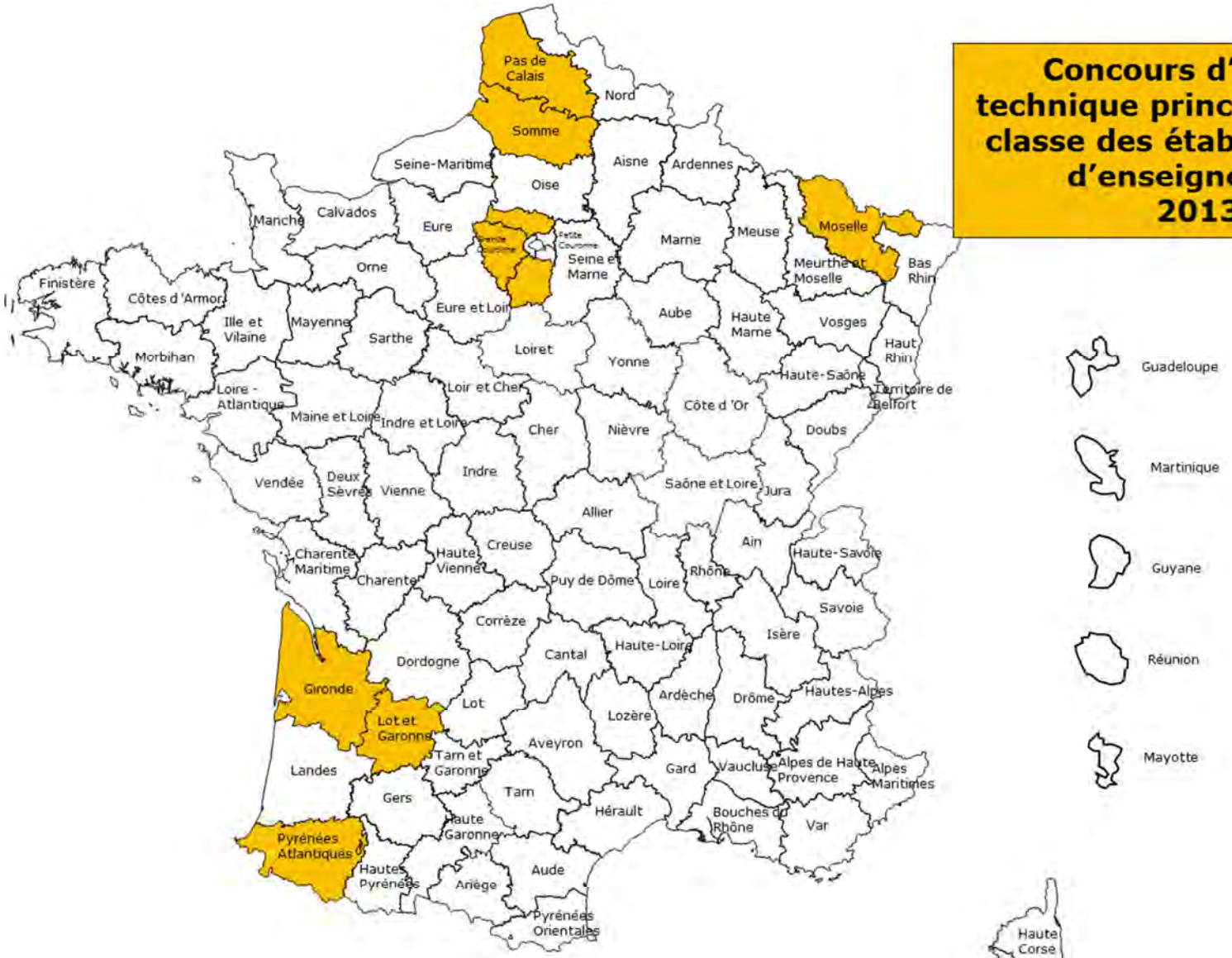
Concours d'agent de maîtrise 2013



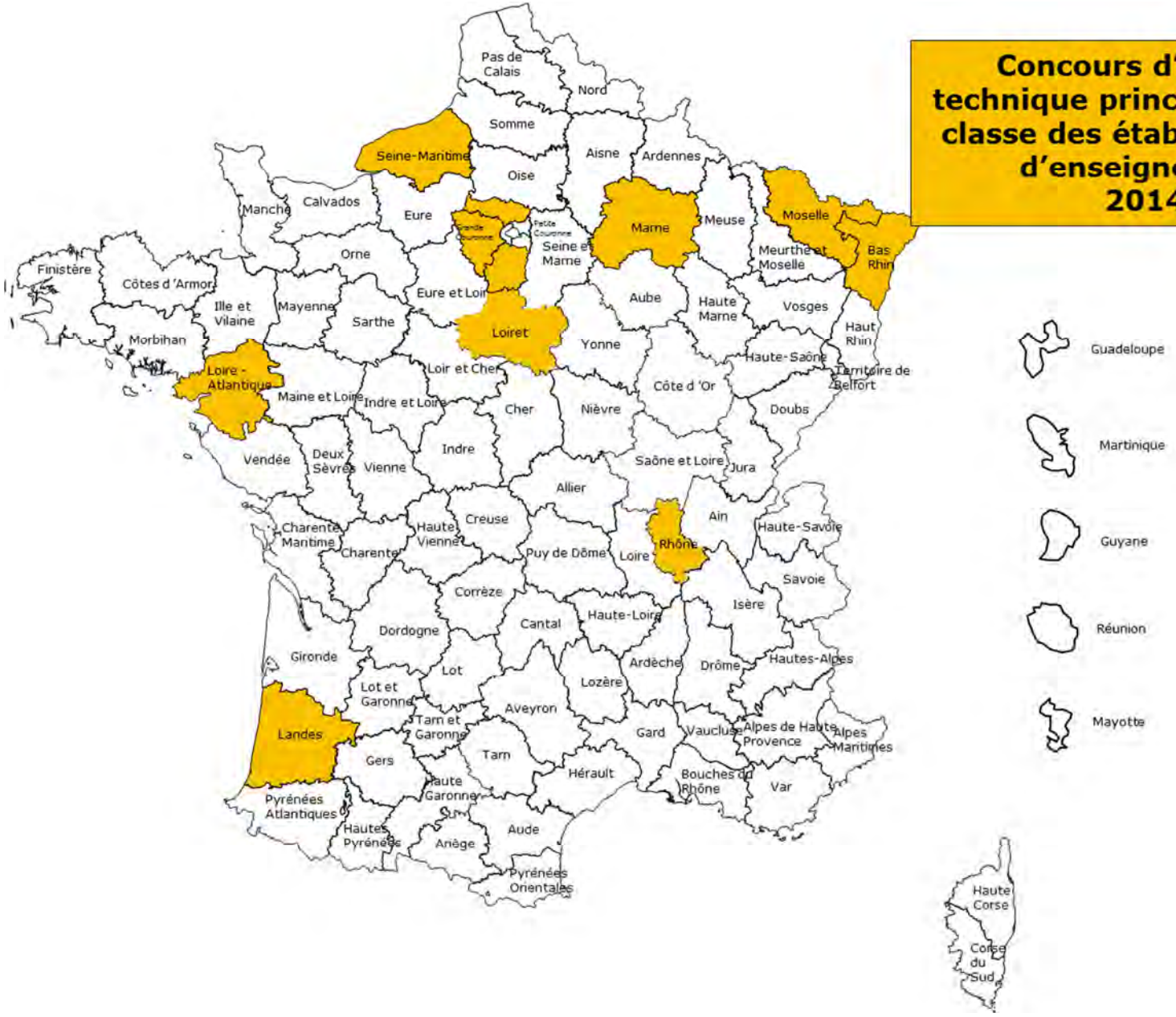
Concours d'agent de maîtrise 2015



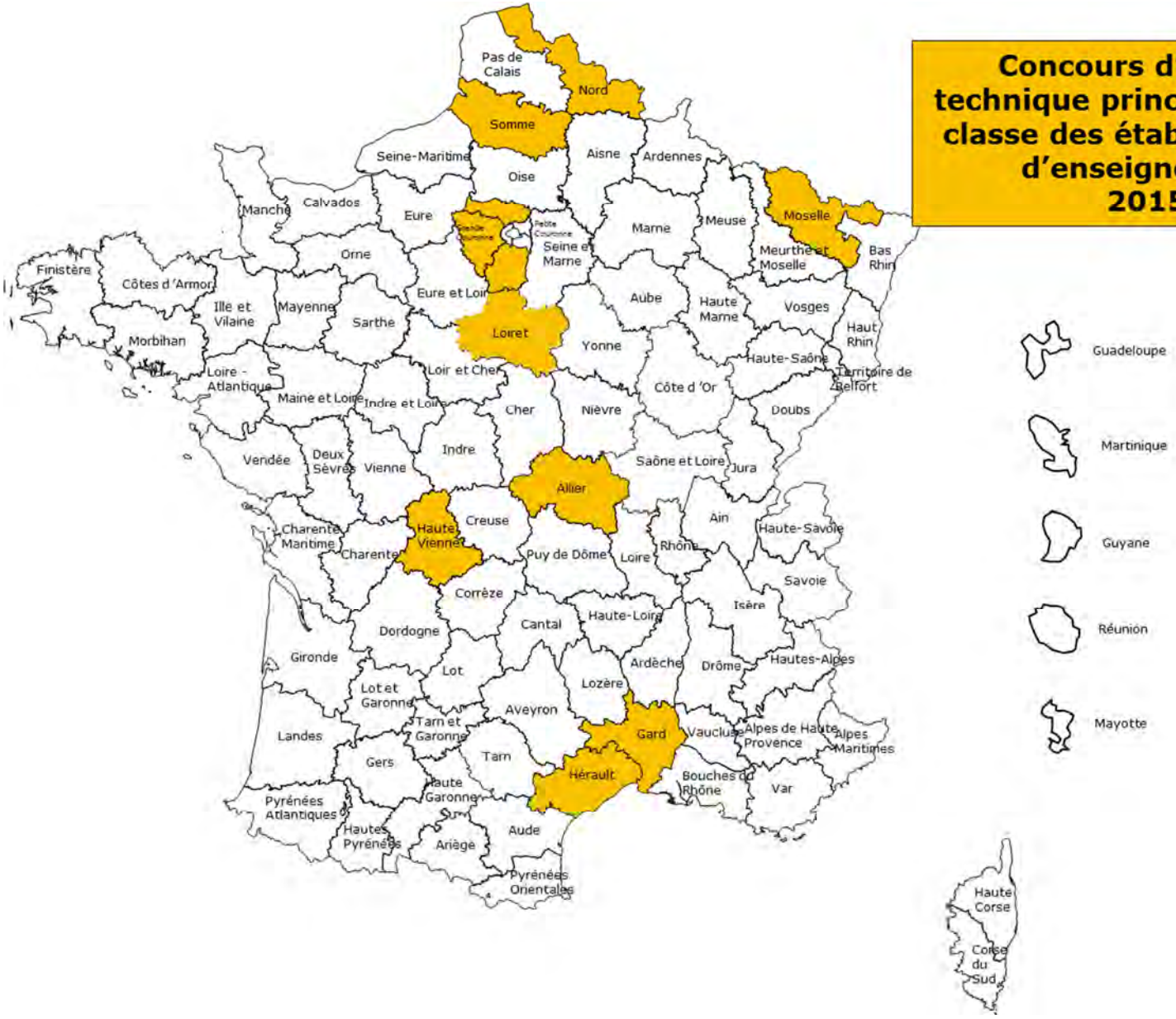
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement 2013



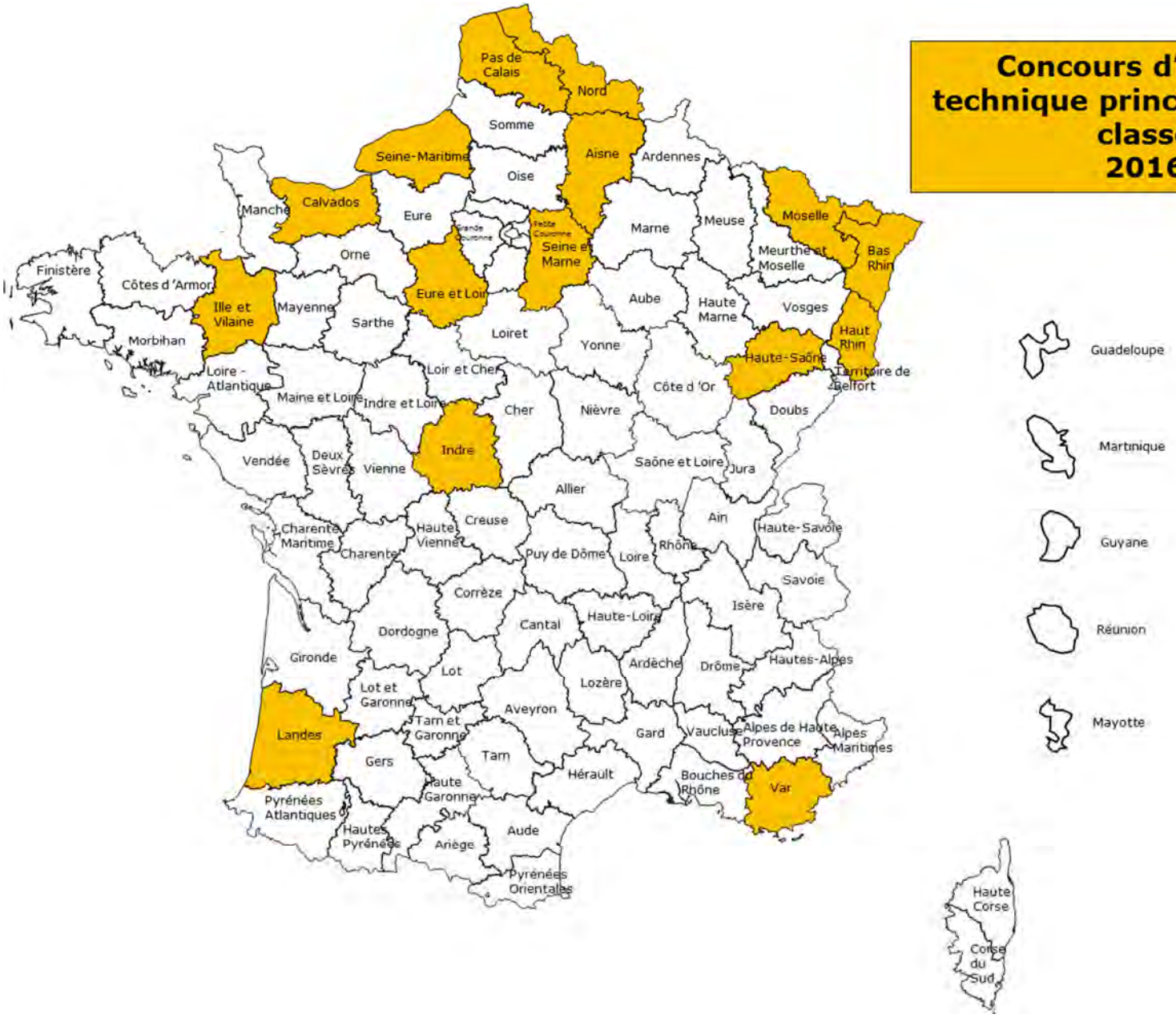
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement 2014



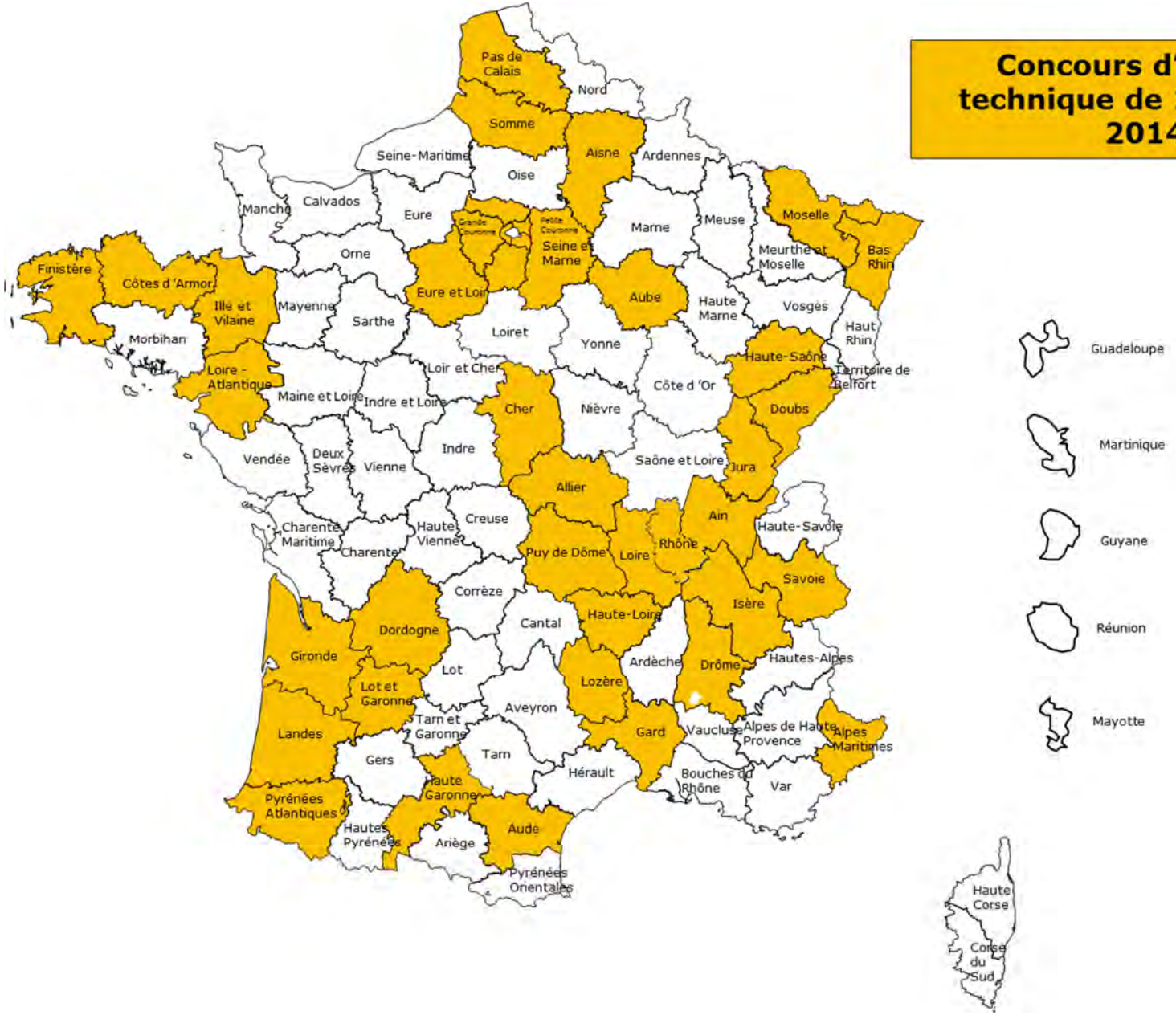
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement 2015



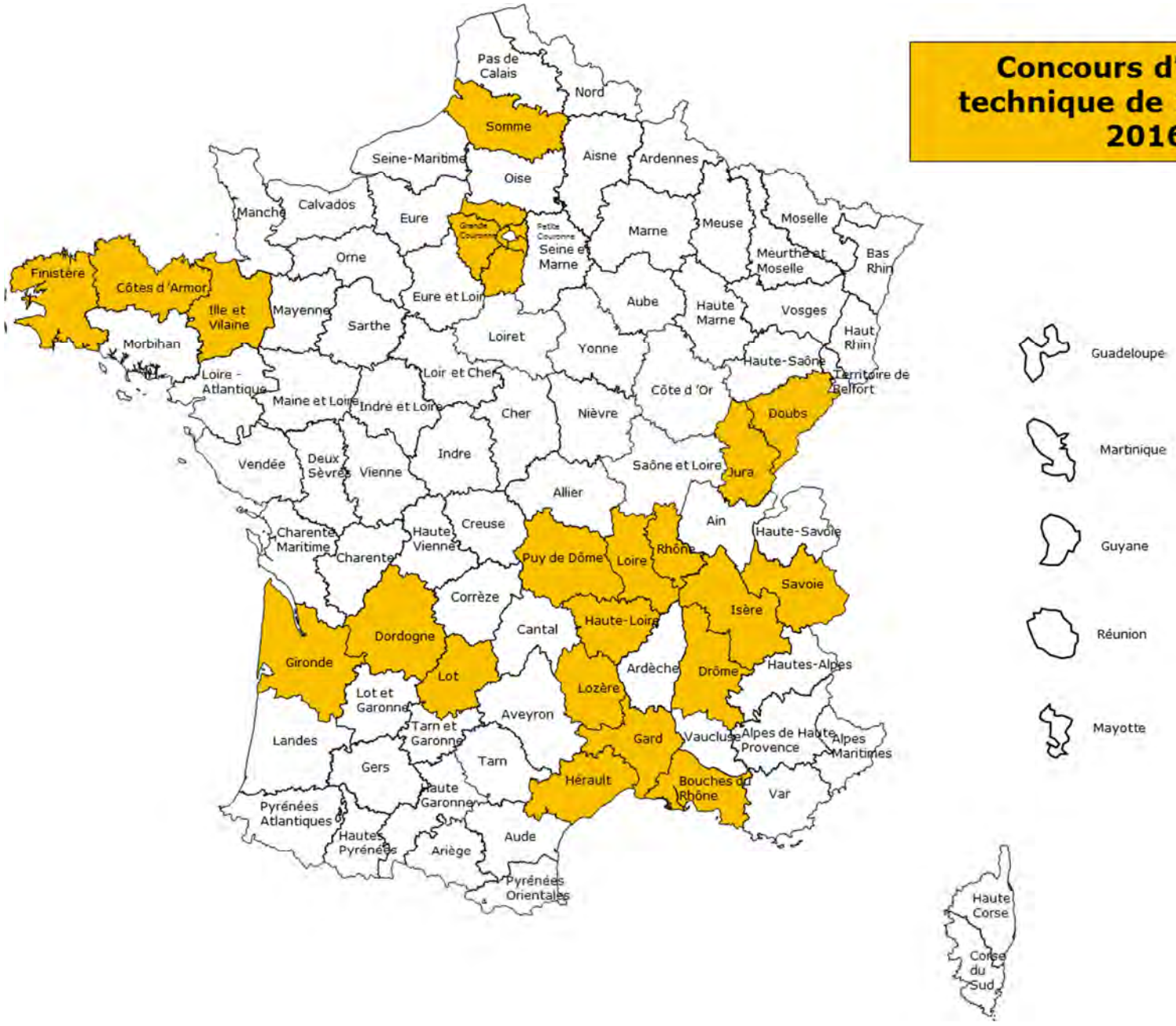
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe 2016



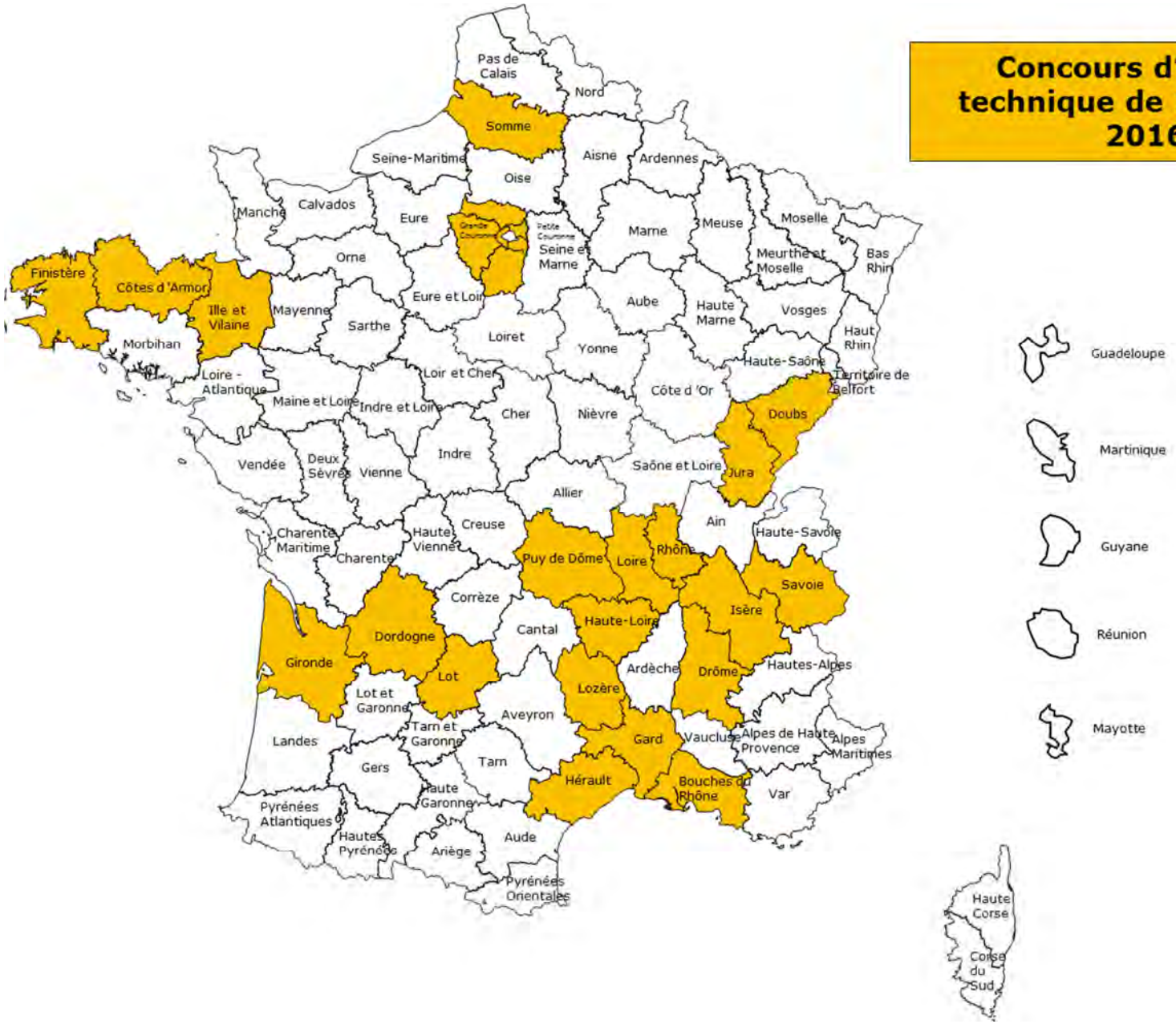
Concours d'adjoint technique de 1ère classe 2014



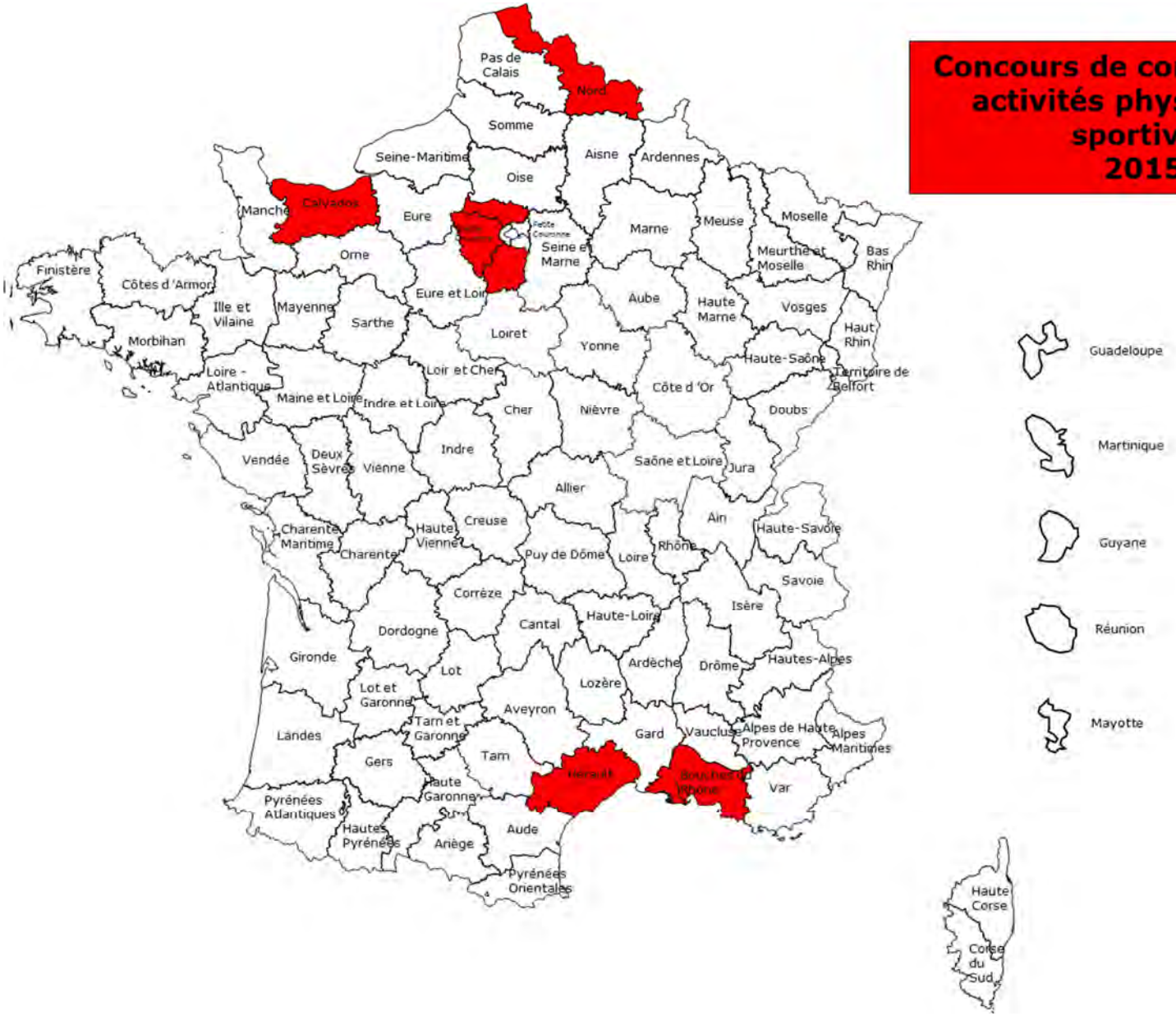
Concours d'adjoint technique de 1ère classe 2016



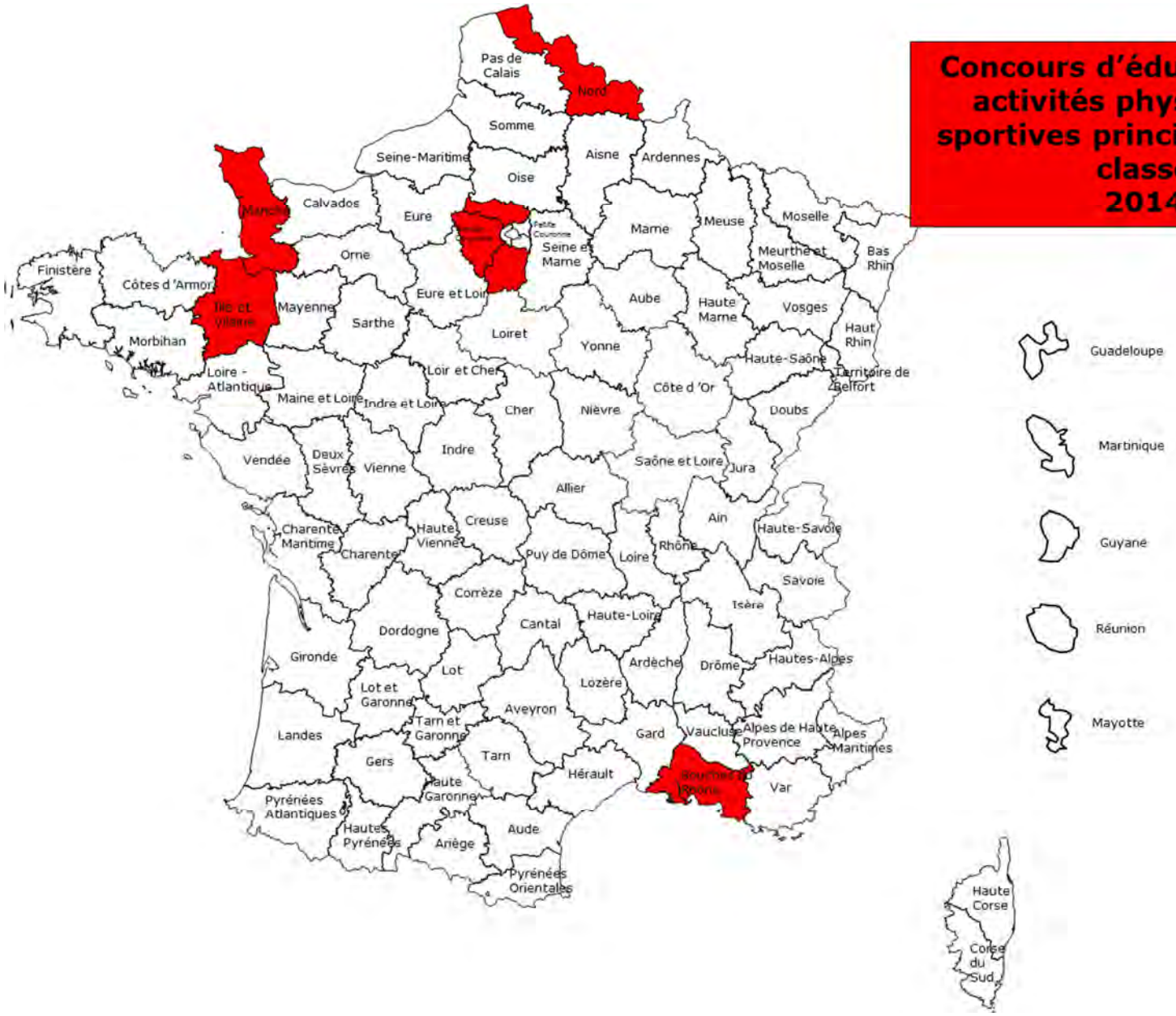
Concours d'adjoint technique de 1ère classe 2016



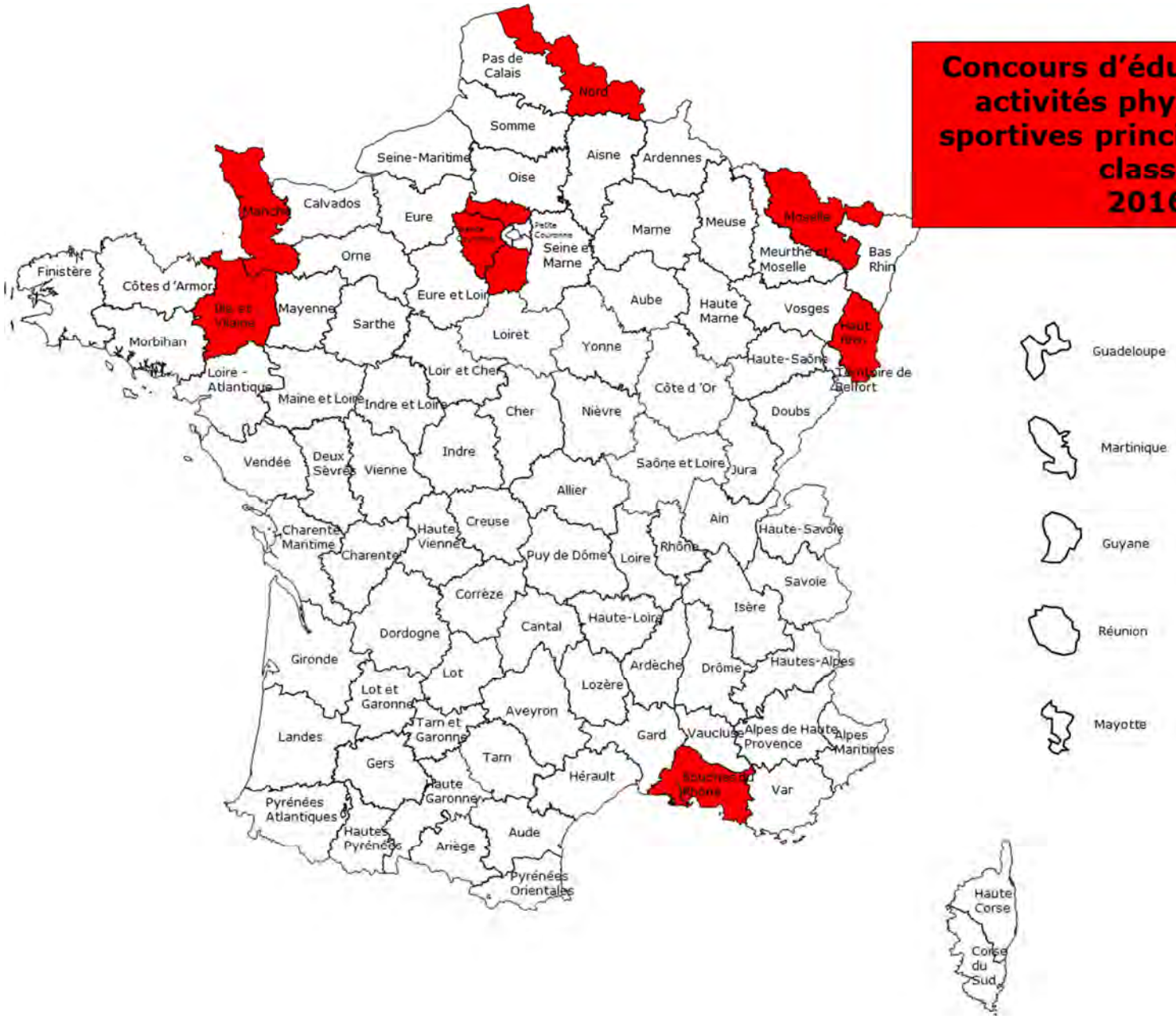
FILIERE SPORTIVE



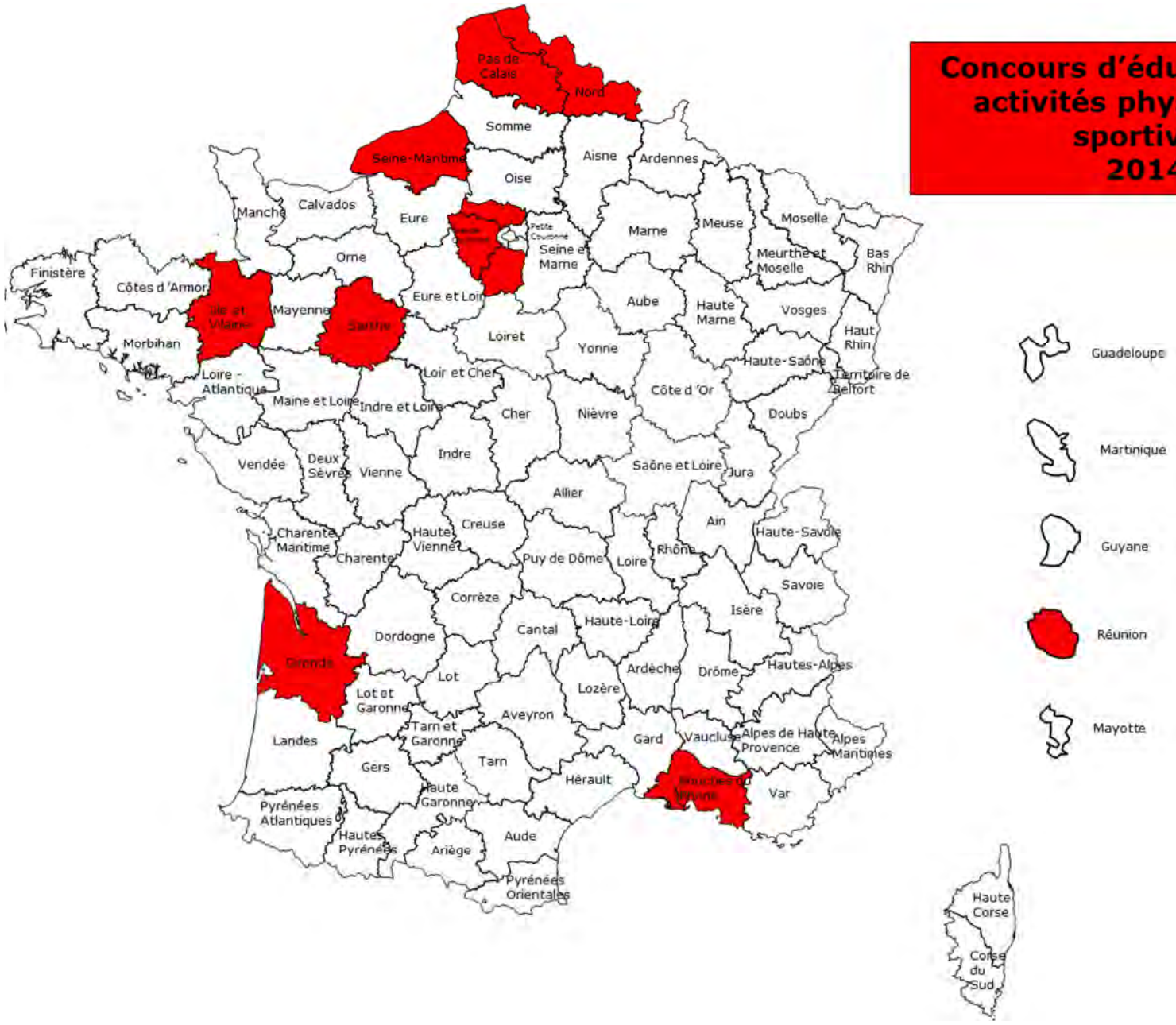
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe 2014



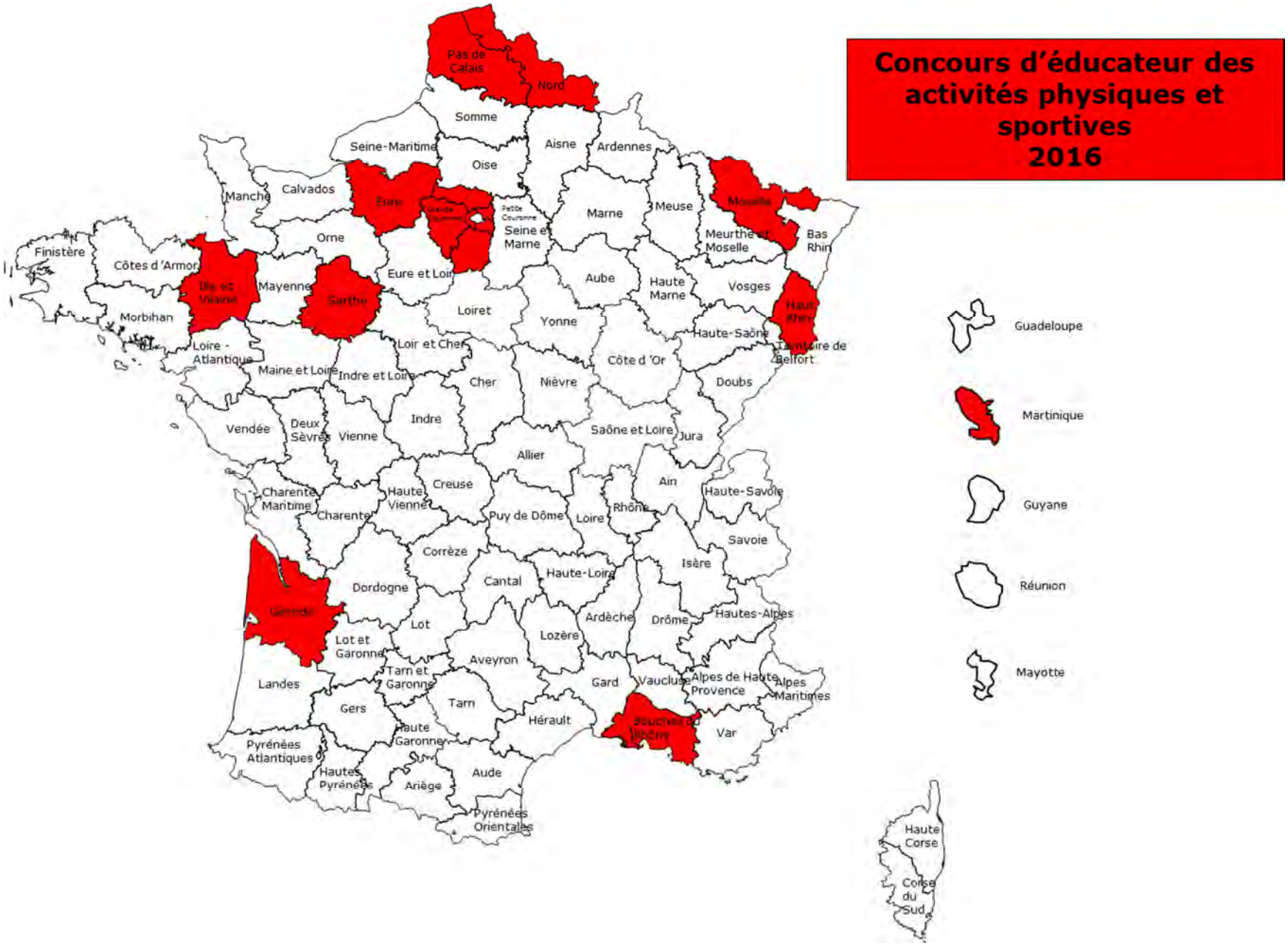
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe 2016



Concours d'éducateur des activités physiques et sportives 2014



Concours d'éducateur des activités physiques et sportives 2016



Bilan des concours organisés en 2013 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
Attaché de conservation du patrimoine	240	3854	2046	447	230	53%	11%
Conseiller Socio-Educatif	163	1411	1140	839	163	81%	14%
Ingénieur	1295	6135	3636	1409	888	59%	24%
Médecin	203	129	111	57	42	86%	38%
Médecin de 2ème classe	67	75	59	55	51	79%	86%
Puéricultrice	184	316	244	143	131	77%	54%
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2eme catégorie	35	70	67	67	31	96%	46%
Professeur d'enseignement artistique	1186	3007	2621	1237	861	87%	33%
Total Cat A	3373	14997	9924	4254	2397	66%	24%
Animateur	1278	7701	5905	2084	1215	77%	21%
Animateur principal de 2e classe	232	1010	746	290	201	74%	27%
Assistant du patrimoine et des bibliothèques	560	7511	4319	1025	533	58%	12%
Assistant conservation principal de 2e classe	481	5242	3082	877	450	59%	15%
Assistant socio-éducatif	512	5515	3944	908	505	72%	13%
Educateur de jeunes enfants	526	2063	1746	698	486	85%	28%
Infirmier	418	832	684	492	342	82%	50%
Rédacteur	4441	59777	38946	7461	4260	65%	11%
Rédacteur principal 2ème classe	1947	15759	7627	2197	1362	48%	18%
Total Cat B	10395	105410	66999	16032	9354	64%	14%

Adjoint administratif de 1ère classe	50	669	484	93	50	72%	10%
Adjoint d'Animation 1ère Classe	939	3125	2347	973	591	75%	25%
Adjoint du patrimoine de 1e classe	484	6686	4521	799	455	68%	10%
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	336	1496	1123	509	267	75%	24%
Agent de Maîtrise	1990	9713	7773	2690	1585	80%	20%
Agent social de 1ère Classe	997	2275	1821	1465	595	80%	33%
ATSEM	298	4860	3618	716	296	74%	8%
ATSEM 1ère classe	1066	18085	14365	3003	964	79%	7%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	1413	6198	5277	1411	1399	85%	27%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	1021	2405	1982	921	979	82%	49%
Gardien de police municipale	67	3125	2136	168	67	68%	3%
Total Cat C	8661	58637	45447	12748	7248	78%	16%
TOTAL CONCOURS 2013	22429	179044	122370	33034	18999	68%	16%

En 2013, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours de rédacteur avec 4441 postes ouverts, le concours d'agent de maîtrise avec 1990 postes ouverts et le concours de rédacteur principal de 2ème classe avec 1947 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui rédacteur avec 59777 inscrits, le concours de rédacteur principal de 2ème classe avec 15 759 inscrits suivi par le concours d'ATSEM avec 18085 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de rédacteur principal (48% de taux de présence) et attaché de conservation du patrimoine (53% de taux de présence).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale (médecin de 2ème classe avec 86% de taux de réussite, Puéricultrice avec 54%). Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois des infirmiers (50%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours de gardien de police municipale (3%) et d'ATSEM (7%). On constate également que la filière culturelle est très sélective. En effet, le taux de réussite est de 11% pour le cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et de 10% pour le cadre d'emplois des adjoints du patrimoine de 1ère classe.

Bilan des concours organisés en 2014 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
	Total	Total	Total	Total		
Attaché territorial	2667	47864	28437	2650	59%	9%
Biologiste	5	15	9	5	60%	56%
Bibliothécaire	193	3408	2154	193	63%	9%
Cadre de santé	100	146	116	78	79%	67%
Infirmier en Soins Généraux	410	857	692	360	81%	52%
Médecin de 2ème classe	18	12	12	5	100%	42%
Puéricultrice cadre de santé	121	197	157	106	80%	68%
Puéricultrice	219	393	332	168	84%	51%
Total Cat A	3733	52892	31909	3565	60%	11%
Assistant socio-éducatif	999	8122	5497	964	68%	18%
Chef de service de police municipale	154	1206	697	114	58%	16%
Educateur de jeunes enfants	704	2228	1895	563	85%	30%
Educateur des activités physiques et sportives	599	4191	2999	594	72%	20%
Educateur des A.P.S. principal de 2ème classe	153	599	375	141	63%	38%
Rédacteur	94	2005	1288	89	64%	7%
Technicien	2348	16707	11858	2095	71%	18%
Technicien principal de 2e classe	1997	10023	6429	1552	64%	24%
Total Cat B	7048	45081	31038	6112	69%	20%
Adjoint administratif de 1e classe	4126	35547	25183	3534	71%	14%
Adjoint Technique de 1ère Classe	4976	8409	6848	2171	81%	32%
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	258	1666	1273	231	76%	18%
Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles 1ère cl.	1533	21913	17141	1527	78%	9%

Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	989	5620	4876	986	87%	20%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	673	1605	1347	655	84%	49%
Gardien de police municipale	385	6847	4661	383	68%	8%
Total Cat C	12940	81607	61329	9487	75%	15%
TOTAL CONCOURS 2013	23721	179580	124276	19164	69%	15%

En 2014, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours d'adjoint technique de 1ère classe avec 4976 postes ouverts, le concours d'adjoint administratif de 1ère classe avec 4126 postes ouverts et le concours d'attaché territorial avec 2667 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui d'Attaché avec 47864 inscrits, le concours d'adjoint administratif de 1ère classe avec 35 547 inscrits suivi par le concours de technicien avec 16 707 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de chef de service de police municipale (58% de taux de présence) et attaché territorial (59% de taux de présence).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale (Puéricultrice cadre de santé avec un taux de réussite de 68% et cadre de santé avec 67%. Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois des auxiliaires de soins de 1ère classe (49%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours de gardien de police municipale (8%) et d'ATSEM (9%). Le concours d'attaché territorial a également une forte sélectivité avec un taux de réussite moyen de 9%.

Bilan des concours organisés en 2015 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
		Total	Total	Total	Total		
Conseiller des activités physiques et sportives	138	1 462	977	234	122	67%	12%
Conseiller Socio-Educatif	173	622	379	231	158	61%	42%
Infirmier en Soins Généraux	446	1 047	776	260	384	74%	49%
Ingénieur	1 541	7 321	4 901	1 811	1 147	67%	23%
Médecin de 2ème classe	438	289	238	130	209	82%	88%
Puéricultrice	172	373	309	309	124	83%	40%
Psychologue	423	1 903	1 310	529	326	69%	25%
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	6	38	20	32	5	53%	25%
Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2eme catégorie	19	114	65	102	16	57%	25%
Sage-Femme	45	64	49	46	38	77%	78%
Total Cat A	3 401	13 233	9 024	3 684	2 529	68%	28%
Animateur	1 137	8 041	6 216	1 851	1 107	77%	18%
Animateur principal de 2e classe	279	910	534	247	171	59%	32%
Assistant médico-technique	22	32	28	28	22	88%	79%
Assistant socio-éducatif	829	7 653	5 272	1 490	820	69%	16%
Educateur de jeunes enfants	663	2 272	1 861	831	556	82%	30%
Moniteur éducateur et intervenant familial	104	254	254	254	104	100%	41%
Rééducateur	89	169	146	146	80	86%	55%
Rédacteur	3 916	62 166	39 246	7 199	3 839	63%	10%

Rédacteur principal 2ème classe	1 470	16 955	8 216	2 355	1 429	48%	17%
Technicien paramédical	31	83	72	46	31	87%	43%
Total Cat B	8 540	98 535	61 845	14 447	8 159	63%	13%
Adjoint d'Animation 1ère Classe	1 382	4 123	2 753	1 673	1 078	67%	39%
Adjoint du patrimoine de 1e classe	488	6 426	4 538	903	432	71%	10%
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	268	1 561	1 063	421	250	68%	24%
Agent de Maîtrise	2 401	12 313	9 730	3 771	2 218	79%	23%
Agent social de 1ère Classe	528	728	597	402	268	82%	45%
ATSEM	2 196	29 987	23 911	7 305	2 171	80%	9%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	1 188	7 461	6 504	6 279	1 188	87%	18%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	907	2 513	1 952	474	885	78%	45%
Total Cat C	9 358	65 112	51 048	21 228	8 490	78%	17%
TOTAL CONCOURS 2015	21 299	176 880	121 917	39 359	19 178	69%	16%

En 2015, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours de rédacteur avec 3916 postes ouverts, le concours d'agent de maîtrise avec 2401 postes ouverts et le concours d'ATSEM avec 2196 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui de rédacteur avec 62166 inscrits, le concours de rédacteur principal de 2ème classe avec 16 955 inscrits suivi par le concours d'ATSEM avec 12 313 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de rédacteur principal de 2ème classe (48% de taux de présence) et les deux concours de directeur d'établissement d'enseignement artistique (53% et 57% de taux de présence).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de médecin de 2ème classe (88%) et de sage-femme (78%).Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois d'Assistant médico technique (79%) et de Rééducateur (55%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours d'ATSEM (9% de taux de réussite), d'adjoint du patrimoine de 1ère classe (10%) et de rédacteur (10%).

Bilan des concours organisés en 2016 (tous types de voies : externe, interne, 3ème voie)

Intitulé du concours organisé par le CDG	Nombre de postes ouverts	Inscrits	Présents	Admissibles	Lauréats	Taux de présence (en %)	Taux de réussite (en %)
		Total	Total	Total	Total		
Attaché territorial	3 050	50 083	28 404	5 558	2 946	57%	10%
Attaché de conservation du patrimoine	197	4 181	2 102	482	197	50%	9%
Cadre de santé	69	94	75	34	51	80%	68%
Infirmier en Soins Généraux	181	615	426	532	174	69%	41%
Médecin de 2ème classe	12	23	21	n.c.	12	91%	57%
Puéricultrice cadre de santé	87	140	126	7	81	90%	64%
Puéricultrice	4	6	4	n.c.	4	67%	100%
Sage-Femme	4	5	5	2	1	100%	20%
Directeur de police municipale	34	218	100	29	14	46%	14%
Total Cat A	3 638	55 365	31 263	6 644	3 480	56%	11%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	366	7 100	3 694	836	358	52%	10%
Assistant de conservation principal de 2ème classe	271	3 243	1 784	532	263	55%	15%
Assistant socio-éducatif	704	5 169	2 933	1 279	686	57%	23%
Educateur de jeunes enfants	512	2 508	2 073	823	479	83%	23%
Educateur des activités physiques et sportives	562	4 049	2 735	941	532	68%	19%
Educateur des A.P.S. principal de 2ème classe	146	801	489	188	133	61%	27%
Technicien	2 283	17 304	12 151	3 767	2 075	70%	17%
Technicien principal de 2e classe	1 590	9 160	5 520	1 973	1 254	60%	23%
Total Cat B	6 434	49 334	31 379	10 339	5 780	64%	18%
Adjoint administratif de 1e classe	981	11 479	7 561	1 853	981	66%	13%
Adjoint administratif principal de 2e classe	1 069	14 584	9 743	1 948	1 041	67%	11%

Adjoint du patrimoine de 1e classe	16	29	nc	2	2		
Adjoint Technique de 1ère Classe	2 186	6 003	4 625	2 451	1 586	77%	34%
Adjoint Technique de 2ème classe	1 155	3 684	2 716	1 221	766	74%	28%
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ere classe	426	8 832	6 439	902	426	73%	7%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	690	3 349	3 101	2 079	680	93%	22%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	310	1 124	855	303	302	76%	35%
Auxiliaire de soins principal de 2ème class	245	705	521	676	232	74%	45%
Gardien de police municipale	184	4 652	2 655	409	184	57%	7%
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème cl.	108	649	439	649	108	68%	25%
ATSEM principal 2ème classe	135	2 396	1 819	342	135	76%	7%
Garde champêtre chef	15	86	59	21	2	69%	3%
Gardien-Brigadier	89	3 042	1 738	195	85	57%	5%
Total Cat C	6 833	49 084	35 040	10 759	5 784	71%	17%
TOTAL CONCOURS 2015	16 905	153 783	97 682	27 742	15 044	64%	15%

En 2016, les concours ayant le plus de postes ouverts au concours sont les concours d'attaché territorial avec 3050 postes ouverts, le technicien avec 2283 postes ouverts et le concours d'adjoint technique de 1ère classe avec 2186 postes ouverts au concours.

On remarque que le concours qui comprend le plus d'inscrits est celui d'attaché avec 50083 inscrits, le concours de technicien avec 17 304 inscrits suivi par le concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe avec 14584 inscrits.

Les taux d'absentéisme sont particulièrement élevés pour les concours de directeur de police municipale (46% de taux de présence), le concours d'attaché de conservation du patrimoine (50%) et assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (52%).

Les taux de réussite sont les plus élevés pour les cadres d'emplois de Puéricultrice (100%), de cadre de santé (68%) et de puéricultrice cadre de santé (64%). Le taux de réussite est également élevé pour le cadre d'emplois d'auxiliaire de soins de 1ère classe (45%). En revanche, les concours les plus sélectifs sont les concours de Garde champêtre chef (3%), de gardien-brigadier (5%) et d'ATSEM principal de 2ème classe (7%)

Taux de féminisation des concours organisés en 2016

Types de concours	Nb de postes	Part des femmes inscrites	Part des femmes Présentes	Part des femmes admissibles	Part des femmes lauréates
Attaché territorial	3 050	66,5%	66,8%	69,7%	68,6%
Attaché de conservation du patrimoine	197	77,6%	78,2%	82,8%	87,3%
Cadre de santé	69	89,4%	88,0%	91,2%	92,2%
Infirmier en Soins Généraux	181	93,7%	93,4%	93,4%	93,1%
Médecin de 2ème classe	12	100,0%	100,0%	n.c.	100,0%
Puéricultrice cadre de santé	87	98,6%	99,2%	100,0%	97,5%
Puéricultrice	4	83,3%	75,0%	n.c.	75,0%
Sage-Femme	4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Directeur de police municipale	34	27,5%	24,0%	31,0%	28,6%
Total Cat A	3 706	67,4%	66,6%	72,0%	71,5%
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	366	80,6%	80,4%	82,5%	83,5%
Assistant de conservation principal de 2ème classe	271	81,0%	81,4%	83,6%	85,9%
Assistant socio-éducatif	704	94,5%	89,6%	95,4%	94,5%
Educateur de jeunes enfants	512	97,6%	97,8%	97,3%	97,7%
Educateur des activités physiques et sportives	562	30,2%	30,3%	32,4%	33,1%
Educateur des A.P.S. principal de 2ème classe	146	31,3%	31,1%	37,2%	33,1%
Technicien	2 283	22,2%	20,4%	26,3%	26,7%
Technicien principal de 2e classe	1 590	27,7%	27,2%	30,9%	30,5%
Total Cat B	6 434	47,7%	44,7%	49,6%	48,4%
Adjoint administratif de 1e classe	981	87,6%	78,6%	86,8%	87,5%

Adjoint administratif principal de 2e classe	1 069	80,1%	69,3%	62,6%	61,9%
Adjoint du patrimoine de 1e classe	16	62,1%		100,0%	100,0%
Adjoint Technique de 1ère Classe	2 186	25,2%	23,1%	21,5%	20,7%
Adjoint Technique de 2ème classe	1 155	28,6%	24,9%	22,9%	22,7%
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ere classe	426	91,1%	91,5%	95,0%	95,1%
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	690	99,0%	99,1%	99,4%	99,0%
Auxiliaire de soins de 1ere classe	310	93,1%	92,9%	90,1%	90,4%
Auxiliaire de soins principal de 2ème class	245	91,2%	73,9%	76,5%	61,6%
Gardien de police municipale	184	36,0%	37,4%	42,1%	35,9%
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe	108	98,9%	98,9%	98,9%	99,1%
ATSEM principal 2ème classe	135	99,3%	99,6%	100,0%	100,0%
Garde champêtre chef	15	33,7%	40,7%	47,6%	50,0%
Gardien-Brigadier	89	34,9%	36,5%	53,3%	54,1%
Total Cat C	6 833	74,8%	69,1%	63,5%	58,0%
TOTAL CONCOURS 2015	16 973	63,5%	60,5%	60,4%	57,5%

On constate que les femmes sont très majoritaires à s'inscrire aux concours de médecin (100%), Puéricultrice cadre de santé (98,6%) d'ATSEM (99,3%) et d'auxiliaire de puériculture de 1ère classe. On constate globalement qu'elles sont majoritaires dans la filière médico-sociale et administrative. Cependant, elles sont minoritaires sur les cadres d'emplois des filières technique et sportive. Elles représentent 22,2 des inscrites au concours de technicien et 30,2% des inscrits au concours d'éducateur des activités physiques et sportives.

Part des recrutements directs en catégorie C en 2016

Intitulé du grade ouvert au recrutement direct en 2016 (article 38 de la loi du 26 janvier 1984)	Nombre de recrutements directs	
Catégorie C	Ensemble	Variation p/r à 2015
Adjoint technique de 2eme classe	9 877	10%
Adjoint administratif de 2eme classe	3 189	-4%
Adjoint d'animation de 2eme classe	2 773	38%
Agent social de 2eme classe	1 273	31%
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2eme classe	967	-29%
Adjoint du patrimoine de 2eme classe	333	-7%
Ensemble	18 412	8%

Evolutions des données concours entre 2010 et 2016 (concours A+ organisés par le CNFPT compris)

Données comparatives des concours territoriaux organisés de 2010 à 2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution entre 2014 et 2016
Nombre de concours organisés	42	33	32	32	27	28	33	22,2%
Nombre de postes ouverts	22 003	22 559	23 382	22 086	24 492	21 411	16 973	-30,7%
Nombre de candidats inscrits	155 000	188 069	178 593	180 909	181 658	179 331	154 937	-14,7%
Nombre de présents	113 000	131 333	128 840	123 238	125 135	123 247	98 314	-21,4%
Nombre de lauréats	18 698	19 451	19 134	18 829	18 998	19 274	15 109	-20,5%

Depuis le transfert du CNFPT vers les CDG, l'organisation des concours a été rationalisée et une trentaine de concours a lieu chaque année. On constate cependant que le nombre de postes ouverts au concours est en nette diminution depuis 2010. En effet, les postes ouverts étaient au nombre de 22 003 en 2010 et de 16 973 en 2016. Bien que le nombre de candidats à tendance à s'accroitre ou a conserver sa stabilité, le nombre de candidats présents aux épreuves diminue de manière considérable. Le taux de présence était de 68% pour les concours organisés en 2013, de 69% en 2014 et 2015 mais retombe à 64% en 2016.

B) Organisation des examens professionnels

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2013

En 2013, 13 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (2 en catégorie A, 8 en catégorie B et 3 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché principal	8
	B	Rédacteur principal de 1ère classe	10
	B	Rédacteur principal de 2ème classe	14
	C	Adjoint administratif de 1ère classe	41
Technique	B	Technicien principal de 1ère classe	25
	B	Technicien principal de 2ème classe	26
	C	Agent de maîtrise	20
	C	Adjoint technique de 1ère classe	3
Médico-sociale	A	Biologiste, Vétérinaire, pharmacien de classe exceptionnelle	2
Sécurité	B	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	1
	B	Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	3
Sportive	B	Educateur des APS principal de 1ère classe	5

	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		4

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2014

En 2014, 21 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (5 en catégorie A, 11 en catégorie B et 5 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe		8
	B	Rédacteur principal de 2ème classe		16
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		2
Animation	B	Animateur principal de 1ère classe		2
	B	Animateur principal de 2ème classe		19
	C	Adjoint d'animation de 1ère classe		22
Culturelle	B	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe		2
	B	Assistant de conservation principal de 2ème classe		6
	B	Assistant de conservation principal de 1ère classe		5
	C	Adjoint du patrimoine		14

		de 1ère classe		
Technique	A	Ingénieur		9
	C	Adjoint technique de 1ère classe		62
Médico-sociale	A	Puéricultrice cadre de santé		6
	B	Moniteur éducateur et intervenant familial		1
	C	Agent social de 1ère classe		22
Sécurité	A	Directeur de police municipale		1
	B	Chef de service de police municipale		2
Sportive	A	Conseiller des APS principal de 2ème classe		1
	A	Conseiller principal des APS		3
	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		2
	B	Educateur des APS		2

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2015

En 2015, 9 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (1 en catégorie A, 4 en catégorie B et 4 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	A	Attaché principal		10

	C	Adjoint administratif de 1ère classe		46
	C	Adjoint d'animation de 1ère classe		1
Technique	B	Technicien principal de 1ère classe		22
	B	Technicien principal de 2ème classe		24
	C	Adjoint technique de 1ère classe		3
	C	Agent de maîtrise		23
Sportive	B	Educateur des APS principal de 1ère classe		4
	B	Educateur des APS principal de 2ème classe		6

Nombre de CDG organisateurs des examens professionnels en 2016

En 2016, 25 types d'examens professionnels ont été organisés par les Centres de Gestion, toutes catégories confondues (3 en catégorie A, 10 en catégorie B et 11 en catégorie C).

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois		Nombre de CDG organisateurs
Administrative	B	Rédacteur principal de 1ère classe		20
	B	Rédacteur principal de 2ème classe		32
	C	Adjoint administratif de 1ère classe		1
Animation	B	Animateur principal		10

		de 1ère classe	
	B	Animateur principal de 2ème classe	15
	C	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	9
	C	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	11
	C	Adjoint d'animation	1
Culturelle	A	Professeur d'enseignement artistique	1
	B	Assistant de conservation principal de 1ère classe	6
	B	Assistant de conservation principal de 2ème classe	5
	C	Adjoint du patrimoine de 1ère classe	9
	C	Adjoint du patrimoine de 2ème classe	7
Technique	A	Ingénieur	9
	C	Adjoint technique de 1ère classe	38
	C	Adjoint technique de 2ème classe	28
	C	Agent de maîtrise	1
Médico-sociale	A	Puéricultrice cadre supérieur de santé	5
	B	Moniteur éducateur et intervenant familial	2
	C	Agent social principal de 1ère classe	7
	C	Agent social principal de 2ème classe	7

	C	Agent social	3
Sécurité	B	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	2
	B	Chef de service de police municipale principal de 2ème classe	2
Sportive	B	Educateur des APS principal de 1ère classe	1

C) Le recensement des besoins

L'article 43 de la loi°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que le nombre de postes ouverts à un concours tient compte notamment des besoins prévisionnels recensés par les collectivités et établissements publics.

Ainsi, les Centres de Gestion formalisent ce recensement auprès des collectivités et établissements afin de définir le nombre de postes à prévoir.

Ce recensement peut se formaliser de plusieurs manières:

- Les Centres adressent aux collectivités et établissements de leur ressort un questionnaire en format papier ou en format dématérialisé accompagné d'une notice technique. Le questionnaire se matérialise par des tableaux à compléter, des fiches ou des formulaires.

- L'enquête peut être envoyée par mail ou être disponible au téléchargement directement sur le site internet du Centre de Gestion

- Le recensement des postes auprès des collectivités peut être réalisé via les logiciels des CDG. Par exemple, avec l'outil Agirhe, les collectivités déclarent leurs besoins directement sur la plateforme.

- Des réunions préparatoires sont organisées entre les Centres de Gestion d'une même coopération régionale ou Interrégion.

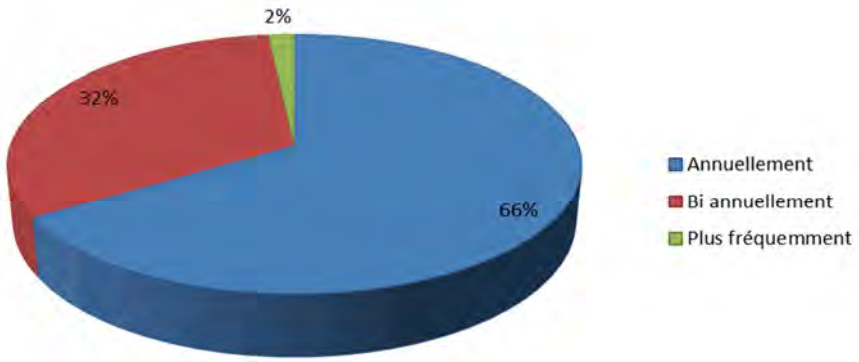
S'agissant de la fréquence des recensements effectués par les Centres de Gestion auprès des collectivités, deux tiers des Centres réalisent ce recensement annuellement, généralement au 1er ou 3ème trimestre.

Dans la très grande majorité des cas, si le recensement n'a pas lieu une fois par an, il a au moins lieu deux fois par an (32%). On constate une nette augmentation des recensements effectués bi annuellement. En effet, en 2005, les recensements biannuels étaient mis en œuvre dans seulement 10% des CDG. Ce chiffre était de 27% en 2013. Cette évolution s'explique par le renforcement des procédures d'harmonisation depuis plusieurs années.

Une très faible minorité de Centres (2%) réalisent plusieurs recensements par an. En effet, il peut y avoir de 6 à 8 recensements par an dans les départements les plus pourvoyeurs d'emplois.

A quelle fréquence sollicitez-vous les collectivités et établissements pour recenser leurs besoins en termes d'organisation de concours

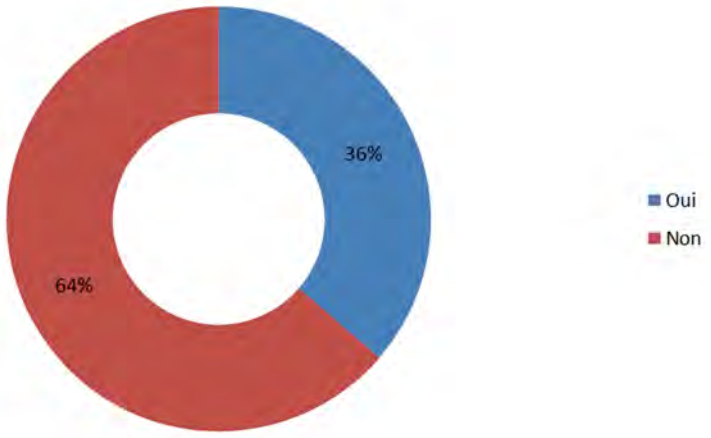
59 CDG répondants



La grande majorité des CDG sollicite l'ensemble des collectivités et établissements non affiliés dans leur démarche de recensement des besoins. Seuls 5% des 59 CDG ayant répondu à la question attendent que les collectivités non affiliées leur adresse directement le nombre de postes nécessaires au recrutement qu'elles envisagent. On note une démarche plutôt volontariste des Centres pour réaliser un recensement efficace et pour répondre au mieux aux besoins des collectivités.

Procédez-vous à une comparaison des nominations effectivement réalisées par les collectivités et établissements avec leurs besoins exprimés préalablement lors des recensements?

55 CDG répondants



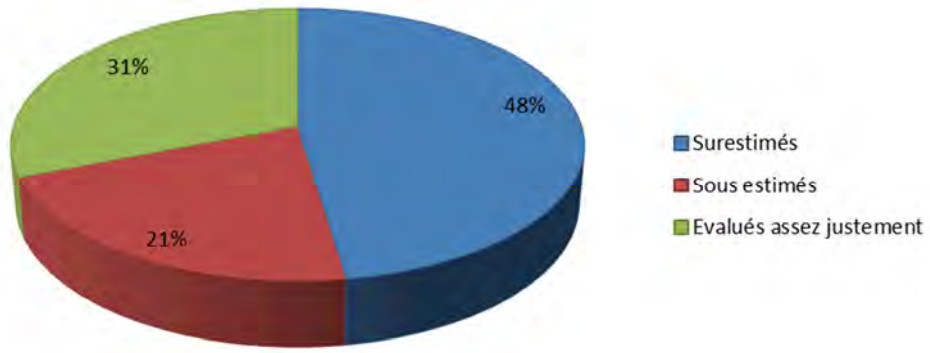
Seuls 36% des CDG ayant répondu à la question comparent les nominations réalisées avec les besoins exprimés préalablement. Cette technique permet d'affiner le nombre de postes ouverts aux sessions suivantes. Ce taux est en net recul par rapport à 2013 où plus de 72% es CDG déclaraient procéder à cette comparaison.

En dépit des relances dans les recensements, les besoins de recrutement des collectivités ne sont pas toujours clairement identifiés. En effet, ces dernières peuvent sous-estimer ou surestimer leurs besoins de recrutement. Sur les 42 CDG répondants, près de la moitié (48%) estiment que les recensements sont surestimés. Un peu moins d'un tiers des CDG estiment que l'évaluation est assez juste. Ce taux a largement diminué depuis 2013. En effet, à cette période 49% des CDG déclaraient que les besoins de recrutement étaient justement évalués.

Cette évaluation s'explique par le faible taux de recrutement des collectivités ces dernières années. Malgré un fort besoin de développement des collectivités en raison de la réforme territoriale, celles-ci n'on plus les moyens de recruter. Ainsi, elles déclarent des postes au Centres de gestion mais ne recrutent pas par la suite faute de moyens suffisants.

L'évaluation par les CDG des besoins exprimés par les collectivités lors des recensements

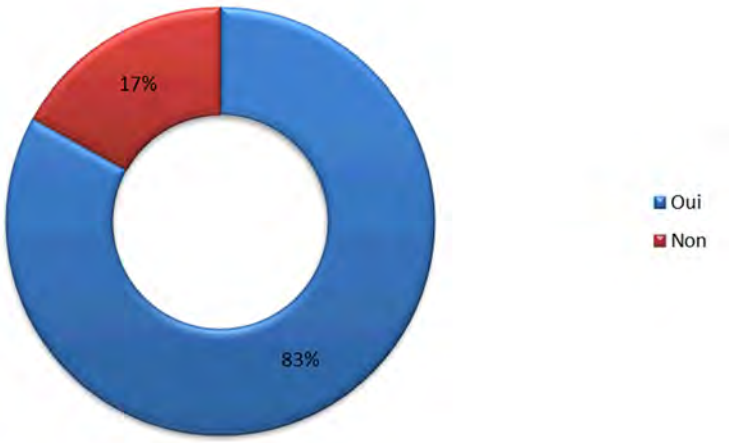
42 CDG répondants



Pour 83% des Centres de Gestion, l'évaluation des besoins des collectivités et établissements en terme de concours s'effectue en coordination avec d'autres CDG régionaux ou interrégionaux. On constate que la coopération inter-Centres tend à se développer ces dernières années. En effet, lors de l'enquête de 2013, 75% des Centres de Gestion avaient déclaré travailler en coordination sur l'évaluation des besoins.

L'évaluation des besoins des collectivités en terme de concours s'effectue t'elle en coordination avec d'autres CDG régionaux ou interrégionaux?

59 CDG répondants



D) La publicité des concours

La plupart des Centres de Gestion diffusent le calendrier des concours sur l'espace public du site internet (98,3%). Pa ailleurs, l'affichage en version papier dans les locaux du CDH tend à diminuer. En effet, en 2013, la proportion de Centres affichant le calendrier des concours dans les locaux était de 75%. Ce taux atteint désormais 62,71%.

Cependant, on constate que la diffusion nationale reste assez limitée puisque seulement 13,55% des Centres transfèrent ces informations sur le site de la FNCDG alors que cette proportion était de 20% en 2012.

Les Centres de Gestion privilégient également l'envoi direct aux collectivités et établissements (45,76%).

Outre l'affichage du calendrier sur le site internet, dans les locaux et l'envoi à l'ensemble des collectivités, les Centres évoquent d'autres moyens de diffusion:

- La distribution des calendriers au public lors de forums ou de manifestations auxquelles participent les CDG et dans les universités
- Une information régulière des concours via la lettre d'information mensuelle du CDG
- Une transmission systématique par mails aux demandeurs d'emploi

Depuis le transfert des concours du CNFPT au 1er janvier 2010, les Centres de Gestion élaborent et adoptent un calendrier prévisionnel pluriannuel de dates nationales pour l'ensemble des concours organisés. Jusqu'au transfert de

compétences, le calendrier national ne portait que sur quelques cadres d'emplois comme rédacteur, technicien supérieur, gardien de police…

Le calendrier des dates nationales est élaboré à partir de principes relatifs à la périodicité optimale des concours, définis à partir de nombreux paramètres :

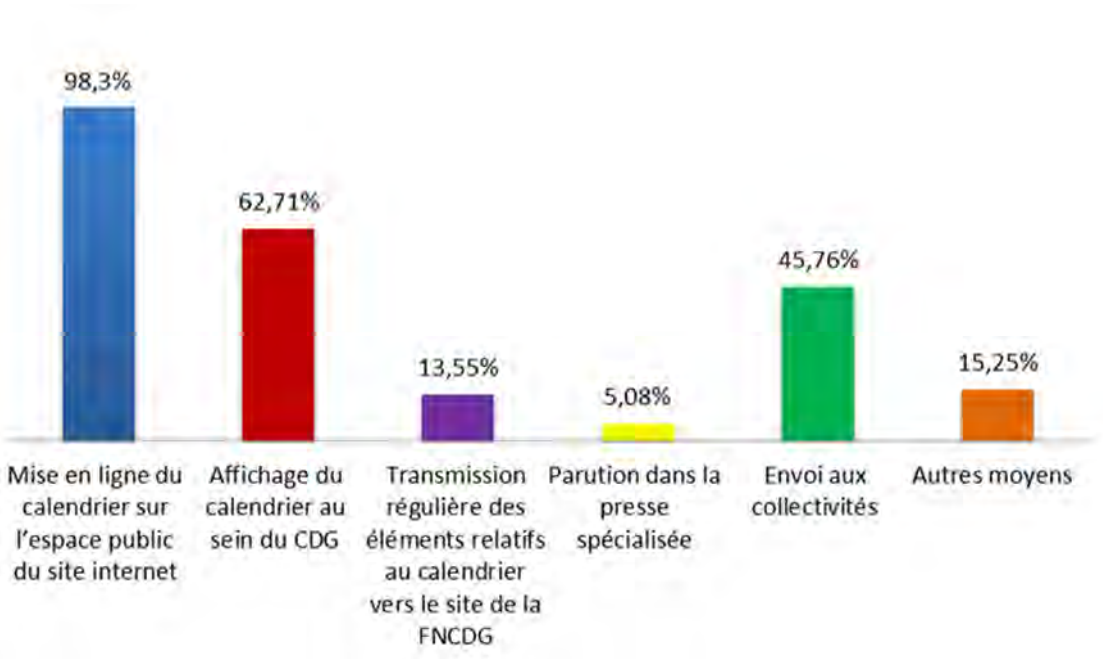
- besoins de recrutement exprimés par les collectivités au travers des recensements antérieurs
- écoulement des listes d'aptitude
- effectifs de candidats
- taux de réussite constatés et nominations prononcées
- complexité du concours liée à la multiplicité des sujets
- moyens des différents CDG
- maîtrise des coûts financiers
- recherche d'une unicité nationale
- pratiques antérieures du CNFPT en termes de périodicité
- formations de préparation aux concours et examens du CNFPT.

Les dates définies se fondent également sur les principes de subsidiarité mais aussi de mutualisation, de coopération Centres de Gestion, de rationalisation et de recherche d'économies d'échelle, dans le respect de l'autonomie de chaque établissement.

Le calendrier des dates nationales, mis en pratique par l'ensemble des Centres, fait l'objet d'une diffusion aux Pouvoirs Publics et est mis en ligne sur différents sites de Centres de Gestion et celui de la Fédération.

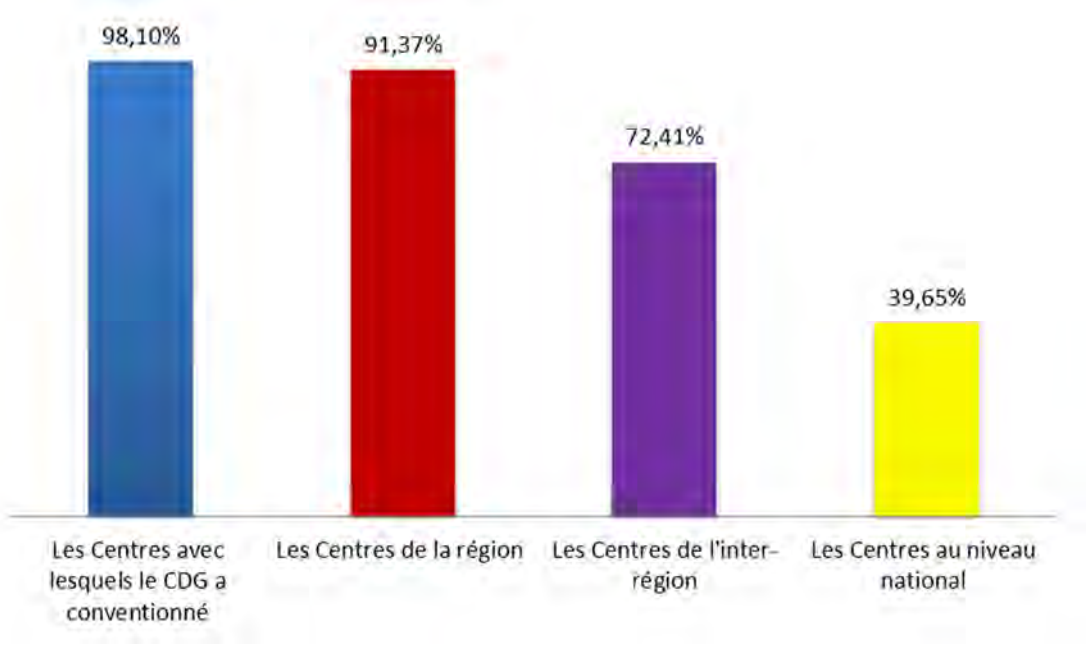
Moyens utilisés par les CDG pour diffuser les calendriers des concours et examens

59 CDG répondants



Le Calendrier fait-il apparaitre les dates des concours organisés par d'autres CDG ?

58 CDG répondants



Depuis plusieurs années, la diffusion de calendriers régionaux et/ou interrégionaux se développe. En effet, plus de 91% des Centres de Gestion diffusent aux collectivités et aux candidats un calendrier régional et inter-régional (72,41%).

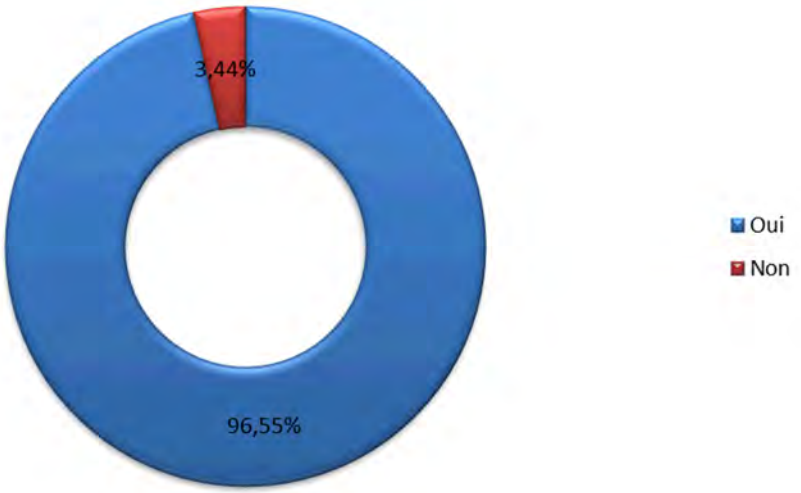
On note que la quasi-totalité des Centres de Gestion diffuse également les dates d'organisation des concours des Centres avec lesquels ils conventionnent. Plus minoritairement, certains calendriers font apparaitre les dates d'organisation au niveau national.

E) Les modalités d'inscription et préparation au concours

Alors qu'en 2005, la pré-inscription en ligne n'était proposée que par la moitié des Centres, cette modalité est aujourd'hui généralisée puisqu'elle est proposée par 96,55% des établissements.

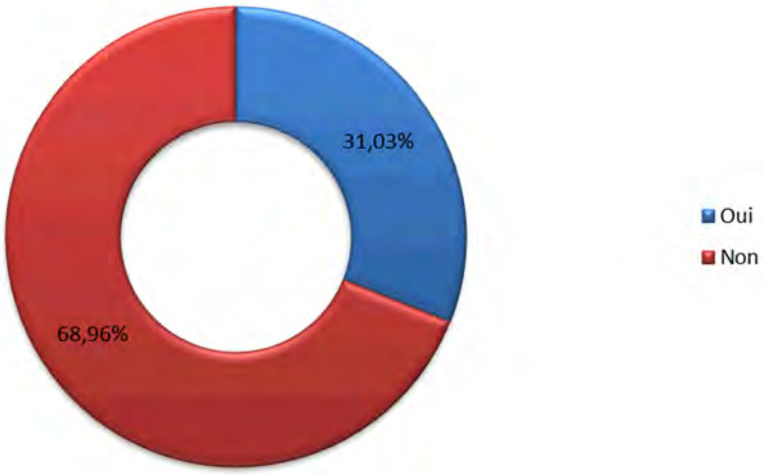
Les candidats peuvent-ils se préinscrire en ligne?

58 CDG répondants



Pour bénéficier du service concours, les candidats participent-ils financièrement à certains frais?

58 CDG répondants



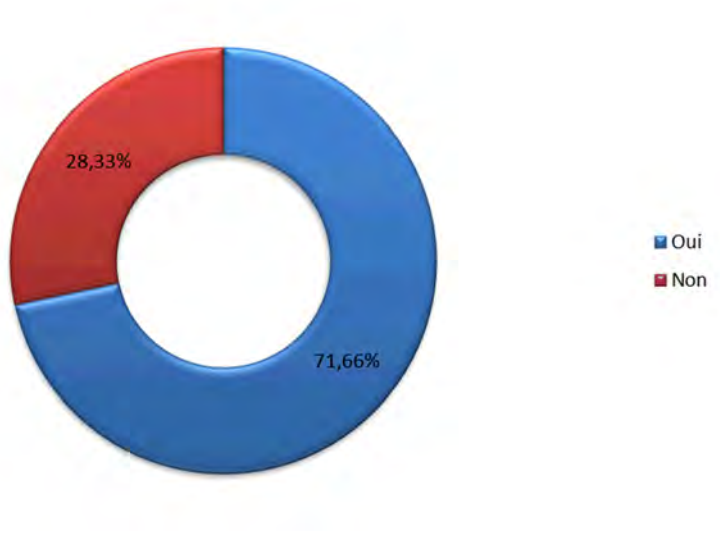
L'instauration des frais de dossier répond souvent au problème de l'absentéisme aux épreuves de concours. En effet, de nombreux Centres constatent une discordance importante existant entre le nombre de candidats inscrits aux concours et ceux effectivement présents aux épreuves (par exemple, pour le concours d'attaché organisé en 2016, le taux de présence a atteint moins de 57% des inscrits).

Cet absentéisme génère pour les organisateurs de concours des coûts financiers importants (rémunération des surveillants et jurys, location de salles, fournitures…), si bien que plusieurs établissements ont souhaité rationaliser ces dépenses en instaurant une contribution financière à la charge des candidats.

Ainsi, presque un tiers des Centres (31,03%) a instauré des frais de dossiers aux concours. Toutefois, le montant de ces frais reste modéré : en moyenne 7,20€, le maximum étant de 15 €. On remarque que le taux de CDG ayant instaurés une participation financière est en nette diminution. En effet, en 2013, près de 58% des CDG déclaraient avoir instauré une participation financière des candidats.

Pour la préparation des concours ou des examens, proposez-vous des annales aux candidats?

59 CDG répondants



Si quasiment les ¾ des Centres de Gestion proposent des annales aux candidats pour préparer les épreuves de concours et examens professionnels, seul un peu plus de 10% des CDG proposent aux candidats de les acheter, les prix étant fixés par les éditions de la Documentation Française.

F) Le coût des concours

Entre 2008 et 2011, le coût de l'organisation des concours a présenté une progression très importante puisqu'elle a été de 70% pour les Centres de Gestion

Cette charge a été appelée à augmenter fortement sous l'effet :

- Des nouvelles opérations issues du transfert des concours organisés par le CNFPT et des différentes réformes intervenues (exemple du NES)
- du nombre de candidats de plus en plus important à proportion des postes offerts
- avec des exigences et normes d'organisation toujours plus onéreuses.

Dépenses réelles de fonctionnement moyennes par CDG pour l'organisation des concours et examens en 2013 et 2014

30 CDG répondants

DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	2013	2014
Charges à caractère général	118 965,00 €	113 647,00 €
61-321 locations immobilières	20 810,00 €	20 699,00 €
61-35 locations mobilières	7 222,00 €	7 381,00 €
62-31 annonces et insertions	3 854,00 €	1 306,00 €
62-361 impressions (dossiers, copies, plaquettes d'informations, sujets, annales)	2 173,00 €	2 247,00 €
62-5111 voyages et déplacements-personnel administratif	2 082,00 €	1 600,00 €
62-518 autres frais de déplacement membres du jury et concours (hébergement et repas)	7 970,00 €	6 107,00 €
62-571 restauration	5 101,00 €	4 947,00 €
62-61 frais d'affranchissement	5 893,00 €	5 647,00 €
62-62 frais de télécommunication	1 003,00 €	1 612,00 €
60-651 fourniture de bureau	1 605,00 €	1 698,00 €
61-1 sous-traitance	7 381,00 €	6 560,00 €
62-22 indemnités de jury	51 181,00 €	50 417,00 €
autres charges à caractère général	2 690,00 €	3 426,00 €
Charges de personnel	241 526,00 €	215 345,00 €
64-1 personnel affecté aux concours	128 847,00 €	118 915,00 €
60-042 indemnités de jury (élaboration, déroulement et correction des épreuves, réunions de cadrage)	67 363,00 €	54 293,00 €
64-61 charges patronales	32 124,00 €	33 618,00 €
autres charges de personnel	13 192,00 €	8 519,00 €
Autres charges	60 725,00 €	68 002,00 €
61-6 assurances	1 525,00 €	1 829,00 €
61-81 conventionnements avec d'autres Centres de gestio	37 978,00 €	45 181,00 €
62-27 frais d'actes et de contentieux		
62-264 honoraires médicaux	188,00 €	87,00 €
62-37 droit de copie	703,00 €	347,00 €
62-83 entretien des locaux	11 631,00 €	10 100,00 €
autres charges	8 700,00 €	10 458,00 €
Total	421 216,00 €	396 994,00 €

Dépenses réelles de fonctionnement moyennes par CDG pour l'organisation des concours et examens en 2015 et 2016

30 CDG répondants

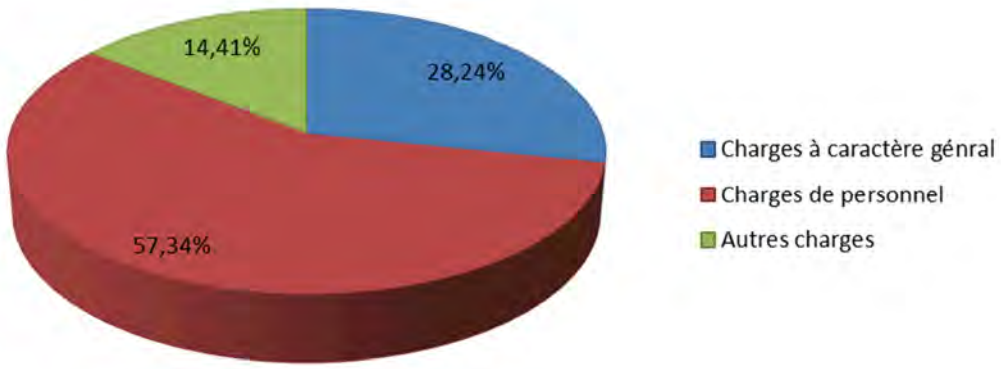
DEPENSES REELLES DE FONCTIONNEMENT	2015	2016
Charges à caractère général	101 072,00 €	100 098,00 €
61-321 locations immobilières	20 270,00 €	18 886,00 €
61-35 locations mobilières	7 196,00 €	7 142,00 €
62-31 annonces et insertions	2 036,00 €	1 975,00 €
62-361 impressions (dossiers, copies, plaquettes d'informations, sujets, annales)	1 971,00 €	1 955,00 €
62-5111 voyages et déplacements-personnel administratif	1 783,00 €	1 715,00 €
62-518 autres frais de déplacement membres du jury et concours (hébergement et repas)	6 592,00 €	6 243,00 €
62-571 restauration	4 362,00 €	3 874,00 €
62-61 frais d'affranchissement	5 418,00 €	5 281,00 €
62-62 frais de télécommunication	1 754,00 €	2 098,00 €
60-651 fourniture de bureau	1 714,00 €	1 778,00 €
61-1 sous-traitance	5 281,00 €	10 255,00 €
62-22 indemnités de jury	40 612,00 €	32 560,00 €
autres charges à caractère général	2 083,00 €	6 336,00 €
Charges de personnel	195 996,00 €	208 957,00 €
64-1 personnel affecté aux concours	101 355,00 €	124 492,00 €
60-042 indemnités de jury (élaboration, déroulement et correction des épreuves, réunions de cadrage)	47 869,00 €	41 583,00 €
64-61 charges patronales	29 412,00 €	26 361,00 €
autres charges de personnel	17 360,00 €	16 521,00 €
Autres charges	92 415,00 €	101 884,00 €
61-6 assurances	2 230,00 €	2 470,00 €
61-81 conventionnements avec d'autres Centres de gestio	77 415,00 €	83 866,00 €
62-27 frais d'actes et de contentieux		
62-264 honoraires médicaux	146,00 €	167,00 €
62-37 droit de copie	762,00 €	710,00 €
62-83 entretien des locaux	6 126,00 €	6 307,00 €
autres charges	5 736,00 €	8 364,00 €
Total	389 483,00 €	410 939,00 €

À la lecture des tableaux, on constate que les charges à caractère général ont plutôt tendance à diminuer sur la période 2013-2016. En effet, elles passent en moyenne de 118 965 euros en 2013 à 100 098 euros en 2016. Les parts les plus importantes dans ces charges sont les indemnités de jury et les locations immobilières qui ont toutes les deux connue une diminution.

Parallèlement, les charges à caractère personnel ont également diminué en moyenne de plus de 30 000 euros sur la même période. Plus de la moitié des charges de personnel concernent la rémunération du personnel affecté aux concours. Si ces charges semblent se stabiliser, elles avaient connu une forte augmentation après 2008 du fait du renforcement des services concours après le transfert des concours de catégorie par le CNFPT. Cette augmentation était de +55,40% sur la période 2008-2011.

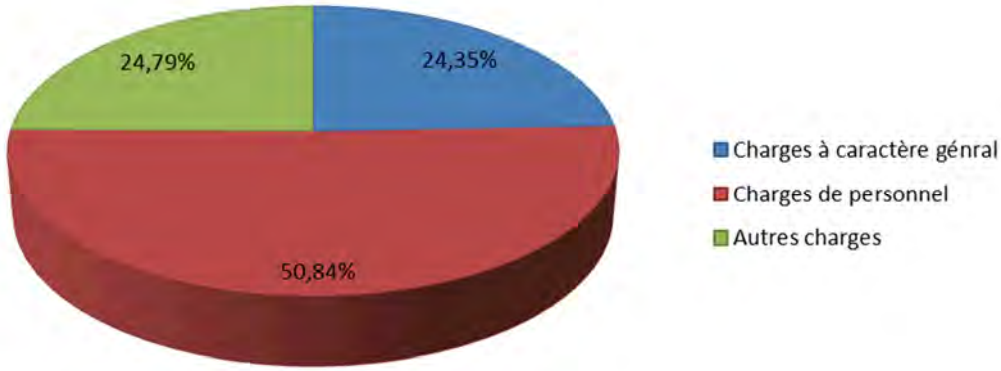
Répartition des charges liées à l'organisation des concours et examens en 2013

30 CDG répondants



Répartition des charges liées à l'organisation des concours et examens en 2016

30 CDG répondants



À travers l'évolution de la répartition des charges liées à l'organisation des concours et examens, on remarque une baisse de la proportion des charges à caractère général et des charges de personnel au profit des autres charges. Les charges de personnel qui constituaient 66,5% des dépenses n'en représentent aujourd'hui que la moitié.

En effet, les autres charges progressent de 14,41% en 2013 à 24,79% en 2016. Pour rappel, la proportion des autres charges était de 3,39% en 2008. Ainsi, en 10 ans, les autres charges qui représentaient une minorité des dépenses liées à l'organisation des concours et examens en représentent désormais le quart.

En effet, la ligne budgétaire "conventionnements avec d'autres Centres de Gestion" a plus que doublé sur la période 2013-2016. Elle passe d'une moyenne par CDG de 37 978 euros à 83 866 euros en 2016. Face à la hausse des coûts de l'organisation des concours et examens ces dernières années, les Centres ont fait le choix de rationaliser les opérations afin d'en limiter les charges et ont conventionné avec d'autres CDG.

Plus globalement, après la hausse très importante ayant suivi les transferts de l'organisation des concours aux Centres de Gestion, on constate que les coûts se sont stabilisés ces dernières années pour arriver à une moyenne de dépenses réelles de fonctionnement de 410 939 euros en 2016.

G) Les reçus-collés

En 2016 et afin de disposer d'éléments de réponse concrets et actualises sur le thème des • reçus-collés • et de leur volume, le President de la commission concours de la FNCDG, Jean-François PEUMERY, a sollicite auprès du President de la commission recrutement concours de l'ANDCDG, Jean-Paul HUBY, la réalisation d'une étude approfondie sur les listes d'aptitude des concours les plus significatifs.

L'étude a porté sur 6 grades avec spécialité: attaché, ingénieur, technicien, technicien principal de 2ème classe, Assistant de conservation de patrimoine et des bibliothèques et adjoint technique d e1ère classe.

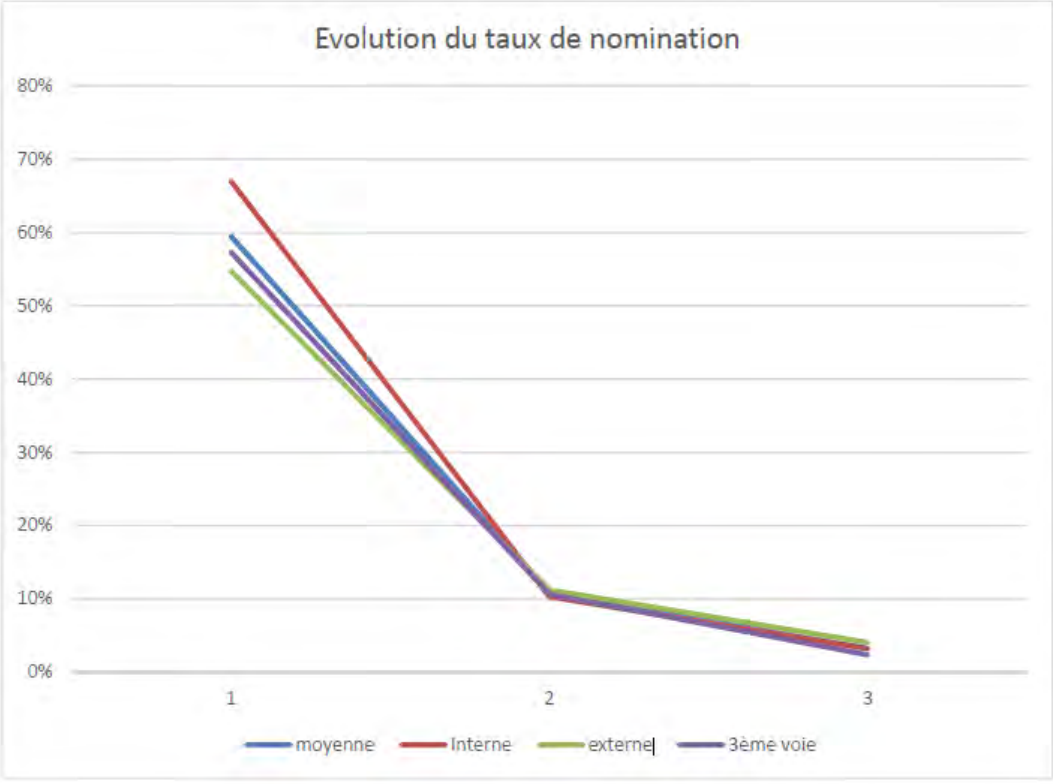
L'étude a également porté sur 9 grades sans spécialité: rédacteur, rédacteur principal de 2ème classe, éducateur des APS, Animateur, Educateur des APS principal de 2ème classe, ATSEM, adjoint administratif de 1ère lasse, puéricultrice et éducateur de jeunes enfants.

A l'issue des de la première demande et des relances, ce sont 60 Centres de gestion qui ont fait part de leurs données sur une ou plusieurs opérations.

Les résultats de l'enquête menée par un groupe de travail de l'ANDCDG a été présenté en commission concours de la FNCDG le 16 mars 2018.

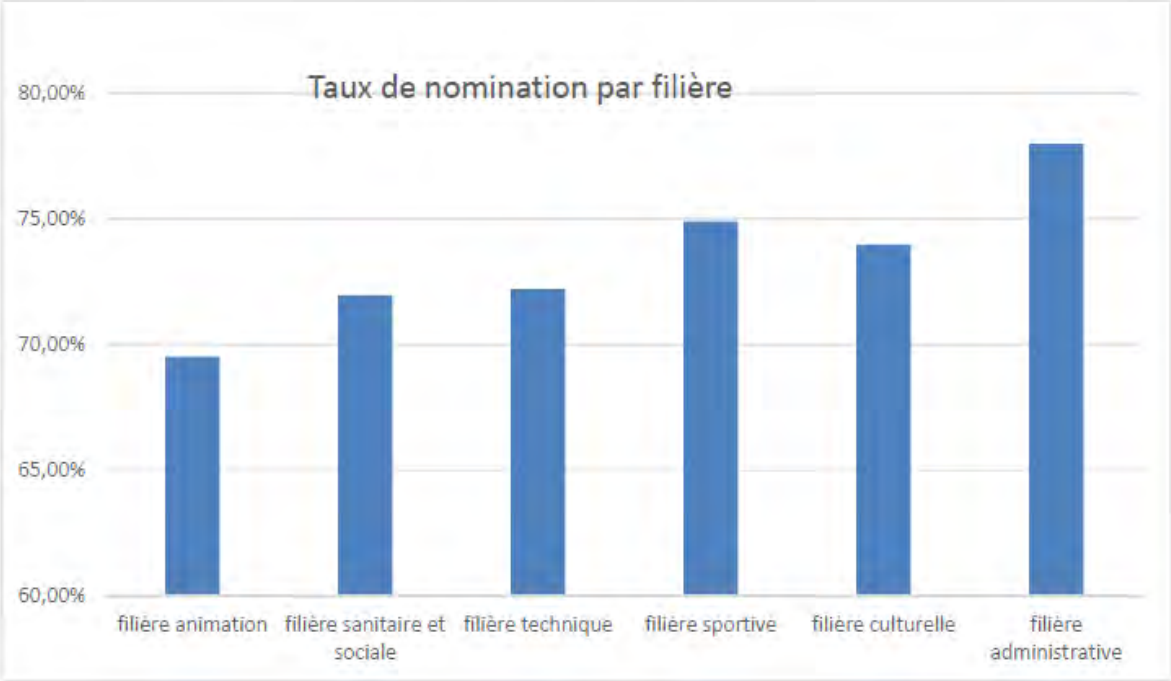
1) Les taux de nomination

En moyenne le taux de nomination est de 73,99 %. Le taux de nomination évolue pour tous les types de la même manière. En moyenne, le taux est relativement élevé la 1ere année (59%) puis chute la deuxième année (11%) et devient faible la 3eme année (3%).



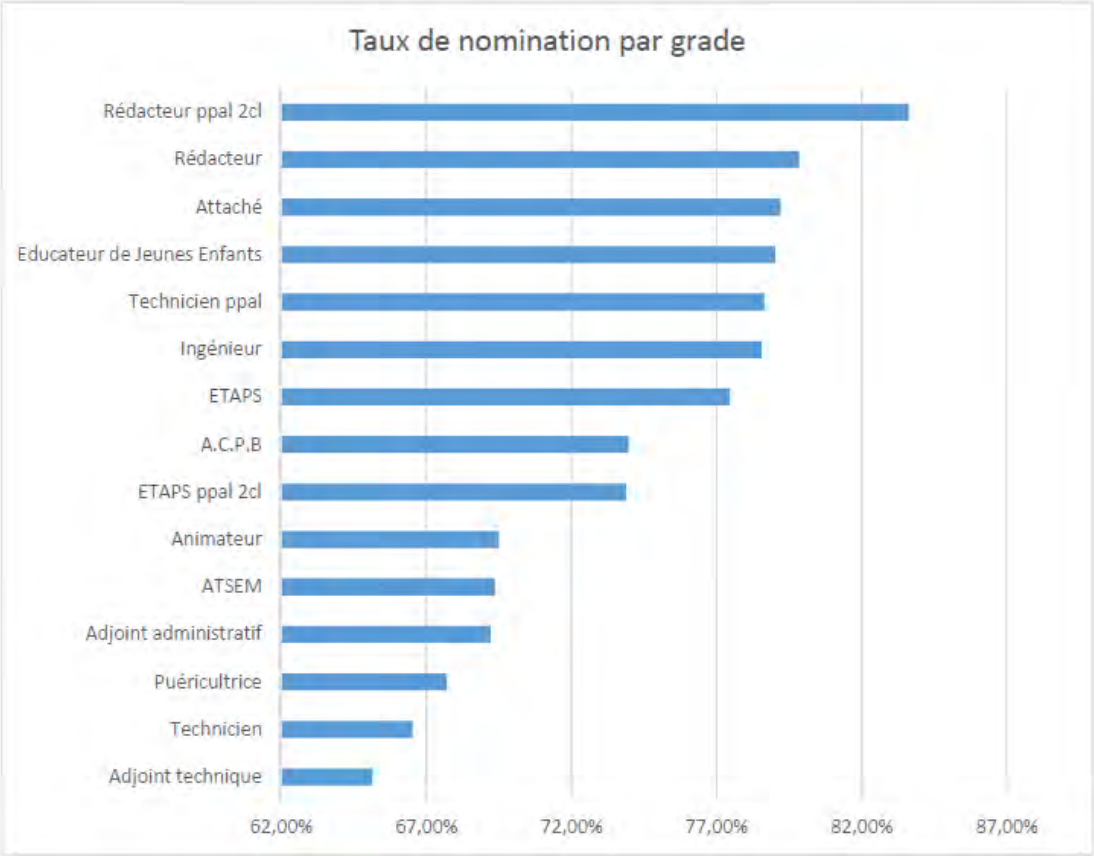
Les filières administratives et sportives, les plus impactées par la baisse du nombre de postes ouverts, sont ici sur le podium des meilleurs taux de nomination. A l'inverse, la ou le nombre de postes ouverts a bien augmente, le taux de nomination est plutôt en retrait.

Les collectivités territoriales n'ont pas l'obligation de recruter sur liste d'aptitude. Elles ont tendance à recruter par d'autres voies, laissant le soin a leurs recrues de s'inscrire ensuite aux concours. De nombreux postes sont ainsi ouverts à destination de personnes qui ne réussissent finalement pas. Cela existe dans toutes les filières mais plus particulièrement dans la filière sanitaire et sociale.

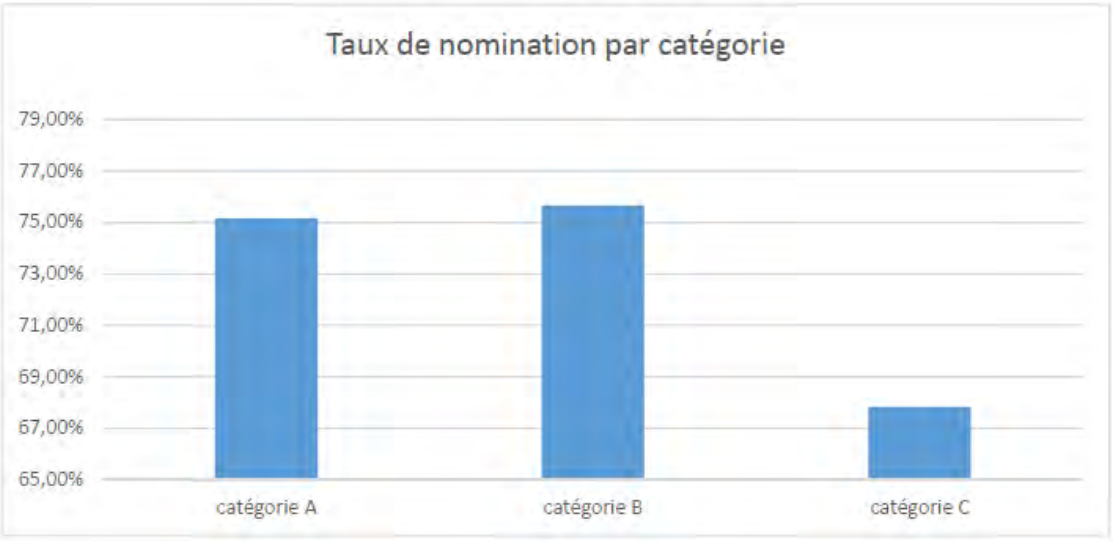


Le taux de nomination le plus faible revient au grade d'adjoint technique de 1ere classe. Le taux de nomination le plus élevé au grade de rédacteur ppal de 2eme classe.

La différence est toutefois assez importante entre les différents grades. En effet, le taux de nomination est de 65% en moyenne pour le grade d'adjoint technique de 1ère classe tandis que le taux de nomination du grade de rédacteur principal de 2ème classe est de 84%

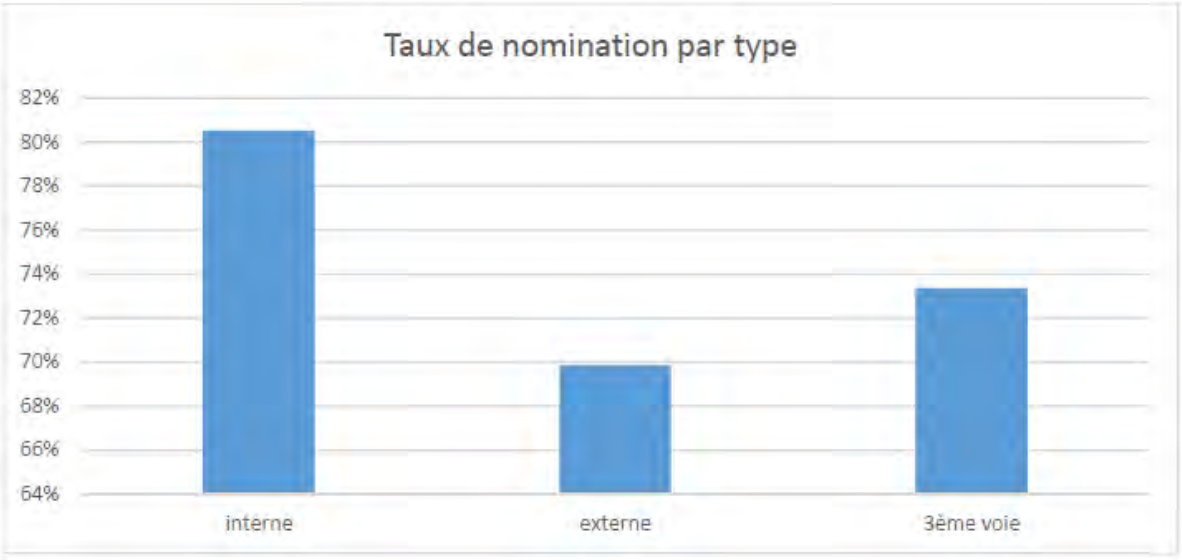


Les taux de nomination en catégorie A et B sont très proches (respectivement 75,15% et 75,66%) contre seulement 67,83 % en catégorie C.



L'étude confirme que le taux de nomination est plus important dans la voie interne. Il met également en lumière un taux de nomination plus élevé en 3eme voie qu'en externe.

Ce constat se confirme en catégorie B où les taux de nomination en 3eme voie tutoient ceux de la voie interne ou les dépassent (ETAPS principal de 2ème classe, Assistant de conservation de patrimoine et des bibliothèques). Les candidats à ces concours sont souvent en place dans la fonction publique territoriale. Ils se présentent grâce a une expérience antérieure acquise dans le secteur prive ou associatif et voient dans le 3eme concours un rapport nombre de postes/nombre d'inscrits plus favorable.

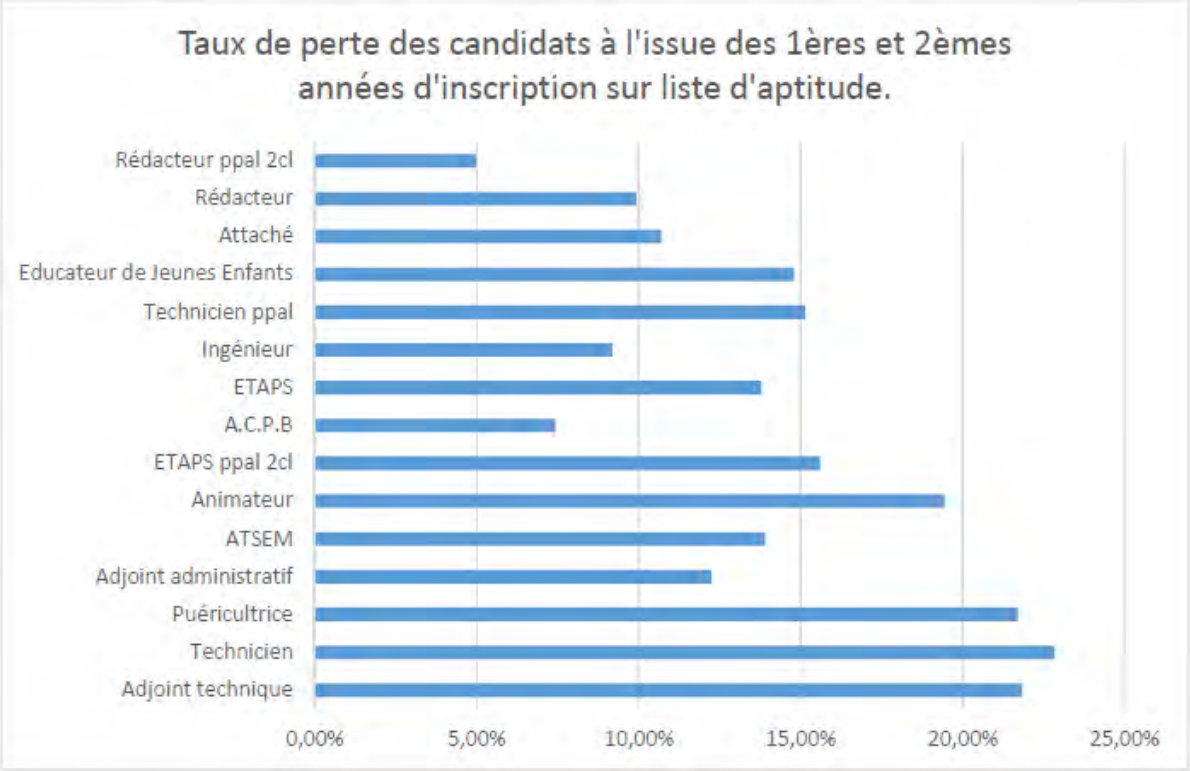


2) <u>Le taux de perte</u>

Le taux de perte correspond au nombre de personnes n'ayant pas demande leur réinscription a l'issue de la 1ere et de la 2eme année d'inscription sur liste d'aptitude. Il est en moyenne de 14,27 %.

Il est également très variable. Il oscille entre 4,97 % pour le grade de rédacteur ppal de 2eme classe et 22,84 % pour le grade de Technicien.

Pour mémoire, il s'agissait des grades ou le taux de nomination était respectivement le plus fort et le plus faible. D'une manière générale et a quelques exceptions prés, plus le taux de nomination est fort plus le taux de perte est faible.



3) <u>Le taux de prorogation</u>

L'inscription sur liste d'aptitude, après renouvellement, était limitée avant la loi de déontologie du 20 avril 2016 à 3 ans puis a 4 ans après cette date. Désormais, l'inscription sur la liste d'aptitude est valable deux ans et peut être renouvelée deux fois pour un an sur demande écrite de l'intéressé. Au-delà de quatre ans, l'inscription sur la liste peut être prorogée en cas de suspension de la période.

En effet, conformément a l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives a la fonction publique territoriale, le décompte de cette période de quatre ans est suspendu pendant la durée des conges parental, de maternité, d'adoption, de présence parentale et d'accompagnement d'une personne en fin de vie, ainsi que du conge de longue durée et de celle de

L'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat. Il est également suspendu lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès a un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe.

Ainsi, une inscription sur liste d'aptitude peut être prorogée en cas de suspension. Le taux moyen de prorogation pour les cadres d'emplois étudiés s'établit a 1,93 %.

4) Le taux de "reçus collés"

Le taux de reçus-collés est défini, dans cette enquête, comme étant le nombre de personnes qui, à l'issue de 3 années d'inscription, n'ont pas été nommées à la connaissance des organisateurs.

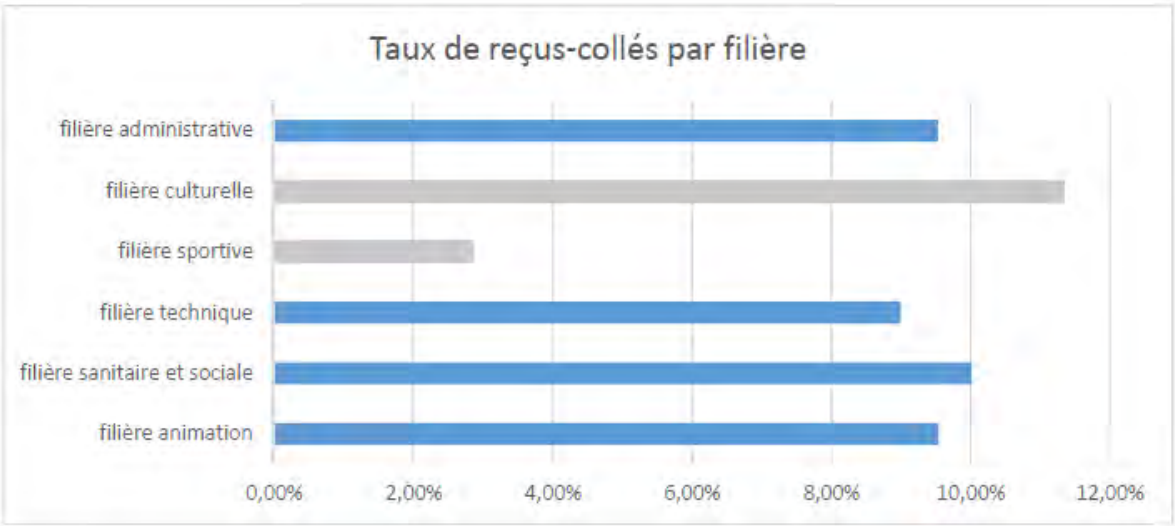
Compte-tenu du taux de prorogation, le taux moyen de reçus-collés qui ressort de cette étude est de 8,71 % et de 9,47 % si on écarte les grades des filières sportive et culturelle dont les listes d'aptitude ne sont pas closes pour tous. Au moment de l'enquête.

Il y a autant de grades pour lequel le taux est inférieur au taux moyen que de grades aux taux supérieurs. Les écarts sont relativement forts. Le plus faible taux de reçus collés est de 5,69 % pour le grade d'éducateur de jeunes enfants alors qu'il culmine à 15,78 % pour le grade d'adjoint administratif de 1ère classe.

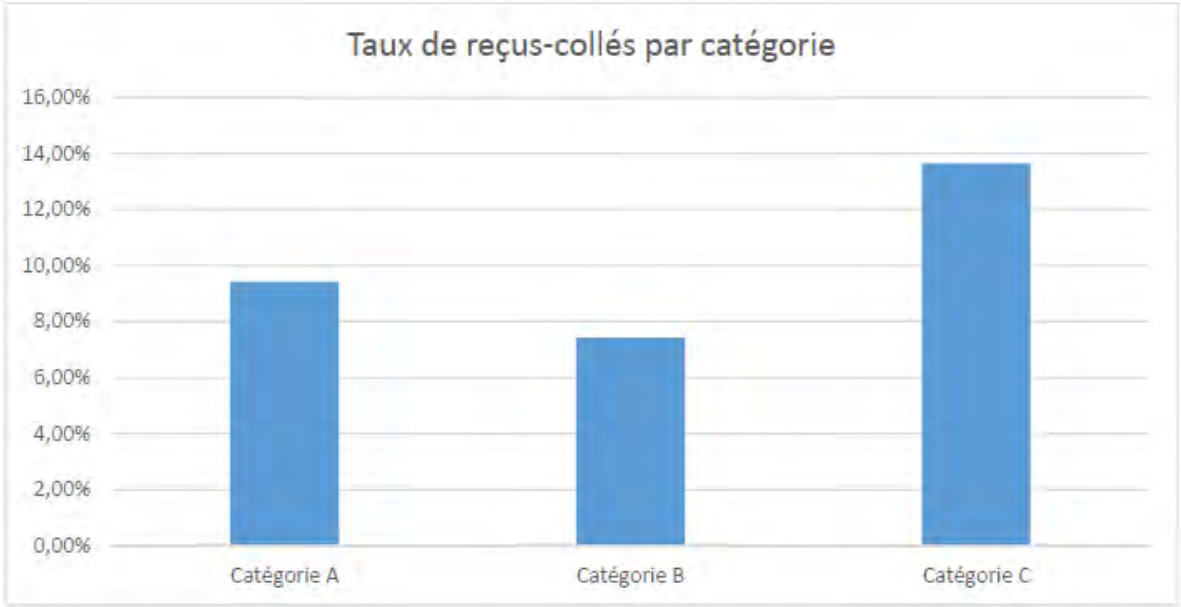
Le concours d'éducateur de jeunes enfants est organisé annuellement et le concours d'adjoint administratif tous les 2 ans ce qui laisse penser que la périodicité d'organisation des concours n'est pas le seul levier d'action sur la question des reçus-collés.

Les taux de reçus-collés sont proches sur l'ensemble des filières. La filière sanitaire et sociale a néanmoins un taux moyen légèrement plus élevé (10,01%).

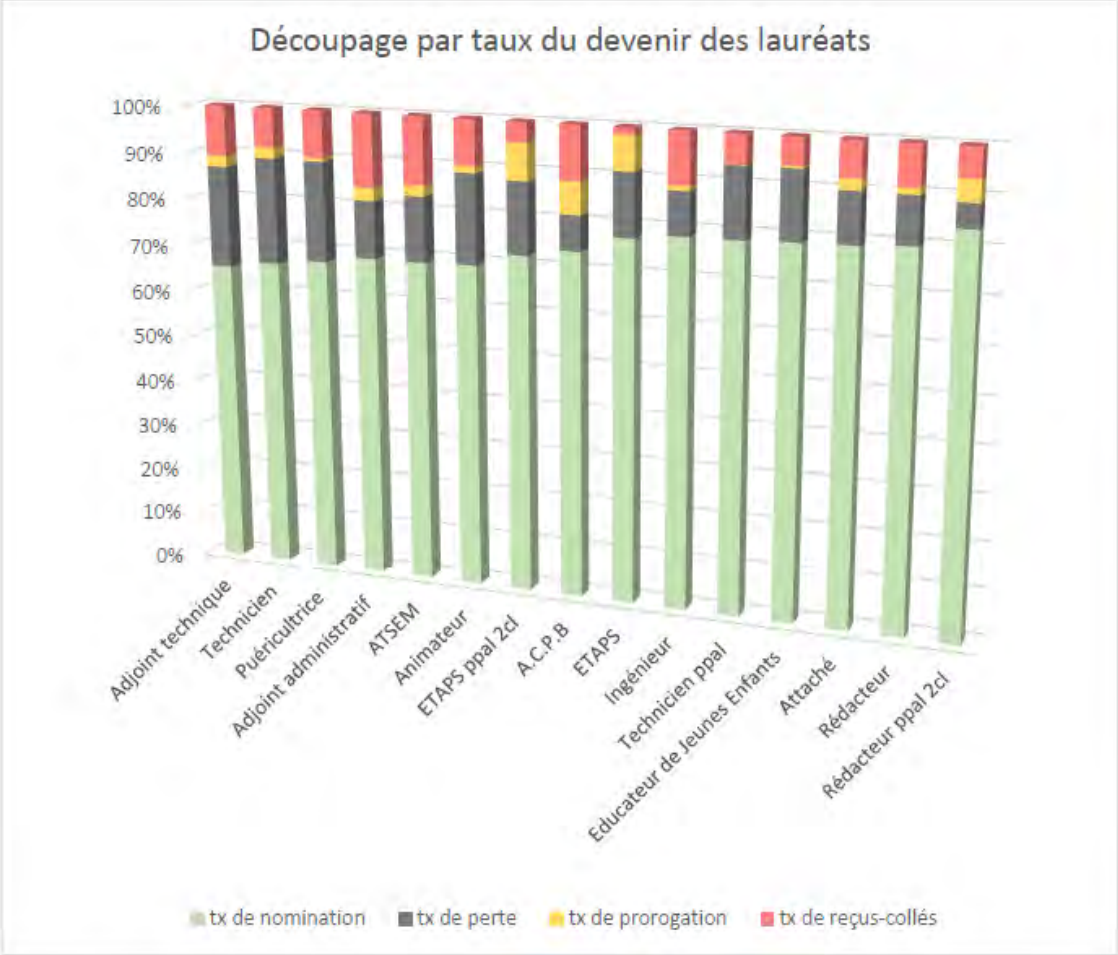
Les filières culturelles et sportives sont représentées en gris compte-tenu de ce qui a été évoqué plus haut.



Le taux de reçus-colles est plus important en catégorie C avec 13,64 % ce qui rejoint les constats faits concernant les taux de nomination loin derrière la catégorie B (7,42%, hors filières culturelles et sportives). Le taux en catégorie A est dans la moyenne (9,42%).



5) Bilan des taux



Le groupe ayant mené l'étude a conclu que certains paramètres ne relèvent pas des Centres de Gestion. Ainsi, le profil parfois inadapté de certains candidats au regard des demandes des employeurs remplissant les conditions d'accès ne peut être maitrisé par l'organisateur du concours.

Les Centres de Gestion essaient toutefois d'influer sur le taux de reçus-collés en utilisant différents techniques : l'élaboration d'un calendrier national avec des périodicités d'organisation de concours réfléchies est de nature à faire baisser le taux tout comme la baisse du nombre de postes ouverts (qui semble amorcée).

La quatrième année d'inscription aux concours permettra peut-être aussi de baisser légèrement ce taux si la méfiance portée aux candidats aussi longtemps présents sur liste d'aptitude s'estompe (l'employabilité ressentie de ces derniers diminue avec le temps).

Le taux de perte, finalement plus élevé que le taux de reçus-collés, est, quant à lui, un taux à affiner.

Il pourrait s'expliquer par les facteurs suivants : candidats ayant trouvés un emploi dans le secteur privé, candidats ayant été nommés dans un grade supérieur, candidats lauréats de deux concours identiques... Il pourrait aussi diminuer par un meilleur suivi des listes d'aptitudes (candidats ayant été nommés sans informer l'organisateur, involontairement ou délibérément, …) permettant ainsi de faire progresser le taux de nomination. Ces remarques valent également pour le taux de prorogation.

II) CARRIERE ET DIALOGUE SOCIAL

A) Gestion des dossiers individuels

S'agissant de la gestion des dossiers individuels des agents (53 Centres de Gestion ont répondu à cette question):

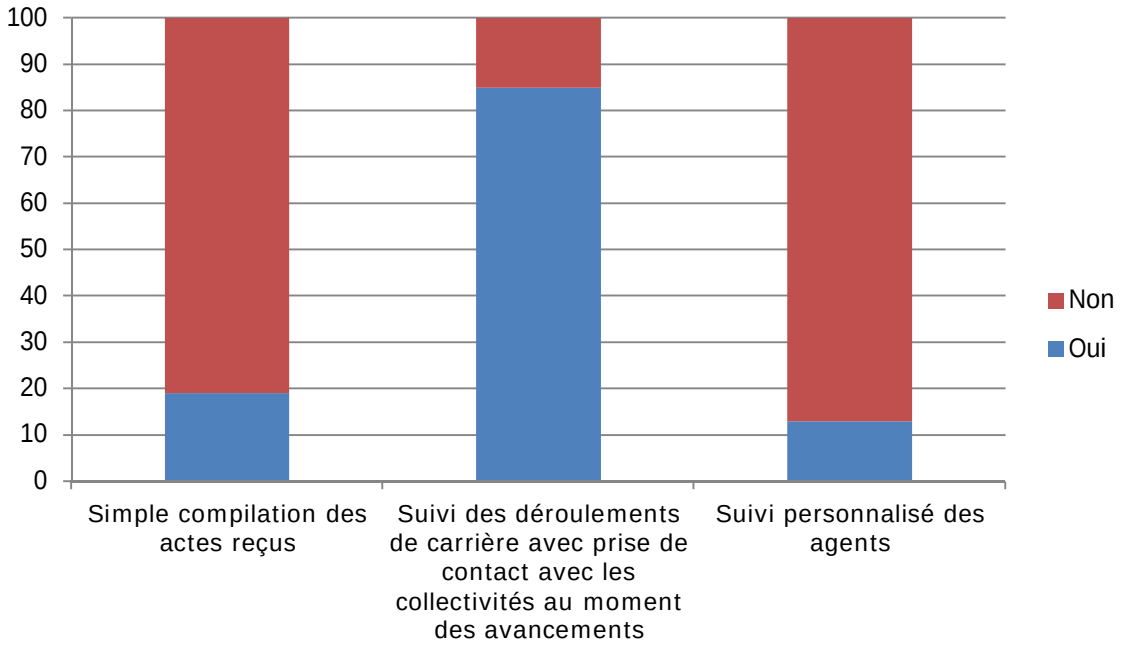
-18,86% des CDG font une simple compilation des actes reçus;

-84,9% des CDG assurent le suivi des déroulements de carrière des agents avec une prise de contact avec les collectivités au moment des avancements;

-13,20% des CDG réalisent un suivi personnalisé des agents (vœux de mobilité, mutation).

Comment gérez-vous les dossiers individuels des agents?

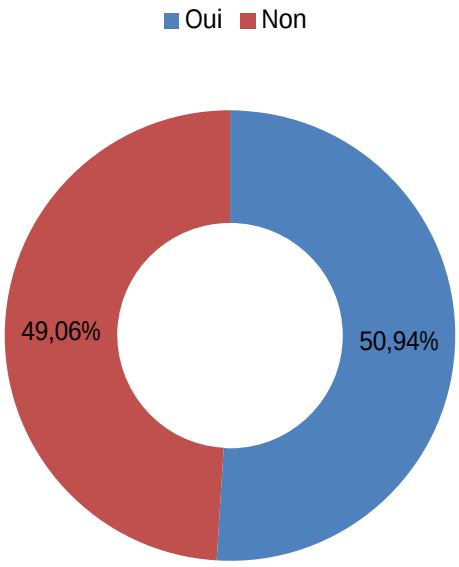
53 CDG répondants



Un peu plus de la moitié des Centres de Gestion ayant répondu gère également les dossiers individuels des agents contractuels. Sur les 53 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 27 gèrent les dossiers des agents contractuels, sot 50,94%.

Gérez-vous les dossiers individuels des agents contractuels ?

53 CDG répondants

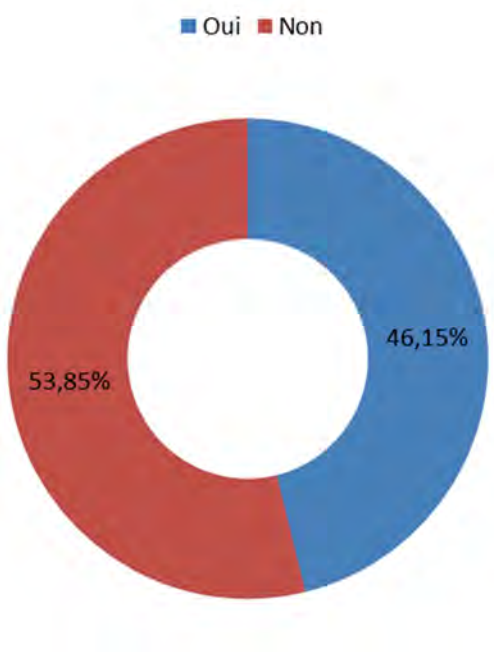


L'archivage des dossiers individuels des agents contractuels n'est pas numérisé dans la majorité des Centres. Sur les 53 Centres de gestion ayant répondu à la question, 53,84% de les numérisent pas.

On constate cependant une évolution dans le volume de Centres numérisant des dossiers. En effet, le taux de CDG procédant à la numérisation des dossiers était de 31,88% en 2013 alors que presque la moitié des centres procèdent à la numérisation des dossiers en 2017.

L'archivage des dossiers est-il numérisé ?

52 CDG répondants



En matière de gestion des dossiers individuels, certains Centres proposent des prestations complémentaires aux collectivités et établissements affiliés. Sur les 47 Centres ayant répondu à cette question, 21 proposent des prestations autres.

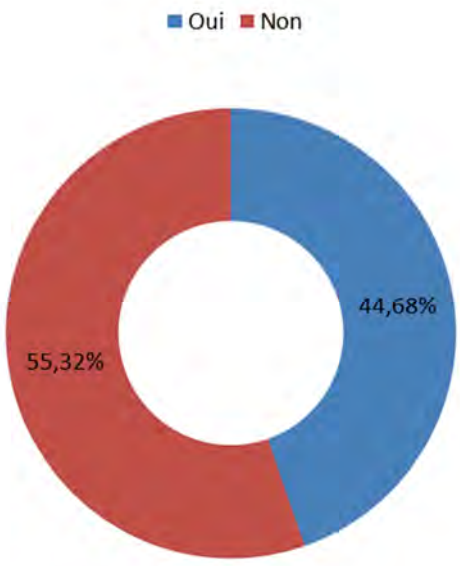
Quasiment la totalité des Centres de Gestion proposant des prestations complémentaires proposent un rappel de la règlementation sur la tenue des dossiers et les modalités de communication.

L'accompagnement à la gestion de l'archivage papier est également plus développé que l'accompagnement à l'archivage numérique (43% pour l'archivage papier contre 33% pour l'archivage numérique). Les Centres de Gestion interviennent également mais plus rarement (14%) des missions de mise en place d'un dossier-type.

Environ 10% des Centres proposant des prestations complémentaires offre également un service de génération informatique des arrêtés (avancement d'échelon et de reclassement) ou de GED du dossier individuel mis à disposition des collectivités et établissements affiliés.

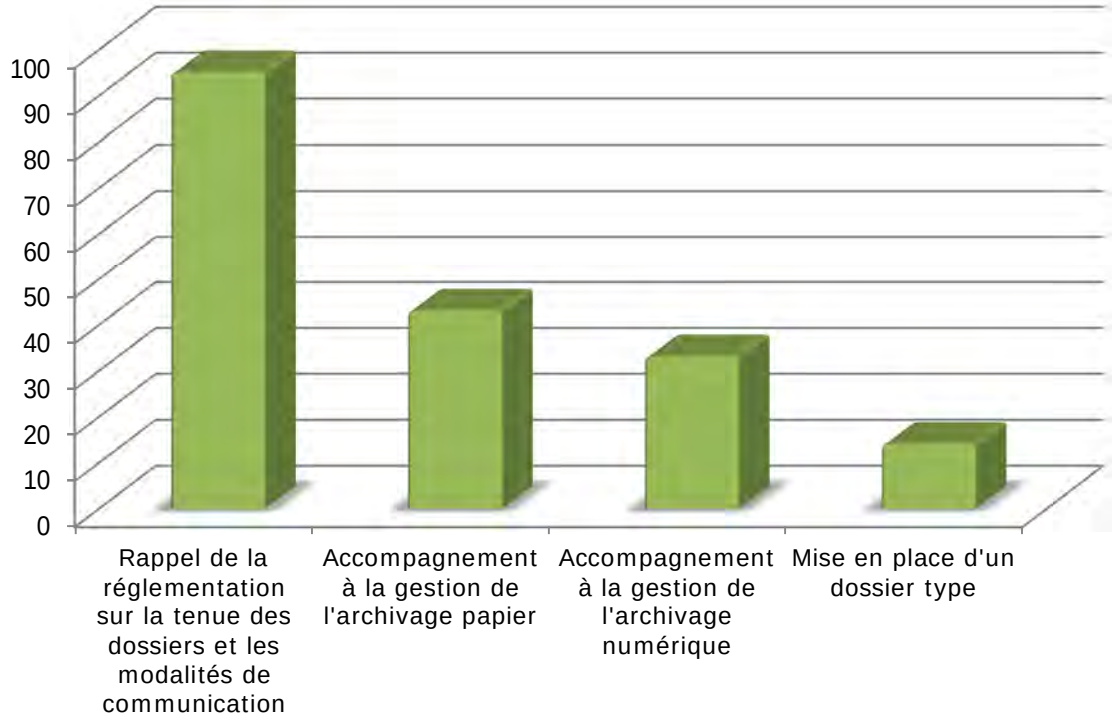
Proposez-vous des prestations complémentaires aux affiliés?

47 CDG répondants



Si oui, quelles sont les actions mises en œuvre ?

21 CDG répondants



B) Le fonctionnement des commissions administratives paritaires (CAP) et des conseils de discipline

1) Les Commissions administratives paritaires

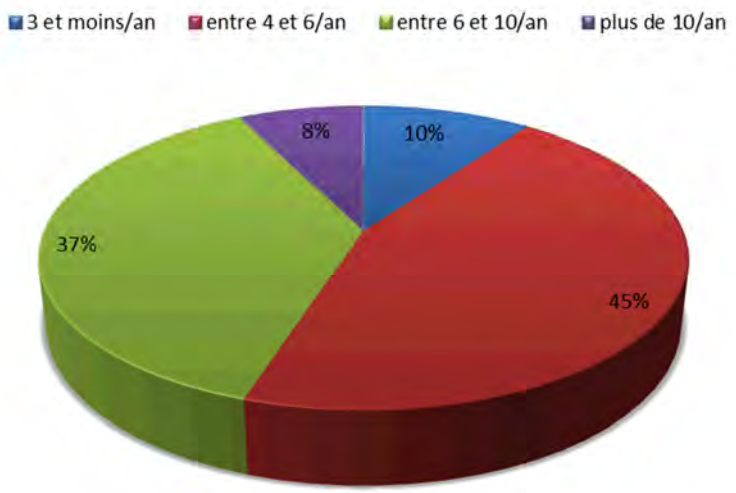
Environ 10% des Centres proposant des prestations complémentaires offre également un service de génération informatique des arrêtés (avancement d'échelon et de reclassement) ou de GED du dossier individuel mis à disposition des collectivités et établissements affiliés.

La fréquence des réunions des commissions administratives paritaires varie en fonction de la taille des Centres de Gestion et du nombre d'agents gérés. La fréquence moyenne est d'une réunion par trimestre.

En effet, 45% des Centres organisent une réunion par trimestre. Seuls 8% des CDG interrogés déclarent organiser une CAP mensuellement.

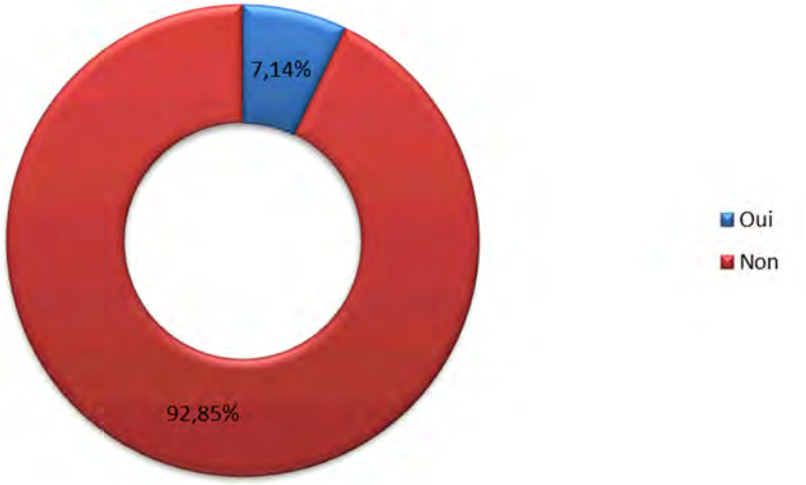
Fréquence des réunions des CAP

42 CDG répondants



Constatez-vous une difficulté constante pour atteindre le quorum?

42 CDG répondants

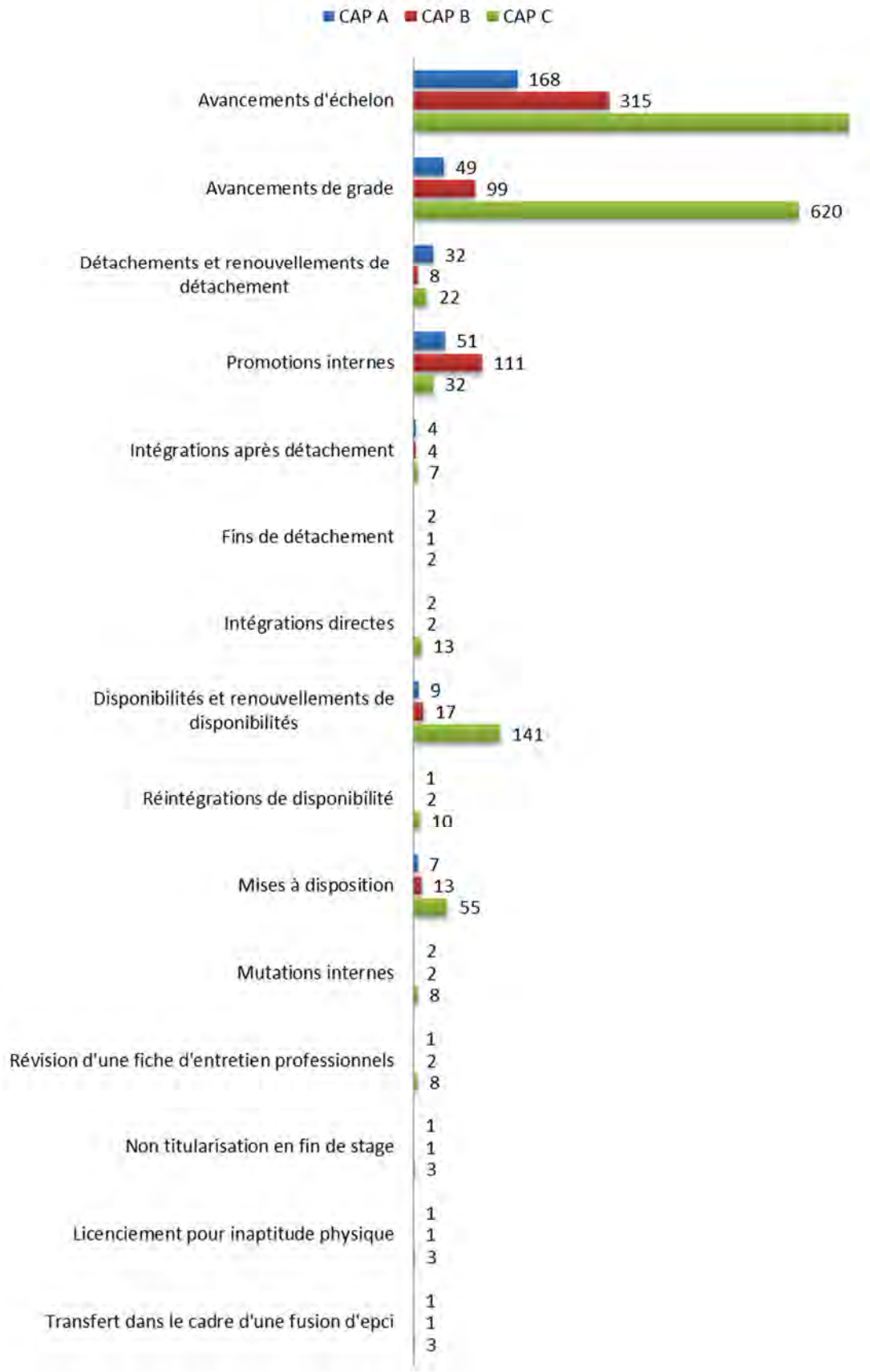


Très peu de Centres de Gestion ont des difficultés pour obtenir le quorum aux commissions administratives paritaires : seulement 7,14% des CDG ont des difficultés. On remarque que ces difficultés tendent à diminuer depuis quelques années; en effet, en 2013, 18,18% des CDG indiquaient connaitre des difficultés pour atteindre le quorum.

Ces difficultés obligent parfois les CDG à reporter leur CAP. Malgré le très faible nombre de Centres ayant déclaré avoir des difficultés à réunir le quorum, la totalité a répondu être obligé de reporter les réunions.

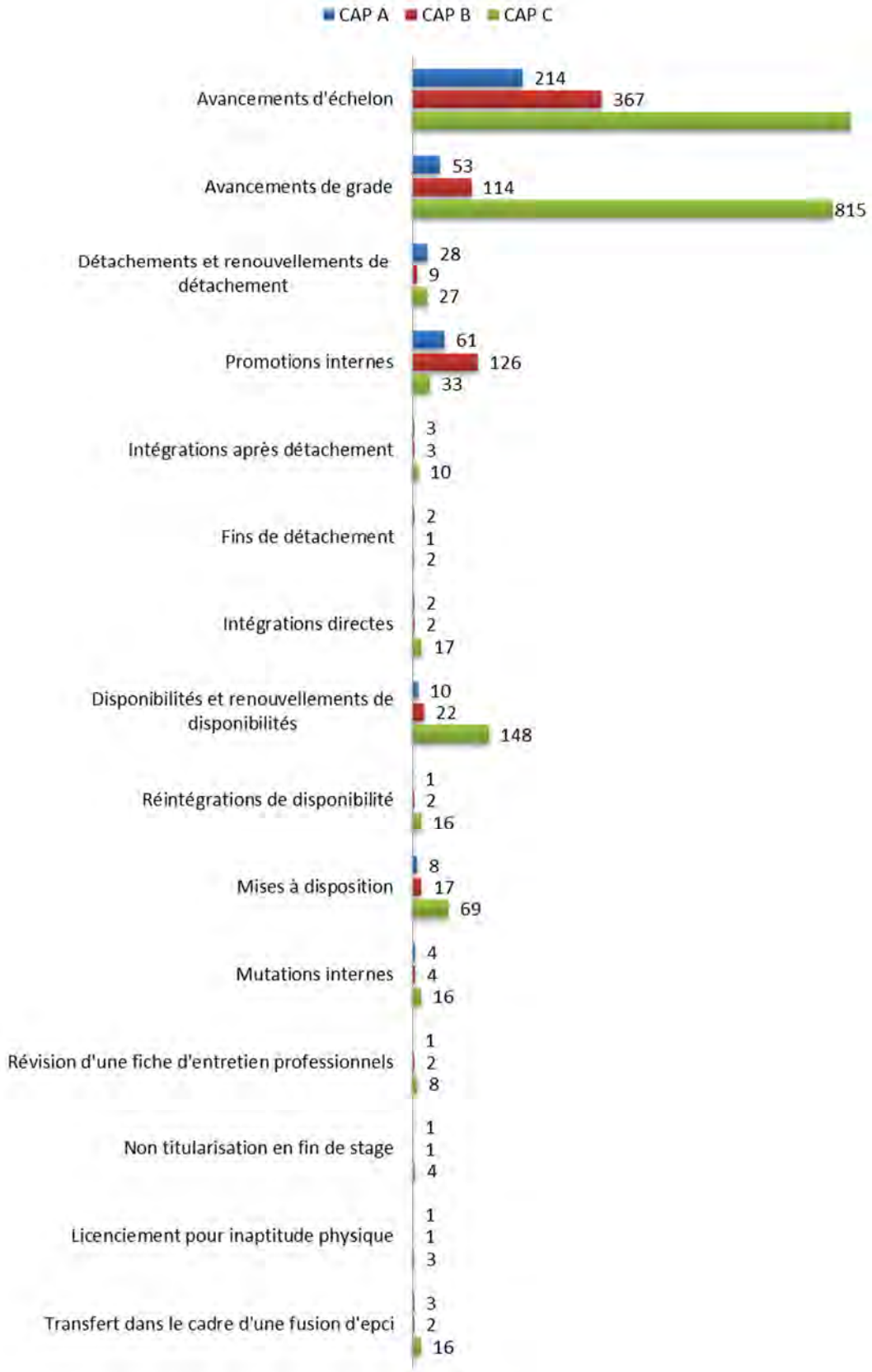
Nombre moyen de données examinés par CDG en 2014

34 CDG répondants



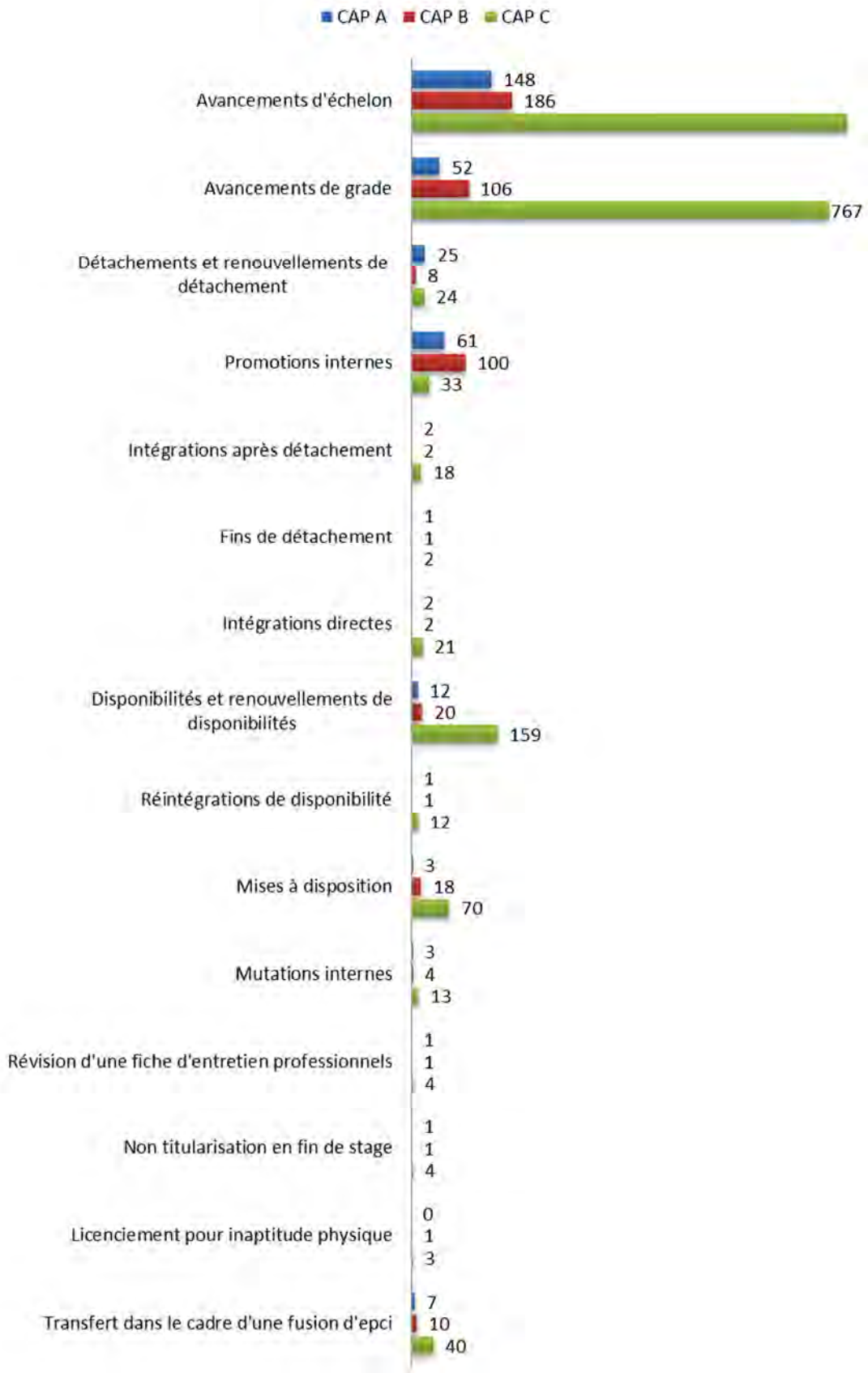
Nombre moyen de données examinés par CDG en 2015

34 CDG répondants



Nombre moyen de données examinés par CDG en 2016

34 CDG répondants



Les autres types de dossiers entrant dans le champ de compétence de la commission administrative paritaire ne figurent pas dans le tableau car ils comprennent moins de 1 dossier par an en moyenne par CDG. Il s'agit des dossiers suivants: refus d'autorisation de temps partiel, refus de télétravail, suppression d'emploi, renouvellement ou non renouvellement de contrat d'une personne handicapée et licenciement à expiration de congés maladie.

On constate que la très grande majorité des dossiers étudiés par les commissions administratives paritaires concernent les avancements d'échelon et les avancements de grade. Le nombre de dossier est plus important pour la catégorie C en raison des effectifs importants de cette catégorie dans la Fonction publique territoriale (76%).

Ainsi pour les avancements d'échelons de la catégorie C, il y a eu en moyenne 1980 dossiers par an en 2014, 2616 en 2015 et 1733 en 2016.

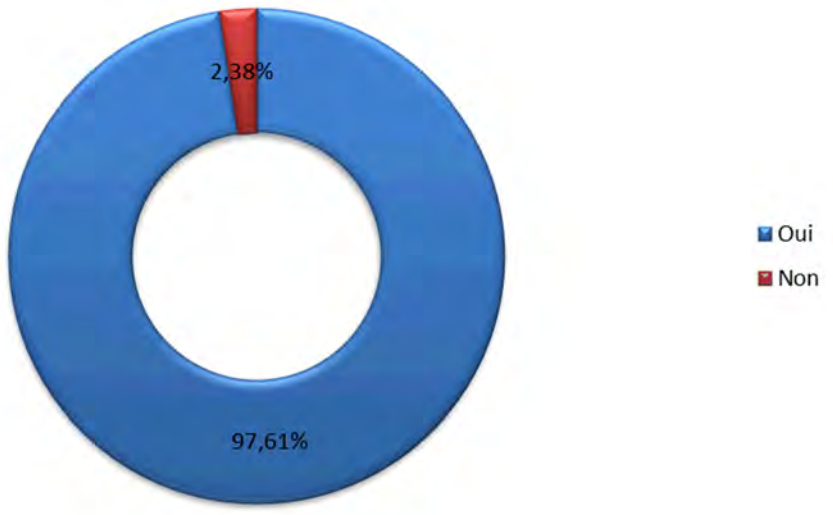
Les promotions internes constituent la 3ème catégorie de dossiers examinés par les CAP, devant les disponibilités et renouvellements de disponibilités qui concernent particulièrement les agents de catégorie C.

On remarque également entre les années 2014 et 2016 une croissance importante des dossiers de transferts dans le cadre d'une fusion d'EPCI ou de la mise en place d'un service commun. En effet, toutes catégories confondues, la moyenne de dossiers examinés par les CAP était de 5 en 2014, 21 en 2015 et 57 en 2016. Cette croissance de dossiers témoigne des effets de la réforme territoriale sur les ressources humaines des collectivités et établissements.

De manière générale, le nombre moyen de dossiers présentés par séance est de 212 avec la répartition suivante: 31 pour la catégorie A, 30 pour la catégorie B et 151 pour la catégorie C.

De manière générale, les avis émanant des CAP sont-ils suivis et appliqués par les collectivités concernées?

42 CDG répondants



Les avis rendus par les CAP sont dans la très grande majorité des cas suivis et appliqués par les collectivités et établissements: sur 42 Centres de Gestion ayant répondu à cette question 97,61% affirment que les avis sont suivis et appliqués soit 41 CDG sur 42. Ce taux est assez stable par rapport à 2013 où 98,39% des CDG avaient indiqué que les collectivités et établissements suivaient généralement les avis des CAP.

2) Conseils de discipline

La fréquence des réunions des conseils de discipline varie d'un Centre de Gestion à l'autre ainsi qu'en fonction des années.

Sur les années 2014 à 2016, la fréquence des réunions peut varier de 0 à 45 réunions par an en fonction des CDG. La majorité des Centres ont en moyenne entre 8 et 9 réunions par an.

On remarque une hausse importante de saisine des conseils de discipline ces dernières années. En effet, le nombre moyen de réunions était de 5 par an en 2013.

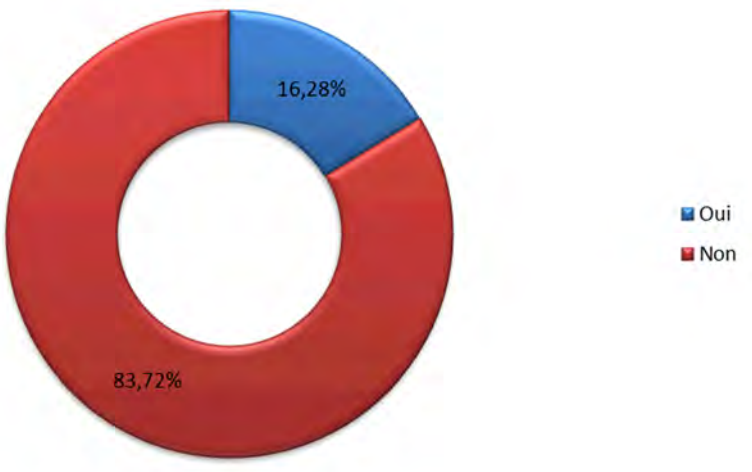
Années	Nombre de saisine du conseil de discipline
2014	8
2015	8
2016	9

Les principaux motifs de saisine des conseils de discipline sont:

- Comportement (violence, alcool, refus d'obéissance)
- Vols
- Non respect des obligations des fonctionnaires,
- Atteinte au devoir de probité
- Absences injustifiées

Constatez-vous une difficulté constante à atteindre le quorum?

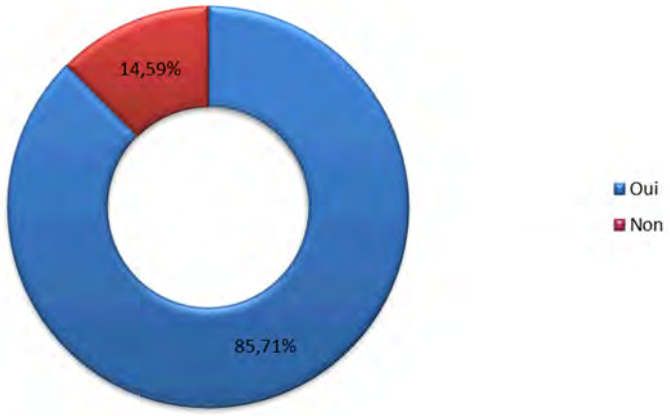
43 CDG répondants



Seulement 16,28% des CDG répondants ont des difficultés pour atteindre le quorum. Les difficultés pour atteindre le quorum semblent se réduire puisqu'en 2013, 39,39% des CDG répondants avaient indiqué connaitre des difficultés pour atteindre le quorum.

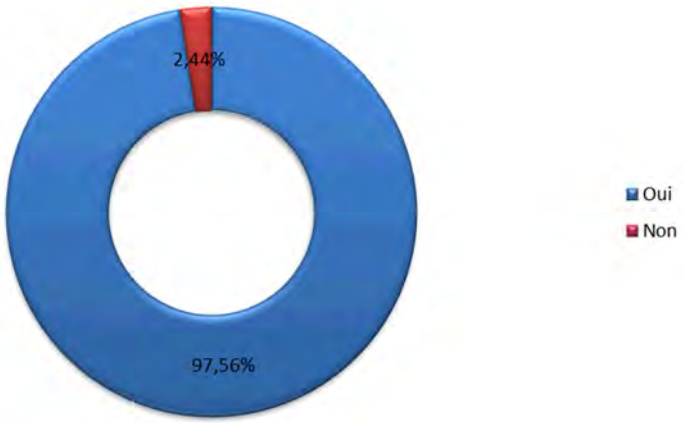
Pour les CDG qui rencontrent ces difficultés, la très large majorité (85,71%) est obligée de reporter la réunion par manque de quorum.

Ces difficultés vous obligent-elles à reporter les réunions?



Les avis émanant des conseils de discipline sont-ils suivis?

41 CDG répondants



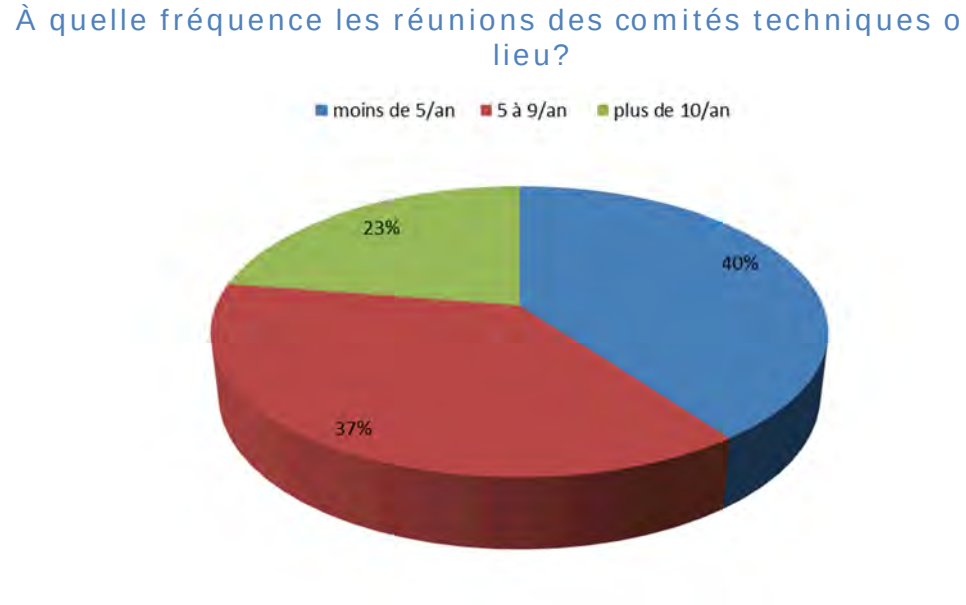
De manière générale, les avis émanant des conseils de discipline sont suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés pour 97,56% des Centres (40 réponses sur 41).

Beaucoup de CDG ne sont pas concernés par la saisine du conseil de discipline de recours. Pour les CDG concernés, le nombre annuel de saisine varie entre 2 et 3. Ce nombre est variable en fonction de la taille des Centres. Ainsi, certains CDG ont enregistré au maximum 16 saisines du conseil de discipline de recours en 2015 et 2016.

C) Le fonctionnement des comités techniques et des CHSCT

1) Le comité technique

La fréquence des réunions des comités techniques est différente selon les Centres de Gestion, elle peut aller de 3 à 12 réunions par an. Presque la moitié des Centres organisent une réunion environ tous les deux mois.



Les comités techniques sont essentiellement sollicités sur l'organisation des services notamment sur l'aménagement et la diminution du temps de travail. En effet, l'augmentation et la diminution du temps de travail représentaient en moyenne 85 dossiers par an en 2014 et 73 dossiers par an en 2015.

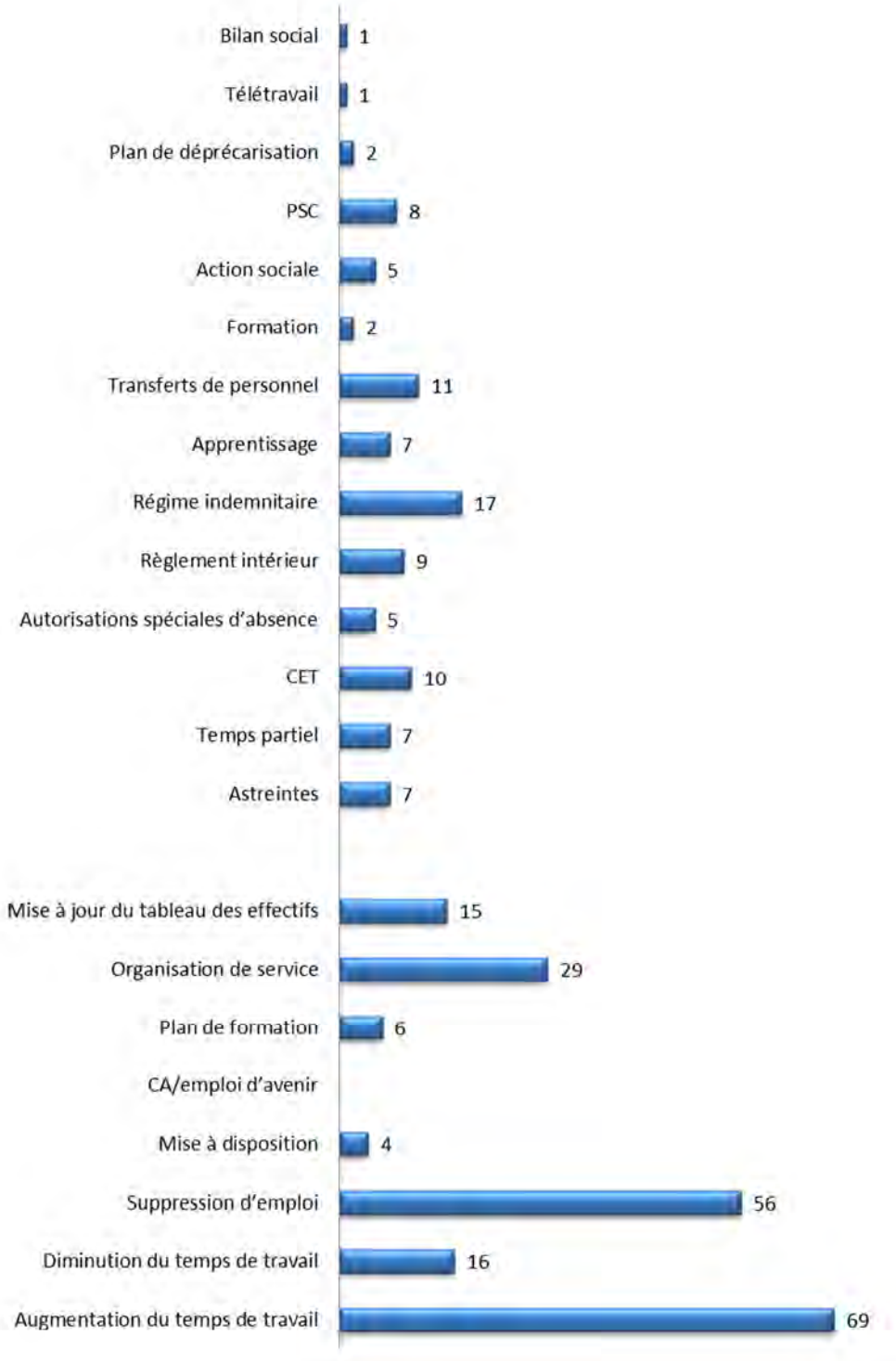
Les suppressions d'emplois et les transferts de personnels constituent le 2ème champ d'action du comité technique. On note une moyenne de 56 dossiers de suppression d'emploi examinés en 2014 et une moyenne de 60 en 2015.

On note par ailleurs une très forte croissance des dossiers relatifs au régime indemnitaire entre 2014 et 2015. En effet, la moyenne des dossiers examinés était de 17 en 2014 et passe à 87 en 2015. Cette forte augmentation s'explique par la mise en œuvre du RIFSEEP dans les collectivités. La mise en œuvre nécessitant un passage en comité technique. Au 1er janvier 2016 étaient concernés par l'entrée en vigueur du RIFSEEP les cadres d'emplois de la filière administrative et certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale (ATSEM, agent social, assistant socio-éducatif et conseiller socio-éducatif).

Les autres dossiers soumis au comité technique concernaient les quotas d'avancement de grade, les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel et des questions relatives aux impacts en matière de ressources humaines lors de fusions d'EPCI.

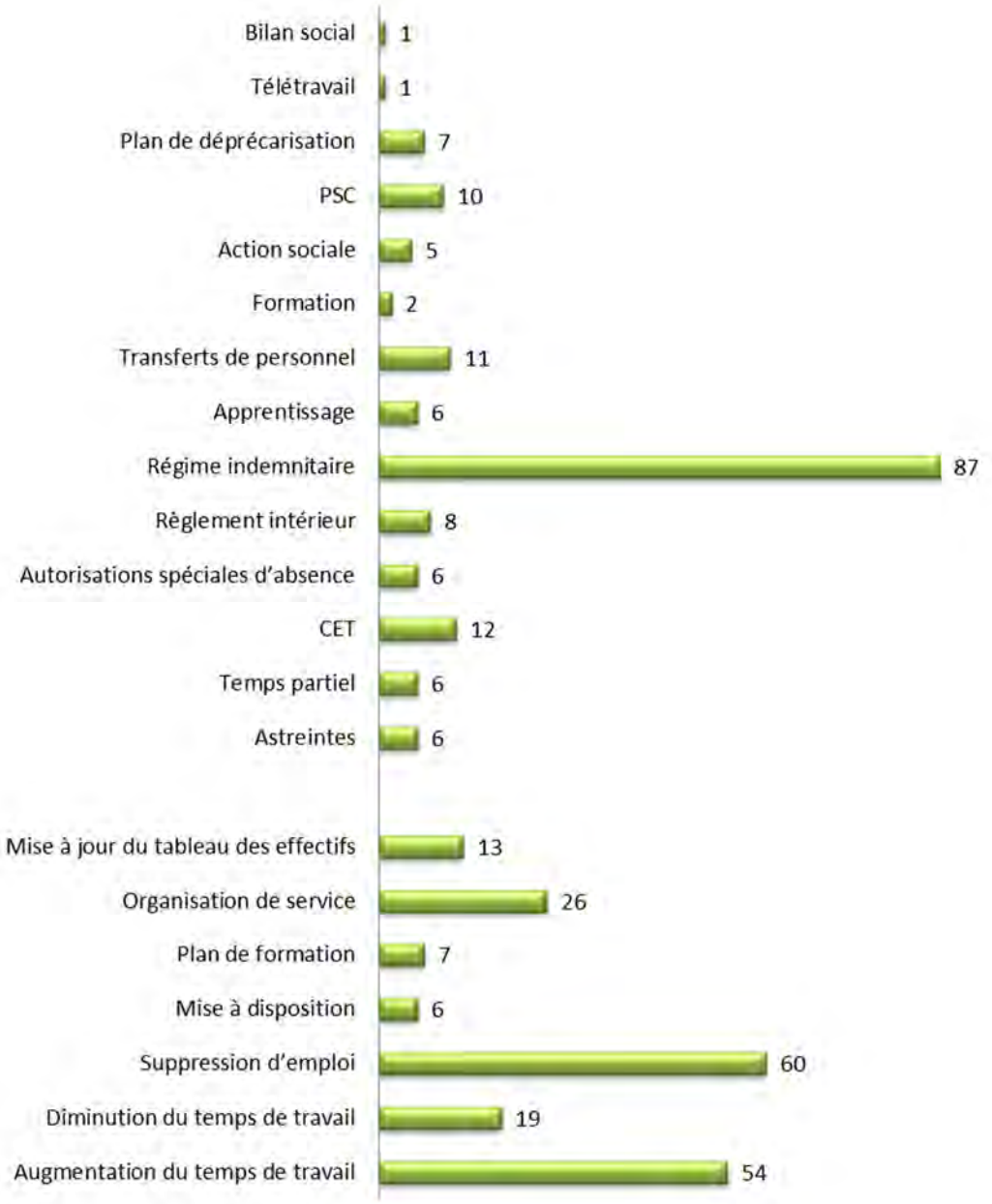
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2014)

36 CDG répondants



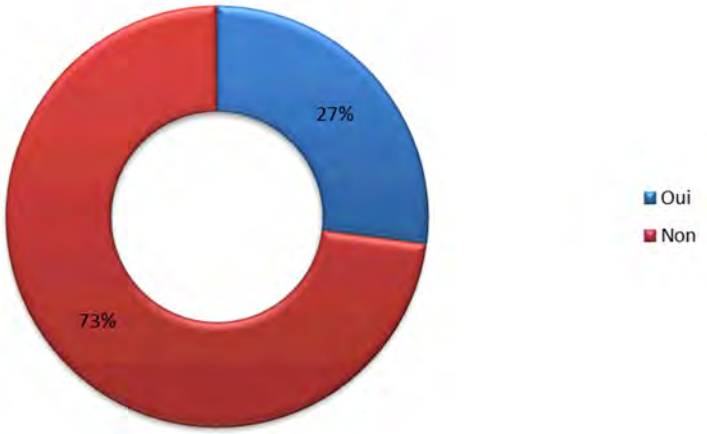
Nombre moyen de dossiers traités en comité technique par CDG (2015)

36 CDG répondants



Constatez-vous une difficulté constante à atteindre le quorum?

48 CDG répondants



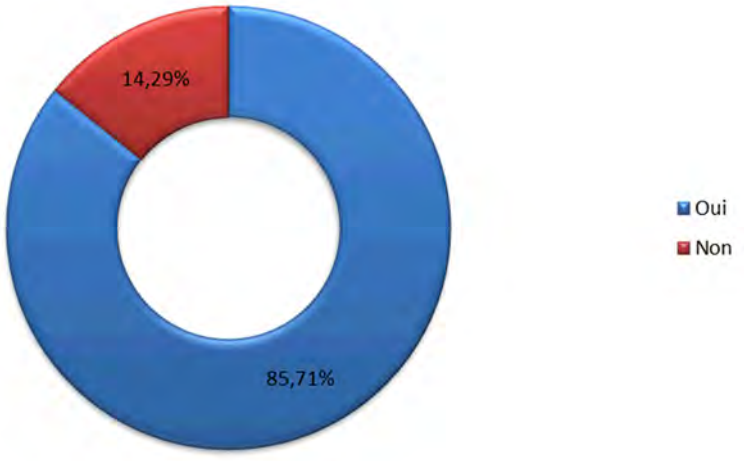
On constate que 27% des CDG ayant répondu ont des difficultés à atteindre le quorum. Cette proportion semble constante puisqu'en 2013, 26% des CDG avaient indiqué avoir des difficultés pour atteindre le quorum.

Sur les 13 Centres qui ont des difficultés, 10 d'entre eux sont obligés de reporter ces réunions suites à ces difficultés soit 76%.

De manière générale, les avis des comités techniques sont majoritairement suivis et appliqués pour 85,71% des CDG ayant répondu à la question. Il semble que ce taux soit en baisse par rapport en 2013. Les CDG avaient répondu à 98,51% que les avis étaient suivis. Les CDG mentionnent le fait que dans certains cas, malgré un avis défavorable de l'instance, la collectivité poursuit son projet initial.

Les avis émanant des comités techniques sont-ils suivis et appliqués par les collectivités et établissements concernés?

49 CDG répondants



2) Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT est devenu, depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, une instance majeure ne matière de santé et sécurité au travail.
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, et également à la sécurité des agents. Organisme consultatif, son avis est sollicité sur toutes les questions relatives à la prévention des risques professionnels.

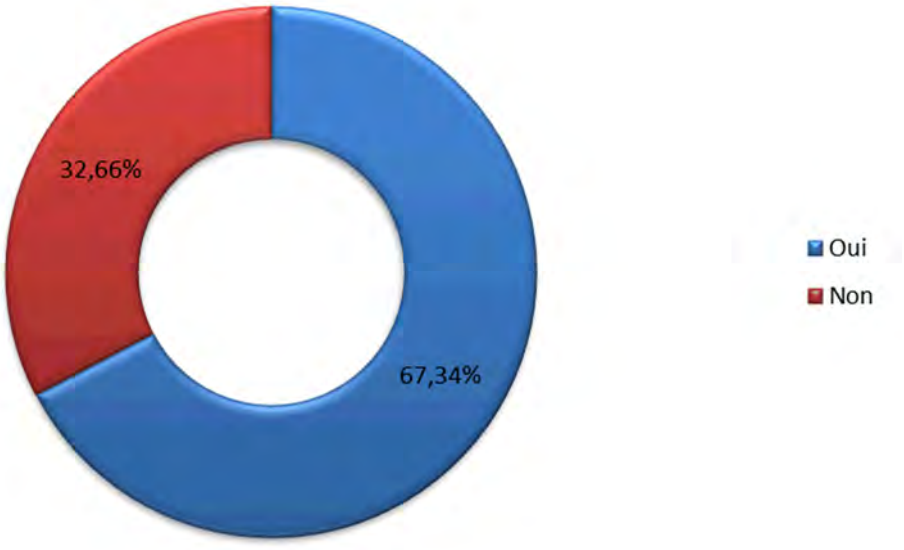
Avant 2014, il existait un double critère déclenchant l'obligation de création d'un comité d'hygiène et de sécurité (décret n°85 -603 du 10 juin 1985, article 29) :

- seuil d'effectif de 200 agents pour les collectivités et les établissements ;
- nature des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité.

En vertu du décret n° 2012-170 du 3 février 2012, désormais, le CHS prend en compte les conditions de travail et est renommé CHSCT. De plus le seuil de création obligatoire du CHSCT qui était de 200 agents passe à 50 agents.

Un CHSCT a-t-il été créé au sein du Centre de Gestion?

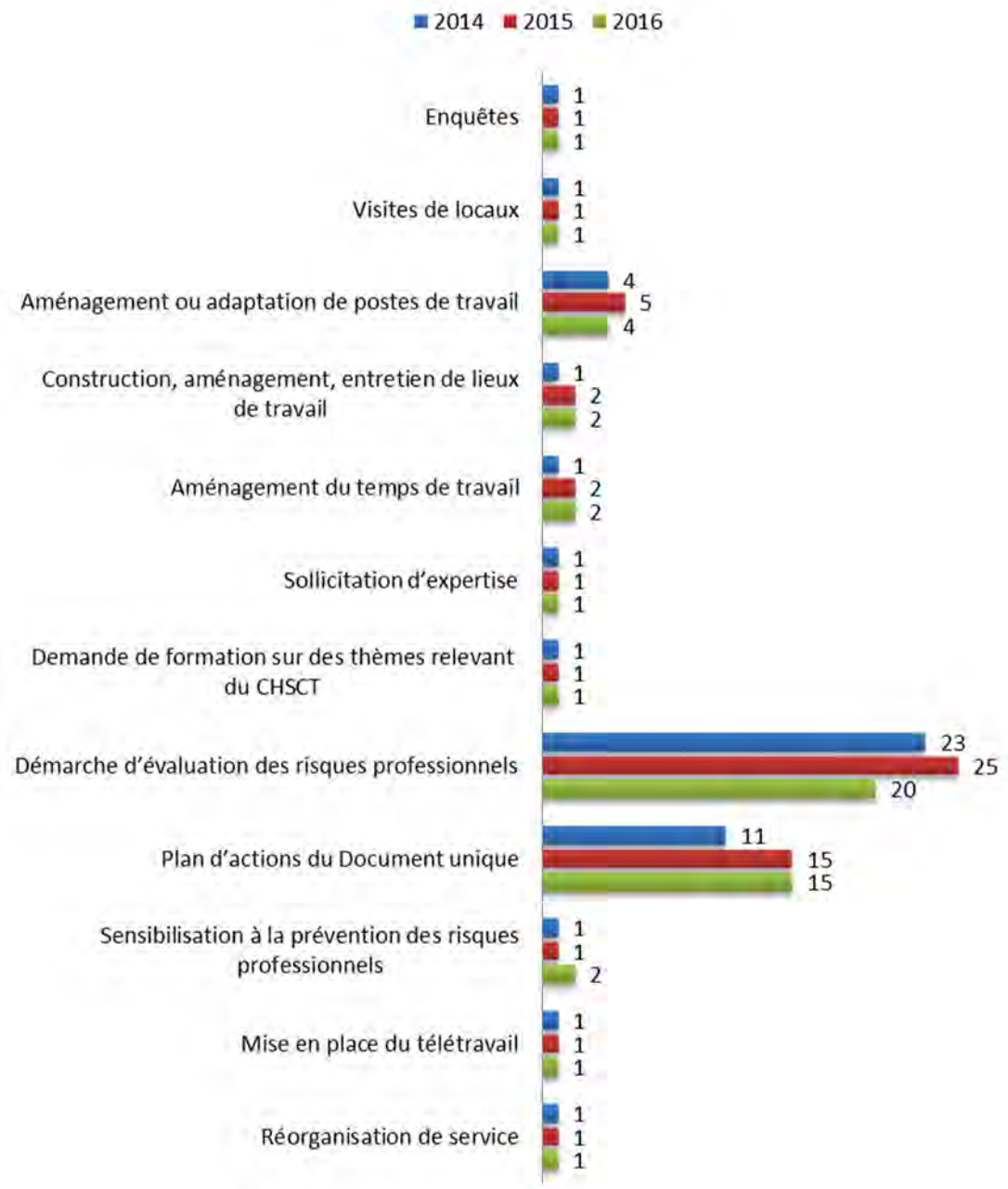
49 CDG répondants



Environ les deux tiers des Centres de Gestion ayant répondu à la question ont déclaré avoir mis en place un CHSCT. Ce taux a connu une forte progression ces dernières années. En effet, en 2013, seulement 22,86% des CDG avaient déclarés avoir mis en place un CHS. Cette forte progression s'explique notamment par le contexte règlementaire ayant évolué en faveur du développement de ces instances dans la Fonction publique territoriale.

Moyenne par CDG du type et nombre de dossiers examinés pour 2014, 2015 et 2016

33 CDG répondants



Les principaux dossiers traités par les CHSCT des CDG concernent les démarches d'évaluation des risques professionnels et des plans d'actions du document unique. En effet, en moyenne, les CHSCT ont traité entre 20 et 25 dossiers d'évaluation des risques par an et entre 11 et 15 dossiers de plan d'actions du document unique. Cependant, il faut noter que la situation est très hétérogène d'un Centre de Gestion à l'autre. En effet, si certains CHSCT ont traité plus d'une centaine de démarche d'évaluations des risques certaines CDG n'enregistrent que 2 à 3 dossiers annuels. Les autres dossiers traités par les CHSCT concernent les rapports annuels de médecine préventive, les démarches d'évaluation des RPS et les avis sur le règlement de travail.

D) La gestion des décharges d'activité de service

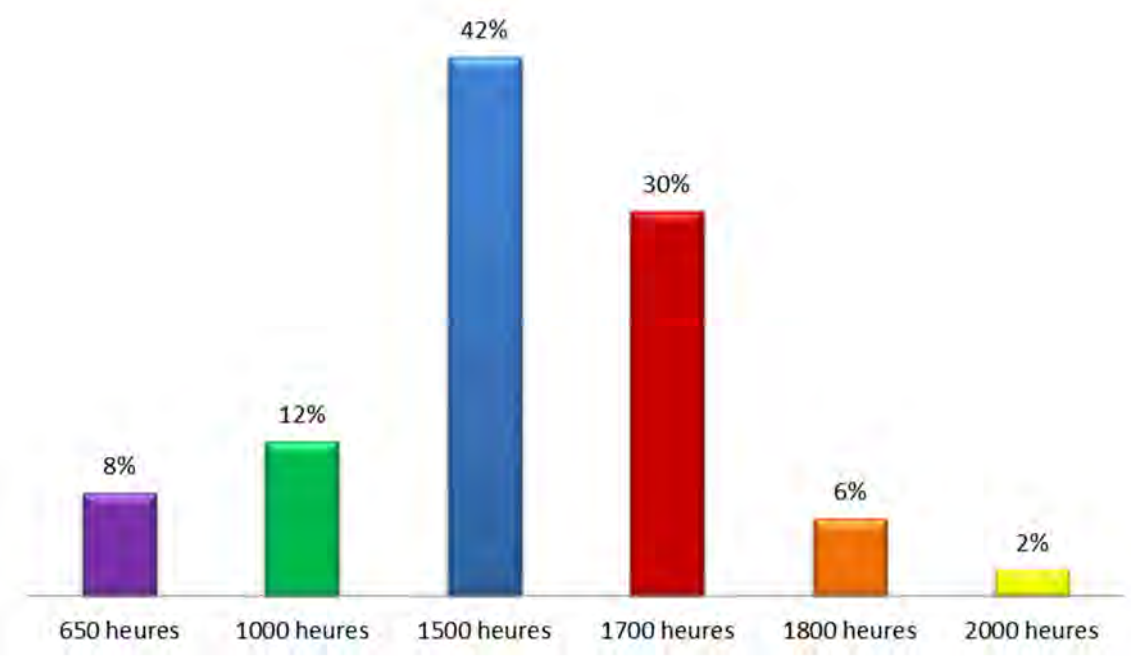
Le crédit d'heures des décharges d'activité de services est calculé par application du barème fixé à l'article 19du décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale. On constate que près de la moitié des Centres de Gestion sont soumis à un crédit de 1500 heures (42%).

Sur les 50 CDG ayant répondu :

- 4 sont soumis au crédit de 650 heures
- 6 sont soumis au crédit de 1000 heures
- 21 sont soumis au crédit de 1500 heures
- 15 sont soumis au crédit de 1700 heures
- 3 sont soumis au crédit de 1800 heures
- 1 est soumis au crédit de 2000 heures

Crédits d'heures auxquels sont soumis les CDG

Pourcentage de CDG répondants soumis à la tranche d'heures50 CDG répondants



Le volume horaire remboursé au titre des décharges d'activité de service augmente depuis 2008. En effet, il passe d'un volume moyen par CDG de 9 922heures en 2008, de 11 501 heures en 2011 à un volume moyen de 12 447 heures en 2016.

Volume horaire remboursé au titre des DAS depuis 2013

42 CDG répondants

Volume horaire de DAS remboursé				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	11 526	10 738	11 701	12 447
Minimum	2 929	2 803	3 288	3 224
Maximum	32 184	34 255	31 503	28 070

Le volume horaire remboursé peut être très différent selon les départements. En effet, en 2014, le volume minimum pour un CDG était de 2 803 heures et le volume maximum de 34 255 heures. Il existe par conséquent de grandes disparités entre les Centres de Gestion.

Pour 35% des CDG ce volume horaire est en progression sur la période 2013-2016. Cependant, on remarque également que ce volume est en diminution pour la même proportion de CDG (35%). Il est en stagnation pour 30% des autres CDG.

Total des dépenses relatives aux DAS depuis 2013

42 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des DAS				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	248 882	238 407	269 604	277 538
Minimum	44 467	56 360	73 411	49 591
Maximum	636 000	698 000	708 000	685 000

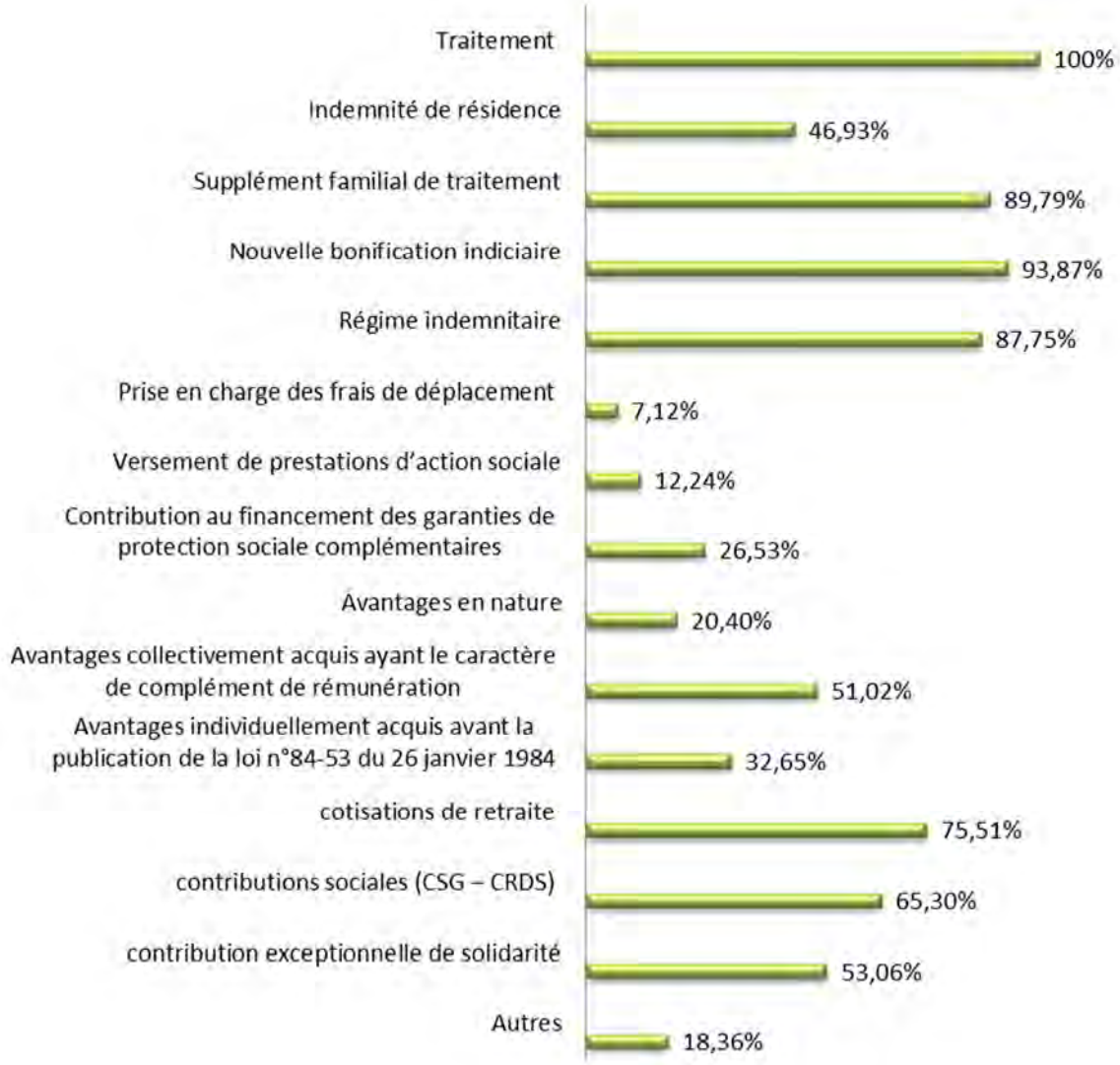
On constate que les dépenses relatives aux DAS augmentent également. On passe d'un montant moyen par Centre de Gestion en 2013 de 248 882 euros à 277 538 euros en 2016. Pour rappel, ce montant moyen par CDG était de 189 091 euros en 2008 et de 238 712 euros en 2011. On constate donc une très forte progression des charges supportées par les CDG ces 10 dernières années.

Le montant des dépenses sont très différents d'un CDG à l'autre. En effet, en 2016, le montant maximum d'un Centre était de 685 000 euros tandis que le montant minimum était de 49 591 euros.

Ce montant augmente pour 55% des CDG, il reste stable pour 37,5% d'entre eux et il diminue pour 7,5% des CDG. On constate donc que pour la majorité des Centres, ce montant connait une progression sur la période 2013-2016.

Eléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement

49 CDG répondants



S'agissant du calcul de l'assiette de remboursement, pour les 49 Centres de Gestion qui ont répondu à cette question, le traitement est pris en compte dans tous les Centres et sont généralement pris en compte le régime indemnitaire (87,75%), la NBI (93,87%) et le supplément familial de traitement (89,79%). Les cotisations retraite (75,51%) et les contributions sociales (65,30%) sont également pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement par plus de la moitié des Centres de Gestion ayant répondu à la question.

S'agissant des autres éléments pris en compte, certains Centres mentionnent les charges patronales prises en totalité et proratisées ou encore les majorations de traitement pour les collectivités d'outre-mer.

Proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire

38 CDG répondants

Proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	17,32	15,91	17,26	17,72
Minimum	8	6,4	9,01	10
Maximum	36,18	34,6	32,06	30,45

La proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion augmente faiblement pour atteindre 17,72% en 2016. Si cette proportion semble rester équivalente ces dernières années, elle a beaucoup augmenté depuis 2008. En effet, cette proportion était de 12,57% en 2008 et de 15,96% en 2011.

On constate encore de fortes disparités entre Centres. La proportion peut être supérieure à 30% pour certains Centres et inférieure à 10% pour d'autres.

De même, la proportion du remboursement des DAS sur le budget d'un Centre de Gestion se maintien entre 2013 et 2016 puisqu'elle varie entre 4,57% et 5,45%. Cette proportion était de 4,47% en 2008 et de 4,67% en 2011.

On remarque donc que contrairement à une progression de la proportion du remboursement des DAS sur la cotisation obligatoire, celle-ci ne s'accompagne pas d'une progression de la même ampleur sur le budget total des Centres de Gestion. Cela s'explique en partie par la progression des missions obligatoires des CDG.

Cette proportion est également très variable en fonction des CDG. En effet, en 2013 la proportion minimum était de 1,32% et la proportion maximum de 15,99%

Proportion du remboursement des DAS sur le budget du CDG

38 CDG répondants

Proportion du remboursement des DAS sur le budget des CDG				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	5,04	4,57	5,45	4,75
Minimum	1,32	1,32	1,57	1,42
Maximum	15,99	14,38	14	11,91

E) Le remboursement des autorisations spéciales d'absence (ASA)

Le volume moyen remboursé au titre des ASA se maintient entre 2013 et 2016 et se situe dans un volume horaire situé entre 1161 heures en 2013 et 1233 heures en 2016. Ce volume varie d'un CDG à l'autre

Cependant, si on note une stagnation relative du volume horaire, celui-ci a connu une très forte progression avant 2012. En effet, le volume horaire remboursé au titre des ASA a augmenté depuis 2008. Il est passé d'un volume moyen de 457 heures en 2008 à 1032 heures en 2011 pour arriver à 1222 heures en 2016. Par conséquent, le volume horaire moyen a plus que doublé en 10 ans.

Volume horaire remboursé au titre des ASA

39 CDG répondants

Volume horaire d'ASA remboursé				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	1161	1233	1152	1222
Minimum	0	0	0	0
Maximum	4053	6015	4604	7083

Si le volume horaire moyen remboursé au titre des ASA à tendance à se stabiliser ces dernières années, on remarque une nette évolution du montant des dépenses supportées par les Centres de Gestion au titre des ASA.

En effet, on passe d'un montant moyen de 20 044 euros en 2013 à un montant moyen de 27 327 euros en 2016. Pour rappel, le montant moyen des charges supportées par les CDG en 2008 était de 8330 euros. Par conséquent, on constate que le montant pris en charges a plus que triplé en 10 ans.

Sur les 39 CDG qui ont répondu à cette question ce montant peut varier en 2016 entre 1086 euros et 27 327 euros.

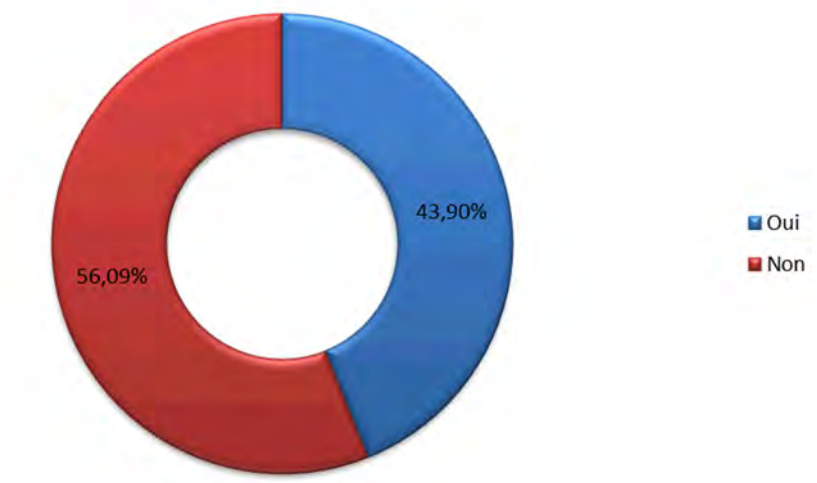
Total des dépenses relatives aux ASA

39 CDG répondants

Charges supportées en euros par le CDG au titre des ASA				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	20 044	21 298	25 719	27 327
Minimum	234	83	1797	1086
Maximum	71 833	111 713	126 517	147 625

Disposez-vous d'informations précises, de la part des collectivités, sur la nature des heures remboursées ?

41 CDG répondants



Moins de la moitié des Centres de Gestion sont informés par les collectivités concernées de la nature des heures remboursées (43,90%). Ce taux a fortement baissé depuis 2013. En effet, à cette période, 58% des CDG déclaraient avoir des informations précises sur la nature des heures remboursées.

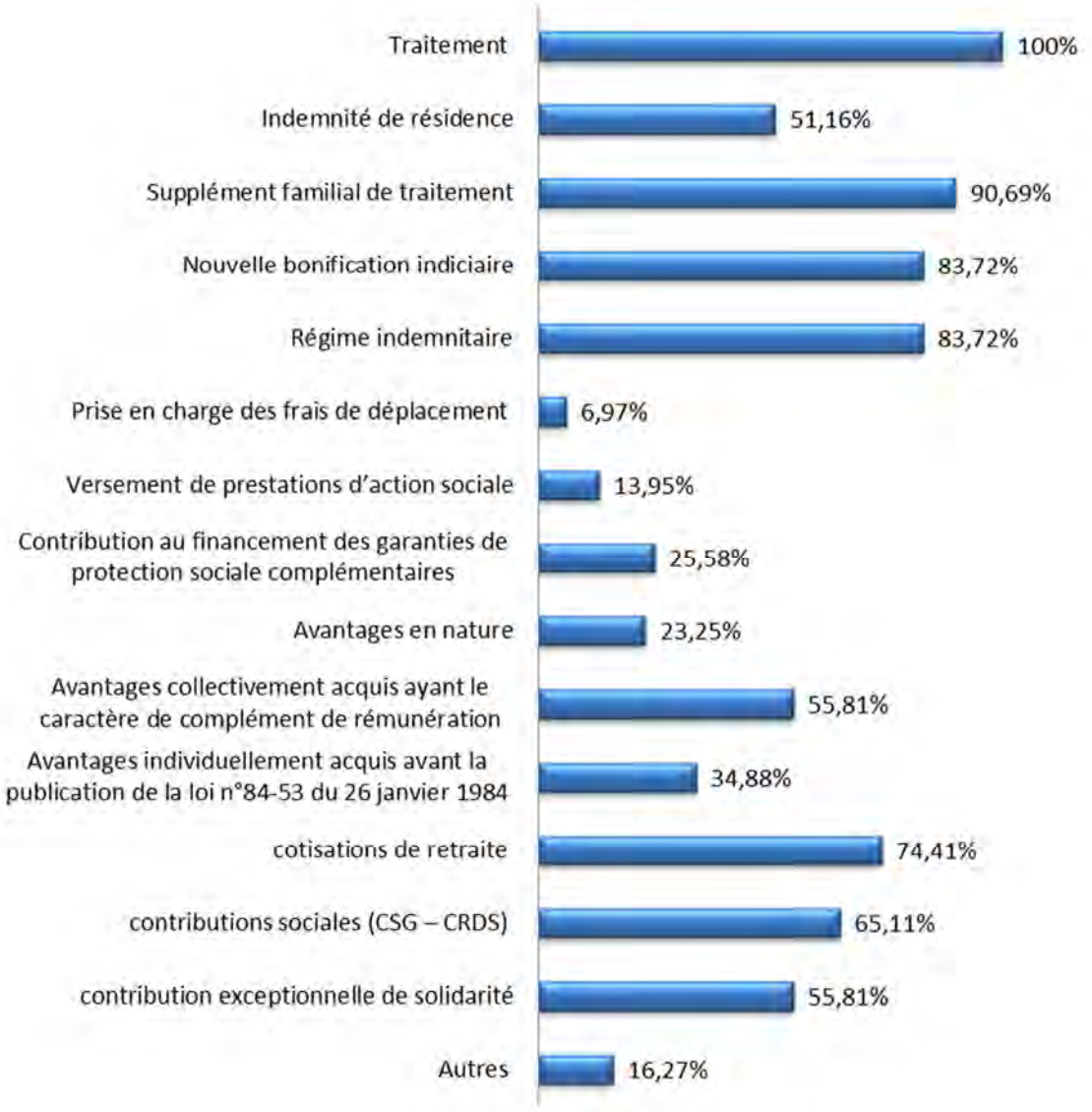
Les informations généralement transmises sont :

- La copie des convocations qui sont jointes aux demandes de remboursement
- Les dates et horaires des convocations, le nombre d'heures
- La nature de la demande, l'objet de l'absence (réunions d'information syndicales, réunions avec des employeurs).
- Le formulaire d'ASA
-

Les éléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement des ASA sont très proches de ceux servant de base au calcul des DAS.

Eléments pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement

43 CDG répondants



S'agissant du calcul de l'assiette de remboursement des ASA, pour les 43 Centres de Gestion qui ont répondu à cette question, le traitement est pris en compte dans tous les Centres et sont généralement pris en compte le régime indemnitaire (83,72%), la NBI (83,72%) et le supplément familial de traitement (90,69%). Les cotisations retraite (74,41%) et les contributions sociales (65,11%) sont également pris en compte dans le calcul de l'assiette de remboursement par plus de la moitié des Centres de Gestion ayant répondu à la question.

S'agissant des autres éléments pris en compte, certains Centres mentionnent les charges patronales prises en totalité et proratisées ou encore les majorations de traitement pour les collectivités d'outre-mer.

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire

29 CDG répondants

Proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	1,34	1,37	1,35	1,24
Minimum	0,06	0,03	0,20	0,19
Maximum	5,32	6,41	3,27	5,28

La proportion du remboursement des ASA sur la cotisation obligatoire versée au Centre de Gestion est plutôt stable et atteint 1,24% en 2016. Si cette proportion semble rester équivalente ces dernières années, a elle a peu augmenté depuis 2008. En effet, cette proportion était de 0,54% en 2008 puis 1,23% en 2009, 1,17% en 2010 et 1,28% en 2011.

On constate encore de fortes disparités entre Centres avec par exemple en 2014, un minimum de 0,03% et un maximum de 6,41%.

De même, la proportion du remboursement des ASA sur le budget d'un Centre de Gestion a tendance à diminuer entre 2013 et 2016 puisqu'elle passe en moyenne de 0,52% en 2013 à 0,45% en 2016. Cette diminution légère fait suite à la hausse de cette proportion qui avait eu lieu entre 2008 et 2011.

Cette proportion est également très variable en fonction des CDG. En effet, en 2013 la proportion minimum était de 0,03% et la proportion maximum de 2,29%

Proportion du remboursement des ASA sur le budget du CDG

29 CDG répondants

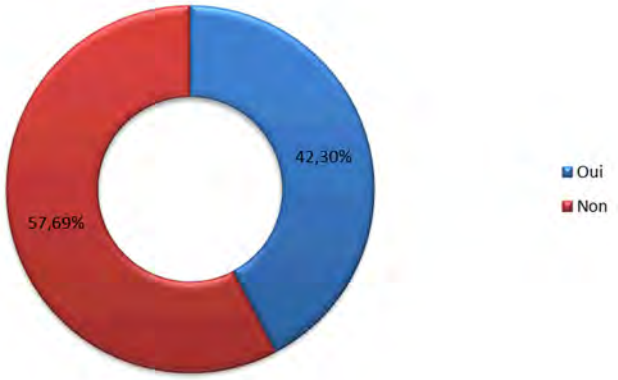
Proportion du remboursement des ASA sur le budget des CDG				
Année	2013	2014	2015	2016
Moyenne	0,52	0,50	0,47	0,45
Minimum	0 ,03	0,03	0,01	0,03
Maximum	2,29	2,48	1,33	1,31

F) Les moyens accordés aux organisations syndicales

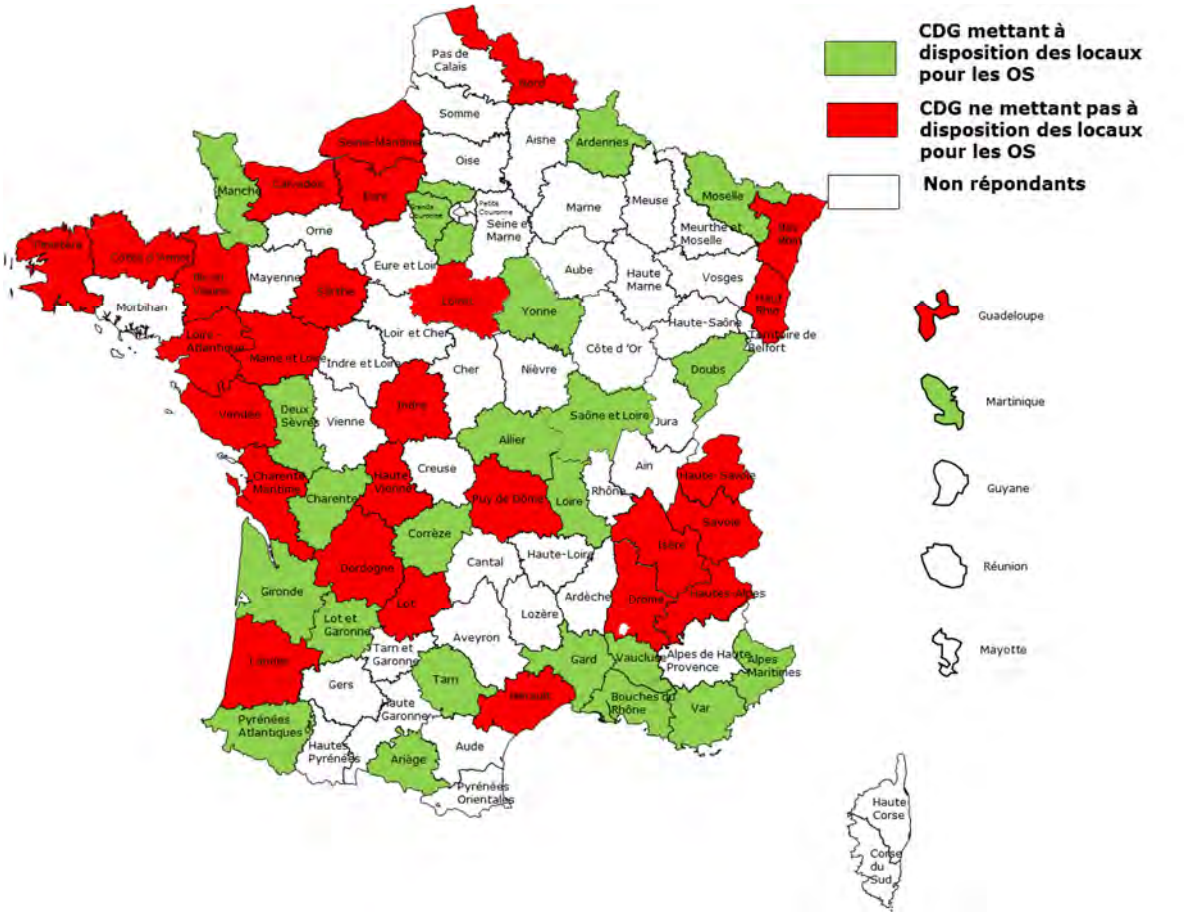
42,30 % des Centres de Gestion ayant répondu à la question déclarent mettre à disposition des locaux pour les collectivités et établissements affiliés. La superficie des locaux est variable en fonction des Centres et peut aller de 15m2 à 310m2. La moyenne des 22 CDG ayant répondu à cette question est de 82m2.

Mettez-vous à disposition des locaux pour les organisations syndicales pour les collectivités et établissements affiliés ?

52 CDG répondants



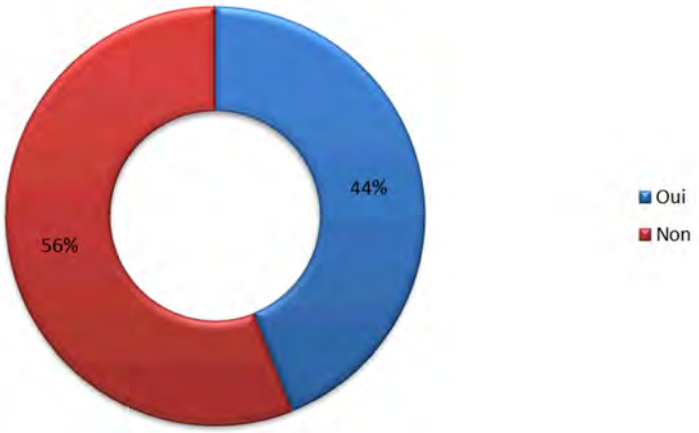
Cartographie des CDG mettant à disposition des locaux pour les OS



Sur 25 CDG mettant à disposition des locaux pour les organisations syndicales des collectivités et établissements affiliés, 11 indiquent que ces locaux sont situés dans l'enceinte même du Centre de Gestion, soit 44% des CDG répondants.

Les locaux mis à disposition sont-ils situés dans l'enceinte du Centre de Gestion ?

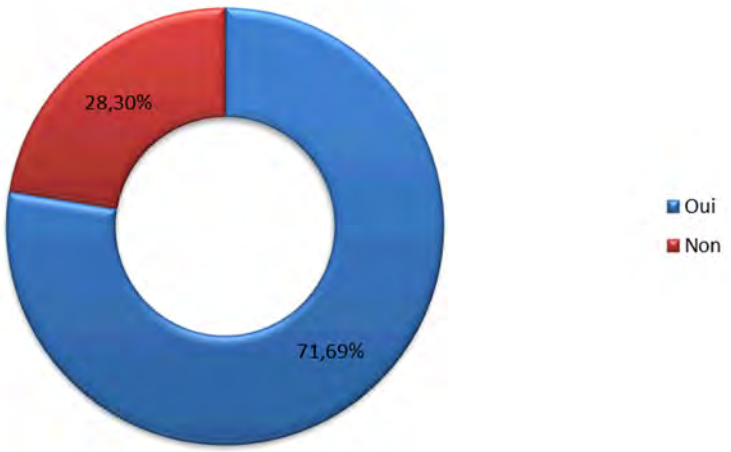
25 répondants



Cependant, les Centres de Gestion proposent des alternatives à la mise à disposition de locaux tels que les subventions. À titre d'exemple, 71,69% des 53 CDG ayant répondu à la question attribuent une subvention aux organisations syndicales. En moyenne, ces subventions sont de 1000 euros par an. Elles peuvent aller jusqu'à un montant de 36 000 euros pour certains CDG.

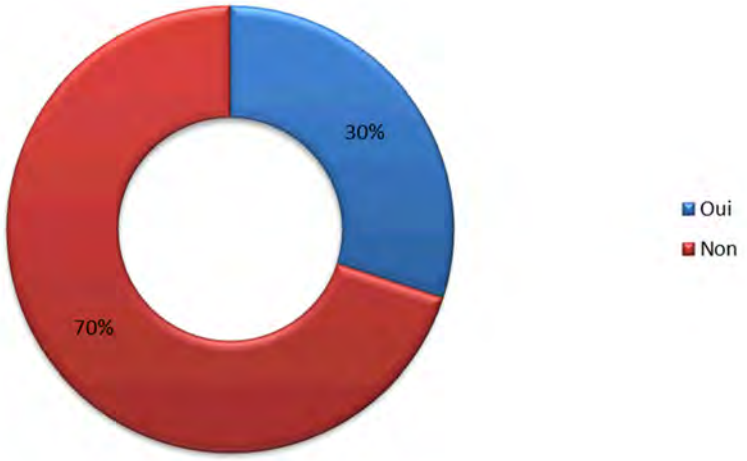
Accordez-vous une subvention aux organisations syndicales ?

53 CDG répondants



Avez-vous, par convention ou protocole d'accord, institué d'autres modalités de financement des heures syndicales ou l'octroi de moyens supplémentaires ?

50 CDG répondants



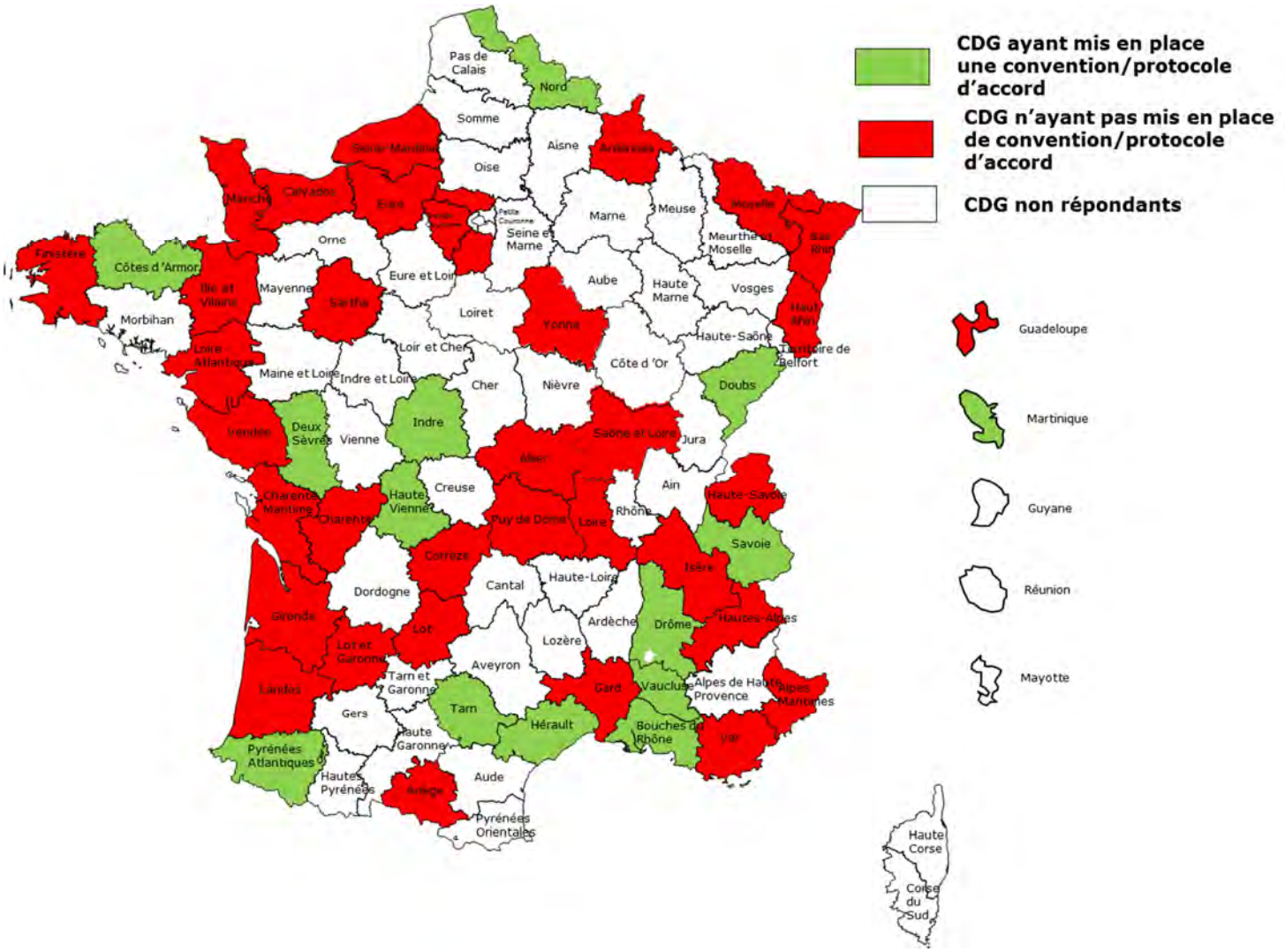
Au-delà des subventions, les CDG mettent en place, pour 30% d'entre-deux, des conventions ou protocoles d'accord qui permettent de compenser l'absence de mise à disposition de locaux.

Le contenu de ces accords prévoit :

- Des moyens matériels supplémentaires (prise en charge des abonnements téléphoniques, internet, affranchissement des courriers, photocopies, renouvellement du matériel informatique ;
- La mise à disposition de matériel
- La prise en charge des fournitures et la livraison des équipements
- La prise en charge et l'indemnisation des frais de déplacement pour les représentants du personnel afin de faciliter l'obtention des quorums.

Cartographie des CDG qui ont institué par convention ou protocole d'accord d'autres modalités de financement des heures syndicales ou l'octroi de moyens supplémentaires au bénéfice des organisations syndicales

50 CDG répondants

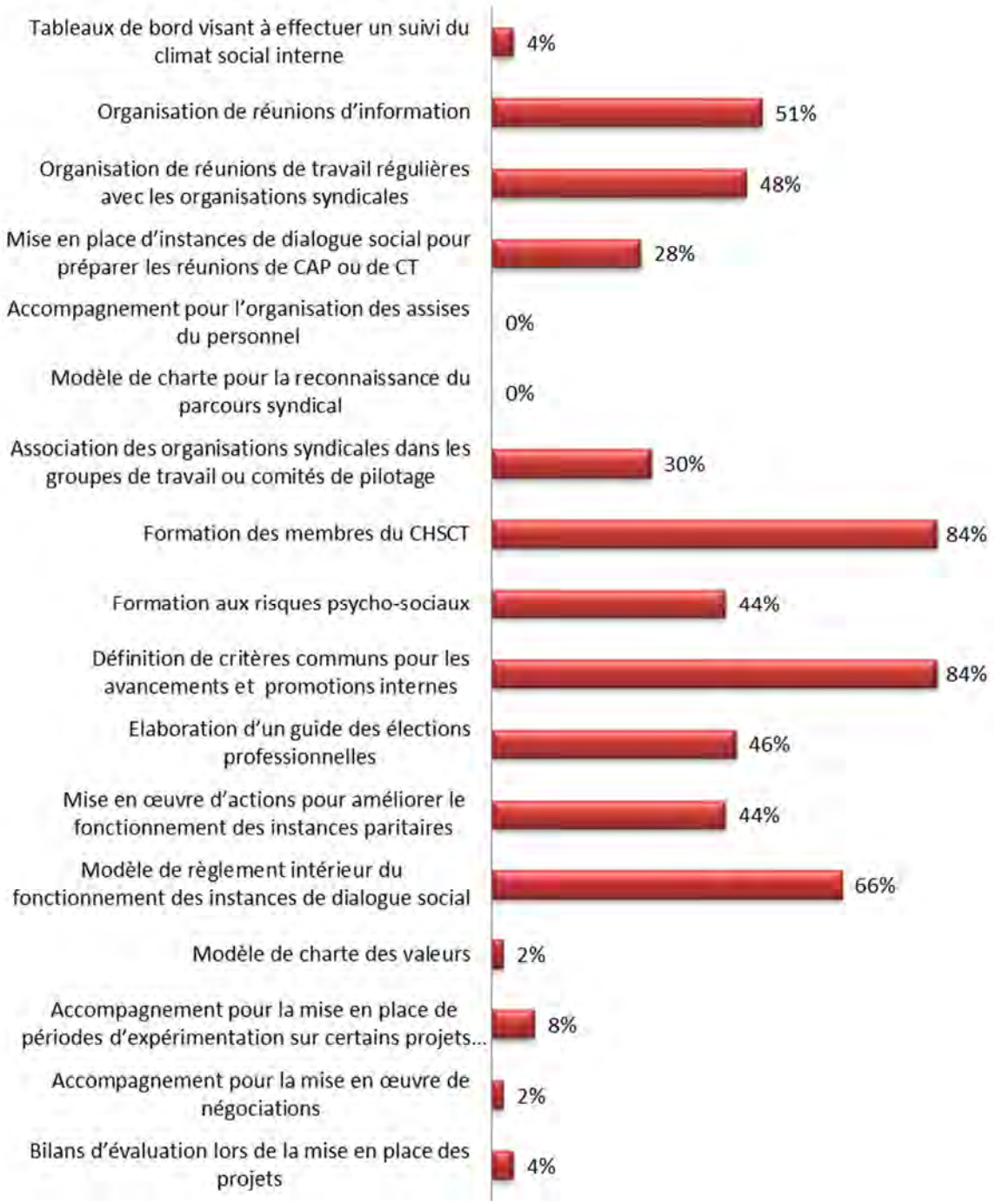


Les Centres de Gestion mettent également en place des actions et outils afin de promouvoir le dialogue social. Ainsi sur les 50 CDG répondants, 84% assurent la formation des membres du CHSCT et 84% participent à la définition de critères communs pour les avancements et promotions internes. Les deux tiers des CDG déclarent également développer des modèles de règlement intérieur du fonctionnement des instances de dialogue social. Enfin près de la moitié des CDG (48%) assurent l'organisation de réunion de travail régulières avec les organisations syndicales.

44% des CDG mettent en œuvre des actions pour améliorer le fonctionnement des instances paritaires. Ces actions peuvent être les suivantes : vote à bulletin secret pour les dossiers sensibles, transmission de toutes les pièces écrites aux représentants du personnel par voie dématérialisée, motivation du vote.

Actions et outils développés pour promouvoir le dialogue social

50 CDG répondants

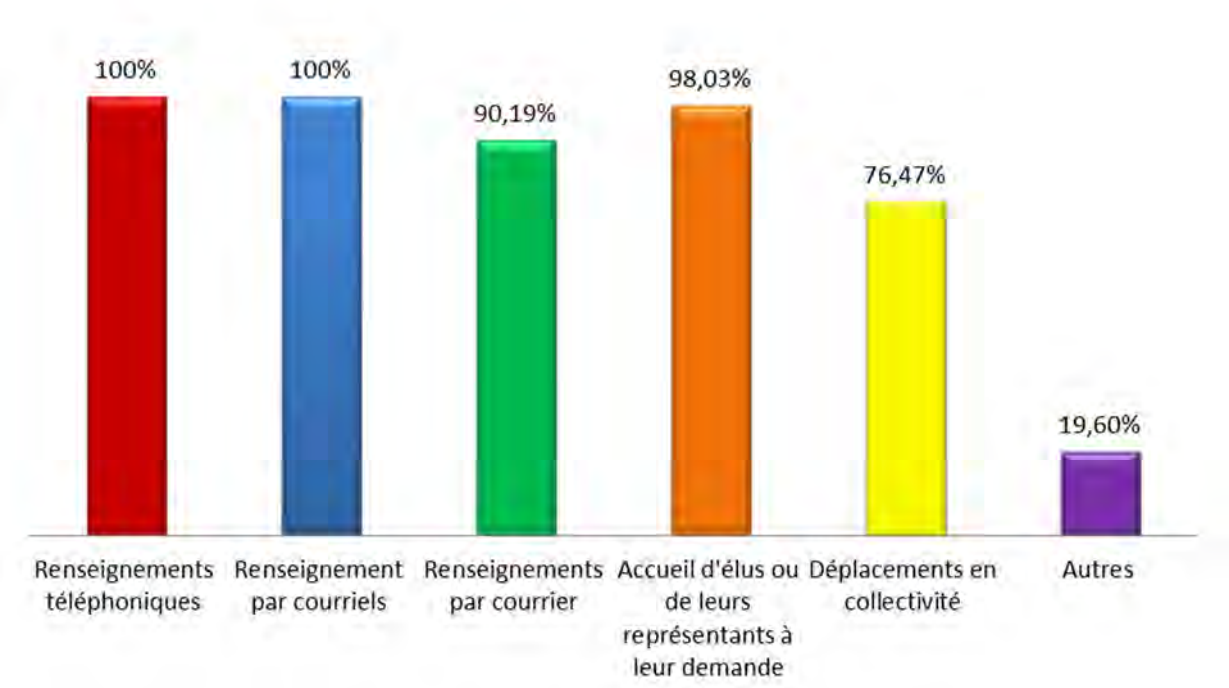


G) L'assistance juridique statutaire

La mission d'assistance et d'expertise juridique statutaire qui a été renforcée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ». Désormais, l'assistance juridique statutaire est une mission obitoire des Centres de Gestion pour les collectivités et établissements affiliés.

Types de prestations réalisées dans la cadre de l'assistance juridique statutaire

51 CDG répondants



La totalité des 51 Centres de Gestion ayant répondu à la question déclarent assurer des prestations de renseignement téléphonique et de renseignement par courriels. Cependant, quelque Centres n'assurent pas de renseignement par courrier puisque 90,19% des CDG renseignent les collectivités et établissement affiliés par ce canal.

Le lien avec les affiliés peut se faire par deux voies :

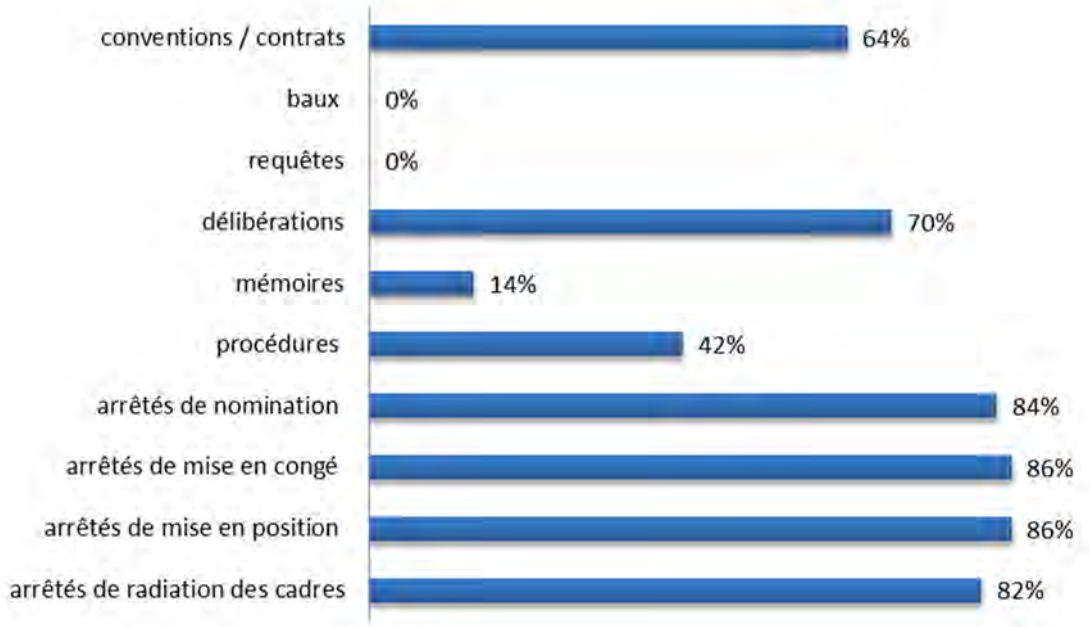
-L'accueil des élus ou de leurs représentants à leur demande au sein du Centre de Gestion (98,03% des CDG déclarent réaliser cette prestation)

-Le déplacement en collectivité. Bien que moins développé que l'accueil direct au CDG, plus des ¾ des Centres se déplacent en collectivité (76,47%).

L'assistance juridique recouvre également d'autres prestations telles que l'organisation de réunions statutaires et de groupes de travail ponctuels. Certains Centres accueillent également les agents à leur demande, bien que la loi ne les oblige pas à réaliser ce type de prestations directement auprès des agents.

Types d'actes que les CDG proposent de rédiger en faveur des collectivités

50 CDG répondants



Les Centres de Gestion proposent principalement aux collectivités de réaliser les arrêtés de mise en position et de mise en congé (86%). Une très grande majorité propose également de réaliser des arrêtés de nomination (84%) et des arrêts de radiation des cadres (82%).

En revanche, les Centres de Gestion n'interviennent pas sur certains types d'actes tels que les baux ou les requêtes.

En moyenne, 354 collectivités affiliées ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire du Centre de Gestion. De plus, dans certains Centres, la totalité des collectivités ont sollicité ce service en 2016.

S'agissant du volume d'activité de service, la majorité des consultations se font par téléphone (en moyenne 3891 par CDG en 2016) ou par courriels (en moyenne 2058 sollicitations en 2016). L'importance des consultations téléphoniques révèle une demande d'information assez simple ne requérant pas de recherches approfondies. Le support papier reste assez exceptionnel et tend à diminuer. En effet, les renseignements par courrier sont passés d'une moyenne de 220 en 2014 à une moyenne de 187 en 2016. Cette diminution s'accompagne d'une hausse progressive des saisines par courriel (1801 en 2014 et 2058 en 2016).

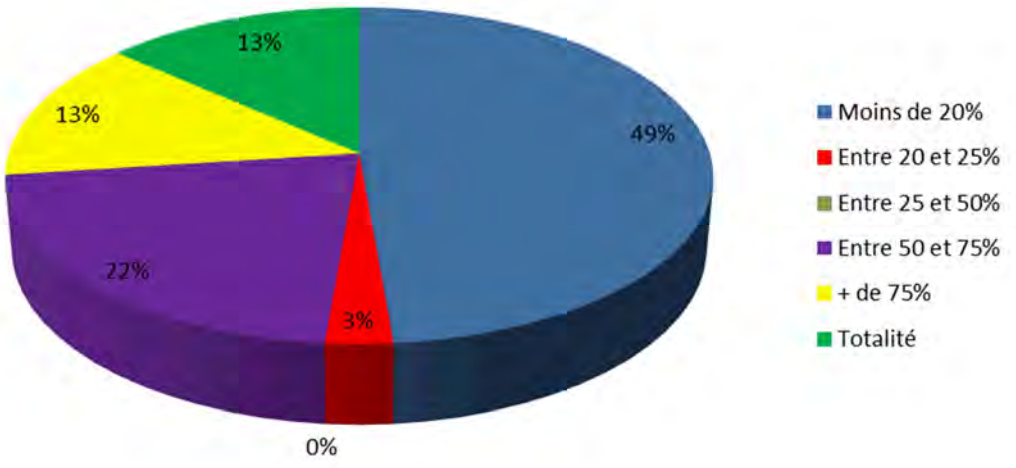
La baisse du nombre moyen de consultations téléphoniques et la hausse de demandes par courriels témoigne également de la complexification croissante des questions juridiques des collectivités soumises aux Centres de Gestion

La rédaction d'actes pour le compte des collectivités reste la principale prestation réalisée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire avec en moyenne 2779 actes rédigés par CDG en 2016.

Volume d'activité de service			
Type de conseil	2014	2015	2016
Consultations téléphoniques	4700	4541	3891
Renseignements par courriel	1801	1831	2058
Renseignements par courrier	220	207	187
Actes rédigés	2534	2360	2779
Rendez-vous en collectivité	6	8	7
Rendez-vous au CDG	38	34	35

Quelle est la part des collectivités ou établissements adhérents au socle ayant sollicité cette mission en 2016

50 CDG répondants



On constate que dans près de la moitié des Centres de Gestion (49%) la part des collectivités adhérant au socle ayant sollicité cette mission est inférieure à 20%. On constate donc que cette mission n'est pas encore très développée auprès de ces collectivités et établissements. Cependant, la situation est très hétérogène. En effet, on note que 13% des CDG déclarent que la totalité des collectivités adhérentes ont sollicité ce service et globalement pour l'autre moitié des CDG (48%), plus de la moitié des collectivités adhérentes ont sollicité ce service.

Par conséquent, deux profils de CDG se distinguent : Une moitié des CDG pour laquelle cette mission d'assistance juridique statutaire est très peu développée auprès des collectivités adhérentes au socle et une moitié des CDG pour laquelle ma mission est très repondue.

Pa ordre d'importance, les 10 principales thématiques sur lesquelles les CDG sont saisis par les collectivités sont les suivantes :

1 Recrutement des fonctionnaires
2 Avancements et promotions
3 Recrutement des contractuels de droit public
4 Rémunération
5 Maladie
6 Temps de travail
7 Inaptitude physique
8 Cumul d'activités
9 Discipline
10 Détachement

Les demandes des collectivités sont plutôt dans le sens d'une graduation. Les questions les plus simples sont les plus nombreuses, et plus la question est complexe et nécessite un accompagnement renforcé, moins ces demandes sont nombreuses de la part des collectivités.

La grande majorité des demandes des collectivités concernent plutôt des questions relatives à l'état du droit positif nécessitant simplement une lecture ou communication des textes. Viennent ensuite les questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit : la collectivité connaît les dispositions juridiques applicables mais souhaite connaître les modalités d'application.

Les questions nécessitant une aide opérationnelle à la décision viennent en 3ème position et les questions complexes nécessitant des recherches et une réflexion approfondie et/ou la collecte d'information auprès des pouvoirs publics arrivent en en 4ème position.

Enfin, les questions contentieuses sont les demandes les plus rares. S'agissant de ce type de question, la collectivité souhaite que le Centre de Gestion l'accompagne en matière d'actes dans le cadre d'une procédure contentieuse (mémoires).

III) EMPLOI

A) Observation de l'emploi

L'article 23 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit que les Centres de Gestion assurent dans leur ressort territorial une mission générale d'information sur l'emploi public territorial. Ils sont par ailleurs chargés d'établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines à partir des informations dont ils ont été destinataires.

Au-delà d'une photographie statique de l'emploi public, la GPEEC doit permettre aux administrations locales d'évaluer l'évolution de leurs missions et leurs besoins de recrutements à moyen et long terme, et d'analyser les opportunités et d'anticiper les difficultés résultant des évolutions démographiques.

Lors de l'enquête menée en 2007, seulement 27% des Centres de Gestion avait mis en place une telle démarche.

Sous l'effet des nouvelles dispositions issues de la n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, un observatoire régional de l'emploi est mis en place à travers l'élargissement des missions exercées à un niveau supra-départemental.

En 2017, au-delà des recensements que les Centres de Gestion effectuent auprès des collectivités pour déterminer leurs besoins en termes de concours, 74,47% des CDG ayant répondu à la question accompagnent plus spécifiquement les collectivités dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Actions mises en œuvre dans le cadre de la démarche GPEEC

39 CDG répondants

Nombres exprimés en %



L'élaboration de fiches de poste et l'exploitation des bilans sociaux sont les actions les plus souvent citées par les 39 Centres de Gestion ayant répondu à la question et accompagnant les collectivités en matière de GPEEC. En 2013, la participation à la collecte des bilans sociaux était également la première action mise en œuvre.

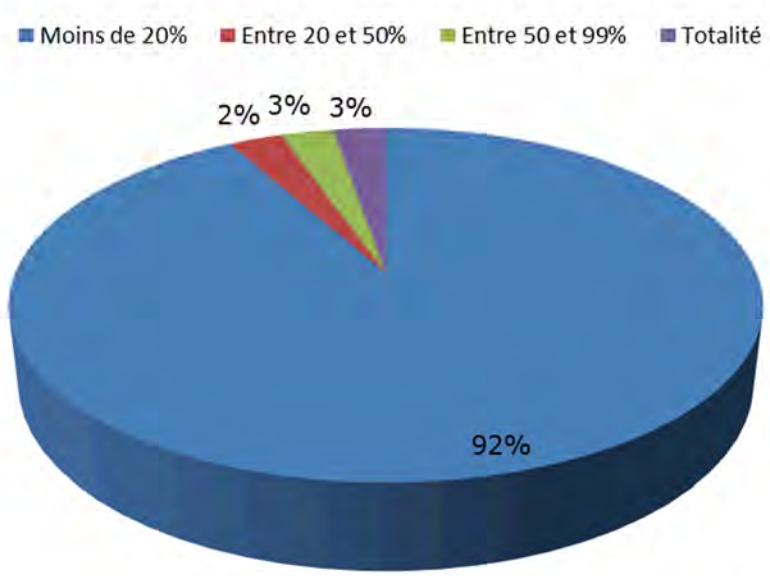
On constate également que plus de la moitié des Centres accompagnent les collectivités en matière d'élaboration de statistiques, de réalisation d'études de maintien dans l'emploi et d'animation de réseaux. Plus de la moitié des Centres organisent plus généralement des réunions d'information.

En revanche, la création de répertoires de compétences et l'accompagnement dans la mise en place d'un SIRH sont des missions encore assez peu développées.

Environ 8% des répondants ont indiqué mettre en œuvre d'autres actions et outils. Il s'agit par exemple de dispositifs d'accompagnement au changement notamment dans le cadre de la réforme territoriale et de la recomposition du bloc local.

Sur l'ensemble des collectivités sollicitant votre Centre pour cette mission, quelle part représentent les collectivités non affiliées ?

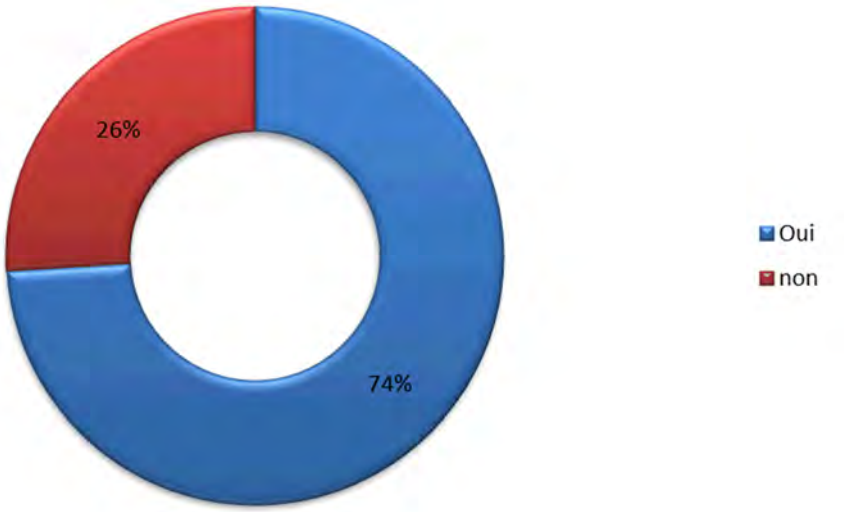
37 CDG répondants



La très grande majorité des collectivités et établissements sollicitant les missions de soutien à la GPEEC sont affiliés au Centre de Gestion. En effet, pour 92% des répondants, les collectivités non affiliées représentent moins de 20% des collectivités sollicitant ce service. Moins de 10% des Centres de Gestion ont indiqué que les collectivités non affiliées représentaient plus de 20% des collectivités sollicitant ce service. On note également que pour 3% des Centres, les collectivités non affiliées représentent la totalité des collectivités sollicitant ce service.

Avez-vous mis en œuvre un observatoire de l'emploi public?

50 CDG répondants



La mise en place d'observatoires de l'emploi public a connu une large progression ces dernières années. En effet, en 2013, à peine un établissement sur deux avait mis en place un observatoire. En 2017, près des ¾ des Centres disposent d'un observatoire de l'emploi public.

Tandis que l'assise territoriale de l'observatoire était très variable en 2013 (40% des CDG avaient une organisation départementale de l'observatoire et 60% une organisation régionale, on constate que la situation en 2017 est beaucoup plus homogène. En effet, 79% des CDG ont organisation régionale de l'observatoire.

L'obligation de mise en place d'un observatoire au niveau régional issu de la loi de déontologie a donc eu des effets sur la mutualisation de cette mission exercée par les Centres de Gestion. Cette mutualisation s'est bien entendu faite au dépend de l'organisation départementale. Cependant, on remarque que 16% des Centres de Gestion sont allés plus loin dans la mutualisation en plaçant l'observatoire à un niveau interrégional. L'organisation interrégionale était inexistante en 2013.

Les principales thématiques des études menées par cet observatoire sont les suivantes:

-Le Panorama de l'emploi régional

-Les métiers en tension et les difficultés de recrutement

-Le temps de travail

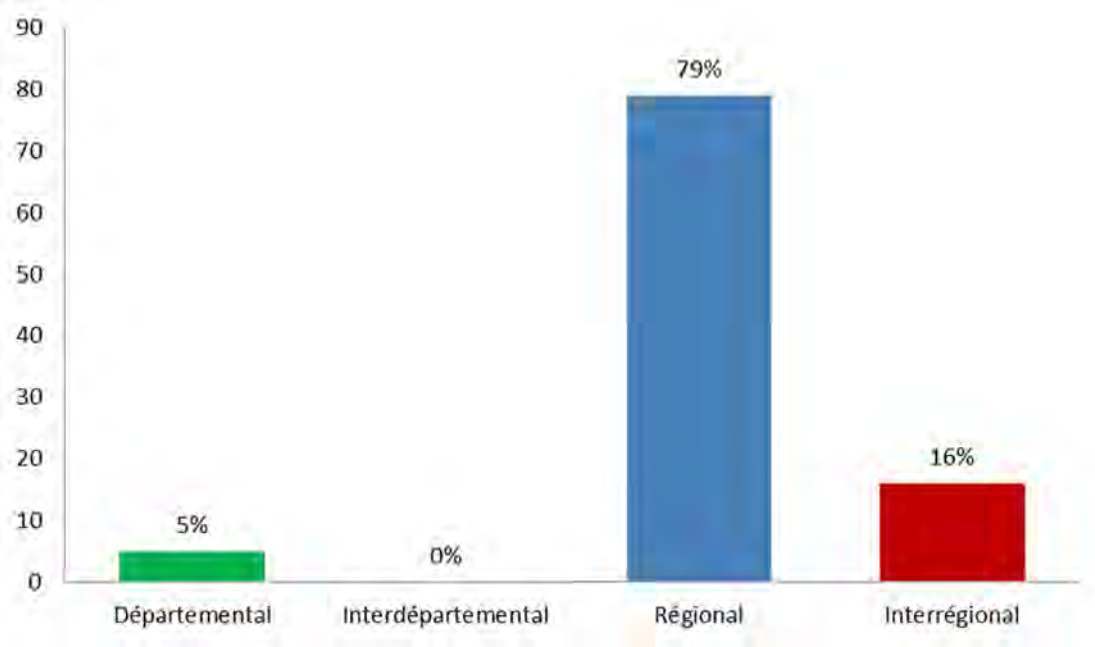
-La prévision des départs en retraite

-L'égalité homme/femme

-Connaissance du bassin d'emploi

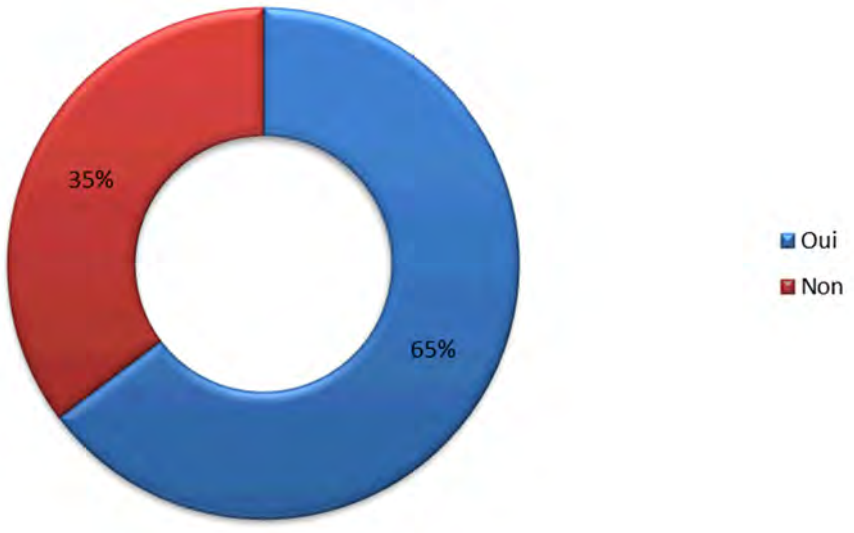
Organisation territoriale de l'observatoire de l'emploi public

43 CDG répondants



Avez-vous mis en place une collaboration avec d'autres acteurs dans le cadre de cet observatoire?

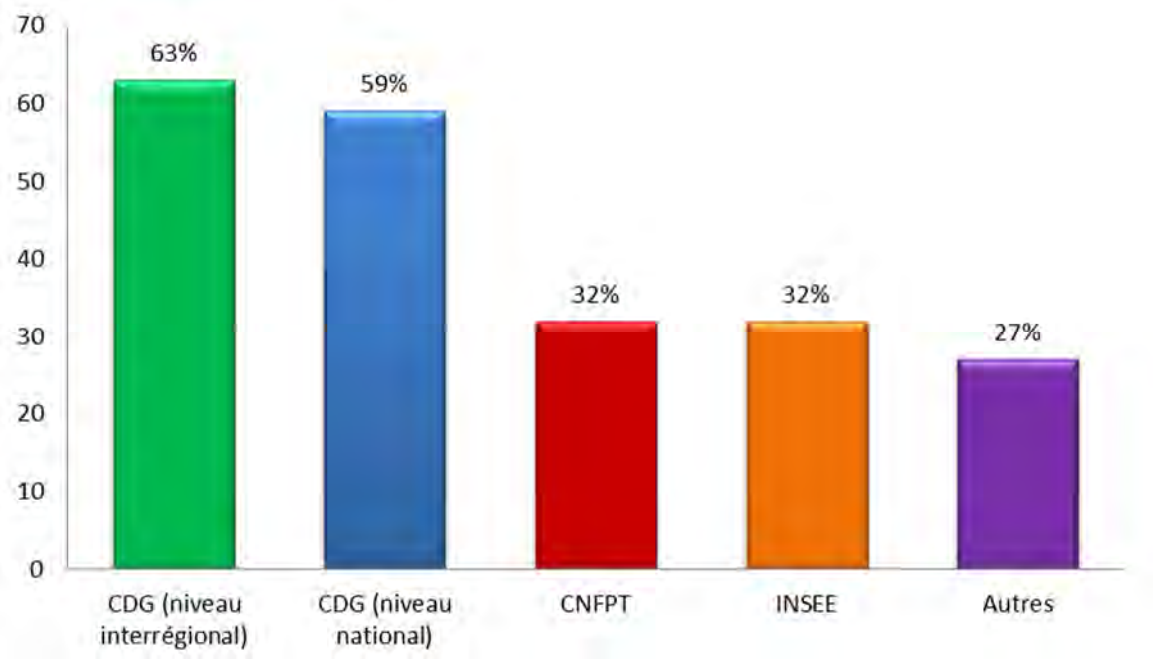
34 CDG répondants



Au regard du graphique ci-dessus, on remarque que 2/3 des Centres de Gestion collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres Centres de Gestion, qu'elle soit au niveau interrégional (63%) ou national (59%). Le CNFPT et l'INSEE collaborent également avec les CDG (32%).

Outre ces acteurs, les CDG collaborent parfois avec les collectivités non affiliées, les services de l'Etat ou encore via le dispositif Handipacte.

Si oui, avec quels autres acteurs collaborez-vous?



B) Bourse de l'emploi

Les Centres de Gestion sont chargés de la publicité des créations et des vacances d'emploi auprès de l'ensemble des collectivités pour les emplois de catégories A, B, C, à l'exception de la catégorie A+ (Administrateur, Conservateur des bibliothèques, Conservateur du patrimoine, Ingénieur chef) qui relèvent du CNFPT.

Si certains Centres de Gestion continuent de recevoir des déclarations de vacances de de créations d'emploi par mail ou par courrier (chez 15% et 13% des CDG répondants), la quasi-totalité reçoit les éléments des collectivités via une application informatique dédiée (98%).

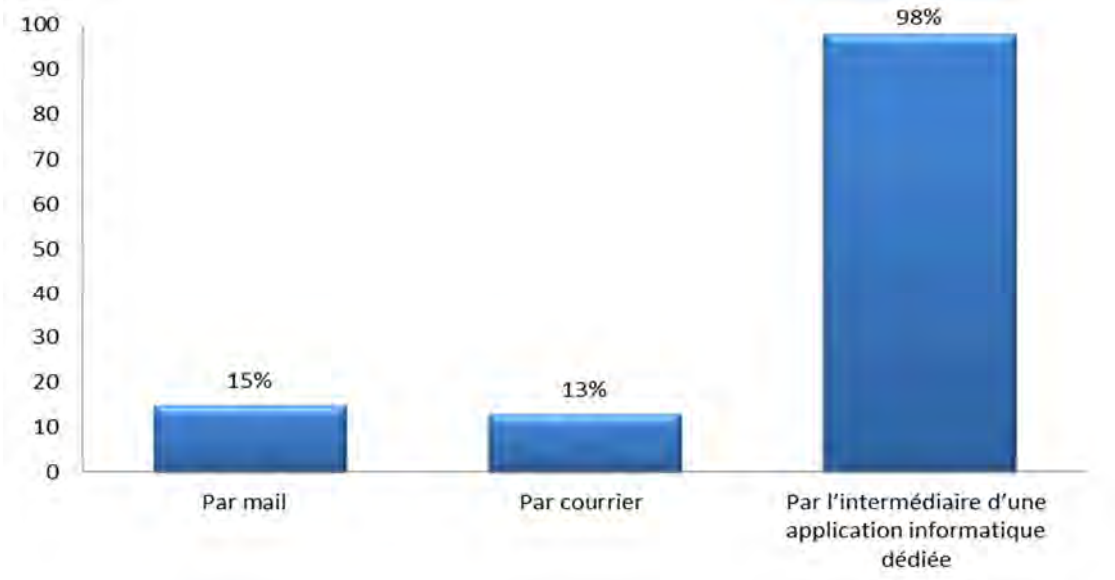
Dans la plupart des cas ces applications permettent aux collectivités et établissements publics du département d'effectuer toutes les opérations en temps réel.

- transmission
- modification
- validation
- suivi de la parution sur arrêté préfectoral
- saisie de la décision de recrutement

On constate également que la très grande majorité des CDG (87,27%) ont prévu un modèle type permettant de centraliser les déclarations de créations et de vacances d'emplois sous une forme homogène. Ces modèles types permettent de faciliter et fluidifier les transmissions des collectivités et établissements vers les CDG.

Comment les collectivités transmettent-elles à votre Centre leurs déclarations ?

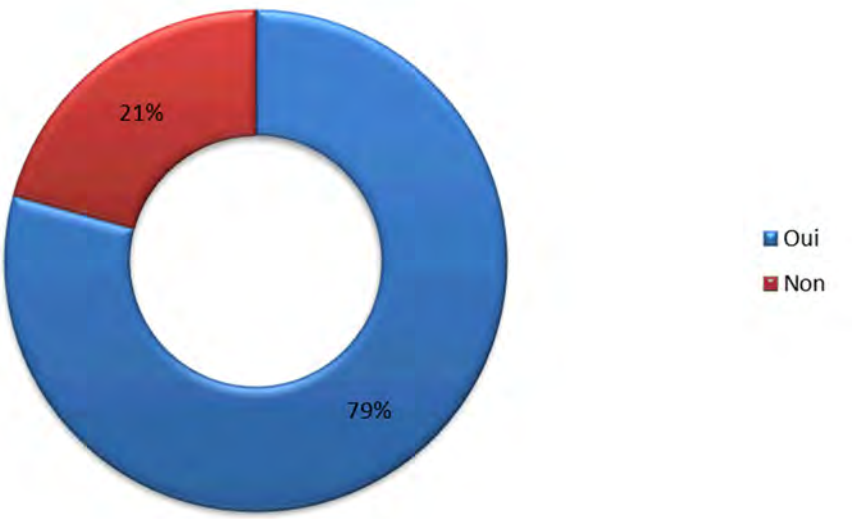
55 CDG répondants



On note que 79% des Centres de Gestion affichent directement les déclarations de créations et de vacances d'emploi dans leurs locaux tandis que la totalité des Centres réceptionnent et traitent les demandes d'emploi.

Affichez-vous les déclarations de créations et vacances d'emplois ?

55 CDG répondants



Il est à noter que 90,56% des Centres de Gestion gèrent les demandes d'emploi des agents contractuels. Ce taux a pratiquement doublé en 2013 en comparaison avec 2007. En effet, lors de l'enquête de 2007 sur les missions obligatoires, 54% des CDG ayant répondu déclaraient traiter les demandes d'emploi des agents contractuels. Le taux a atteint les 90% en 2013 et est resté stable depuis.

C'est dans un esprit de juste adéquation qu'aujourd'hui, la très large majorité des CDG étendent leurs activités liées à l'emploi aux agents contractuels. Ce vivier d'agents doit être pris en compte lorsque 40% des recrutements dans les collectivités sont des agents contractuels (Source: Panorama de l'emploi territorial – 6ème édition).

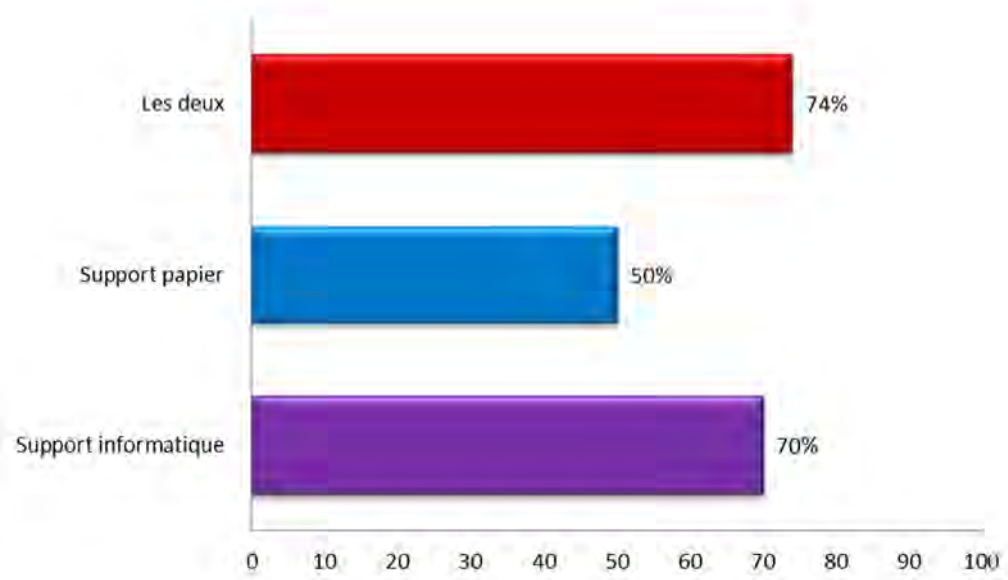
Par ailleurs, au regard de l'augmentation constante de ces agents dans les effectifs des collectivités territoriales, il apparaît nécessaire aux Centres de Gestion, dans le cadre de la consolidation des données liées à l'emploi public local, de prendre en considération ces agents contractuels.

Concernant la réception des demandes d'emploi, l'enquête montre qu'à l'instar des offres d'emploi, celles-ci sont transmises pour une grande majorité par voie informatique, ceci facilitant le rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi.

On constate que le support informatique reste la voie principale de réception des demandes d'emploi à 70%. Dans 74% des cas, l'envoi est par ailleurs accompagné d'un envoi papier.

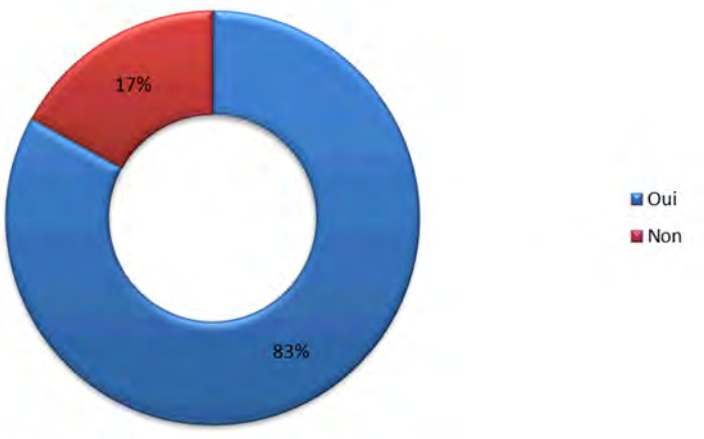
La réception des demandes s'effectue sur:

53 CDG répondants



Réalisez-vous des rapprochements entre les demandes et les offres d'emplois ?

53 CDG répondants



83% des Centres de Gestion réalisent des rapprochements entre les offres et les demandes d'emploi. Pour la plupart des Centres de Gestion, ce rapprochement entre les offres et les demandes d'emploi est réalisé directement au travers des applications informatiques relatives à la bourse de l'emploi.

Les principales actions mises en oeuvre pour rapprocher les demandes et les offres sont les suivantes:

-Mise en place de CVthèques en lien avec les listes d'aptitude

-Transmission ponctuelles aux collectivités (listes d'aptitudes, CV)

-Recherche de candidiatures ciblées

-Prestations d'aide au recrutement

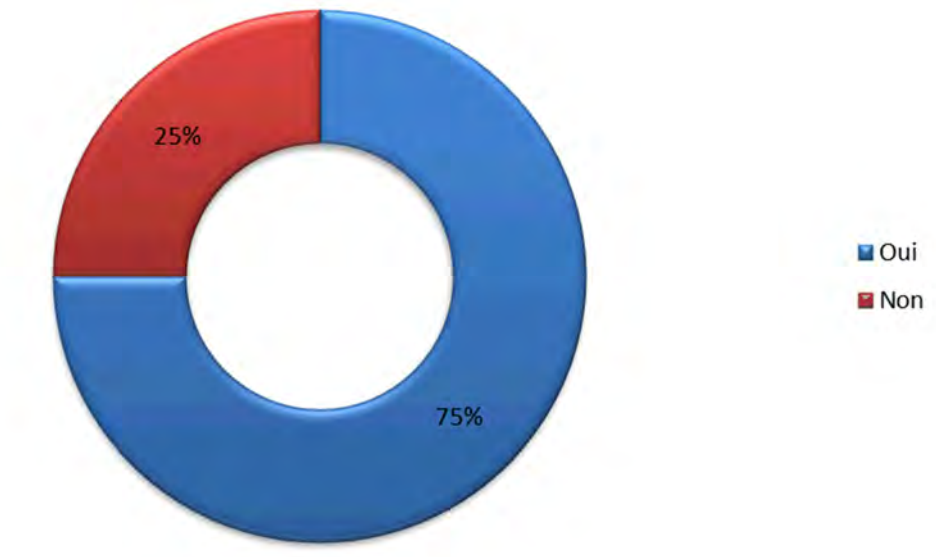
-Mise en relation directe entre les demandeurs d'emploi et les employeurs (organisation d'entretiens et de rendez-vous)

Quelles sont les principales difficultés de recrutment?

Malgré la modernisation des outils liés à la bourse de l'emploi et aux rapprochements effectués entre les offres et les demandes d'emploi, 75 % des Centres de Gestion ayant répondu éprouvent des difficultés à satisfaire des offres dans certaines strates de collectivités. Ce taux est en nette augmentation depuis 2013. En effet, à cette date, seuls 49% des Centres déclaraient éprouver des difficultés à satisfaire les offres de certaines strates de collectivités.

Avez-vous éprouvé des difficultés à satisfaire des offres dans certaine strates de collectivités ?

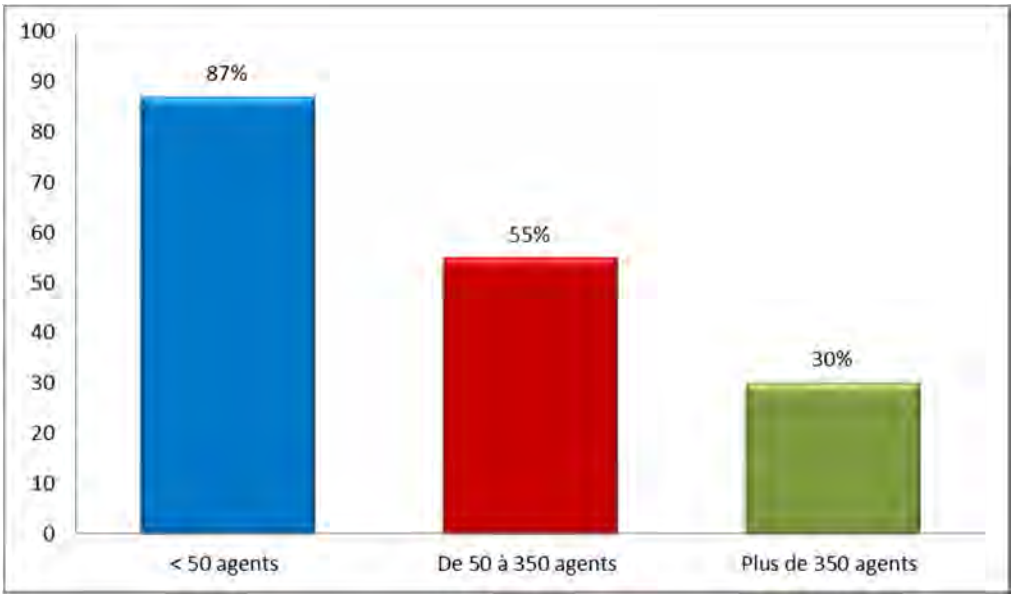
48 CDG répondants



Au regard des réponses fournies, plus la collectivité est petite, plus les difficultés à satisfaire les offres d'emploi augmentent. Ces données sont par ailleurs constantes par rapport aux années précédentes. En 2007, 81 CDG avaient déclaré avoir des difficultés de recrutement dans les collectivités de moins de 50 agents. Le taux était de 78% en 2013 et il augmente à 87% en 2017. L'existence de zones pauvres en offres d'emploi et l'attractivité de certaines régions sont les principales raisons de ce diagnostic.

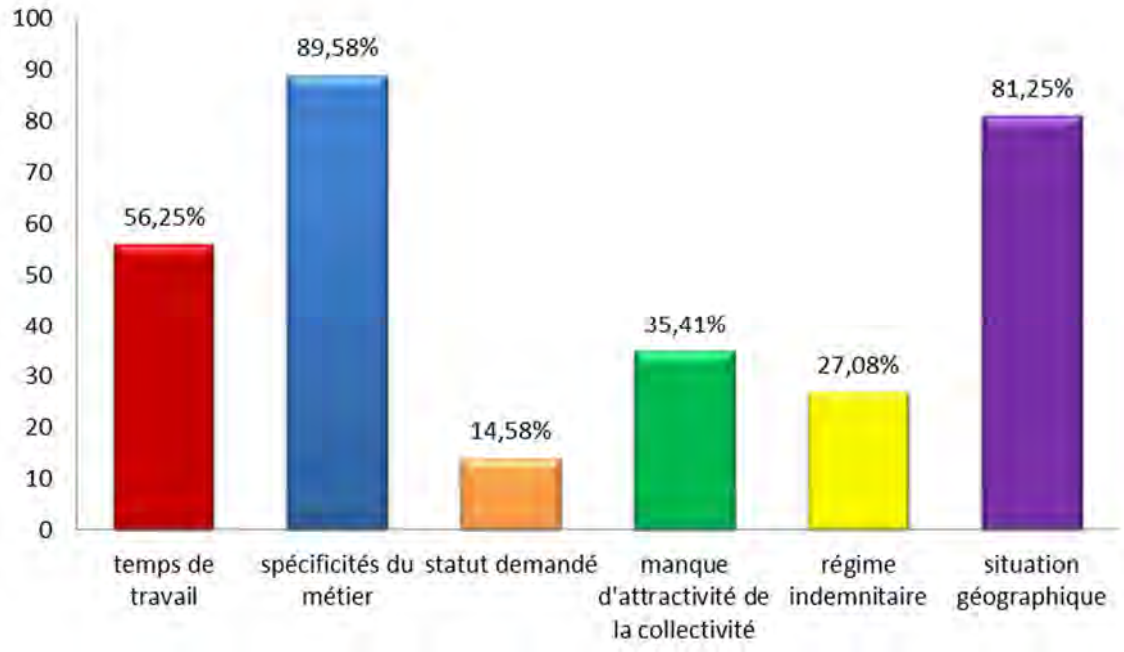
Pour quelles strates de collectivités éprouvez-vous ces difficultés ?

40 CDG répondants



Quels sont les facteurs expliquant les difficultés à recruter pour certaines offres d'emploi ?

48 CDG répondants



À la lecture des réponses apportées par le CDG, les principaux facteurs expliquant les difficultés à recruter pour certaines offres d'emploi sont les spécificités du métier pour 89,58% des répondants et la situation géographique pour 81,25% des répondants. Les aspects rémunération et conditions de travail peuvent également constituer des difficultés pour 56,25% des réponses sur le temps de travail et 27,08% sur le régime indemnitaire. On constate donc que l'attractivité d'une collectivité se situe au niveau géographique mais pas uniquement. L'attractivité d'une collectivité se joue également sur les aspects indemnitaires et de conditions d'exercice des missions.

C) Actions de promotion de la Fonction Publique Territoriale

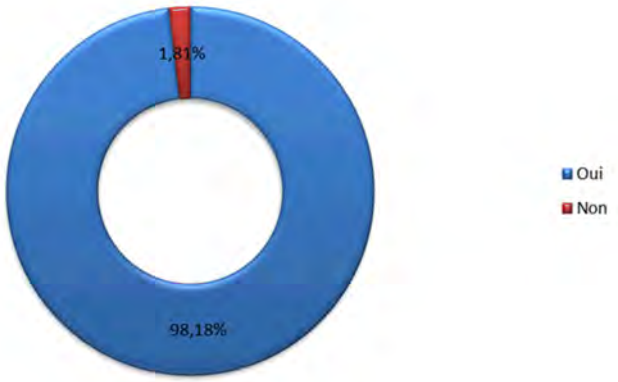
1) Organisation d'évènements pour la promotion de la FPT

Au-delà des missions de promotion et d'information relatives à l'emploi public local et à la Fonction publique territoriale de manière plus générale, les Centres de gestion participent à quasiment l'unanimité (98,18%) à d'autres évènements visant à promouvoir la FPT et ses métiers.

Ainsi, les Centres de gestion participent au niveau local et national à un certain nombre de manifestations: salons, forums des métiers, conférences, diverses assemblées et congrès.

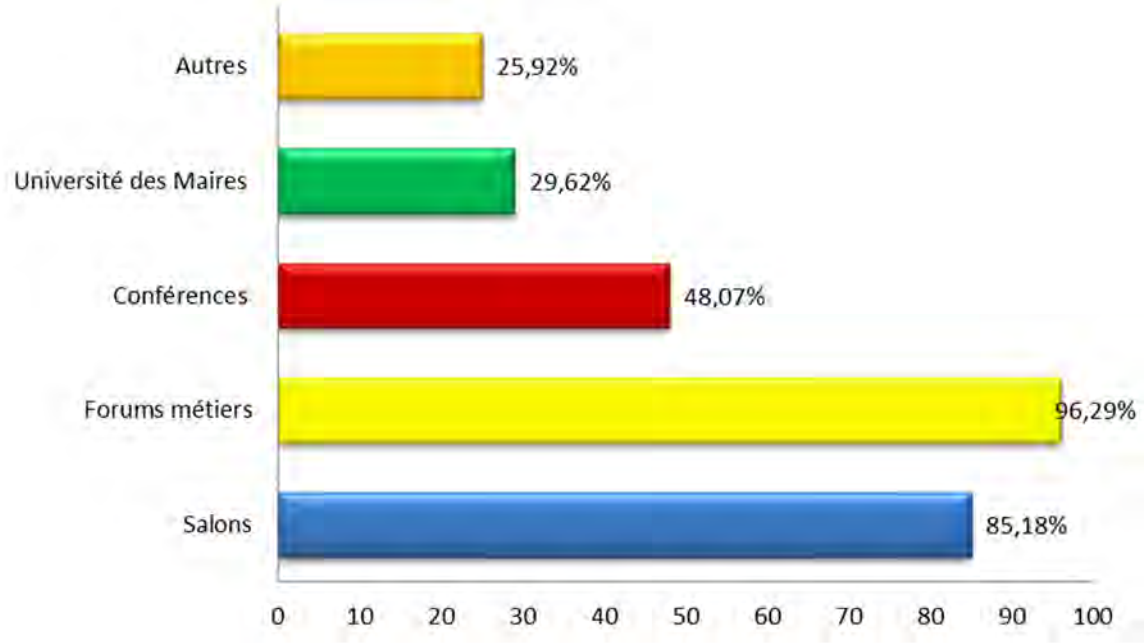
Outre la Conférence régionale de l'emploi, participez-vous ou organisez-vous d'autres évènements pour promouvoir la FPT ?

55 CDG répondants



Taux de participation ou d'organisation de manifestations par les CDG

54 CDG répondants



Sur 54 Centres de Gestion ayant répondu à la question, 96,29% participent à des forums des métiers et 85,18% à des salons. Ces deux manifestations constituent les principales actions des Centres en matière de promotion de la Fonction publique territoriale.

Les autres actions (25,92%) concernent surtout des interventions dans les établissements d'enseignement, auprès des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Les principaux thèmes abordés lors de ces évènements sont les suivants:

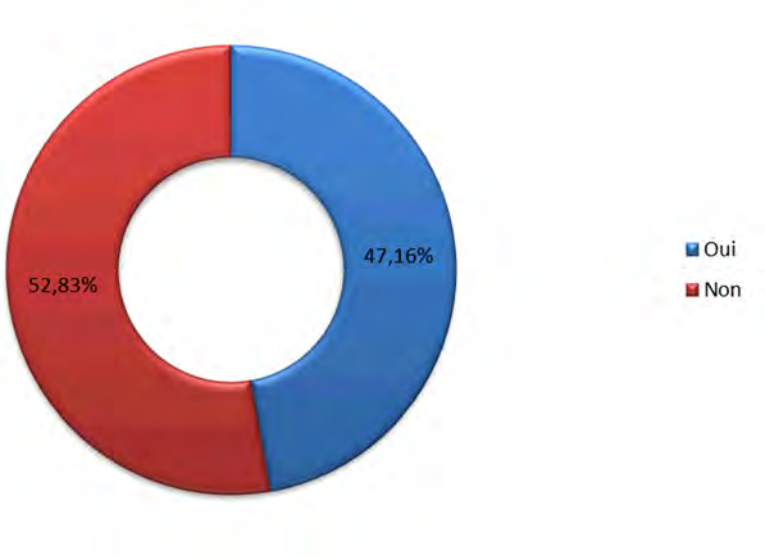
- Les conditions d'accès, les modalités de recrutement dans la fonction publique territoriale et les concours;
- Les chiffres sur l'emploi territorial;
- La présentation de la diversité des métiers de la fonction publique territoriale;
- Le recrutement et l'emploi des personnes handicapées;
- L'organisation d'ateliers CV, de construction de projet professionnel, d'accompagnement dans une démarche de mobilité;
- L'apprentissage;
- Les métiers en tension.

2) Les collaborations pour l'organisation d'évènements de promotion de la FPT

On note que lorsque les Centres de gestion organisent des manifestations de promotion de la Fonction publique territoriale, plus de 47% d'entre eux le font de manière collective avec la participation d'autres Centres tandis que 52,83% des établissements organisent leurs évènements de manière individuelle. Les collaborations se réalisent principalement avec les CDG membres de la même coopération régionale.

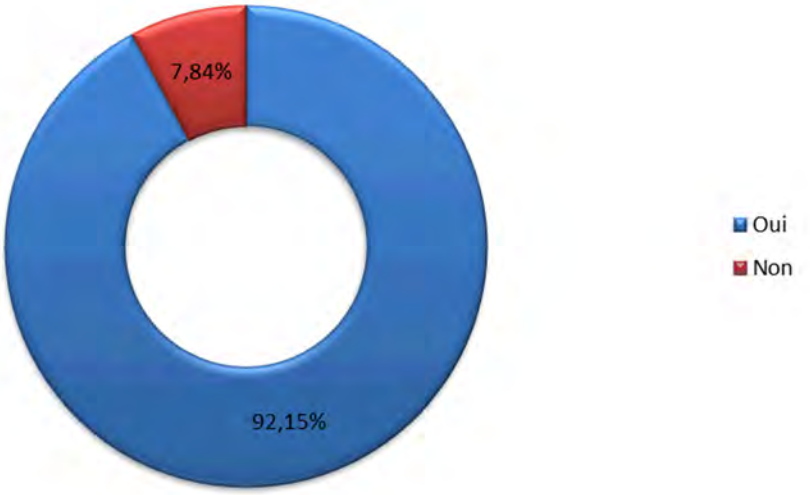
Ces évènements sont ils organisés avec la collaboration d'autres Centres de Gestion?

53 CDG répondants



Ces évènements sont ils organisés avec la collaboration d'autres partenaires?

51 CDG répondants



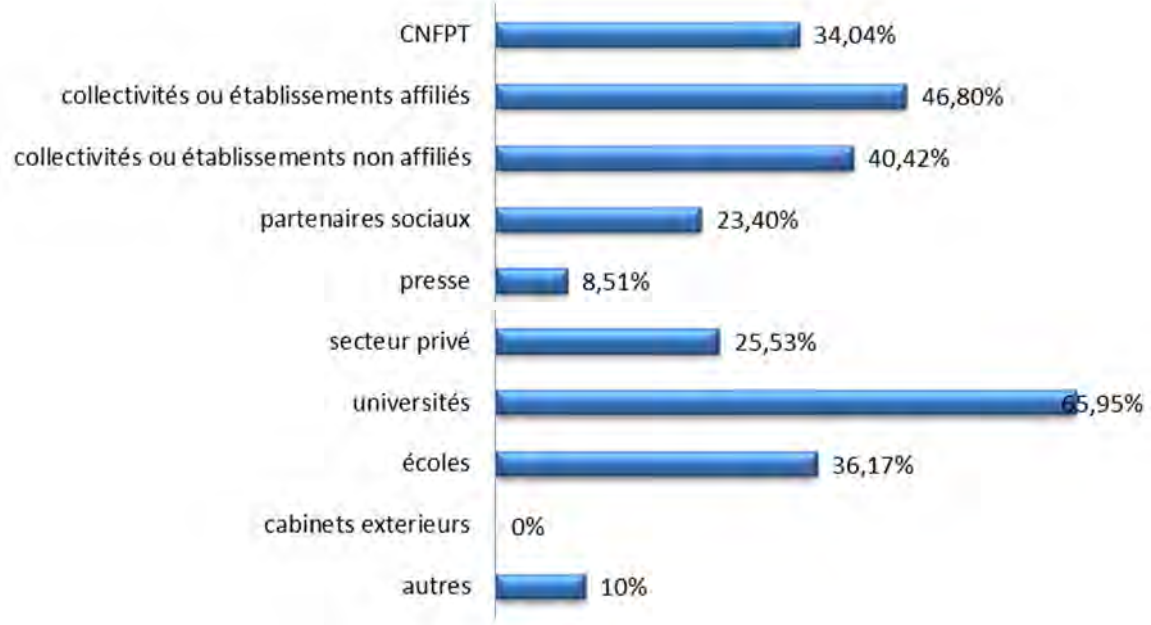
Pour plus de 92% des Centres de Gestion qui organisent des manifestations, celles-ci se réalisent en collaboration avec d'autres partenaires. On remarque que la collaboration extérieure à tendance à se renforcer puisque en 2013, seulement 82% des CDG indiquaient organiser des évènements avec des partenaires.

On remarque que les Centres travaillent en étroite collaboration avec le CNFPT (34,04%) qui reste un partenaire naturel mais surtout avec les collectivités affiliées (46,80%) et dans une moindre mesure les collectivités non affiliées (40,42%). Par ailleurs, on note une collaboration de plus en plus étroite avec les universités et les écoles (65,95% et 36,17%). Cette collaboration tend d'ailleurs à devenir plus importante que les partenaires institutionnels traditionnels tels que le CNFPT.

Les autres collaborations établies avec les Centres de Gestion concernent Pôle emploi et le cap emploi. Dans une proportion moindre, les collaborations peuvent aussi avoir lieu avec des missions locales et l'Etat.

Collaboration avec les partenaires dans le cadre de manifestations

47 DG répondants



D) L'aide au recrutement et à la mobilité

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire a renforcé les compétences obligatoires des Centres de gestion et étendu le champ des missions exercées à l'égard de toutes les collectivités avec l'introduction d'un socle volontaire d'adhésion. Ces nouvelles dispositions sont allées dans le sens d'un renforcement du rôle des CDG sur la scène publique locale et d'une pérennisation de leur champ de compétences auprès de toutes les collectivités. Le chapitre V de la loi avait notamment pour objet de compléter les missions obligatoires auprès de toutes les collectivités. Ainsi "l'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel de la mobilité des agents" est devenue une mission obligatoire du CDG.

S'agissant des actions mises en œuvre par les CDG, les Centres mettent en œuvre particulièrement les missions de rédaction des annonces d'emploi (79,24%), de présélection des candidats (74,24%) et de participation aux jurys de recrutement (79,24%). Par ailleurs, les CDG incitent et informent les collectivités afin qu'elles utilisent les supports internet adéquats (79,24%).

On note également le fort taux en matière de réception et de gestion des demandes d'emploi des contractuels (88,67%). Ce chiffre témoigne de la prise en compte nécessaire de la situation des contractuels par les Centres de Gestion.

Enfin, dans le cadre de cette mission, les Centres initient des partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial (81,73%) tels que Pôle emploi, les maisons de emploi, Cap emploi ou plus globalement les collectivités. Au-delà de ces missions les CDG peuvent mettre en place des actions d'aide à la rédaction de CV et proposent des bilans de compétences ou des tests de personnalité.

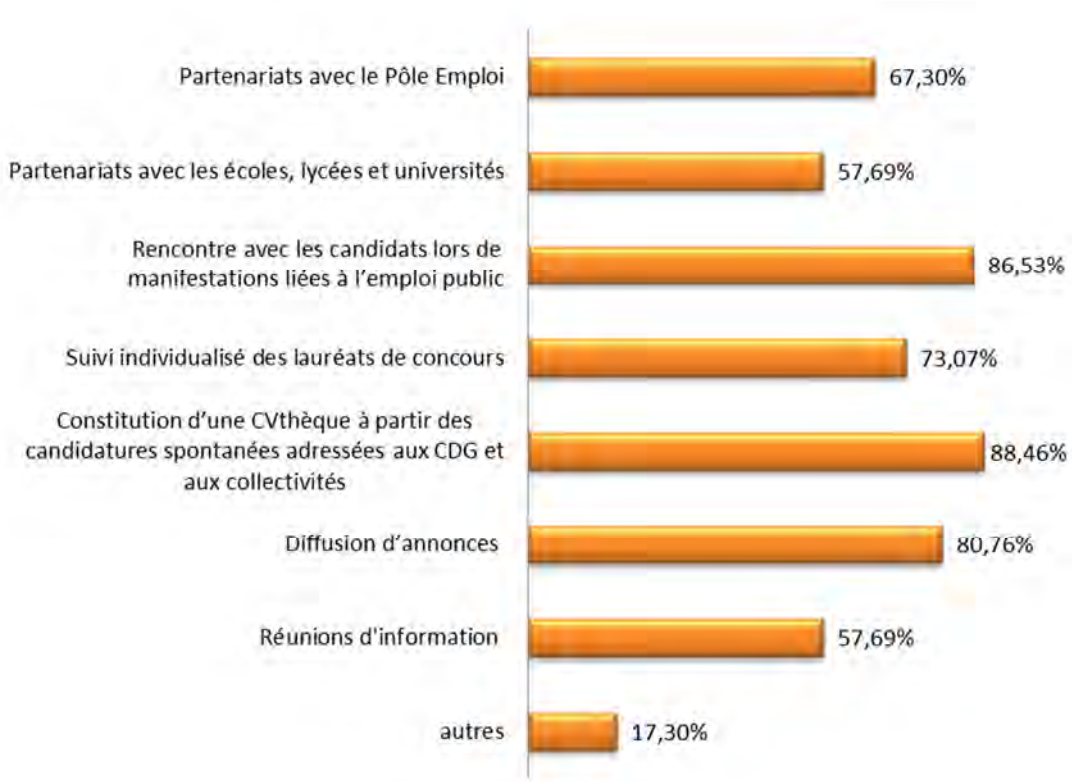
Quelles sont les actions mises en œuvre pour accomplir la mission d'aide au recrutement?

53 CDG répondants



Actions mises en œuvre pour constituer et renouveler le vivier des agents à proposer aux collectivités?

52 CDG répondants



Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (88,46%), organisent des diffusions d'annonces (80,76%) et des réunions d'information (57,79%).

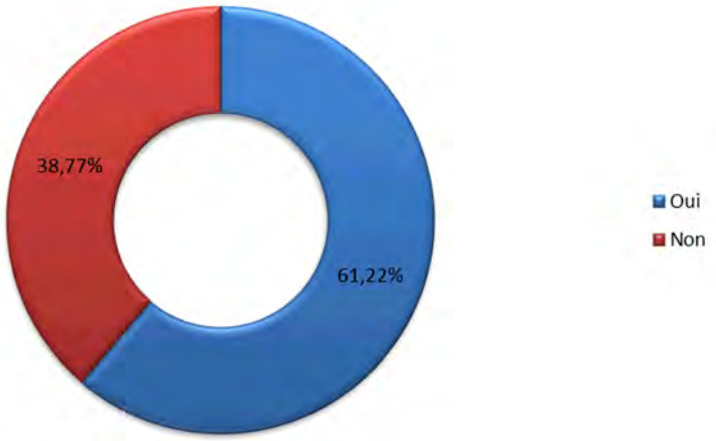
Cependant, les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers les publics à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (73,07%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (86,53%).

S'agissant des autres actions, les CDG ont répondu mettre en place des partenariats avec Cap emploi, l'APEC ou encore la Direccte.

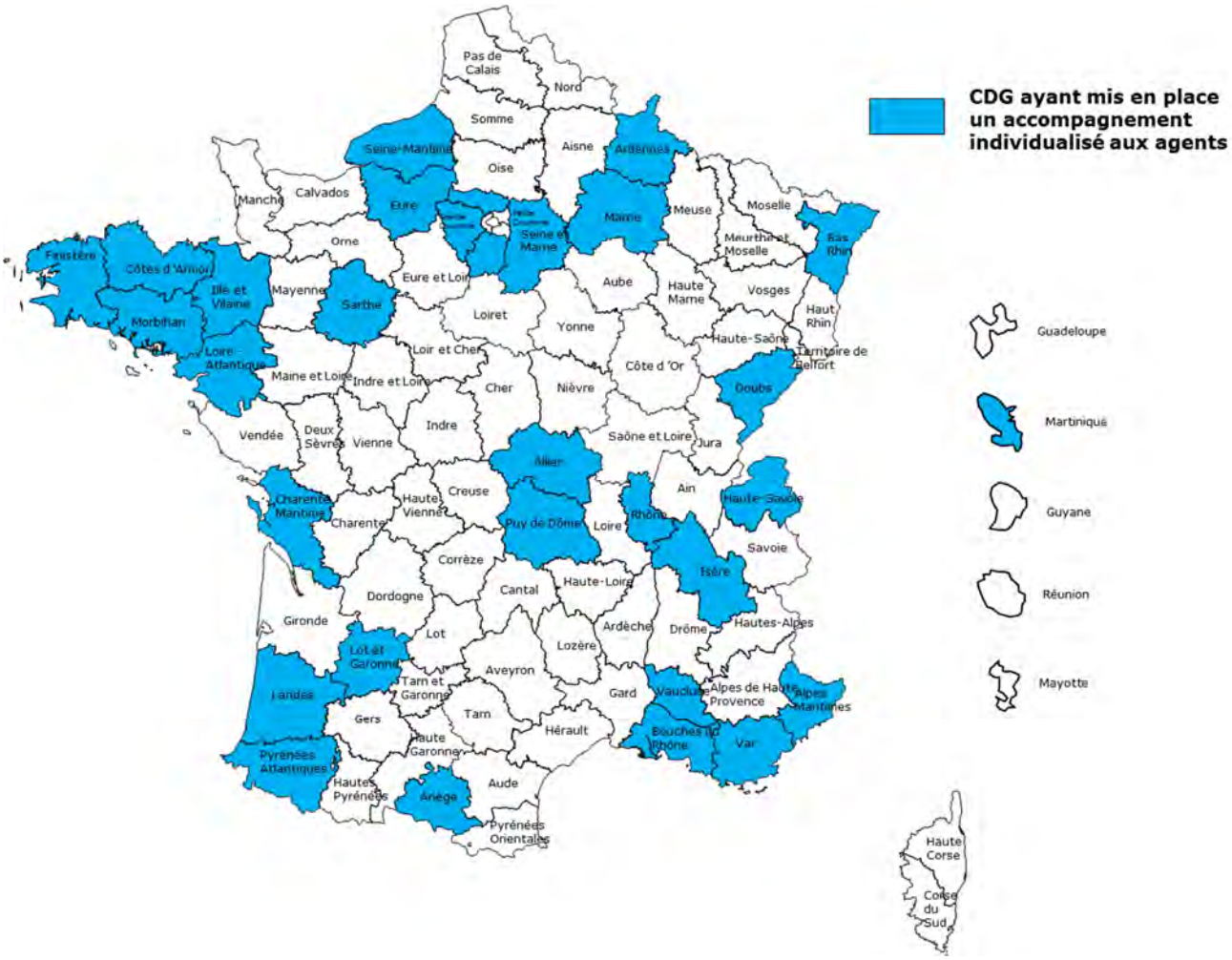
On constate que seulement 61,22% des répondants ont mis en place un accompagnement individualisé aux agents. Bien que cette mission tende à se développer, encore 1/3 des Centres ne mettent pas en œuvre l'individualisation de ce suivi.

Avez-vous mis en place un accompagnement individualisé aux agents?

49 CDG répondants

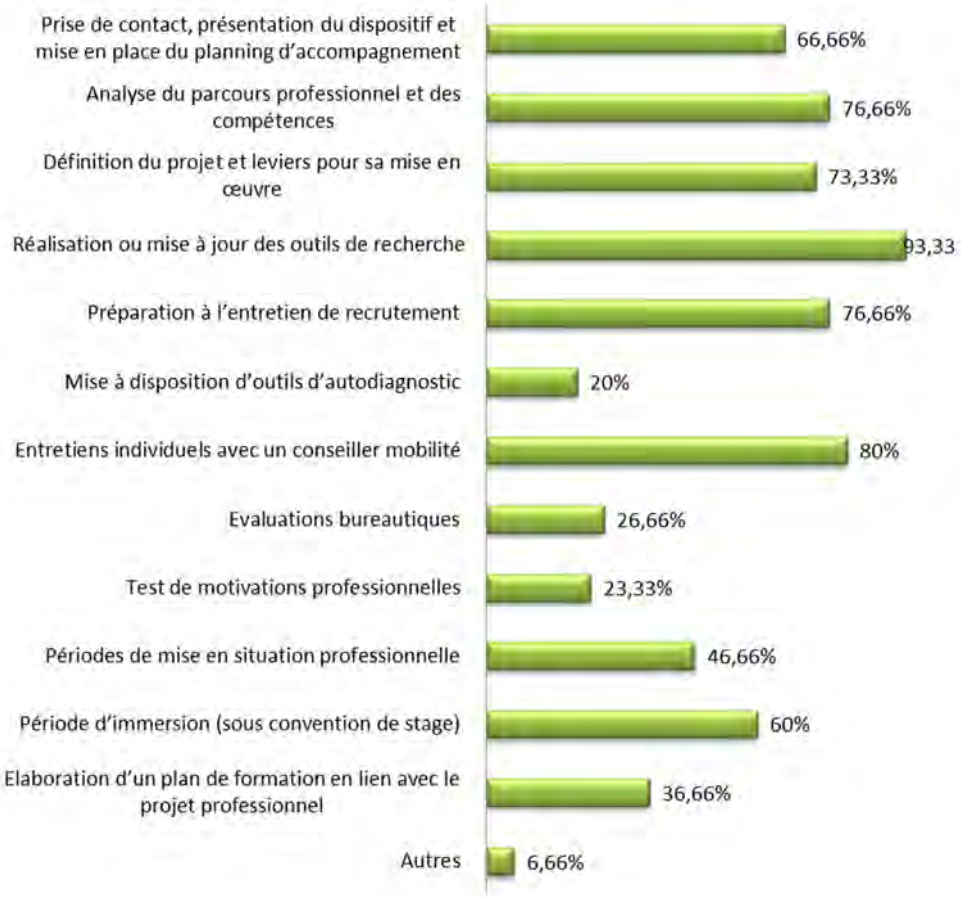


Cartographie des CDG ayant mis en place un accompagnement individualisé aux agents



Actions proposées dans le cadre le l'accompagnement individualisé aux agents

30 CDG répondants



Dans le cadre de l'accompagnement individualisé, les Centres de Gestion ont indiqué mettre en œuvre principalement des actions de mise à dispositions d'outils, d'aide en amont de la mobilité afin de définir le projet de l'agent et de démarches d'accompagnements plus directes.

Ainsi, les CDG procèdent pour 93,33% des répondants à la réalisation ou mise à jour des outils de recherche et à la mise à disposition d'outils d'autodiagnostic pour 20% d'entre eux.

Parallèlement à ces mises à disposition, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité. Pour 73,33% des répondants, ils participent à la définition du projet de l'agent et des leviers de mise en œuvre, à l'analyse du parcours professionnel et des compétences (76,66%) et à l'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel de l'agent (36,66%).

Outre les aspects stratégiques de la mobilité de l'agent, les CDG interviennent sur la mise en œuvre concrète de la mobilité de l'agent avec pour 80% des CDG répondants la possibilité d'établir des entretiens individuels avec un conseiller mobilité et de réaliser des périodes d'immersion (60%).

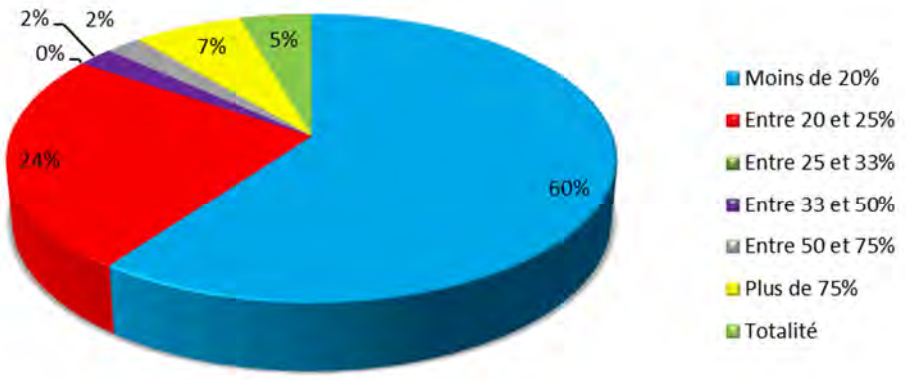
En moyenne, 36 collectivités ont sollicité ce service par Centre de Gestion en 2016. Ce nombre peut dépasser les 200 collectivités accompagnées dans certains Centres.

La mission d'accompagnement est encore assez peu étendue aux adhérents des Centres puisque dans 60% des CDG, les collectivités et établissements ayant bénéficié de cette mission représentent moins de 20% des adhérents. Au total, dans 84% des cas, moisnd'1/4 des adhérents ont sollicité ce service auprès de leur CDG en 2016.

Dans seules 5% des réponses, les CDG ont assuré cette mission à la totalité de leurs collectivités et établissements adhérents.

Part de collectivités ou établissements adhérents ayant bénéficié de cette mission en 2016

45 CDG répondants



E) La prise en charge des FMPE

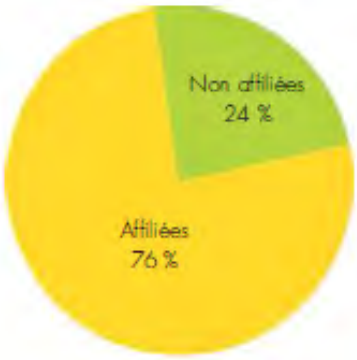
En application du I de l'article 97 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, un fonctionnaire territorial privé d'emploi soit par suppression de poste, soit pour fin de détachement sur un emploi de direction, est pris en charge, soit par le Centre de Gestion soit par le CNFPT.

L'ANCDG a adressé un questionnaire à l'ensemble des Centres de Gestion au mois de juin 2016 afin d'établir un état des lieux de la situation des FMPE dans les CDG. Les résultats présentés ci-dessous sont issus de cette enquête.

Au total, ce sont 410 FMPE qui sont pris en charge par les Centres de Gestion en 2016:

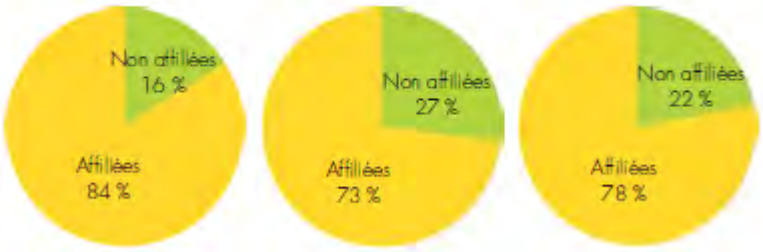
- 150 le sont en catégorie A
- 93 en catégorie B
- 167 en catégorie C

Répartition par collectivités affiliées/non affiliées



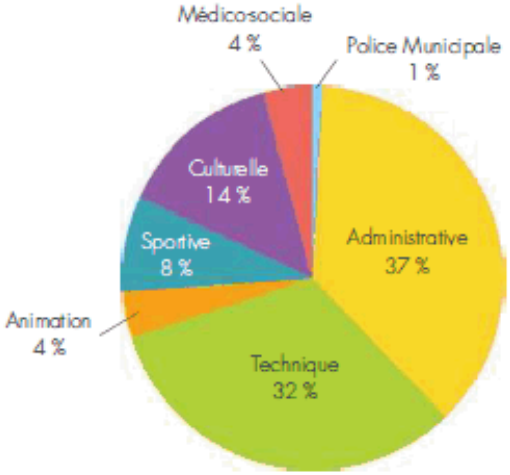
Répartition par collectivités affiliées/non affiliées

Catégorie A Catégorie B Catégorie C

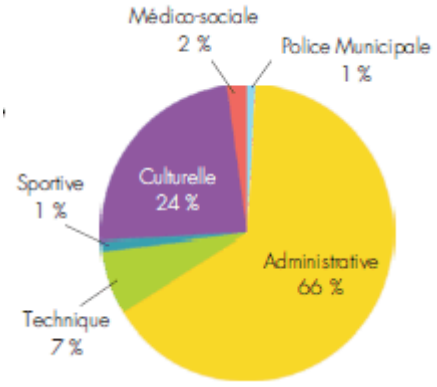


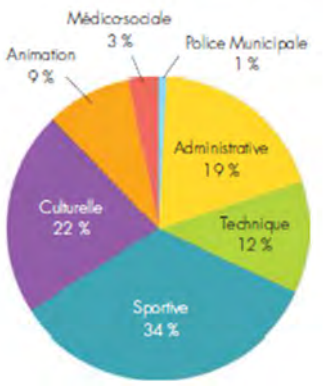
On constate que 76% des FMPE sont issus de collectivités affiliées au Centre de Gestion. Cette proportion est moindre pour les FMPE de catégorie B (13%) mais est plus importante pour la catégorie C (78%) mais surtout pour la catégorie A (84%).

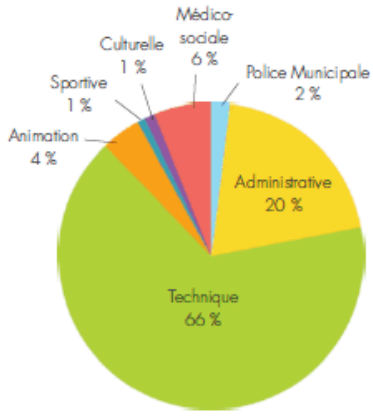
Répartition des FMPE par filière



On constate que sur les filières représentées, la filière administrative prédomine nettement. En effet, elle représente 37% des FMPE alors que la filière administrative représente moins de 25% des effectifs de la Fonction publique territoriale.



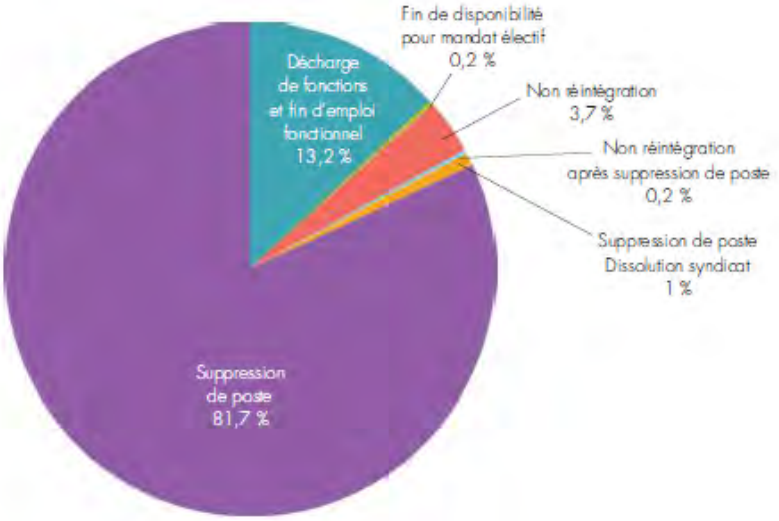




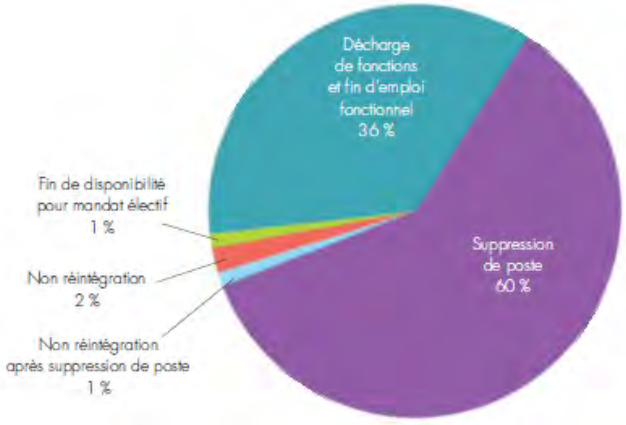
Catégorie A Catégorie B Catégorie C

On remarque cependant une diversité de situations en fonction de la catégorie de l'agent FMPE. En effet, si la surreprésentation de la filière administrative au sein des données globalisées se confirme pour la catégorie A (66%) , on constate que d'autres filières se démarquent pour les autres catégories. En effet, la filière la plus représentée en catégorie B est la filière sportive (34%), la filière culturelle arrivant en 2ème position (22%), tandis que la filière technique se démarque pour la catégorie C.

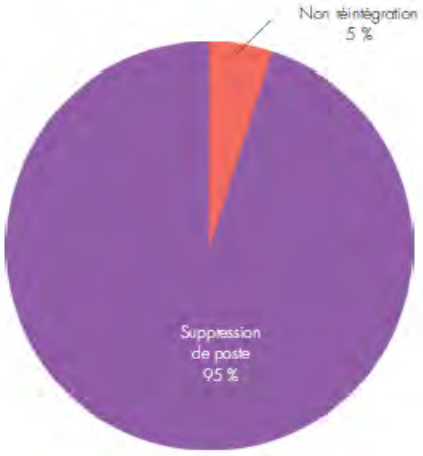
Répartition des FMPE par motif de prise en charge



Répartition des FMPE par motif de prise en charge en fonction des catégories

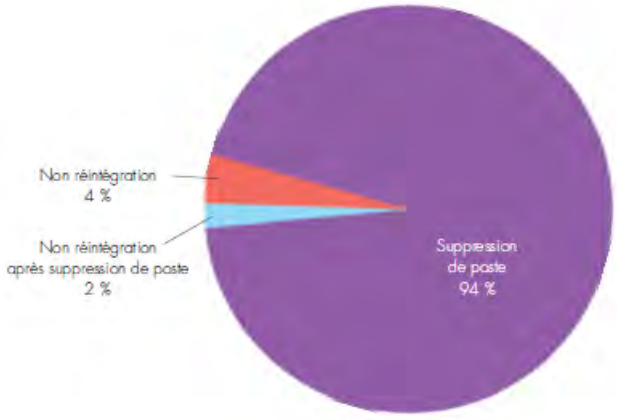


Catégorie A



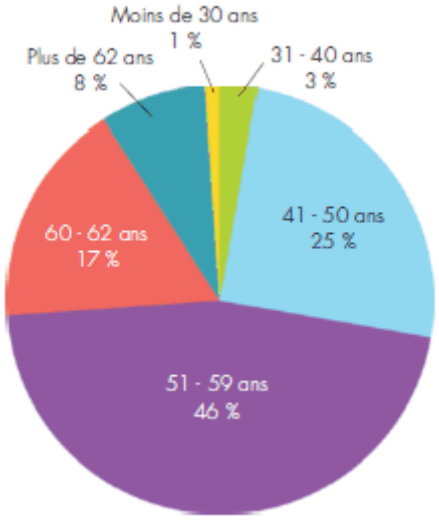
Catégorie B

Catégorie C



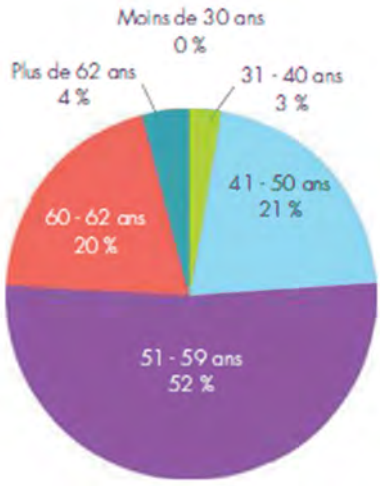
On remarque que la suppression de poste est le principal motif de prise en charge des FMPE (81,7%). Ce motif se vérifie surtout pour les FMPE de catégorie B (95%) et les FMPE de catégorie C (94%). En effet, les FMPE de catégorie A se distinguent des autres catégories au motif de décharge de fonctions et de fin d'emploi fonctionnel (13,2%). En effet, seuls les agents de catégorie A peuvent prétendre à exercer leurs missions sur un emploi fonctionnel. La non réintégration ne concerne quant à elle que 3,7% des motifs de prise en charge des FMPE.

La répartition des FMPE par tranche d'âge

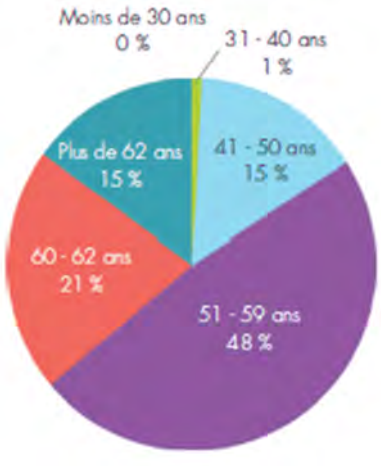


71% des FMPE ont plus de 50 ans. L'âge moyen des FMPE est de 55 ans. On constate que près de la moitié des FMPE a un âge compris entre 51 ans et 59 ans tandis que les FMPE de mois de 40 ans sont très minoritaires et ne représentent que 4%.

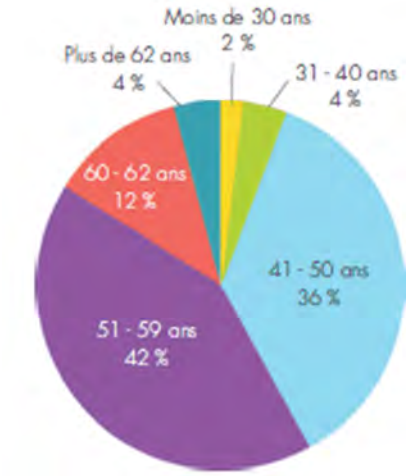
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



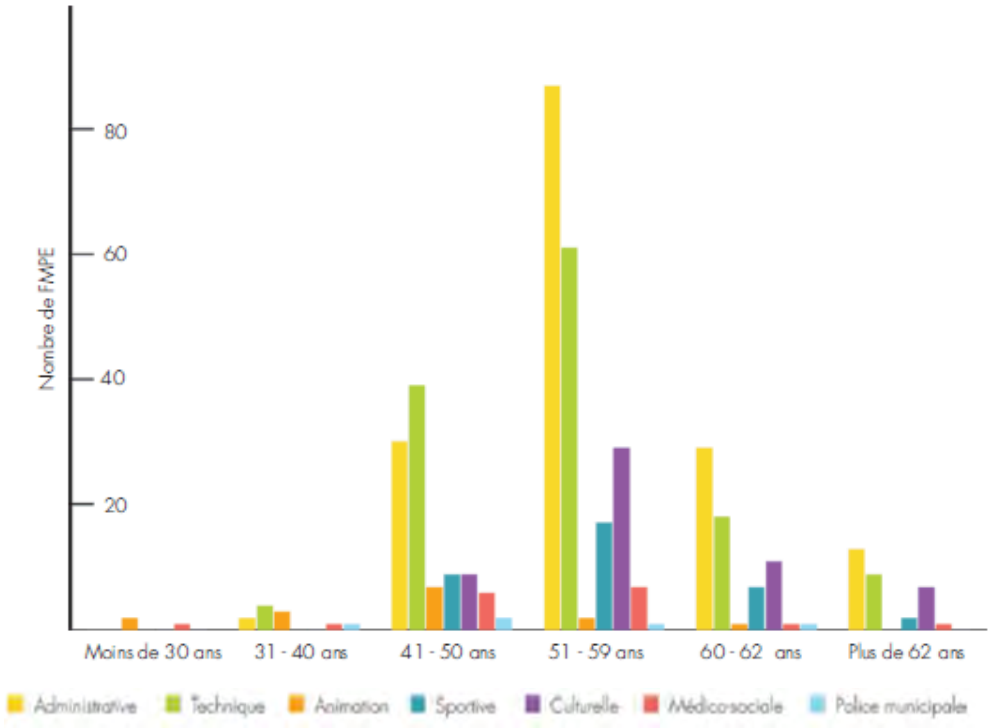
Pour les FMPE de catégorie A, l'âge moyen est de 56 ans. Le plus âgé à 65 ans tandis que la plus jeune a 39 ans. On remarque que 85% des FMPE ont plus de 50 ans.

Pour les FMPE de catégorie B, l'âge moyen est de 54 ans. Le plus âgé à 64 ans tandis que la plus jeune a 39 ans. On remarque que 76% des FMPE ont plus de 50 ans.

Pour les FMPE de catégorie C, l'âge moyen est de 50 ans. Le plus âgé à 65 ans tandis que la plus jeune a 28 ans. On remarque que 58% des FMPE ont plus de 50 ans.

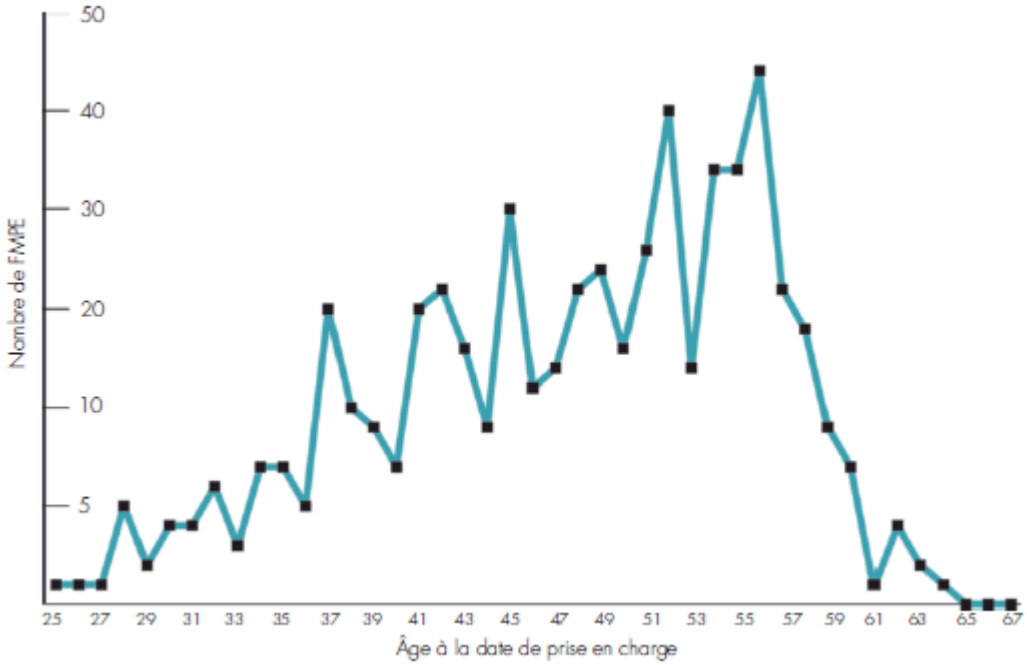
On constate que plus la catégorie est élevée, plus l'âge moyen des FMPE progresse. Les FMPE de catégorie C puis B sont en moyenne plus jeune que ceux de catégorie A. Si les moins de 50 ans représentent 25% en catégorie A, ils sont 42% dans la catégorie C. Il y a donc une graduation de l'âge moyen des FMPE en fonction de la catégorie.

Répartition des FMPE par filière et tranche d'âge

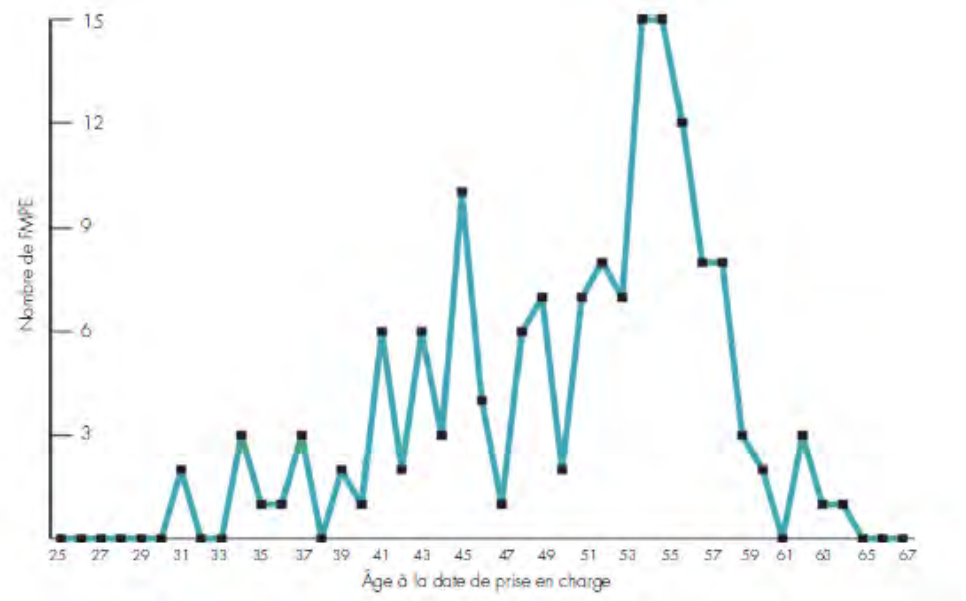


Selon les données globales, la majorité des FMPE entre 40 et 60 ans sont dans les filières administratives et techniques.

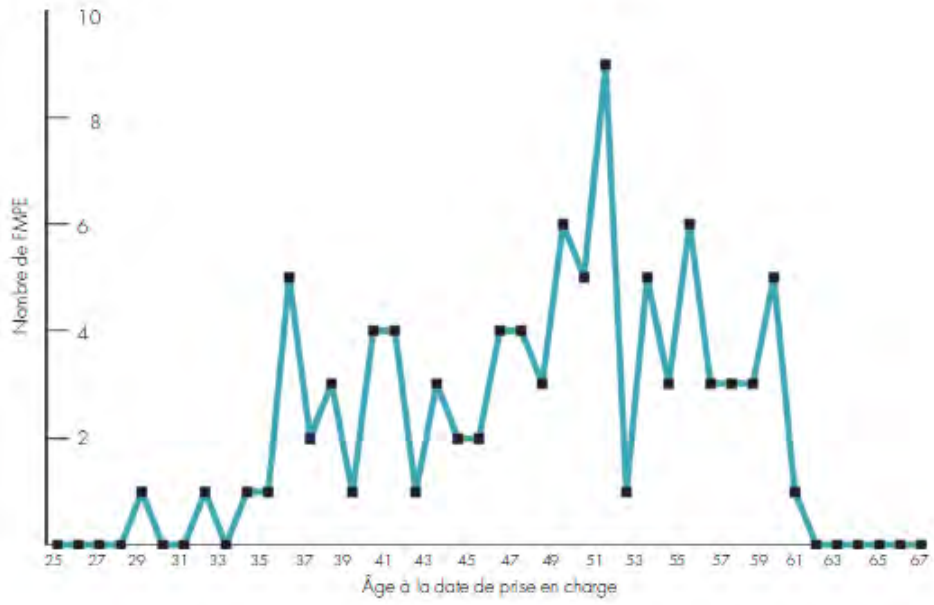
Répartition des FMPE par âge à la date de prise en charge



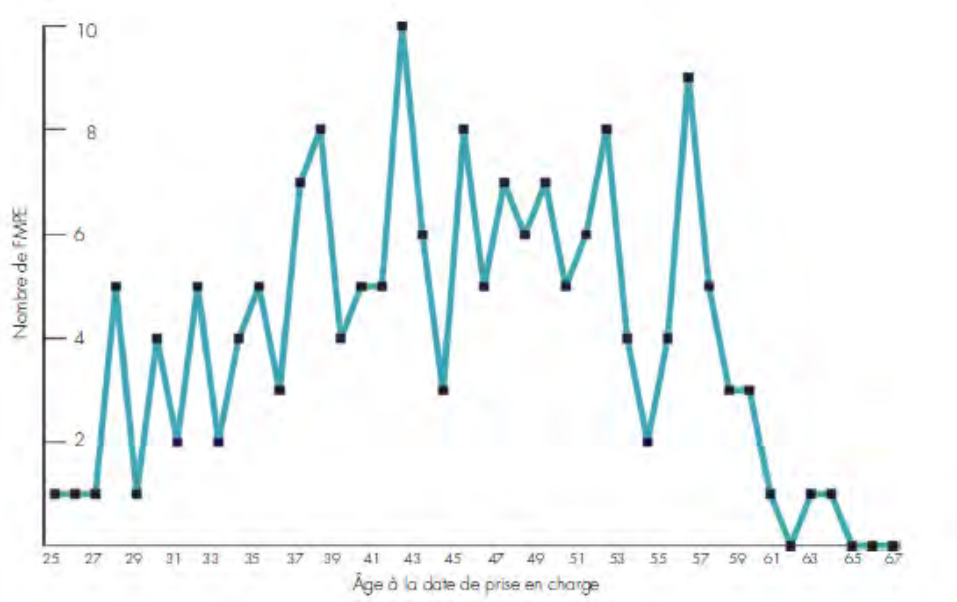
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C

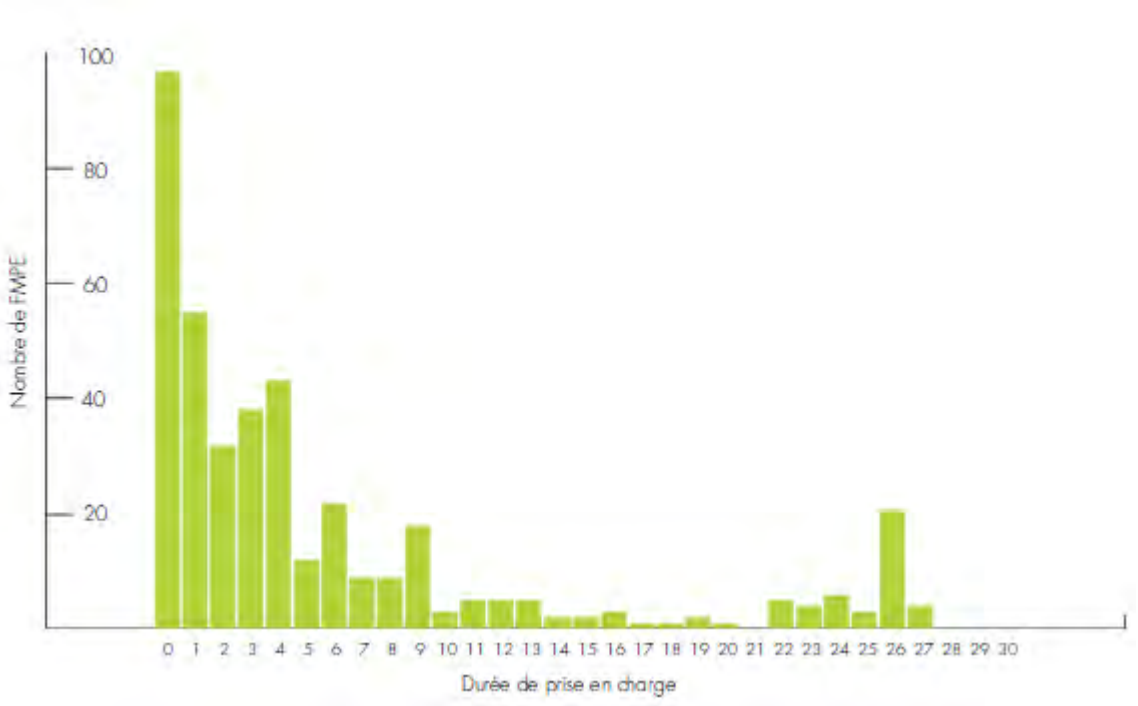


On note que globalement, les pics d'âge de prise en charge se situent entre 50 et 57 ans. Cependant, la situation est variable en fonction des catégories. En effet, la prise en charge est particulièrement forte pour la catégorie A à partir de 54 ans et beaucoup plus faible pour les âges inferieurs. Si on retrouve une situation quasi similaire pour la catégorie B, il existe une plus grande hétérogénéité dans les âges de prise en charge pour la catégorie C. En effet, la pic de prise en charge se situe à l'âge de 43 ans, soit plus de 10 ans plus tôt que les agents de catégorie A.

Le pic est également plus important en catégorie A avec un maximum de 15 agents entre 53 et 54 ans tandis que les pics d'âges pour les catégories B et C ne dépassent pas le nombre de 10 agents pris en charge.

Cette constations vient confirmer les données précédentes, et permet de dresser un portrait type du FMPE pris en charge. Tandis que les FMPE de catégorie A sont pris en charge plus tardivement dans leur carrière et appartienne surtout à la filière administrative, les agents de catégorie C sont pris en charge beaucoup plus tôt et appartiennent d'avantage à la filière technique, la catégorie B se situant plutôt dans une situation intermédiaire.

Répartition des FMPE par durée de prise en charge



La durée moyenne de prise en charge des FMPE est de 6 ans 1 mois et 2 jours. Les plus anciens FMPE sont pris en charge depuis 27 ans. Cependant, on constate que la très grande majorité des FMPE sont pris en charge au maximum pendant une durée de 4 ans.

Sur ce point, on remarque également des différences entres les catégories. En effet, si la durée moyenne de prise en charge est similaire entre la catégorie A et B, elle est supérieure pour la catégorie C.

La durée moyenne de pris en charge des FMPE de catégorie A est de 5 ans 6 mois et 14 jours, celle des FMPE de catégorie B étant de 5 ans 3 mois et 2 jours. En revanche, la durée moyenne de prise en charge des FMPE de catégorie C est de 7ans 5 mois et 18 jours. Ce sont donc les agents de catégorie C mes plus longtemps pris en charge. Cette situation s'explique par une donnée particulière: plus de 25 FMPE de catégorie C sont pris en charge depuis 26 ans.

L'article 82 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié l'article 97-1 et accorde au fonctionnaire une rémunération dégressive:

- Le FMPE conserve la totalité de sa rémunération pendant les deux premières années de prise en charge
- La rémunération est réduite de 5% chaque année jusqu'à atteindre 50% la 12ème année et les années suivantes

La circulaire NOR INTB172633C du 3 octobre 2017 relative à la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi apporte des précisions sur le dispositif de dégressivité.

IV) INSTANCES MEDICALES

En 2016, le Premier ministre a souhaité qu'une évaluation des politiques publiques soient menée concernant les instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) des trois fonctions publiques.

Une mission composée par quatre inspections (IGAS, IGF, IGA, IGAENR) a été chargée de réaliser cette évaluation. Elle a sollicité la FNCDG pour mieux prendre en compte les réalités de la Fonction publique territoriale qui ont beaucoup évolué avec la loi du 12 mars 2012. Les données statistiques disponibles étaient relativement anciennes puisqu'elles remontaient à une enquête de janvier 2011.

L'enquête a été lancée par la FNCDG au printemps 2016 et a été intégrée en annexe du rapport publie en mars 2017. La synthèse souligne l'intérêt qu'il y aurait à rendre obligatoire pour toutes les collectivités et établissements l'adhésion au socle insécable de la loi du 12 mars 2012.

75 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 79% des CDG et de 80% des départements.

Répartition des CDG ayant répondu à l'enquête au regard de la population d'agents potentiellement couverts

Nb d'agents potentiellement couverts	Moins de 5 000	De 5 000 à <10 000	De 10 000 à <20 000	De 20 000 à <30 000	De 30 000 à <50 000	50 000 et plus	Nb de centres ayant répondu à cette question
Nb de CDG ayant répondu	10	19	26	7	5	7	74

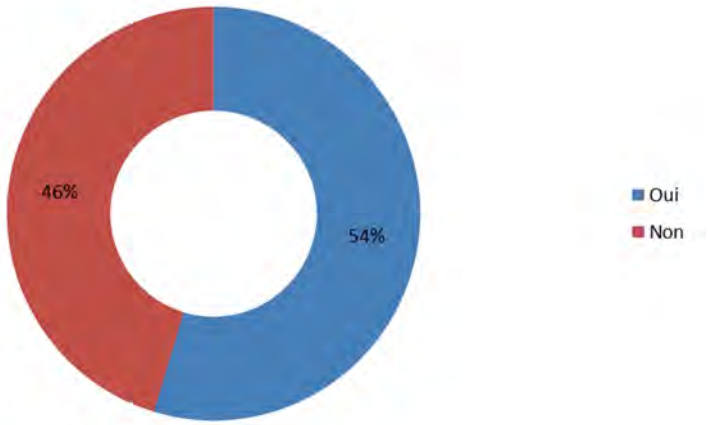
A) Le transfert du secrétariat des instances médicales

Dans de nombreux cas, le transfert du secrétariat des instances médicales (comité médical ou commission de réforme) ou de l'une d'entre elles s'est fait antérieurement à 2012 : par exemple, en septembre 2010 dans les Alpes-Maritimes, en 2010 pour le Comité médical en Isère, en 2005 pour la Commission de réforme et en 2010 pour le comité médical dans les Landes.

Il semble toutefois que, dans la majorité des cas la reprise ait été postérieure à 2012 et se soit échelonnée sur plusieurs mois, voire plusieurs années, notamment pour les CM qui impliquent un important transfert d'archives.

41 CDG ont dû gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales, soit 54 % des Centres ayant répondu. Ce retard a pu dépasser trois mois dans 28 cas. Dans 26 cas, les archives transférées au Centre de Gestion l'ont été avec difficulté, voire parfois avec des pertes totales d'archive.

Avez-vous du gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales?

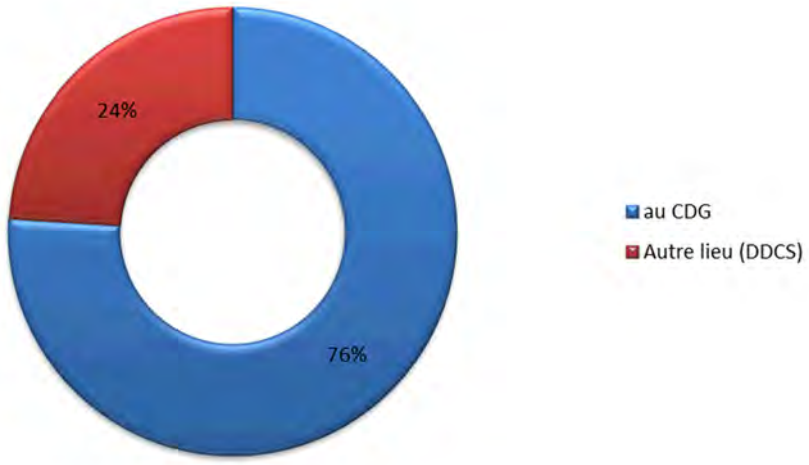


Par ailleurs des erreurs d'application de texte sont alléguées ainsi qu'une mauvaise qualité du service avant le transfert :

- Il est apparu que, sur certains dossiers, les dispositions réglementaires n'étaient pas totalement respectées (exemples : temps partiel thérapeutique attribué après une période de disponibilité d'office pour raison de santé, congé de longue durée accordé sans demande expresse de l'agent) ;
- certains demandes n'aboutissaient jamais du fait de situations complexes ;
- Pour la CR, les membres des collèges « administration » et « personnel » ne voulaient plus siéger car ils ne pouvaient pas s'exprimer ;
- de nombreuses erreurs statutaires ont été constatées par méconnaissance du statut et un manque de suivi des dossiers du fait d'un effectif insuffisant ;
- D'après certaines collectivités, la DDCS refusait de passer certains dossiers en CDR.

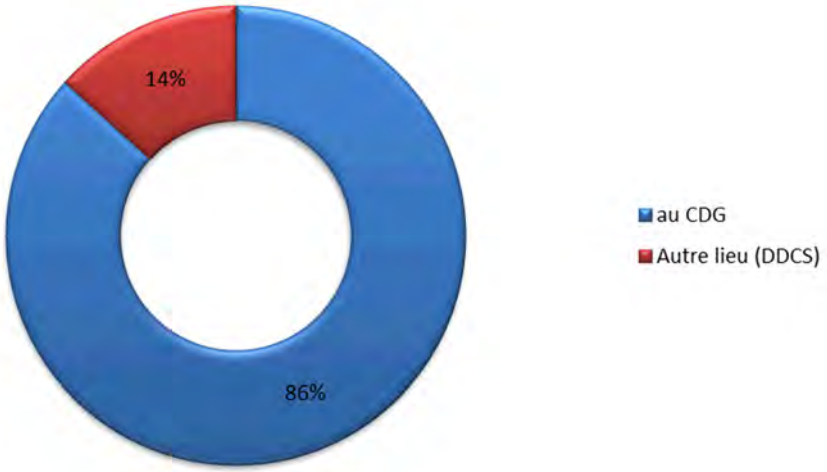
Dans 18 cas, le CM ne se tient pas au Centre de Gestion, mais à la DDCS(PP) avec une commission commune à toutes les fonctions publiques, même si le Centre assure le secrétariat de ses dossiers. Certains CDG se félicitent d'ailleurs de cette mutualisation, économe en ressource de médecin membre de commission.

Où à lieu le comité médical?



Dans 61 cas, c'est le Centre de Gestion qui assure la présidence de la CR et dans seulement dix cas les séances ne se tiennent pas au Centre de Gestion.

Où à lieu la commission de réforme?

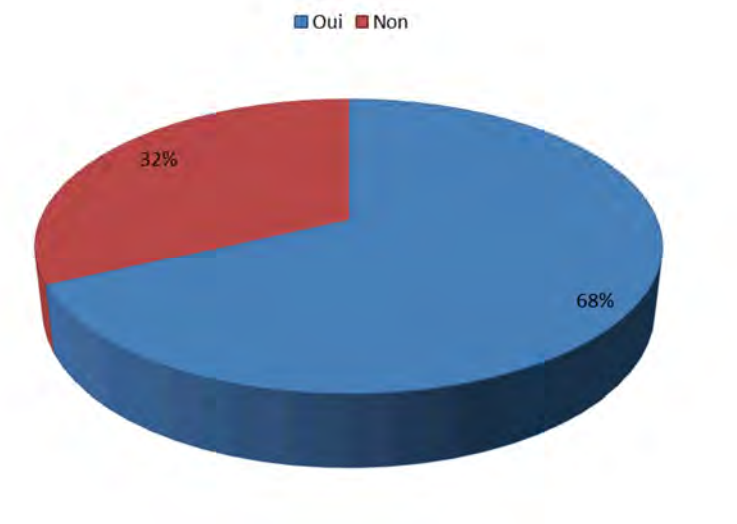


Plusieurs Centres de Gestion ont indiqué que leur indépendance reste encore mesurée et que les textes relatifs à l'organisation des instances sont à réécrire notamment afin de confier à l'autorité qui assure la mission de secrétariat de la commission le soin de désigner le président de la commission.

B) Le cadre d'exercice de la fonction de secrétariat des instances médicales

51 centres de gestion sur 75, couvrant 54 départements, soit 68 % des CDG ayant répondu, couvrent la totalité des collectivités du département par affiliation ou par convention. Dans 13 départements, une seule entité a souhaité garder son propre secrétariat (parfois uniquement le SDIS ou une partie du SDIS comme par exemple en grande couronne francilienne).

Le CDG couvre t'-il la totalité des collectivités du département?



Sur la base des 75 réponses transmises, 509 collectivités non affiliées ont conventionné avec le Centre de Gestion sur la fonction de secrétariat des instances médicales et seulement 56 continuent à assurer ce secrétariat de façon autonome. Un certain nombre de ces conventions sont relativement récentes (2015 ou 2016).

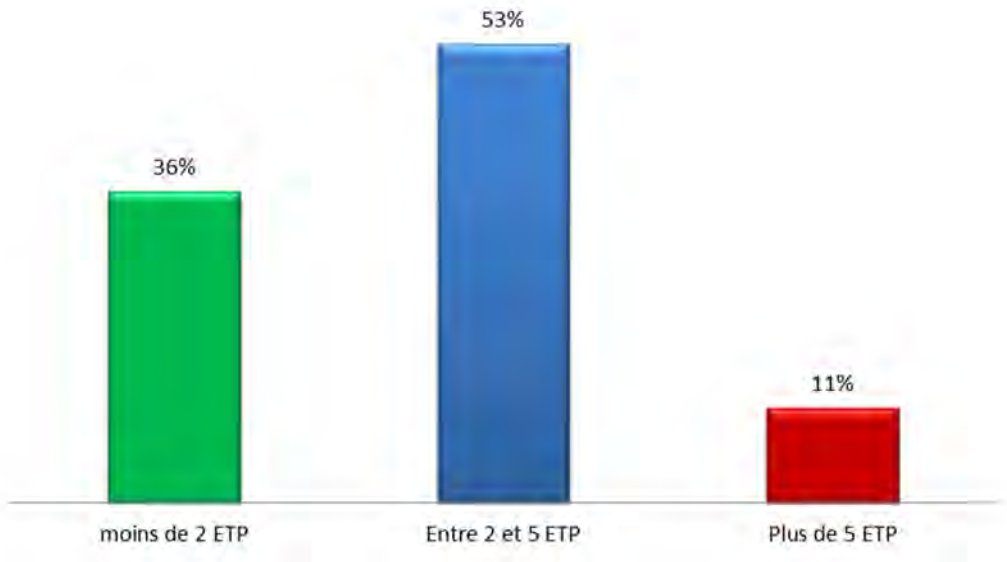
A noter que les régions ont largement confié cette compétence aux Centres de Gestion, même si ce transfert n'a souvent été finalisé que récemment. Selon les entretiens que la mission a eu avec plusieurs DRH de région à l'ARF, il semblerait que les régions aient dans l'ensemble conventionné avec les Centres de Gestion de chaque département. Ainsi, le CIG le la Grande Couronne gère la compétence pour l'ensemble des effectifs de la région Ile-de-France.

C) L'activité des Centres de Gestion

1) Les effectifs des CDG consacrés à cette fonction

Les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat s'élèvent à 215 ETP au total pour les 75 CDG ou CIG ayant répondu, soit environ 2,86 ETP moyen par CDG.

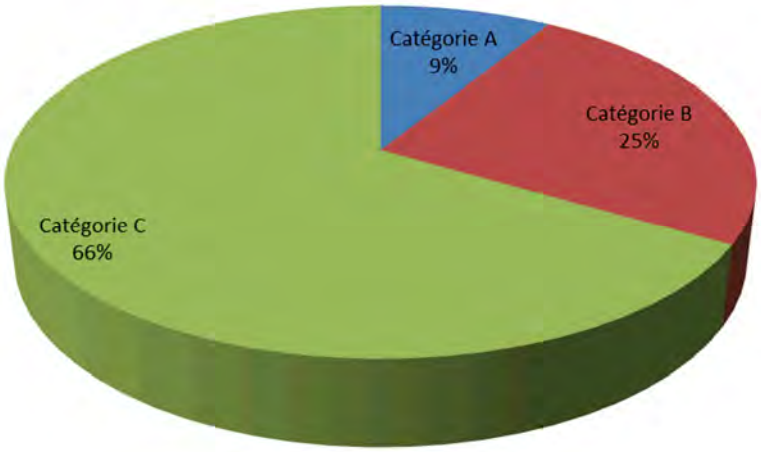
Combien d'ETP assurent le fonctionnement des secrétariats des instances médicales?



27 Centres ont un effectif inférieur à deux ETP consacrés à cette fonction. Seulement huit CDG ont un effectif supérieur ou égal à cinq ETP. Le CIG de petite couronne y consacre 26,5 ETP, tandis que les CDG du Nord et du Rhône y consacrent respectivement huit et près de sept ETP, et le CIG de la grande couronne 14 ETP.

Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C ; un quart des effectifs est toutefois de catégorie B (53) et quelques agents sont de catégorie A (19).

De quelle catégorie sont les agents assurant le fonctionnement des secrétariats des instances médicales?



Le nombre de dossiers traités annuellement par agent va de moins de 150 (Jura, Maine-et-Loire et Yonne) à plus de 1 000 (Alpes-Maritimes, Meuse, Oise et Seine-Maritime avec un « record » à 1 348).

Ce ratio doit être modulé en fonction de la part des dossiers CR, ces derniers demandant une plus grande technicité et un travail beaucoup plus important que les dossiers en CM. Or la proportion de ces dossiers est très variable d'un Centre de Gestion à l'autre.

Certains CDG assument par ailleurs des tâches complémentaires comme un conseil et un accompagnement de proximité aux collectivités, le paiement des expertises médicales pour assurer le secret médical, voire la prise de rendez-vous avec les experts, la convocation des agents et leur relance 48 heures avant le rendez-vous.

Certains Centres font état de la présence d'un médecin secrétaire qui leur permet souvent d'éviter des expertises. Comme la question n'a pas été posée précisément, il n'est pas possible de comptabiliser tous ces cas.

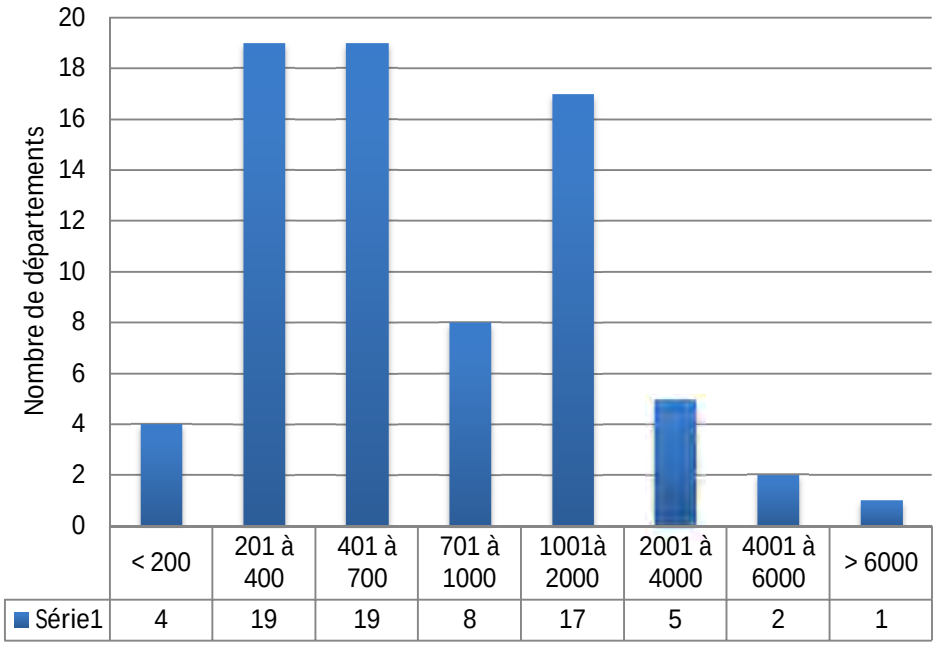
De nombreux CDG ont conçu cette nouvelle compétence comme une composante d'un ensemble médico-social. Plusieurs centres mettent en avant l'intérêt de cette vision globale ainsi qu'une prestation de conseil transversal de nature à accélérer le traitement des dossiers et à mieux les orienter.

2) Un volume d'activité variable entre Centres de Gestion

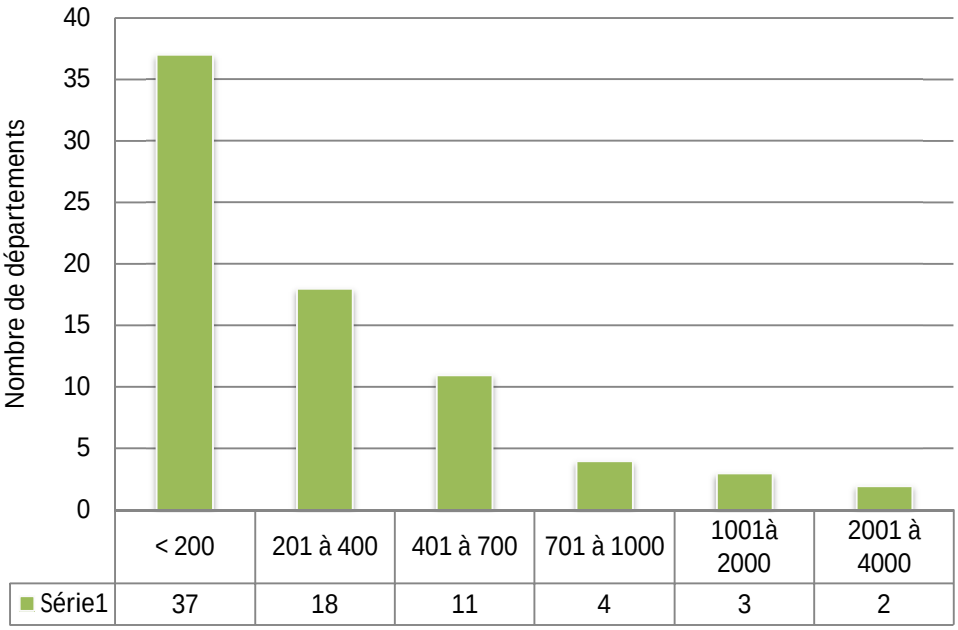
Sur la base des 75 questionnaires reçus, les Centres de Gestion ont géré en 2015 : 74 554 dossiers en Comité médical et 26 604 dossiers en Commission de réforme. Lorsque les statistiques 2016 sont données, on note une augmentation pour les deux instances.

Quatre Centres de Gestion ont géré moins de 200 dossiers CM en 2015, 31 en ont géré moins de 500. 25 centres ont géré plus de 1 000 dossiers CM par an.

Distribution du nombre de dossiers soumis au Comité médical par départements



Distribution du nombre de dossiers soumis à la commission de réforme par départements



37 centres ont géré moins de 200 dossiers en CR en 2015 et 59 en ont géré moins de 500, soit 80% des réponses reçues. Seulement cinq centres ont géré plus de 1 000 dossiers CR dans l'année (Alpes-Maritimes, Nord, Rhône, CIG petite couronne et CIG grande couronne).

Certaines données d'activité apparaissent décalées par rapport à la population de fonctionnaires potentiellement concernés. Par exemple le nombre de dossiers en CM dans les Bouches-du-Rhône apparaît très faible, au même titre que dans le Calvados ou à la Réunion (moins de 20 dossiers pour 1 000 fonctionnaires). Ce ratio dépasse en revanche cent dossiers pour 1 000 agents dans les départements aussi différents que les Alpes-Maritimes, la Creuse, la Dordogne, le Nord ou la Seine-Maritime.

En termes de nombre de dossiers en CR, on observe des disparités encore plus grandes, allant de moins de un dossier CR pour 1 000 agents (La Réunion) à plus de 50 dans les Alpes-Maritimes, le Gers et le Lot-et-Garonne.

Le rapport entre le nombre de dossiers en Comité médical (beaucoup plus nombreux en général) et celui en Commission de réforme va de 1,2 (Gers et Landes) à un nombre de 16,6 dossiers en Comité médical pour 1 dossier en commission de réforme (La Réunion). Il est dans la grande majorité des cas compris entre 2 et 5.

Nombre de dossiers soumis en Comité médical pour un dosser soumis en commission de réforme

Nb de dossiers CM / dossier CR	< 2	De 2 à <3	De 3 à <4	De 4 à <5	De 5 à 8,3	16,6	Nb de réponses prise en compte
Nb de centres	10	25	19	14	6	1	75

Ces disparités pouvant tenir à de nombreuses spécificités : moyenne d'âge des fonctionnaires, procédure visant à regrouper ou non les questions posées en CR... Une des explications parfois avancée est la tendance de certaines collectivités à transmettre tous leurs dossiers en Commission de réforme pour une plus grande sécurité juridique, sans utiliser la faculté de reconnaitre directement l'imputabilité au service d'un accident.

3) Le nombre de séances

Le nombre de comités médicaux par an va de 5 à 29. Certains Centres ont fait le choix d'avoir un nombre de séances élevé par rapport à leur nombre de dossiers. Cependant, la majorité des Centres de Gestion déclarent 10 à 12 séances annuelles (45 réponses).

Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 15 (Cantal, Lozère, Nièvre, Vienne) à plus de 200 (Isère, Loire, Nord, Rhône, Seine-Maritime, CIG petite couronne et CIG grande couronne), le maximum de dossier revenant au Nord avec 438 dossiers par séance. Les autres centres cités dans la fourchette haute en examinant moins de 300 par séance.

Le nombre de commissions de réformes par an va de 5 (Lozère, Guyane, Réunion) à 48 (Alpes-Maritimes) voire 73 (CIG petite couronne). Ces cas de nombreuses réunions correspondent à un décompte du nombre de CR non par séance mais par type de composition (décompte d'une CR par collectivité ayant conventionné, même si la séance est intégrée dans une demi-journée comportant d'autres CR).

Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 (Cantal, Charente, Creuse, Jura, Lozère, Haute-Marne, Mayenne, Meuse, Nièvre) à 80 (Nord). Une très grande moitié des Centres de Gestion (43) déclarent entre 9 et 13 séances par an, sept centres de départements démographiquement importants organisent 20 à 24 séances par an (Finistère, Isère, Loire-Atlantique, Nord, Oise, Rhône, Seine-Maritime).

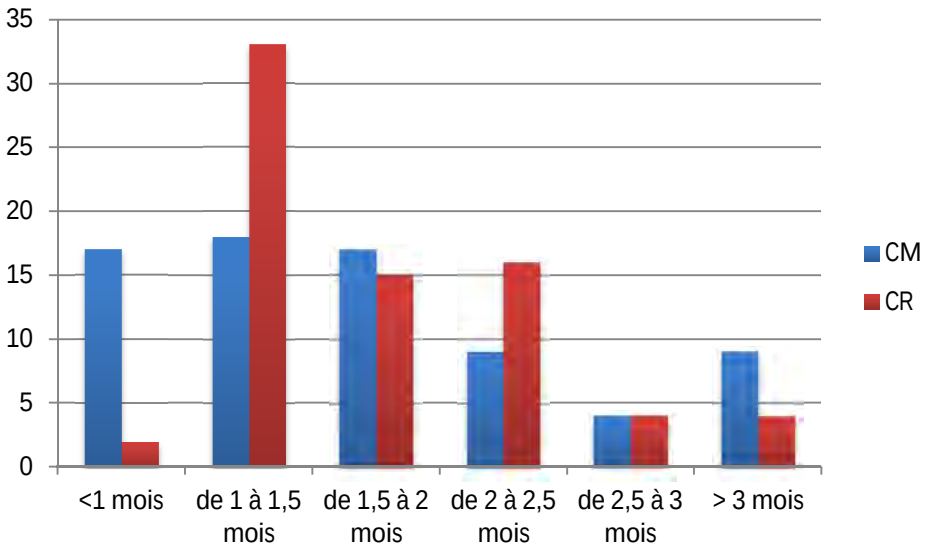
4) Les délais de traitement des dossiers

38 sur 75 Centres de Gestion répondants, soit plus de la moitié des réponses (50,66%), affichent un délai moyen de passage en comité médical de moins de deux mois. Seulement 9 Centres de Gestion ont un délai moyen supérieur à trois mois.

50 CDG, soit près de 70% des Centres ayant répondu, affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de deux mois. Seulement quatre Centres affichent un délai moyen en CR supérieur à trois mois.

Délai moyen de passage en comité médical/commission de réforme

En nombre de CDG



Les délais sont majoritairement attribués aux temps d'expertise, qu'il s'agisse des délais de rendez-vous, liés à la rareté des experts, ou de transmission du rapport d'expertise (60 réponses explicites en ce sens soit 80% des Centres de gestion répondant).

Pour les CR, sont également souvent avancées les raisons liées au quorum, non atteint ou difficile à obtenir, d'où un espacement des réunions (17,33% des CDG) ou à la non complétude des dossiers (32% des CDG).

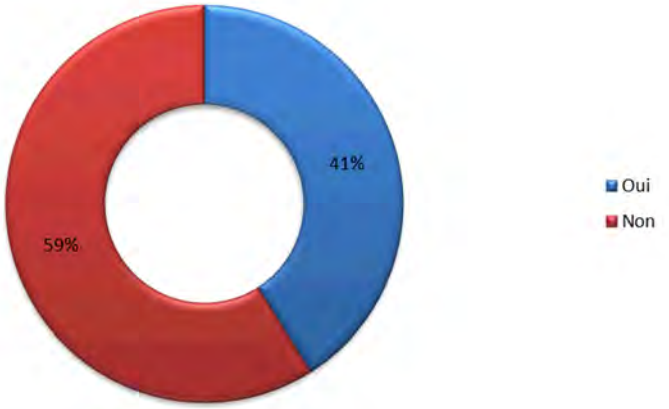
Les cas d'incomplétude du dossier du fait de l'agent ou du fait de l'employeur sont respectivement cités par 18,66% et 78% des Centres. Ils sont donc largement constatés même si ces cas ne concernent pas tous les employeurs du département : certains centres précisent que les dossiers provenant de petites collectivités sont souvent de moindre qualité. Ces difficultés sont parfois palliées par un accompagnement plus appuyé des petites collectivités par les centres de gestion. L'instruction des dossiers nécessite plusieurs relances des collectivités pour obtenir les pièces justificatives.

D) La pénurie de ressources médicales

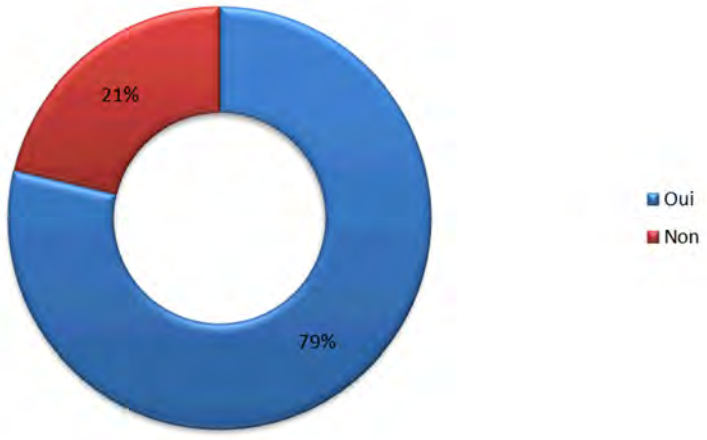
Cette pénurie de médecin concerne tant la participation aux séances des instances médicales que les expertises.

Si les difficultés de présence d'un généraliste en CM-CR ne sont citées que par 31 Centres de Gestion (soit 41% des réponses), le frein lié à la présence nécessaire de spécialistes est cité par 78% des centres, notamment en CR. Pour ce qui concerne les expertises, les difficultés concernent essentiellement, mais pas uniquement, les spécialistes et elles sont avérées dans 66 centres (soit 88% des réponses). A noter la pratique de visio-conférence pour les CR au CIG de Grande Couronne afin d'assurer la présence de spécialistes concernés que pas quelques dossiers.

Rencontrez-vous des difficultés liées à la disponibilité des médecins généralistes?



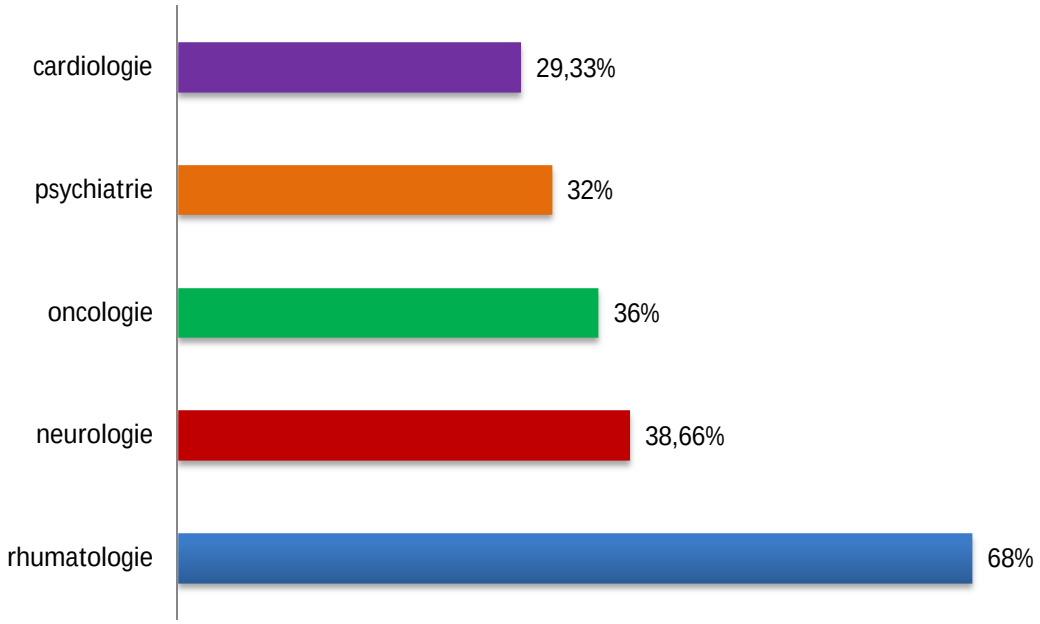
Rencontrez-vous des difficultés liées à la disponibilité des médecins spécialistes?



Les spécialités posant le plus de difficultés pour les expertises sont la rhumatologie (51 réponses soit 68% des CDG répondants), et, loin derrière, la neurologie, l'oncologie, la psychiatrie, la cardiologie (respectivement 29, 27, 24 et 22 mentions). Il est plusieurs fois fait état du refus de médecins agréés de la liste de procéder à des expertises. Dans un cas, il est indiqué que certains psychiatres demandent à voir les dossiers avant d'accepter de prendre les agents en expertise. D'autres médecins refuseraient la mission d'expertise car ils ignorent comment remplir certains formulaires.

Principales spécialités posant le plus de difficultés pour les expertises

En % de CDG



Plusieurs CDG font par ailleurs état de leurs craintes pour l'avenir, de nombreux médecins étant âgés. La perspective d'une aggravation importante de la situation dans un proche avenir est citée par plusieurs Centres.

Enfin plusieurs centres indiquent que le faible vivier de médecins peut créer des problèmes de conflit d'intérêt. En effet, dans certaines spécialités, il est difficile voire impossible d'avoir des médecins différents pour l'expertise et pour siéger au sein de l'instance médicale. De plus, l'obligation de ne pas inscrire le dossier à une séance à laquelle siège soit le médecin traitant de l'agent, soit le médecin qui l'a expertisé, est une contrainte qui peut induire des délais.

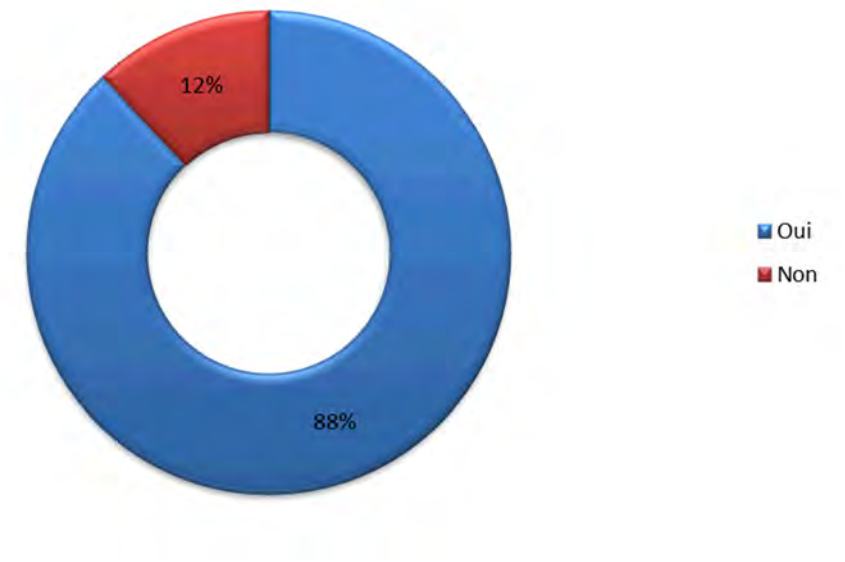
De nombreux Centres de Gestion soulignent par ailleurs les problèmes suivants :

- les délais variables et la qualité inégale des expertises rendues par les médecins agréés ;
- le manque de formation des médecins expert sur les procédures aboutissant parfois à des avis inexploitables.

La rémunération réglementaire des médecins experts pour siéger dans les instances médicales ou pour produire des expertises est insuffisante et très inférieure aux tarifs d'autres organismes (CNAM, assurances...). Afin de pouvoir disposer d'expertises pour passer en instances médicales, des dépassements d'honoraires sont fréquents (jusqu'à sept fois dans un département) avec, à la clé, une disparité de tarifs d'une administration à l'autre.

La revalorisation de la rémunération est considérée comme une nécessité par la quasi-totalité des Centres de Gestion.

Estimez-vous nécessaire la revalorisation de la rémunération des médecins?



Le CIG de Grande Couronne qui a mis en place depuis 2016 une rémunération des séances et des expertises sous forme de vacations remboursées par les collectivités intéressées, en application du décret 2015-1869 du 30.12.2015. Ce système a permis de fidéliser les nombreux spécialistes (en moyenne 680 expertises par mois sont diligentées par le CIG GC) qui peuvent suivre plus aisément le règlement de leurs expertises. Il intéresse notamment les médecins hospitaliers.

E) Les propositions d'évolutions

A l'unanimité les Centres de Gestion souhaitent le maintien des Comités médicaux et des Commissions de réforme.

1) Les médecins

L'intérêt d'un médecin secrétaire pour éviter les expertises systématiques est souligné. Deux départements proposent de généraliser cette pratique (quelques vacations hebdomadaires suffisent) pour réduire le nombre des expertises et partant les délais. Il est en effet souligné que les médecins traitants ne connaissant pas le fonctionnement des instances médicales et sont réticents à donner des informations en mettant en avant le respect du secret médical ; cet obstacle est plus facilement levé par un médecin.

Plusieurs départements soulignent la charge induite par la multiplication des instances, d'une part, lorsque plusieurs collectivités organisent leurs propres instances médicales et, d'autre part, du fait du dédoublement des instances entre FPT et autres fonctions publiques. Plusieurs départements indiquent l'intérêt d'un CM commun pour les trois fonctions publiques même lorsque le centre de gestion assure le secrétariat de ses dossiers.

Autre mesure de nature à réduire le nombre d'expertises par une amélioration de leur qualité, la formation des médecins experts.

Les difficultés en matière d'expertise motivent de nombreuses propositions en matière de construction de la liste des médecins agréés : campagne d'information, sollicitation des médecins retraités... Il est également proposé de mettre à disposition des locaux pour les médecins retraités qui accepteraient de faire des expertises et n'ont plus de cabinet pour ce faire.

Plusieurs centres pointent l'importance d'un fonctionnement en réseau et d'un tutorat pour susciter des vocations et proposent des initiatives concrètes.

La formation des médecins agréés est en outre préconisée par de nombreux CDG pour améliorer la qualité des expertises : Plus de 17% des CDG ont détaillé ce point et certains suggèrent qu'elle soit obligatoire. Plusieurs options sont proposées : formations obligatoires sur le statut de la FPT pour les médecins agréés (par exemple, 5 jours obligatoires lors de la première année comme les membres des CHSCT), formation par les médecins agréés membres des IM, inclusion d'un module dans les formations universitaires, mise en place d'un diplôme de médecine statutaire, les formations existantes se limitant au seul aspect du dommage corporel.

La revalorisation de la rémunération est considérée comme une nécessité par la quasi-totalité des centres de gestion : 66 centres la demandent soit 88% des CDG interrogés.

Les centres soulignent que la rédaction des rapports est chronophage au regard du montant des honoraires facturés, très inférieurs aux tarifs proposés par d'autres organismes. L'existence de tarifs différents entraine en outre une concurrence entre administrations, au détriment de ceux qui appliquent strictement les textes.

2) Le maintien de la compétence au plan départemental

A l'unanimité, les CDG répondants jugent adéquat l'exercice de la compétence au niveau départemental et rejettent toute régionalisation.

Cependant, plusieurs Centres insistent sur le besoin d'harmonisation nationale des pratiques. Ce besoin porte d'abord sur la doctrine médicale. L'harmonisation doit également concerner la conduite juridique à tenir selon la teneur de l'expertise.

3) Un assouplissement du formalisme de la commission de réforme

La complexité de la mise en place des commissions de réforme comporte d'importants inconvénients : retards dans le traitement de la situation des agents, risque de fragilisation juridique des décisions prises sur la base de leur avis...

Les difficultés liées aux exigences de quorum sont fréquemment citées avec des propositions récurrentes de modification de ces règles de quorum voire de la composition des CR.

- Autonomiser les centres de gestion dans l'organisation de leurs CR

Certains Centres proposent une plus grande indépendance par rapport à l'Etat en termes de désignation des membres de ces instances. La réécriture des textes relatifs à l'organisation des instances après le transfert de compétences vers les centres de gestion est nécessaire selon le centre de gestion du Nord. Plusieurs centres proposent, à tout le moins, que les arrêtés de composition des CR soient pris par le président du CDG (55, 64) ou que ce dernier puisse au moins désigner le président de la commission (64, 08).

- Revoir les règles de composition des CR

Dans le cadre d'une révision des règles de composition des CR prenant acte de la prise en charge du secrétariat des CR par les CDG, Les Centres suggèrent une simplification de la composition de ces instances, actuellement beaucoup trop contraignante :

- en désignant les mêmes représentants de l'administration pour les collectivités affiliées et non affiliées adhérentes;
- en donnant le pouvoir de siéger aux membres de l'administration du centre de gestion et aux syndicats les plus représentatifs sur le département pour chaque catégorie d'agent; en introduisant la possibilité d'effectuer un tirage au sort lorsque la commission administrative paritaire ne comporte pas d'organisation syndicale représentée;
- en réduisant le nombre de configurations de CR à trois (A, B et C) pour les fonctionnaires territoriaux ;
- en supprimant l'obligation de présence du médecin spécialiste en toute hypothèse ou dans les cas où figure au dossier l'expertise d'un spécialiste (22, 33, 38, CIG grande couronne) ; cette proposition est également faites pour le CM ;

- en faisant disparaître la composition particulière de la commission de réforme pour les sapeurs pompiers volontaires

- Préciser les règles de quorum pour les alléger

La fixation du quorum à quatre voix délibératives associée aux multiples compositions est trop contraignante. Il est également signalé que rien n'est prévu en cas d'absence de quorum deux fois de suite et que le statut du médecin spécialiste en termes de voix délibérative n'est pas clair.

4) <u>La suppression de cas de passage en CM-CR et devant le CMS</u>

- Supprimer les cas de saisine du CM

40 CDG proposent un allègement des cas de saisine des CM/CR soit plus de 53% des répondants 4% des CDG souhaitent même la suppression du recours devant le CMS.

A l'appui de cette proposition sont soulignés le délai d'attente moyen de 18 mois et le caractère consultatif de ce deuxième avis. Un CDG propose que les agents aient la possibilité de faire un recours dit gracieux, obligatoire avant tout recours contentieux, aux fins d'obtenir un deuxième avis du comité médical départemental ou de la CR.

Les CDG proposent un certain nombre de cas qui ne nécessiteraient pas selon eux un passage devant le CM. La liste ci-dessous énumère toutes les propositions faites, certaines étant contradictoires entre elles:

- absence de consultation du CM pour certains cas relatifs aux congés maladie :

    - avant six mois de congé maladie et pour les arrêts de travail d'un sapeur-pompier volontaire supérieur à 15 jours ;

    - renouvellement des congés dans les cas suivants :

        - tous renouvellements des CLM, CLD et CGM, sur expertise, sous l'éventuelle réserve d'une formation obligatoire des médecins agréés (3 CDG ont avancé cette proposition) ; la durée d'octroi des CLM / CLD / Grave maladie pourrait être portée à un an en cas de pathologies lourdes (3 CDG ont avancé cette proposition) ;

        - prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs (le comité répond toujours favorablement) ;

- pas de saisine du CM en matière de temps partiel thérapeutique (TPT):

    - octroi et renouvellement du TPT si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord (13 CDG ont avancé cette proposition, soit 17% des CDG ayant répondu) ;

- à défaut de la proposition ci-dessus, permettre un octroi de TPT au-delà de trois mois ;

- pas de consultation du CM en matière de réintégration, d'aménagement de poste et de reclassement dans les hypothèses suivantes :

  - réintégration, excepté les cas particuliers de l'inaptitude et du reclassement, la collectivité ayant toujours la possibilité de recourir au médecin agréé et au médecin de prévention (2 CDG ont avancé cette proposition) ;

  - aptitude à reprendre à plein temps avec ou sans aménagement de poste si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord (3 CDG ont avancé cette proposition) ;

  - aménagements de poste, à confier directement à l'appréciation du médecin de prévention (3 CDG ont avancé cette proposition) ;

  - reclassement si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord (plusieurs centres) ;

- suppression de la consultation du CM en matière de retraite et d'allocations invalidité :

  - procédure simplifiée pour retraite pour invalidité ;

  - en matière d'attribution ou de révision de l'allocation temporaire d'invalidité (transfert au médecin agréé de la compétence).

- Supprimer des cas de saisine de la CR

Il est proposé de ne pas avoir à saisir la CR dans les cas suivants :

- demande d'imputabilité pour des arrêts de moins d'un mois ;
- octroi et renouvellement du TPT si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord CDG en faveur de cette proposition);
- reclassement si l'agent, l'employeur, le médecin de prévention et le médecin traitant sont d'accord ;
- retraite pour invalidité, allocation temporaire d'invalidité (ATI) ou allocation d'invalidité temporaire (AIT) :
  - soit en rattachant la retraite pour invalidité sans lien avec un risque professionnel au comité médical et celle avec un risque professionnel à la commission de réforme ;
  - soit en supprimant les saisines pour ATI, retraite pour invalidité et AIT

- Prévoir des souplesses ou des éclaircissements dans certains cas

Certaines situations nécessiteraient des souplesses ou des éclaircissements. Sont ainsi demandées par les CDG les actions suivantes :

- donner au comité médical plus de latitude afin de pouvoir limiter la durée de prolongation des congés à des périodes inférieures à trois mois (1 mois, 2 mois;
- officialiser la possibilité du placement en CMO d'office (uniquement prévue par la jurisprudence) ;
- clarifier les conditions d'octroi et de gestion du CLM fractionné, actuellement régi par les dispositions de la circulaire ministérielle du 13 mars 2006 ; détailler les conditions d'octroi d'un CLM pour soins périodiques qui n'est bien souvent accordé que pour les cas de dialyses ;
- éclaircir les saisines pour les disponibilités d'office pour maladie.

5) <u>Des propositions de modification statutaire</u>

Au-delà des instances médicales, Les CDG ont proposé de rénover le droit statutaire pour simplifier l'ensemble du dispositif. Certaines d'entre elles ont reçu une réponse dans le cadre de l'ordonnance du 19 janvier 2017.

- Assouplir les règles d'attribution du temps partiel thérapeutique
- Interroger la pertinence du CLD et de sa durée
- Rechercher des parades aux arrêts de complaisance
- Faire évoluer la gestion des agents relevant de l'IRCANTEC
- Améliorer le processus d'indemnisation invalidité
- Faciliter le reclassement et clarifier le processus en cas d'inaptitude
- Améliorer la rémunération des agents malades



Rapport d'enquête globale
Juin 2018

SOMMAIRE

MISSIONS FACULTATIVES

Missions facultatives exercées en 2018

- **Remplacement d'agents**
- **Médecine professionnelle**
- **Prévention des risques**
- **Assistance psychologique**
- **Archivage**
- **Gestion des paies**
- **Conseil en organisation**
- **Conseil juridique**
- **Protection sociale complémentaire**
- **CNRACL**
- **Action sociale**
- **Contrat d'assurance groupe**
- **Prestations informatiques/dématérialisation/numérisation**
- **Calcul des allocations chômage**
- **Assistance sociale**
- **Groupements de commandes**

LES MISSIONS FACULTATIVES

Missions facultatives exercées en 2018

Sur les 92 centres ayant répondu aux questions générales posées pour élaborer le schéma directeur des systèmes d'information des CDG, presque tous déclarent un service remplacement d'agents, médecine professionnelle, CNRACL, contrat d'assurance groupe et prévention des risques professionnels (moins de 10 CDG ne les exercent pas).

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 et 94,7% en 2015, est en 2018 exercée par 98,91% des établissements
- l'accompagnement retraite/CNRACL, qui était institué dans 74% des CDG en 1997 et apparaissait dans 79% des CDG en 2004 et 91,89% en 2011, est aujourd'hui proposé dans 95,65% des Centres.

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

Une première évolution concerne la gestion des paies, service mis en place dans seulement 24% en 2004, 38% des CDG en 2011 et 42% en 2015, concerne 47% des établissements, cette mission étant de plus en plus externalisée par les collectivités affiliées et non affiliées.

Le conseil en organisation est en 2018 proposé par près de 45% des CDG, contre moins de 20% il y a une dizaine d'années et 38% des Centres en 2015.

Seuls 29% et 10% des Centres de gestion avaient mis en œuvre les missions *« assistance psychologique »* et *« assistance sociale »* il y a trois ans. Ils sont désormais plus de 41% pour la première mission et près de 19% pour la seconde.

La mission *« archivage »* progresse également régulièrement et est exercée par 62% des Centres (54,05% en 2011, 34% en 2003, 20% en 1997).

Il en est de même de la protection sociale complémentaire qui n'était proposée que par 40% des CDG en 2015 contre 58,70% en 2018.

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.

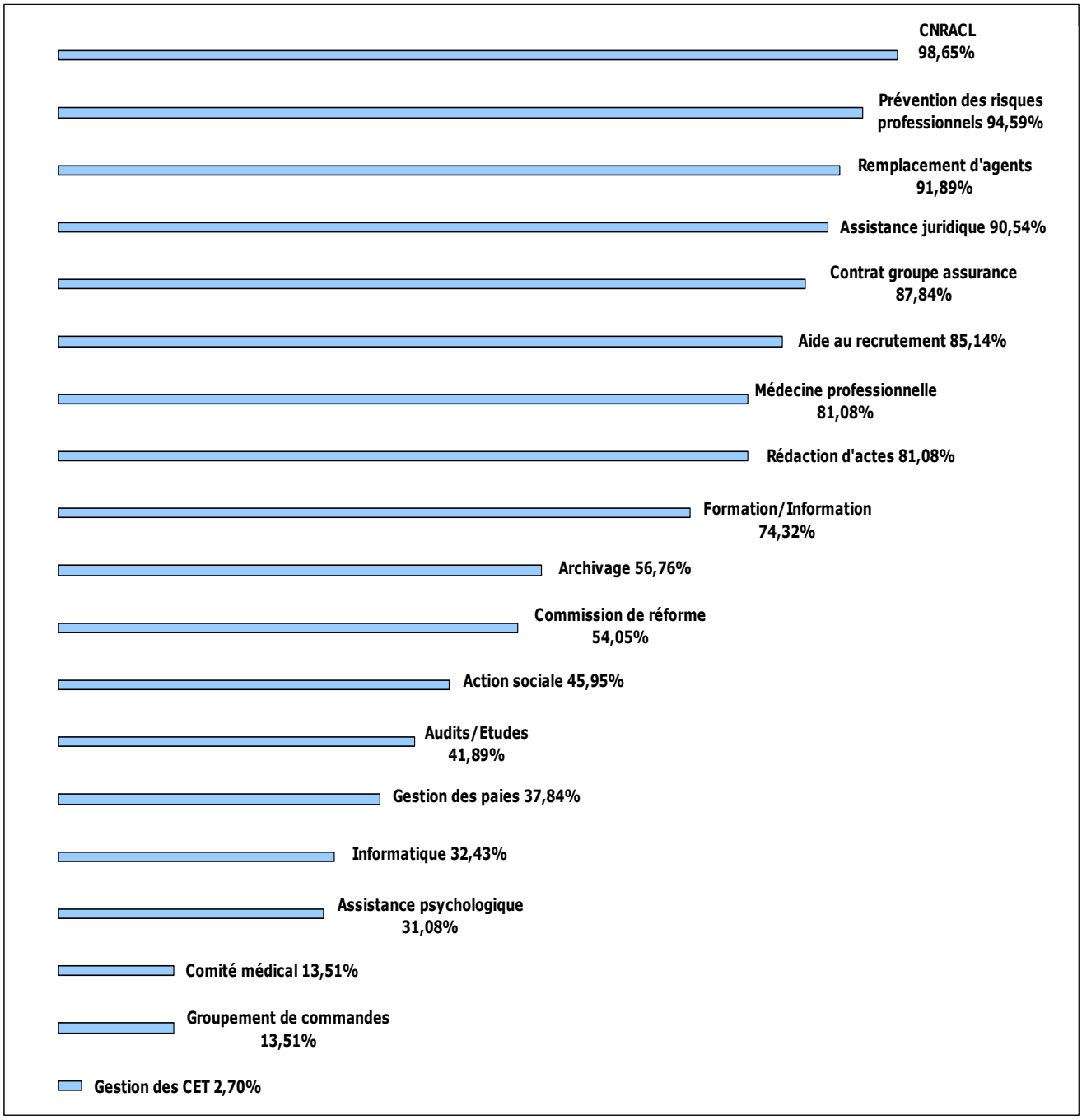
Six autres types de mission ne sont assurés que par un tiers des Centres : l'assistance informatique, la numérisation, l'action sociale, le conseil juridique hors statut, les groupements de commandes et l'accompagnement dans l'élaboration des plans de formation.

Certaines de ces missions sont en très net recul du fait du développement des services au niveau intercommunal, des mutualisations et de la volonté des collectivités d'exercer en régie ces compétences.

	Centres exerçant la mission en 2018 92 réponses
	En %
Remplacement d'agents	**90,22%**
Médecine professionnelle	**89,13%**
Prévention des risques	**98,91%**
CNRACL	**95,65%**
Contrat d'assurance groupe	**90,22%**
Action sociale	**26,09%**
Assistance psychologique	**41,30%**
Assistance sociale	**18,48%**
Conseil juridique (hors questions statutaires)	**21,74%**
Assistance informatique et dématérialisation	**29,54%**
Protection sociale complémentaire	**58,70%**
Conseil en organisation	**44,57%**
Accompagnement dans l'élaboration des plans de formation	**23,91%**
Archivage	**61,96%**
Gestion des paies	**46,74%**
Organisation de journées d'information	**53,26%**
Gestion des comptes épargne temps	**3,26%**
Groupement de commandes	**13,04%**
Calcul des allocations chômage	**63,04%**
Dématérialisation et numérisation	**23,91%**
Conventionnement FIPHFP (maintien dans l'emploi)	**88%**

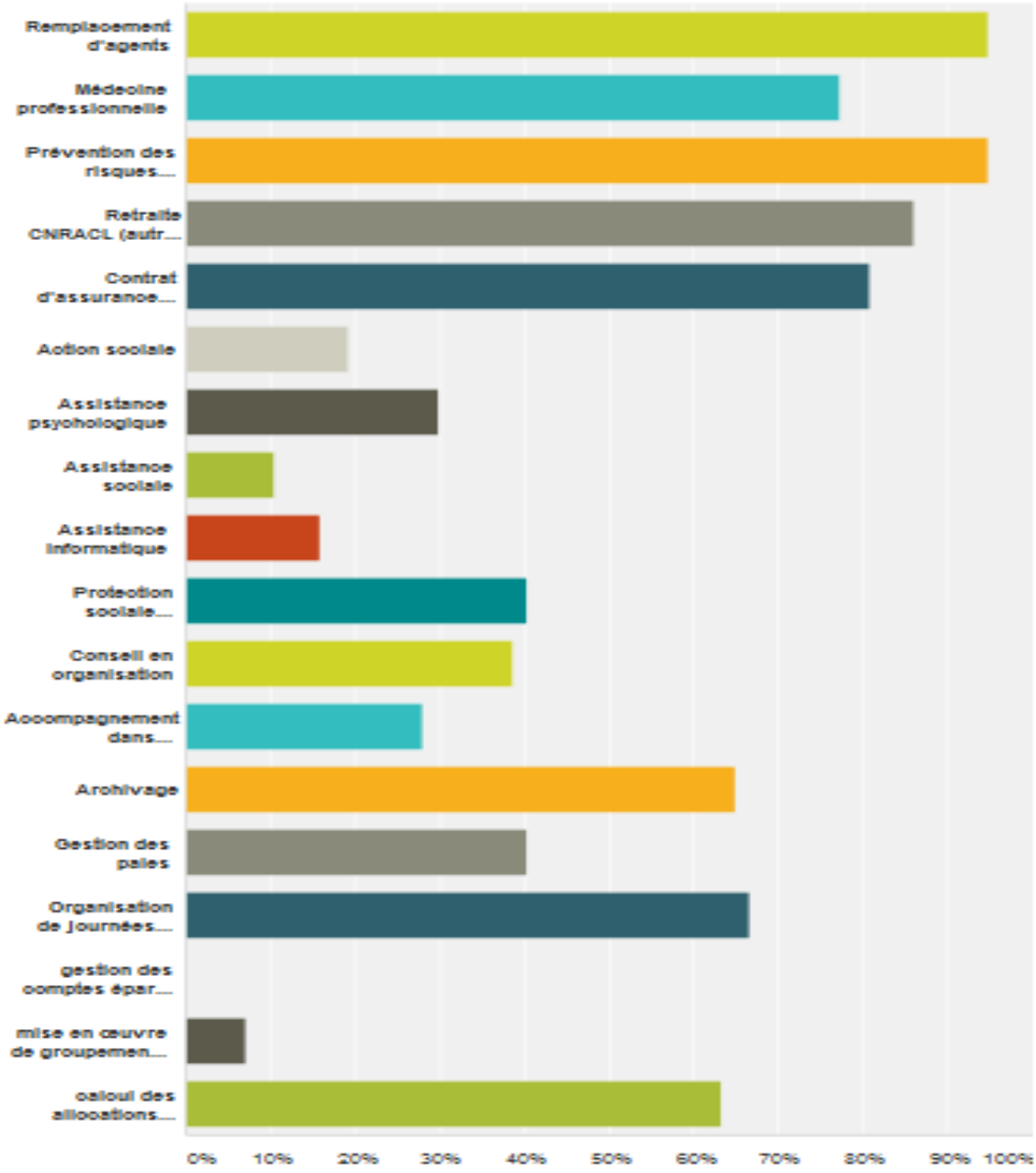
Les missions exercées par les Centres en 2011

74 répondants



Les missions exercées par les Centres en 2015

57 répondants



Le questionnaire regroupait les missions facultatives selon 20 possibilités.

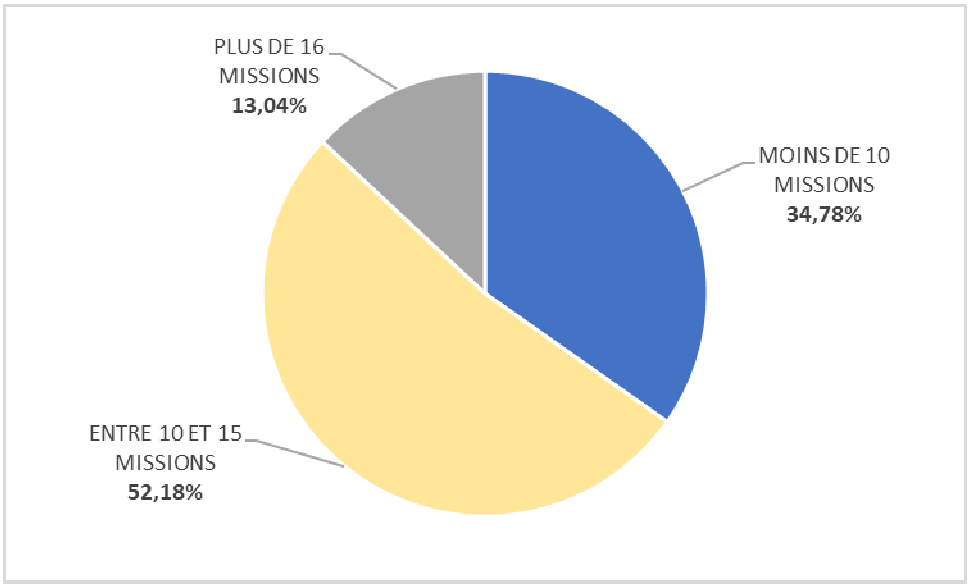
Cinq Centres exercent plus de 20 missions facultatives. Le maximum rencontré est de 23 missions, dans un CDG.
Les Centres ont mis en place outre les compétences présentées dans le questionnaire d'autres missions plus marginalement exercées dans les départements comme notamment le conseil en matière de droit des sols, de marchés publics, de finances, de diététique, de management, d'accessibilité, le coaching, l'assistance contentieuse...
D'autres Centres évoquent la rédaction de fiches de poste, 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 2018, le nombre moyen de missions exercées par CDG se situe à 11. Ce chiffre reste légèrement supérieur à celui des précédentes enquêtes en 2011 (10 missions en moyenne).
La grande majorité des Centres de gestion (42%) offrant entre 10 et 15 services optionnels.

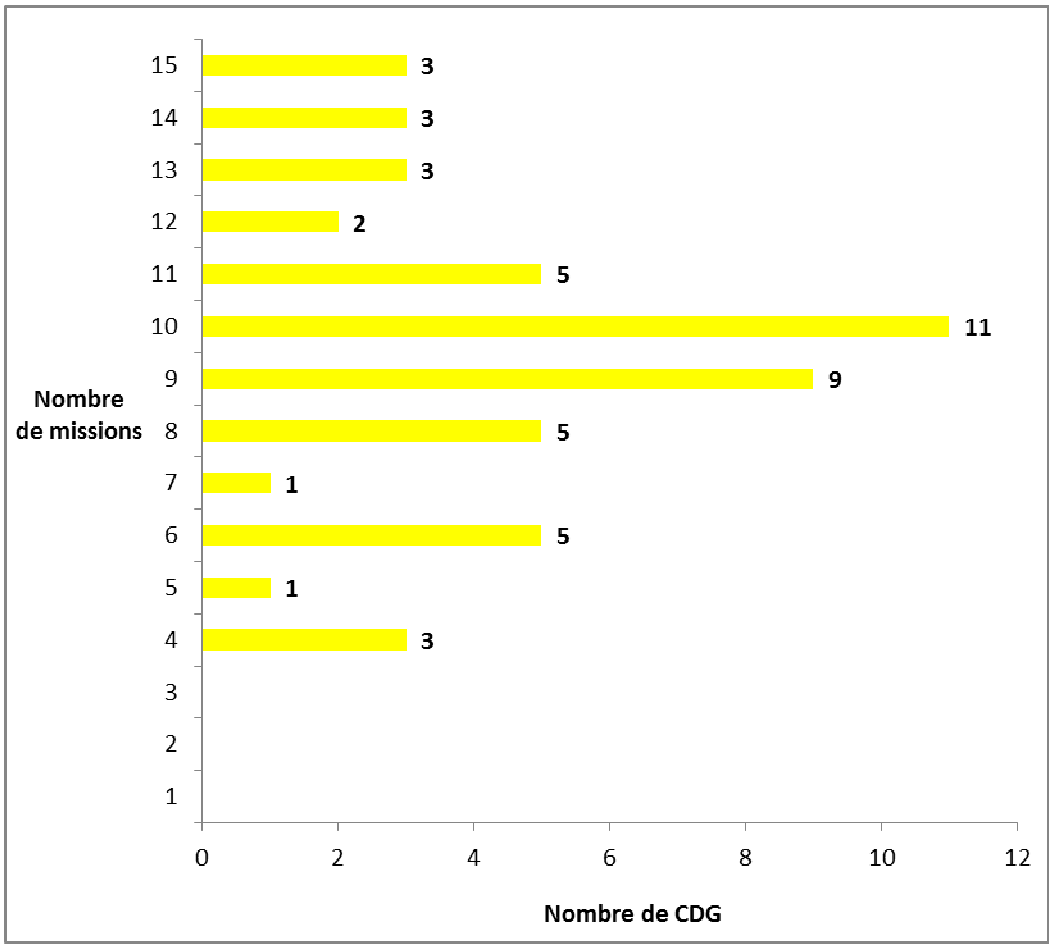
Nombre de missions par Centre en 2018
92 répondants

Nombre de missions exercées en 2018	Nombre de CDG
Moins de 6	9
Entre 7 et 9	23
Entre 10 et 12	26
Entre 13 et 15	22
Entre 16 et 18	7
19 et plus	5



Nombre de missions par Centre en 2015

51 répondants

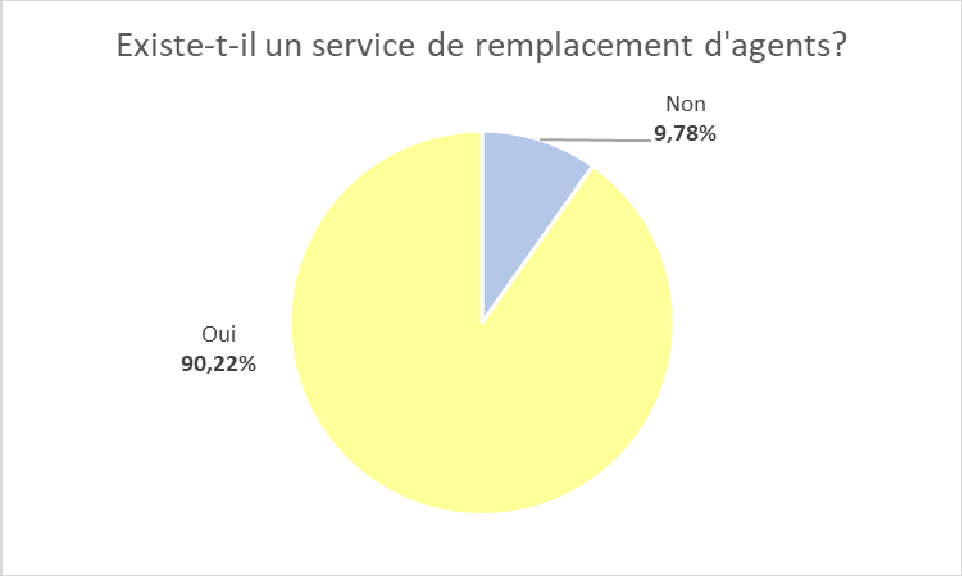


MISSIONS FACULTATIVES EXERCEES

Remplacement d'agents

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

Base : 92 réponses



Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 90% des Centres de Gestion.

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

Base : 60 réponses

La principale hypothèse de recours aux services de remplacement des CDG est le remplacement de titulaires momentanément absents (81,67%). La moitié des Centres intervient également pour le renfort ponctuel et plus marginalement pour de l'intérim dans l'attente d'un recrutement.

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

Base : 60 réponses

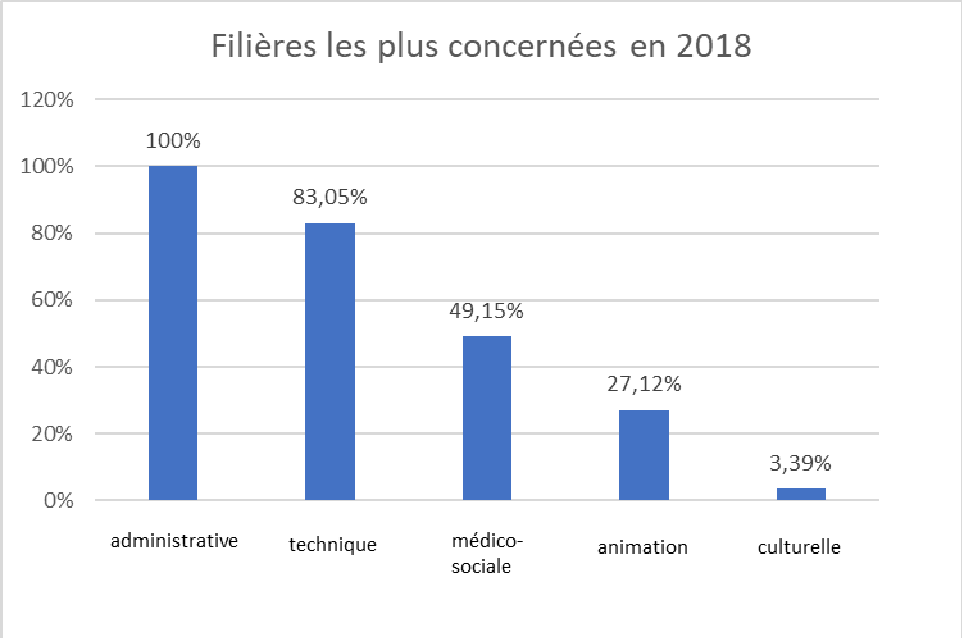
Alors qu'il y a encore cinq ans, plus de 40% des établissements avaient mis en place un dispositif particulier ou limité au remplacement des secrétaires de mairie, ils ne sont plus que 25% à proposer un service spécifique *« secrétaires de mairie »*.

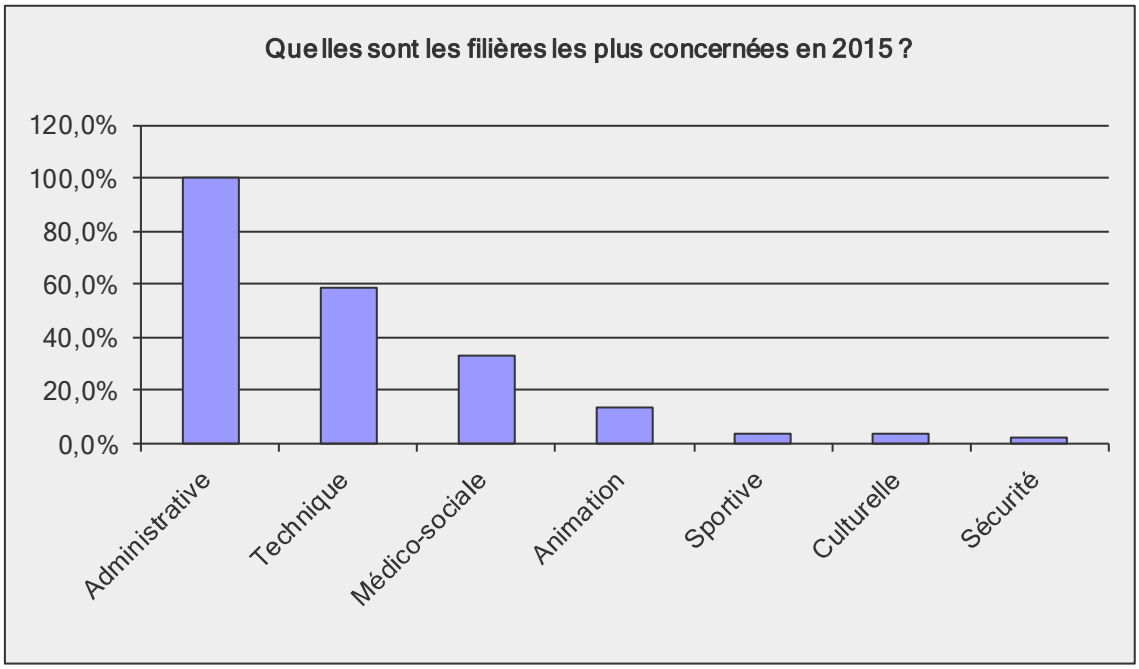
Les Centres proposent plus globalement un service ouvert à plusieurs filières autres que la filière administrative.

➢ ***Quelles sont les filières, catégories et cadres d'emplois les plus concernés ?***

Base : 59 réponses

Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une très forte progression de la filière technique (83%) et des secteurs sanitaire et social (49,15%) et animation (27,12%).





La catégorie la plus concernée reste très majoritairement la catégorie C (96,56%), les recours aux services des CDG pour remplacer des agents de catégories A et B étant très limités (3,44%), sauf pour les rédacteurs et attachés territoriaux.

Cadres d'emplois les plus concernés
1. adjoint administratif
2. adjoint technique
3. Rédacteur
4. ATSEM
5. Adjoint d'animation
6. Auxiliaire de puériculture
7. Attaché
8. Animateur
9. Assistant d'enseignement artistique
10. Agent social
11. Educateur de jeunes enfants
12. Agent de maîtrise

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

Base : 59 réponses

Pour réaliser les remplacements, aucun CDG n'a recours qu'à des titulaires. En 2015, encore 8% des Centres recouraient totalement à des fonctionnaires. Seuls 20% des établissements emploient aussi bien des titulaires que des non-titulaires (58% en 2015).

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

Base : 55 réponses

Le recours aux agents remplaçants apparaît massif. Certains Centres en emploient plus de 400. **En moyenne, les CDG qui ont mis en place un service de remplacement ont recours à environ 139 personnes par mois (contre 50 en 2015). Le minimum indiqué est de 2 agents, d'autres CDG évoquant plus d'un millier de personnes employés dans leur service de remplacement.**

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

Base : 53 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 %**
réunions d'information sur le dispositif	65,12%
diffusion d'annonces	**95,35%**
constitution d'une CVthèque à partir des candidatures spontanées adressées aux CDG et aux collectivités	**88,37%**
recours aux lauréats de concours	**83,72%**
rencontre avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public	**93,02%**
partenariats avec les écoles, lycées et universités	62,79%
partenariats avec le Pôle Emploi	76,74%

Les Centres de Gestion rencontrent également des candidats proposés par les collectivités, les CFA, Cap Emploi, l'AFPA, les missions locales.

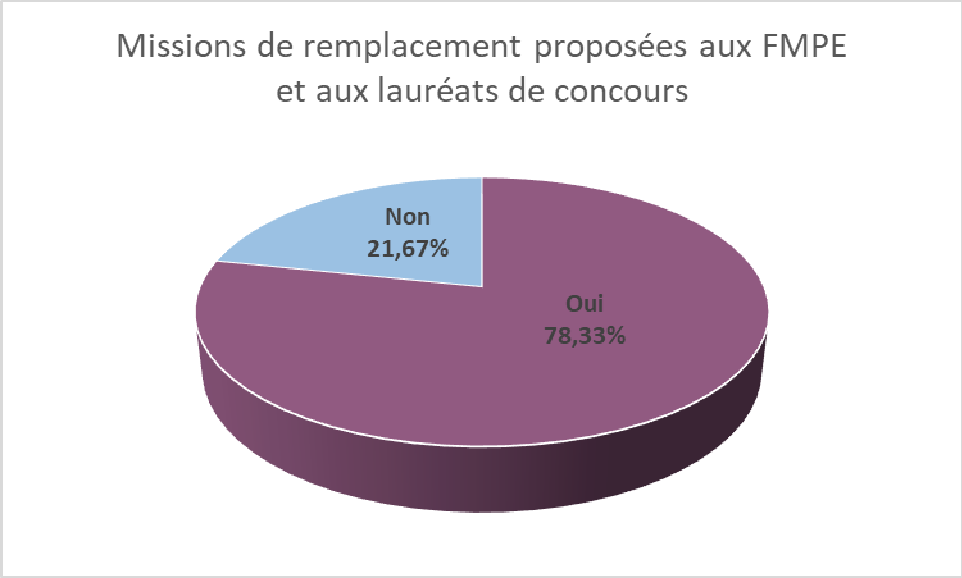
Quels sont les critères de sélection des candidats ?	
Réponses	**en %**
Situation statutaire	29,17%
Formation initiale	**91,67%**
Expérience professionnelle	**100%**
Compétences particulières requises (maîtrise de logiciel, maîtrise des marchés publics, très bon relationnel, capacité d'encadrement…)	**95,83%**
Aisance rédactionnelle	47,92%
Assimilation des normes	14,58%
Connaissance du monde des collectivités et de la FPT	**70,83%**
Entretien téléphonique	47,92%
Entretien physique	**72,92%**

Les critères de sélection reposent sur l'expérience professionnelle, les compétences détenues et l'entretien *« de visu »*.
Les Centres répondants évoquent d'autres critères comme la disponibilité, la capacité d'initiative, la prise de références, la réussite à des tests techniques.

➢ ***Proposez-vous des missions de remplacement aux lauréats de concours et aux FMPE ?***

Base : 60 réponses

Plus de trois quarts des Centres de gestion proposent des missions de remplacement aux lauréats de concours et aux FMPE.



➢ ***L'affectation des agents de remplacement est-elle basée sur la délimitation de zones géographiques ?***

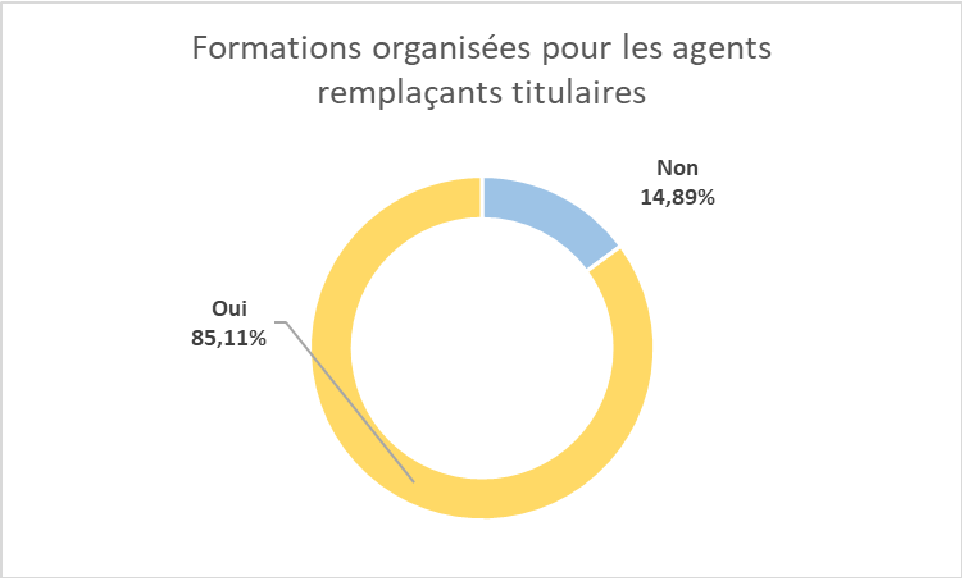
Base : 59 réponses

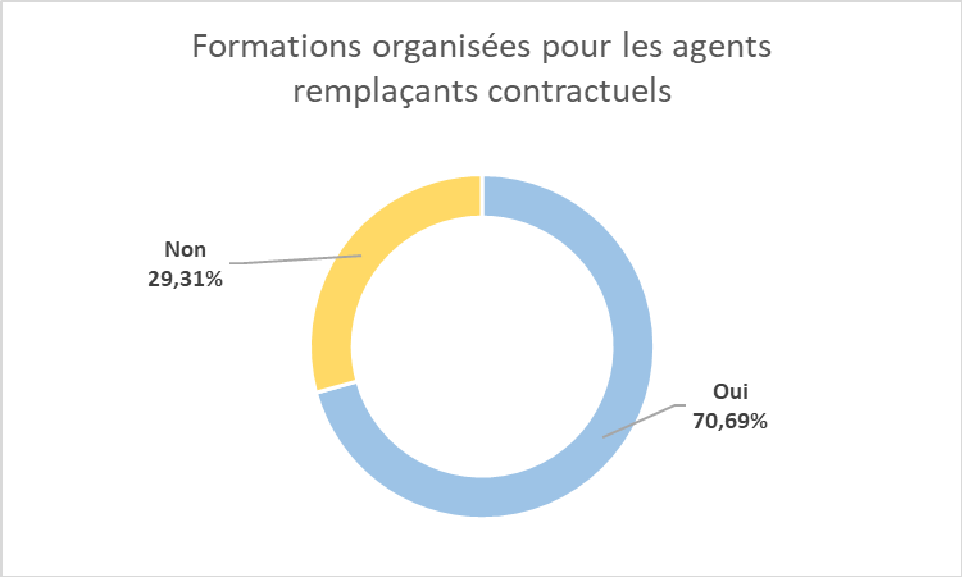
Très majoritairement (71,93%), aucune délimitation de zones géographiques n'est élaborée pour l'affectation des agents de remplacement.

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

Base : 58 réponses

Compte tenu de l'importance du recours aux remplaçants dans les collectivités, de nombreux Centres (70,69%) organisent leur formation préalable, mais principalement pour les contractuels.





Des formations spécifiques existent notamment pour les agents RQTH ou les remplacements de secrétaires de mairie.

Hormis pour ces deux cas, le nombre de formations proposées a été réduit depuis 2011 notamment sur les thématiques marchés publics, urbanisme, état civil et comptabilité.

D'autres thématiques sont proposées comme la gestion des paies, l'appréhension de logiciels professionnels, l'hygiène et la sécurité, la gestion administrative des collectivités, la maintenance des équipements et des espaces verts.

Plusieurs CDG évoquent l'organisation d'une journée annuelle d'information des agents des services de remplacement ou la possibilité pour ces agents de suivre une période de préparation aux concours.

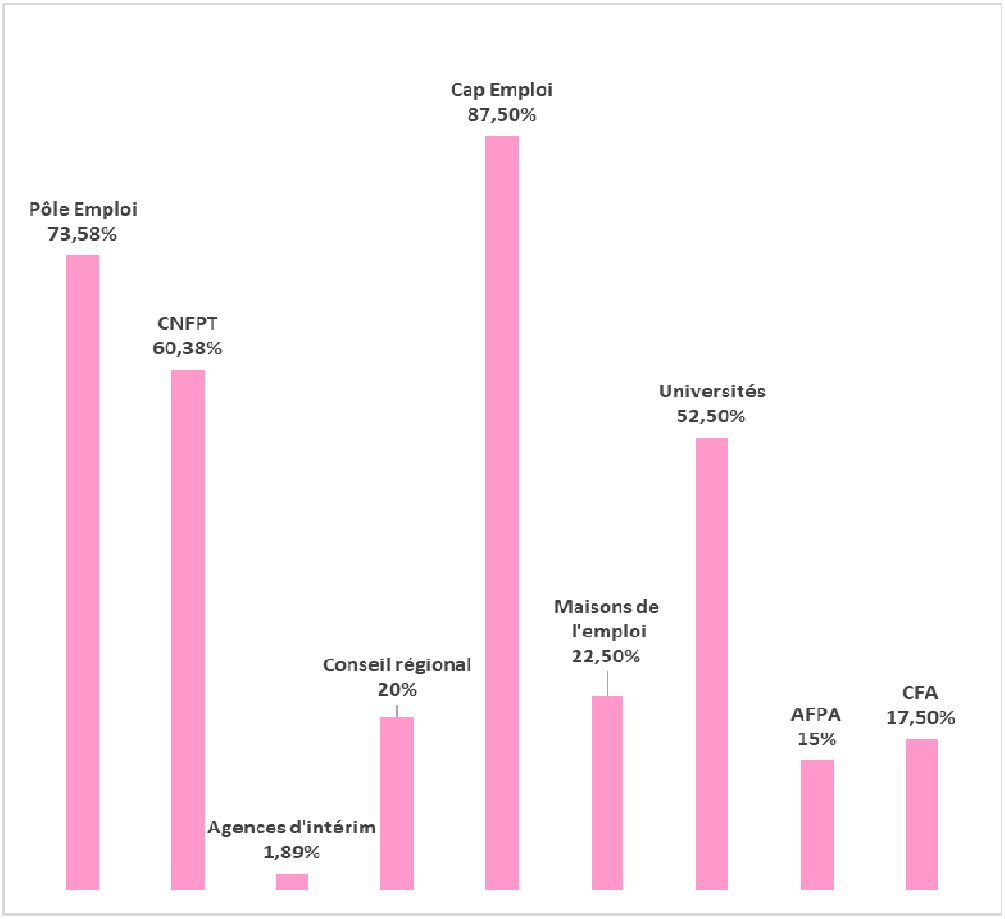
Quels sont les types de formations spécifiques organisées ?	
Réponses	**en %**
Formation spécifique sur les fonctions de secrétaire de mairie	**89,58%**
Environnement de la fonction publique territoriale	**31,25%**
Finances publiques locales	**35,42%**
Marchés publics	25%
Accueil du public	22,92%
Urbanisme	27,08%
État civil	29,17%
Rédaction des actes administratifs	14,58%
Archives	10,42%
Comptabilité	25%
Ressources humaines	29,17%
Études techniques	6,25%
Nombre de centres ayant répondu	**48**

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

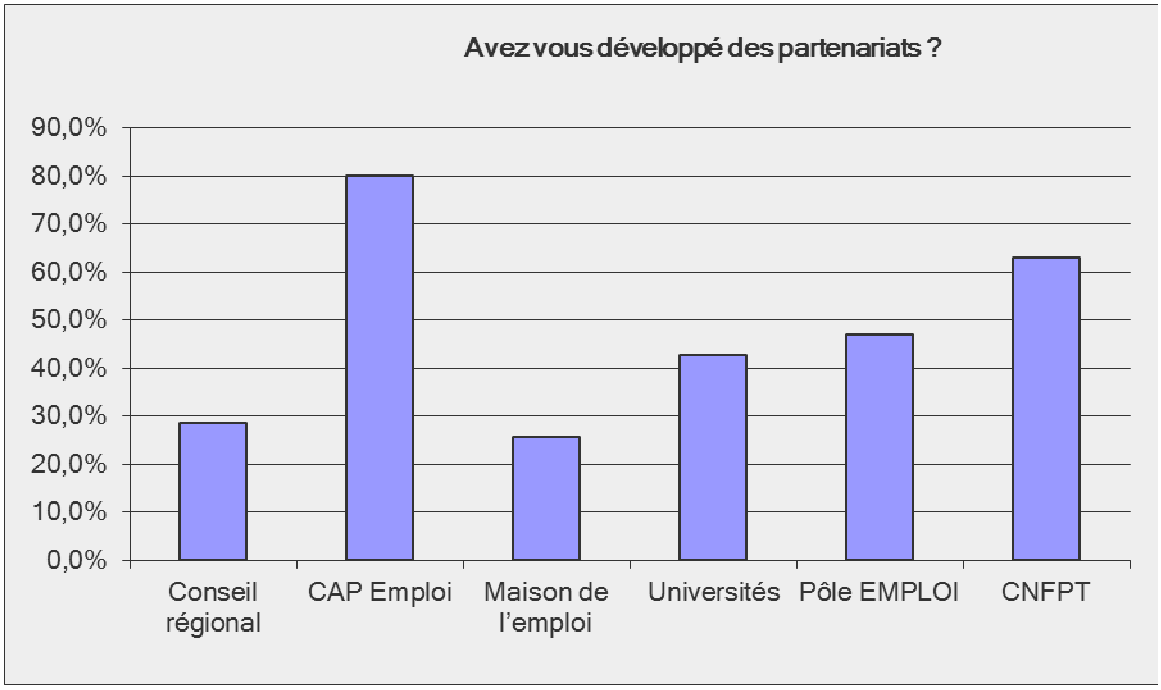
Base : 53 réponses

Près des trois quarts des Centres de gestion ont développé un partenariat avec Pôle Emploi. Plus de 80% des Centres travaillent avec Cap Emploi. La grande majorité ont développé des axes de collaboration avec le CNFPT (60,38%).
Plus de 52% des CDG évoquent des partenariats avec les Universités. Ce type de coopération est en progression constante depuis 2011.
D'autres partenariats sont évoqués : avec l'AFPA, les CFA, les missions locales, les SGAR, les maisons familiales et rurales, les missions jeunes, les IPAG, les IEP, l'APEC, la cité des métiers, la plateforme ACTIF…
Un CDG collabore avec des agences d'intérim.

Partenariats développés en 2018 (53 réponses)



Partenariats développés en 2015 (47 réponses)



➢ ***Quel est le nombre de collectivités ayant recours aux services de remplacement chaque année ?***

Base : 47 réponses

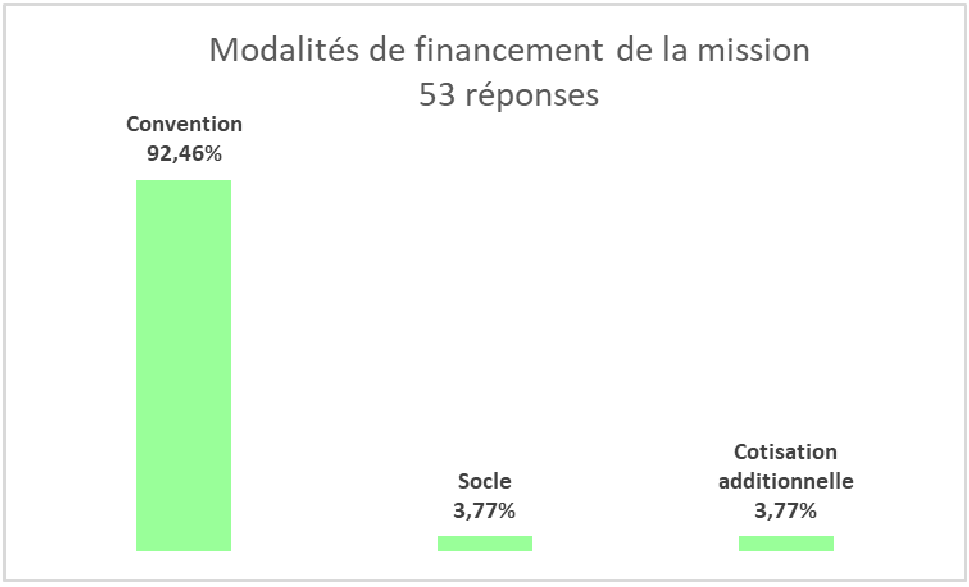
En moyenne, 101 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année. Toutefois, ce chiffre est très variable d'un département à l'autre : de 10 à 325 collectivités ou établissements ayant sollicité le service.

Nombre d'heures facturées aux collectivités et établissements chaque mois (35 réponses)	
Moyenne	**16 330**
Minimum	70
Maximum	46 700
Total	571 583

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

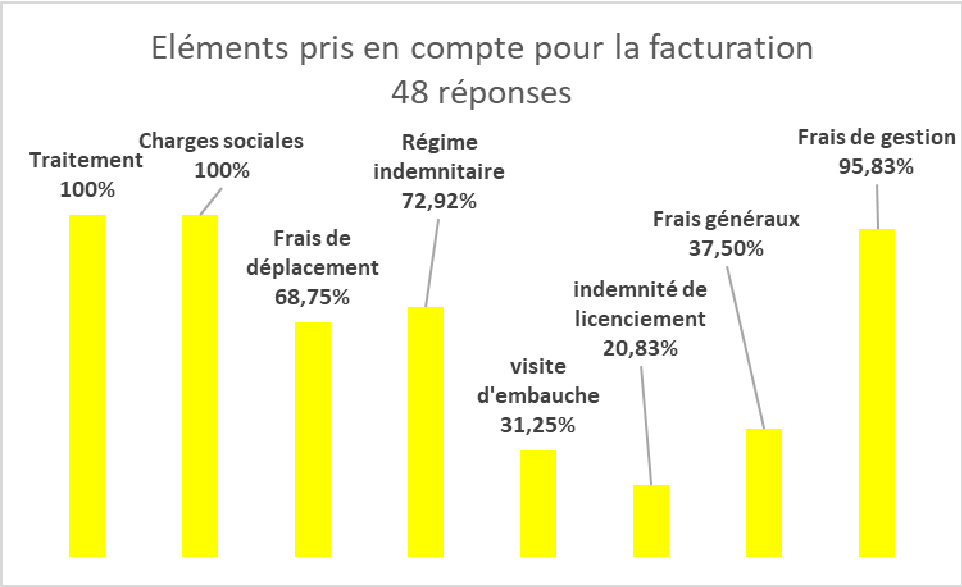
Base : 53 réponses

La mission de remplacement est quasi exclusivement financée par convention (92,46%).



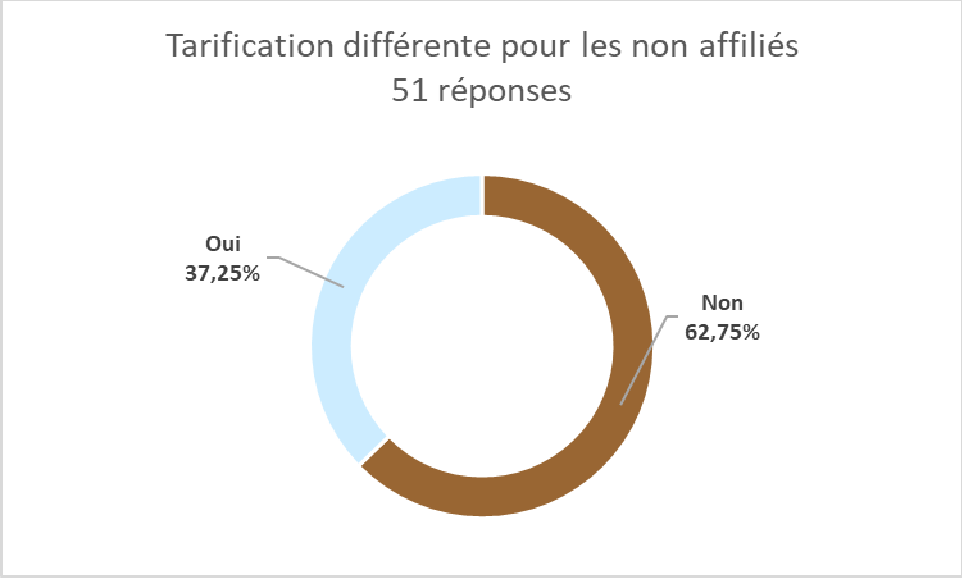
Les éléments pris en compte pour la facturation sont :

Outre le traitement et les charges, le régime indemnitaire et les frais de déplacement sont les deux éléments principaux pris en considération pour la facturation. Des frais de gestion d'environ 8% en moyenne pour les collectivités affiliées et de 9,5% pour les non affiliées sont aussi imputés.
Certains Centres facturent les indemnités de congés payés, le supplément familial de traitement, les heures supplémentaires, la protection sociale complémentaire.



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

Près de 63% des CDG ayant répondu ne pratiquent **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.

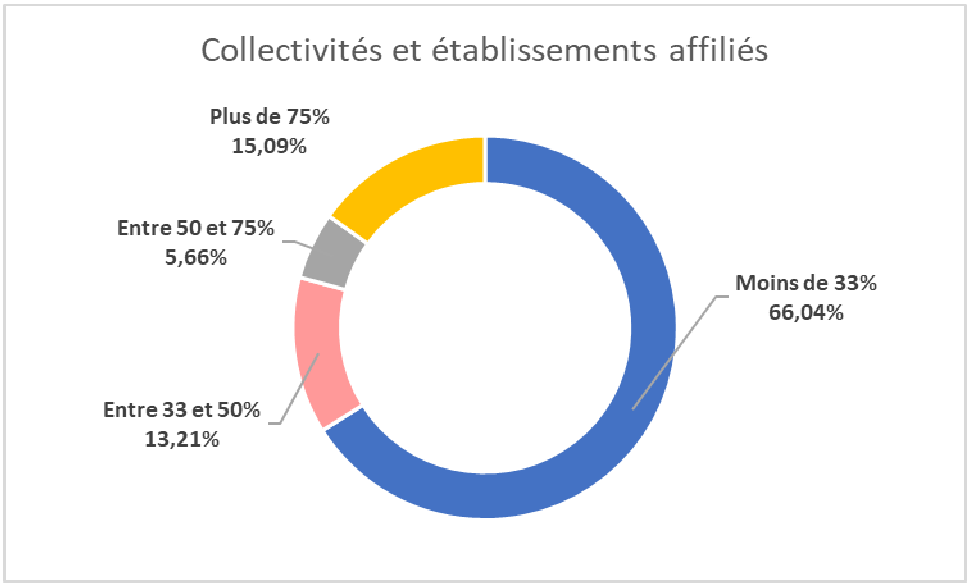


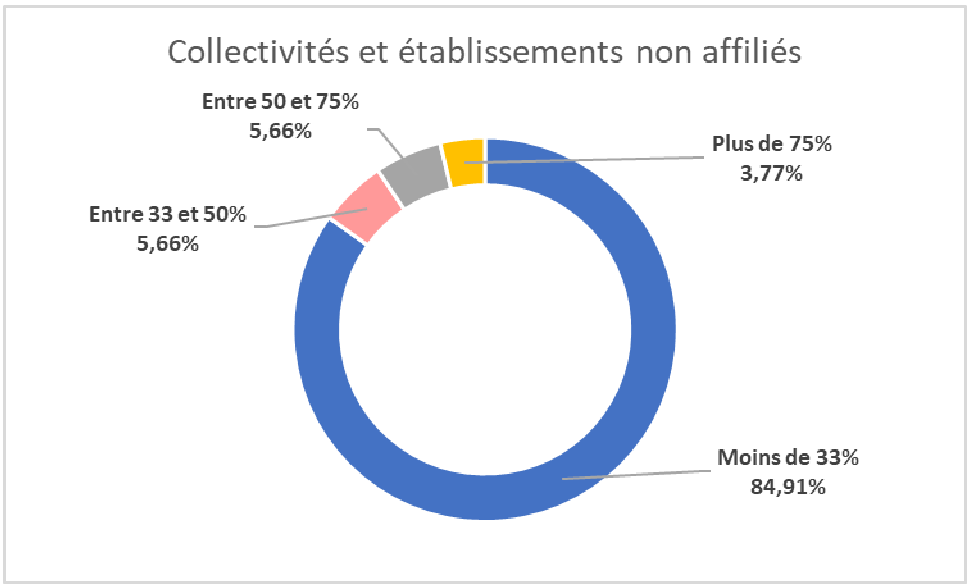
➢ ***Quel est la part des collectivités ayant bénéficié de cette mission ?***

La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission remplacement est inférieure à 33%. Toutefois, la part des structures ayant recours aux services de remplacement a progressé ces cinq dernières années.

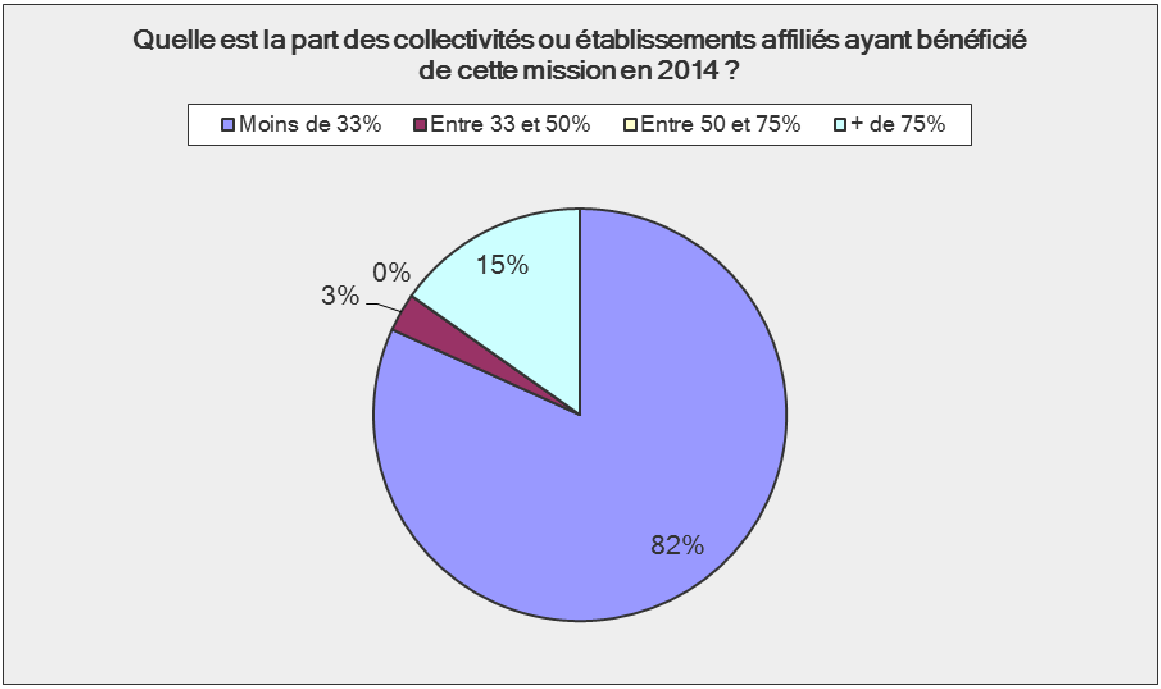
Part des collectivités bénéficiant du service en 2017

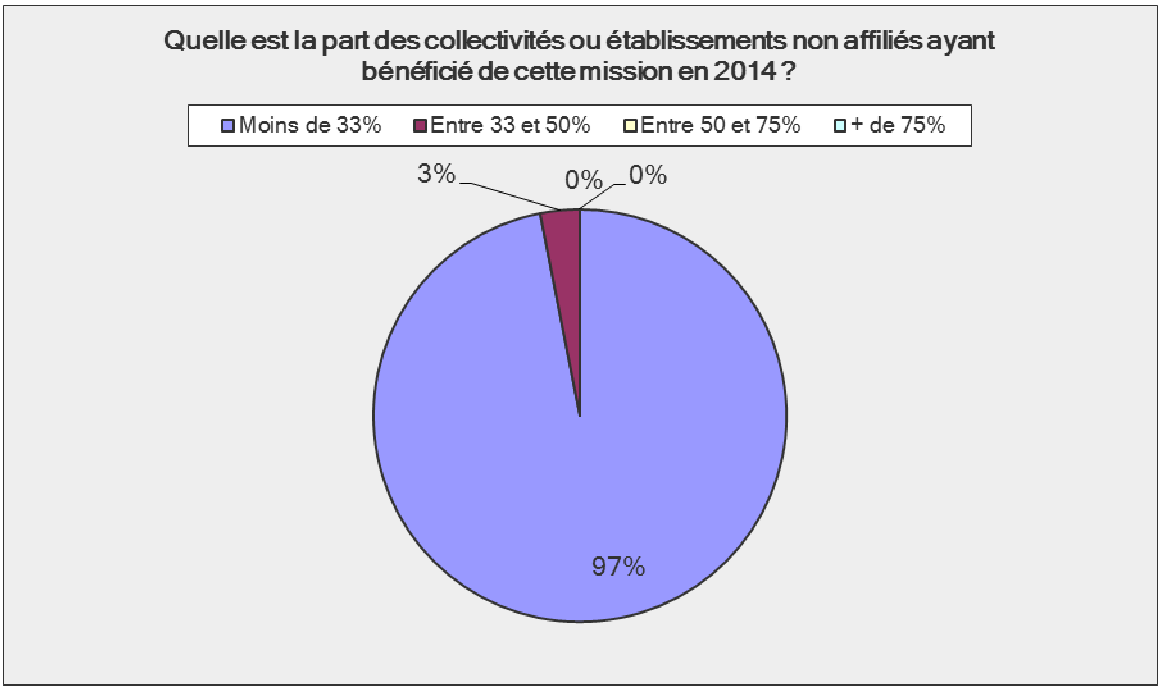
Base : 53 réponses





Part des collectivités bénéficiant du service en 2014



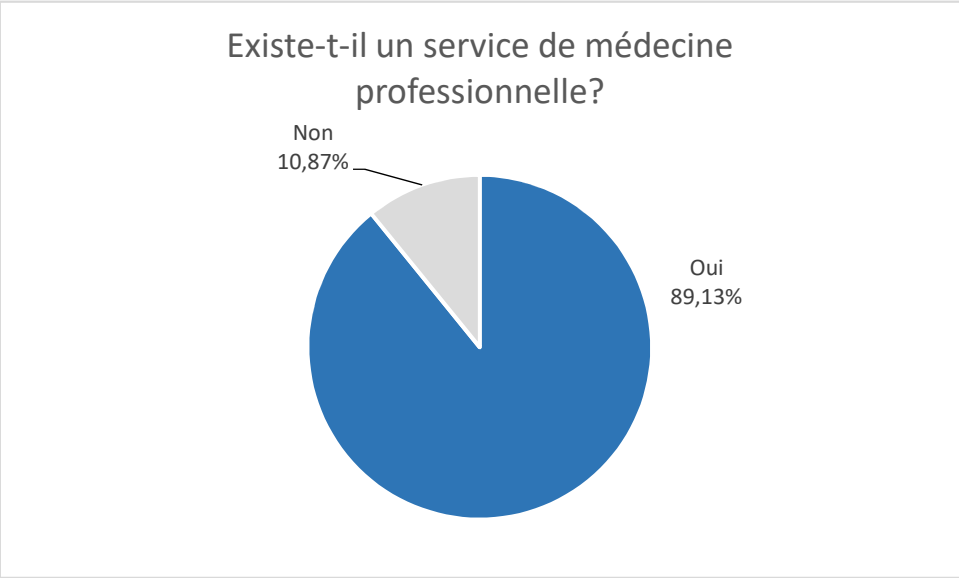


Base : 32 réponses

Médecine professionnelle

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

Base : 92 réponses



Sur les 92 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 82 ont un service de médecine professionnelle et préventive (gestion directe ou déléguée) ce qui représente **89,13% des CDG** ayant répondu.
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.

Un Centre de gestion a dû suspendre le service courant 2016 du fait de la pénurie de médecins de prévention.

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

Base : 56 réponses

Dans la grande majorité des cas (92,86%), **lorsque le Centre de Gestion propose un service de médecine professionnelle et préventive il privilégie la gestion directe de ce service**.

Pour les 7% qui délèguent la gestion de ce service, la délégation est exercée soit par la MSA soit par un autre Centre de Gestion.

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

Base : 55 réponses

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

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

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**

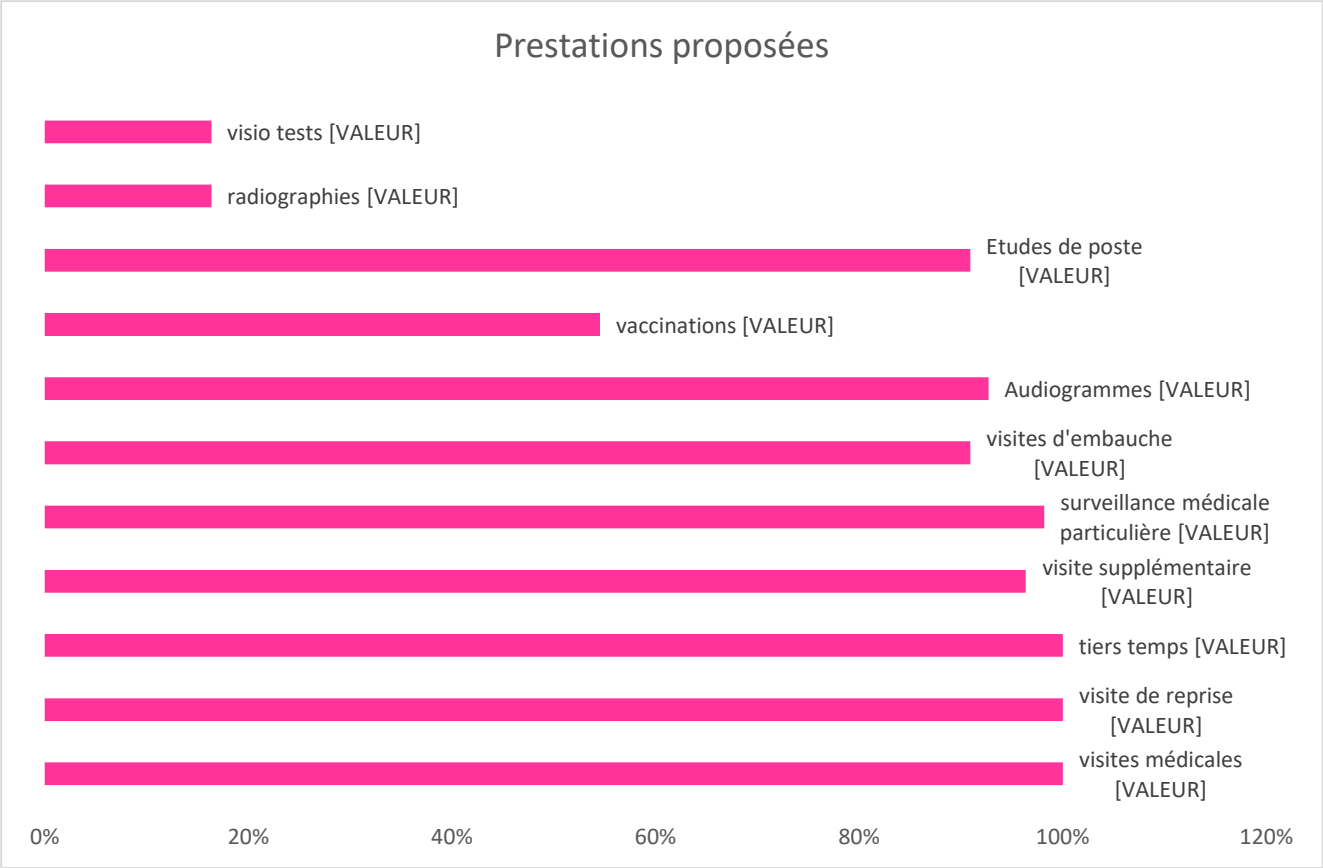
- **Visite supplémentaire**

- **Etudes de postes**.

Il faut également noter que la majorité d'entre eux proposent des **audiogrammes** (92,7%) et les **vaccinations professionnelles** (55%). En ce qui concerne les campagnes de radiographies et les visio-tests, 9 Centres proposent cette prestation (16% des CDG ayant répondu).

Certains proposent d'autres prestations comme : des spirométries, des entretiens infirmiers de santé au travail, des réunions d'information, 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, des analyses médicales et biologiques, la participation au CHSCT, à la commission de réforme et au comité médical, l'animation de la pluridisciplinarité, la sensibilisation au secourisme…

Des CDG regrettent que leur mission proposée soit incomplète faute de médecins de prévention.



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

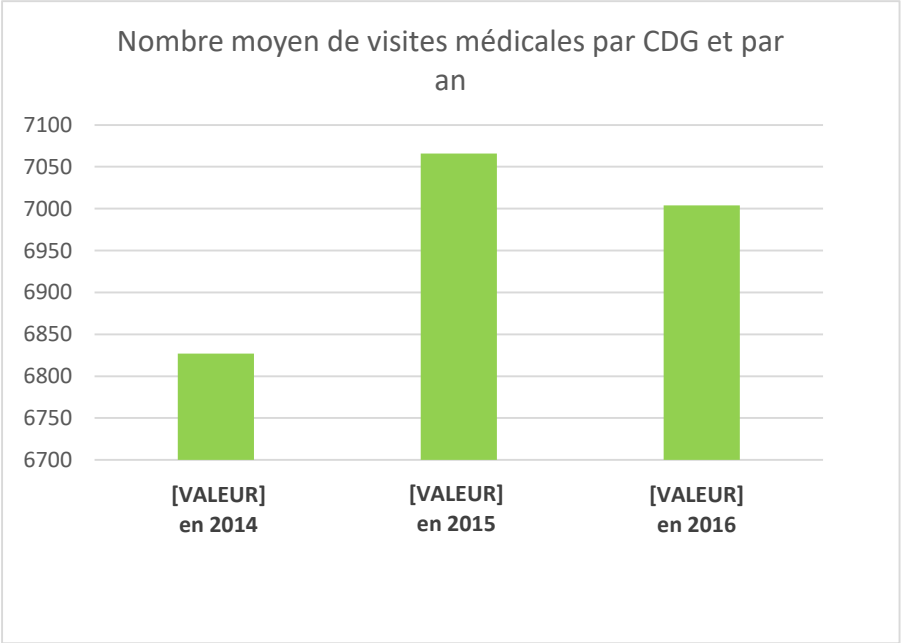
Base : 49 réponses

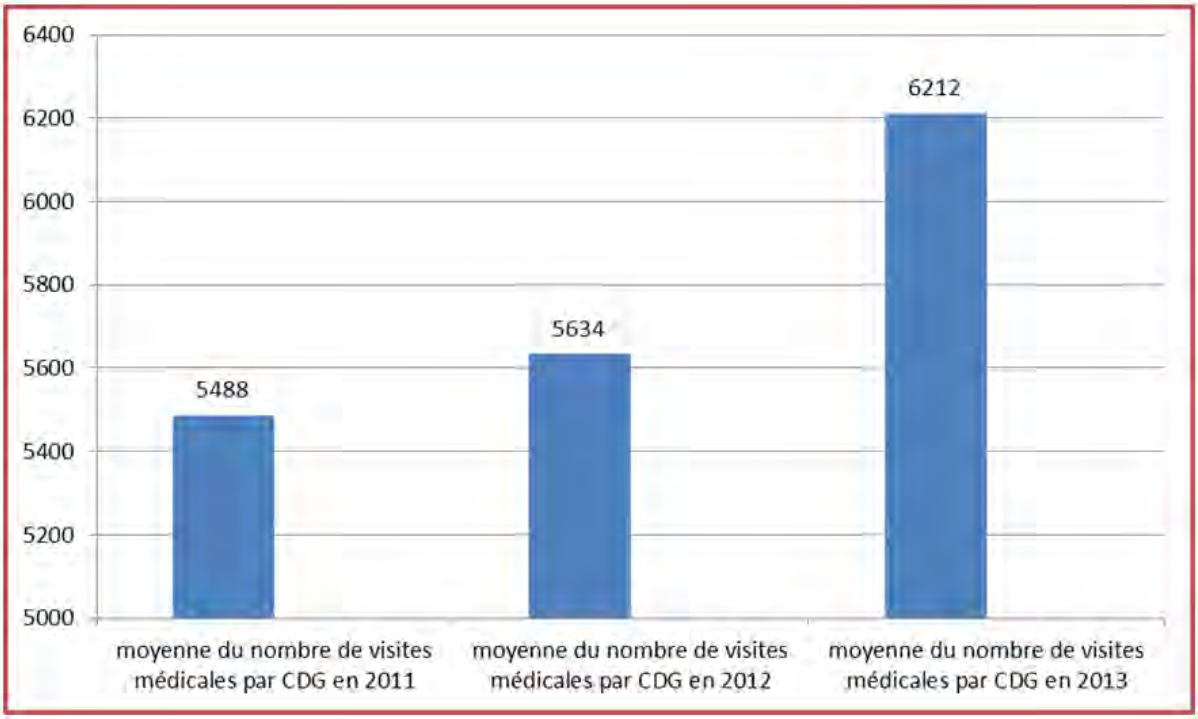
Le nombre total d'agents relevant des collectivités adhérentes à ce service, pour l'ensemble des 49 CDG ayant répondu, s'élève à 597 777. Ce nombre est très variable d'un Centre à l'autre, il peut aller jusqu'à 29 000 agents.
En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015).
Un Centre de gestion évoque la gestion de la médecine professionnelle pour 1082 agents de l'Etat.

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

Base : 48 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 7066 visites en 2015**.
En 2016, le nombre de visites a très légèrement régressé (-0,5%), notamment du fait de la difficulté de recruter des médecins.
Par ailleurs, certains Centres soulignent que des entretiens infirmiers viennent en complément des visites médicales.



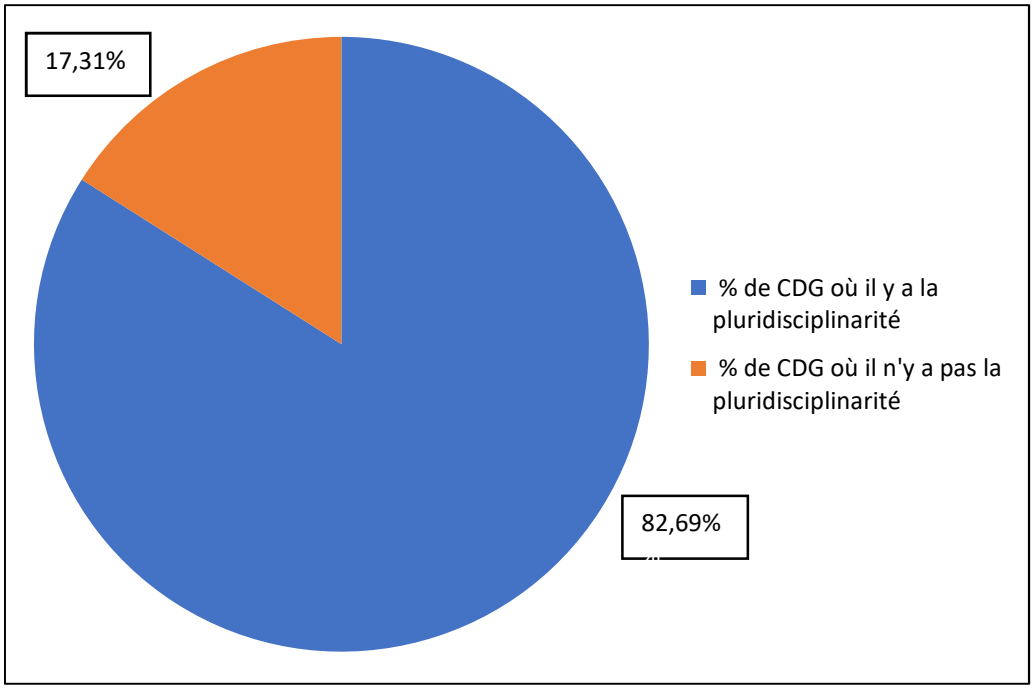


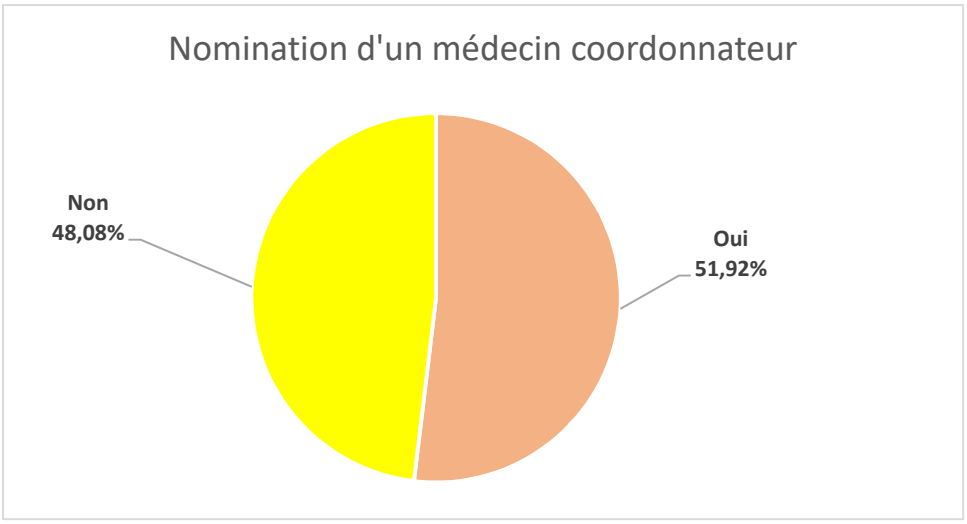
➢ ***Avez-vous mis en place une équipe pluridisciplinaire ?***

Base : 52 réponses

La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

Près de 52% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur.





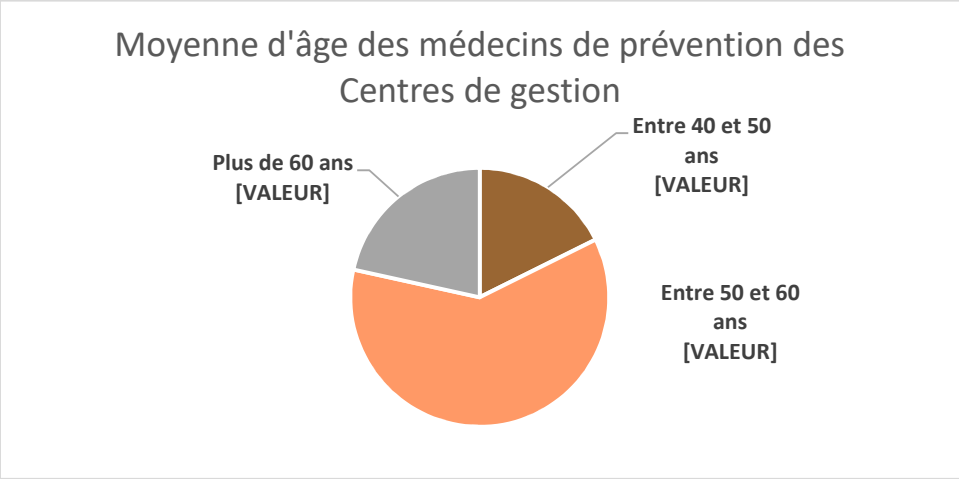
➢ ***<u>Quel est le nombre de médecins employés dans les services de médecine des CDG ?</u>***

Base : 50 réponses

Les 50 CDG ayant répondu à la question sur les effectifs des services de médecine professionnelle emploient 392 médecins, ce qui représente une moyenne de 8 médecins et de 6,02 ETP par Centre.

Nombre de médecins de prévention employés dans les CDG (en nombre et ETP)		
Moyenne	8	6,02
Minimum	1	0,4
Maximum	22	16,64

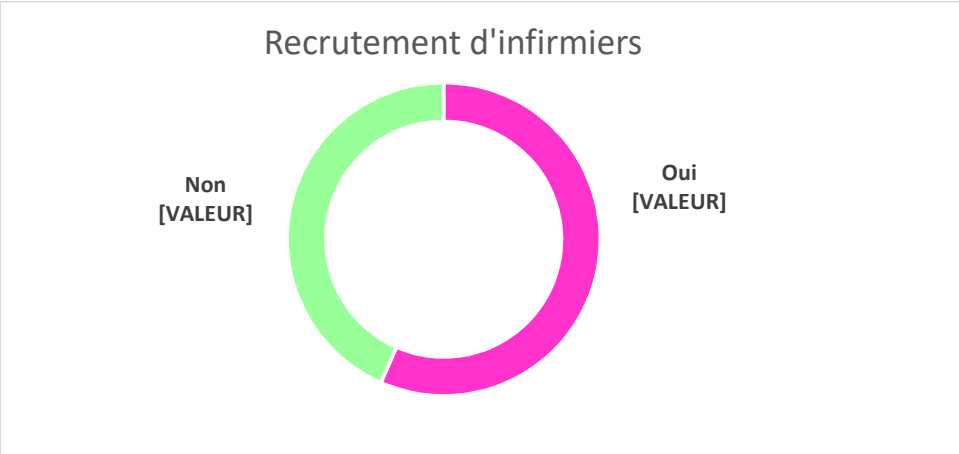
Seuls 17,65% des médecins employés dans les CDG ont moins de 50 ans.
Près d'un quart des médecins de prévention sont âgés de plus de 60 ans.

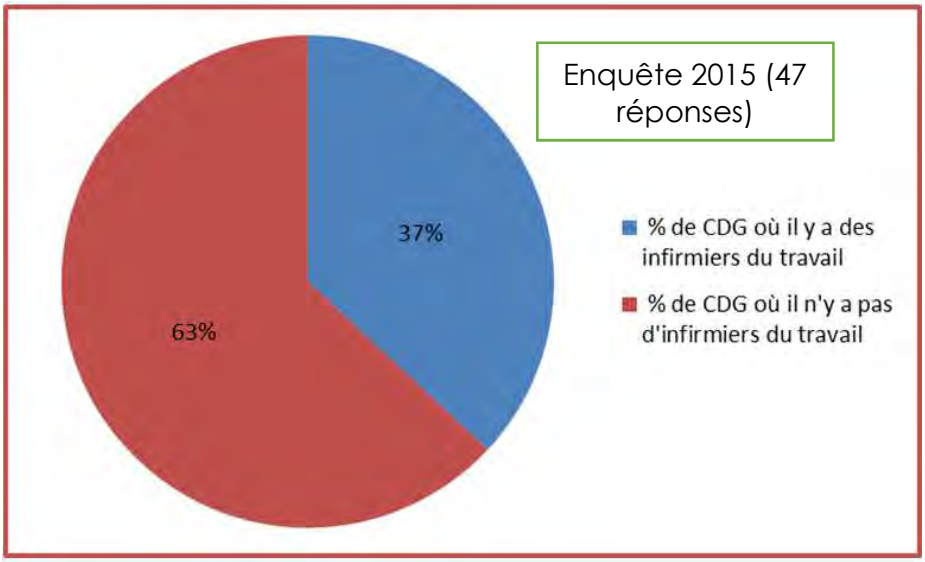


➢ ***Avez-vous recruté des infirmiers ?***

Base : 53 réponses

Depuis près de 10 ans, les Centres de Gestion recrutent de plus en plus des infirmiers du travail dans les services de médecine professionnelle (dans environ 57% des Centres contre 37% en 2015).
Cela représente en moyenne 2 agents par CDG.





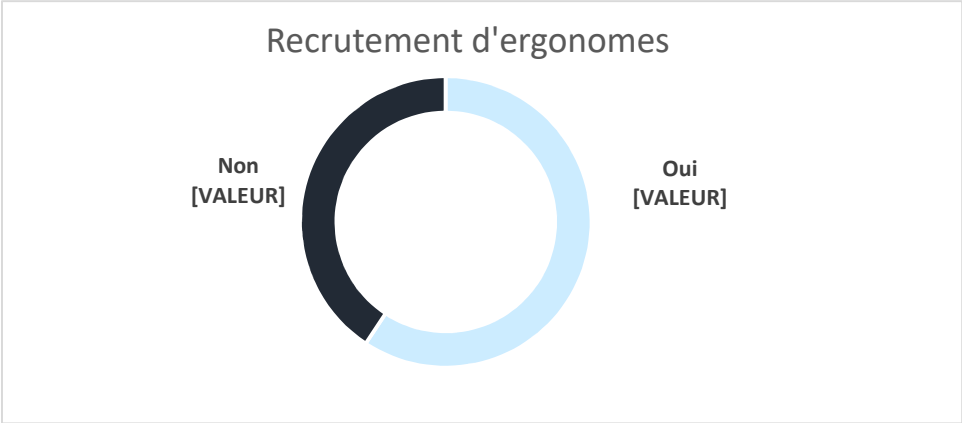
Plusieurs missions sont réalisées par ces infirmiers (missions plus ou moins étendues en fonction des CDG) :

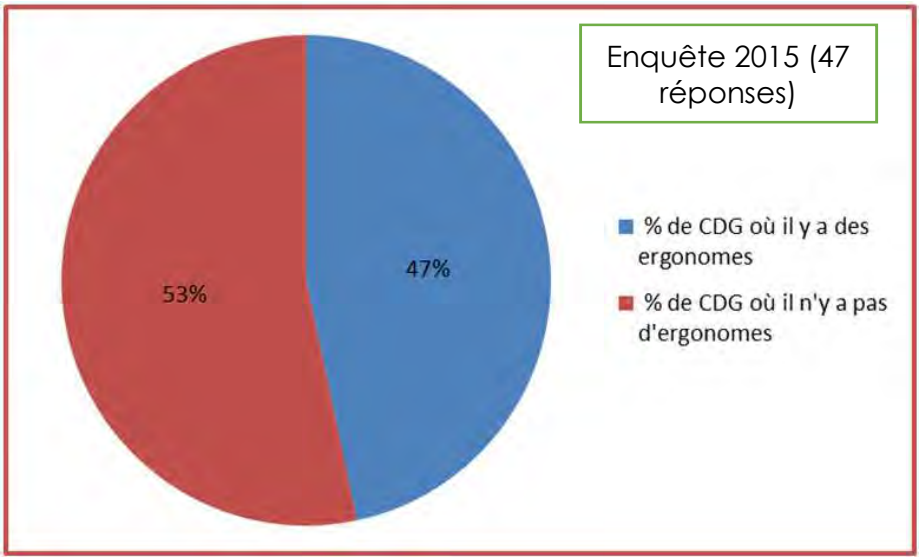
- entretiens infirmiers, médico-professionnels (sous la responsabilité du médecin de prévention et selon un protocole bien défini), suivi infirmier des agents (reprogrammation de rendez-vous avec l'infirmier)
- examens pré-médicaux
- vaccinations, audiométrie, visiométrie, biométrie (taille, poids, pouls, tension artérielle…), spirométrie, vérification des vaccinations, des examens de prévention
- 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 : 54 réponses

Plus de la moitié des Centres de Gestion (59%) ont des ergonomes dans leur service de médecine professionnelle (47% des CDG ayant répondu à la question en 2015).





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

Les missions réalisées par les ergonomes de ces Centres sont :

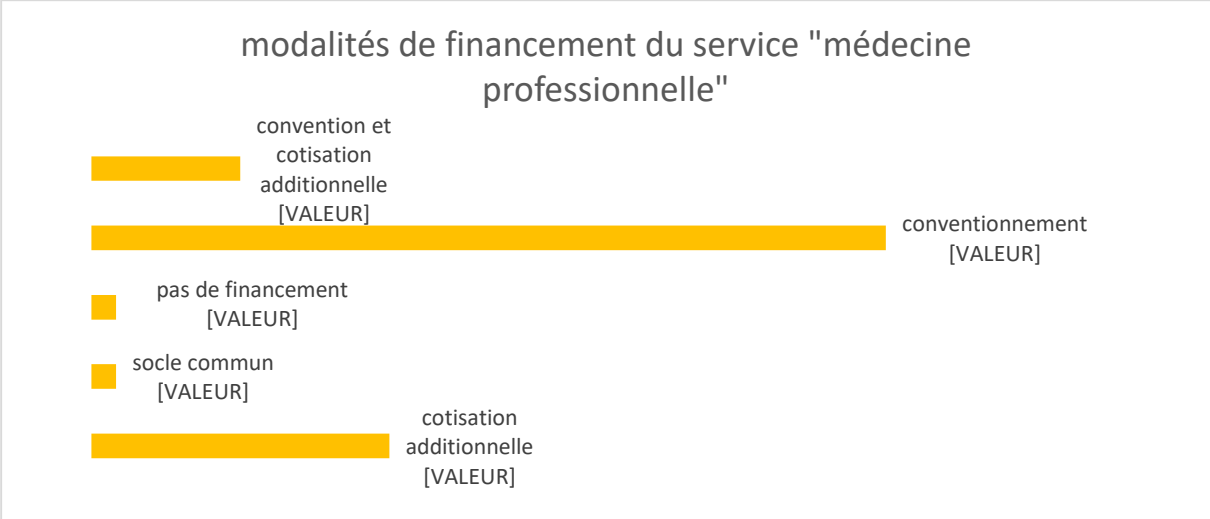
- études de maintien dans l'emploi
- études de postes de travail
- action d'information et de sensibilisation aux gestes et postures
- co-animation du réseau des assistants de prévention
- correspondant handicap, gestionnaire du dispositif emploi pour les personnes en situation de handicap et conseils 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…
- 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 : 52 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, coût horaire…
Majoritairement, dans près des 2/3 des établissements (61,54%), cette mission est financée au travers d'un conventionnement. Plus de 11% des Centres appliquent une cotisation additionnelle pour les affiliés et un conventionnement pour les non affilés.

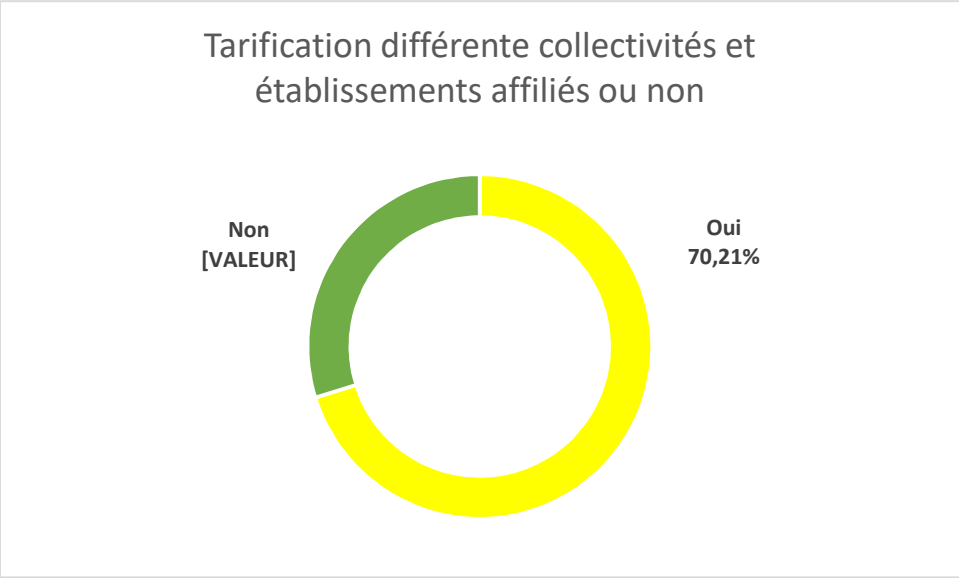


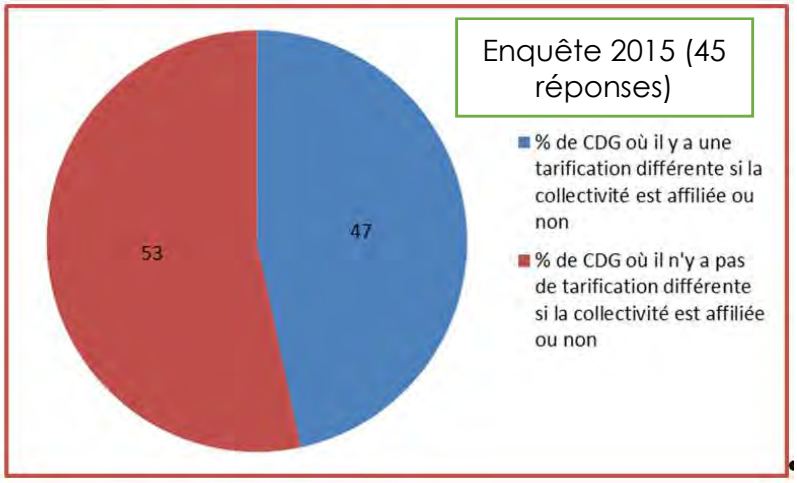
➢ ***Une tarification différente est-elle pratiquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non ?***

Base : 47 réponses

Dans la majorité des Centres de Gestion (70% des CDG ayant répondu), une tarification différente est appliquée en fonction des collectivités et établissements publics affiliés ou non. Ce chiffre était en 2015 de seulement 47%.

Les visites sont facturées en moyenne 10% plus chères pour les collectivités et établissements non affiliés.





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

Base : 47 réponses

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 100€ si la collectivité a plus de 20 agents).

D'autres ne font pas de distinction entre les collectivités affiliées et non affiliées mais facturent le service différemment selon le statut de l'agent.

Le tarif moyen d'une visite médicale est de 74 euros pour les collectivités affiliées (minimum 43 euros/maximum 110 euros) et de 81,50€ pour les non affiliées (minimum 52 euros/maximum 120 euros).

Service proposé	Tarif moyen/minimum/maximum (en €)
Une visite médicale	74/43/110
Une visite supplémentaire	81/36/116
Surveillance médicale particulière	83,60/60/116
Une visite de reprise de fonction	84,30/60/116
Une visite d'embauche	81,70/64/116
Tiers temps	Le coût est généralement compris dans la visite, dans la cotisation ou l'acte n'est pas facturé. Certains CDG le facturent à la demi-journée, à la journée ou à l'intervention.
Radiographies/audiogrammes/Vaccinations	Le coût est généralement compris dans la cotisation ou il n'est pas facturé.

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.

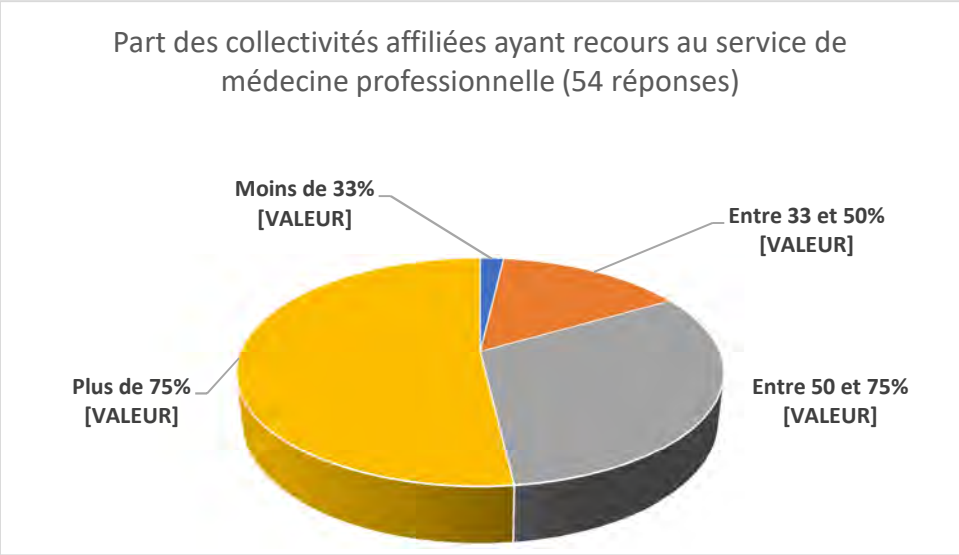
- ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de ce service ?***

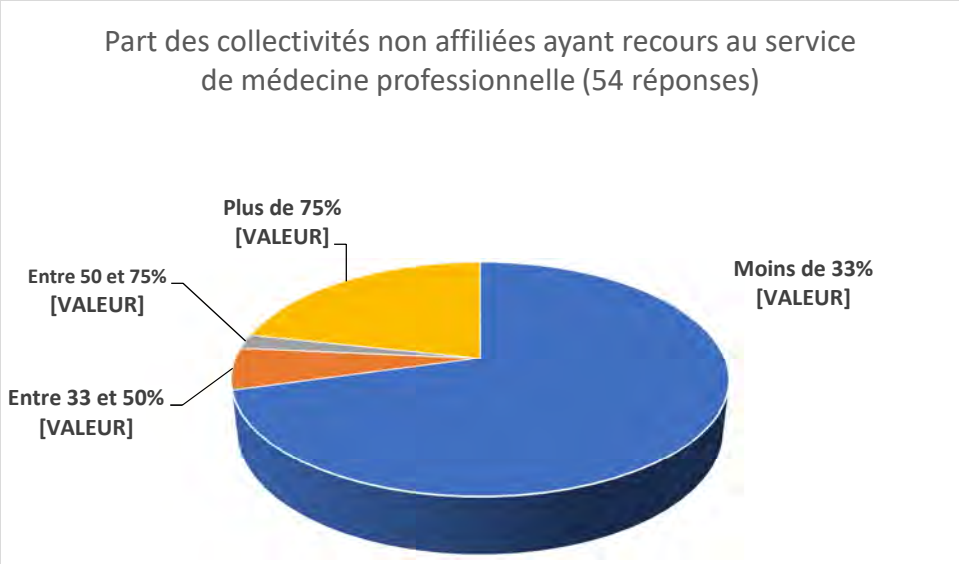
Base : 51 réponses

Dans le ressort des 51 CDG ayant répondu à la question, 20312 collectivités et établissements ont recours aux services de médecine professionnelle des Centres, ce qui représente en moyenne 398 collectivités et établissements par département (minimum : 4 collectivités dans deux CDG des DOM/maximum : 815).

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

Majoritairement seulement moins d'un tiers des collectivités non affiliées sollicitent le service. Toutefois, plus de 21% de ces collectivités ont recours aux prestations de médecine professionnelle des Centres de gestion.





Enquête 2015 (42 réponses)



Prévention des risques professionnels

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

Base : 92 réponses

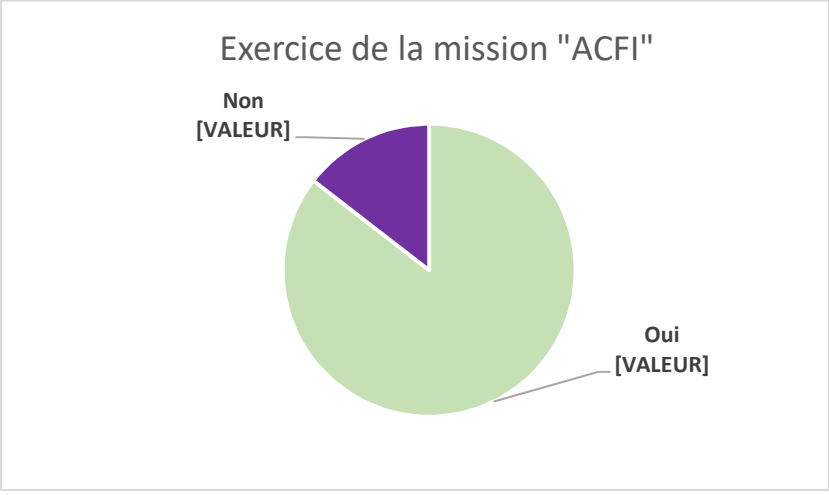


On constate que presque la totalité des Centres de Gestion ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.

➢ ***Exercez-vous la mission « ACFI » ?***

Base : 62 réponses

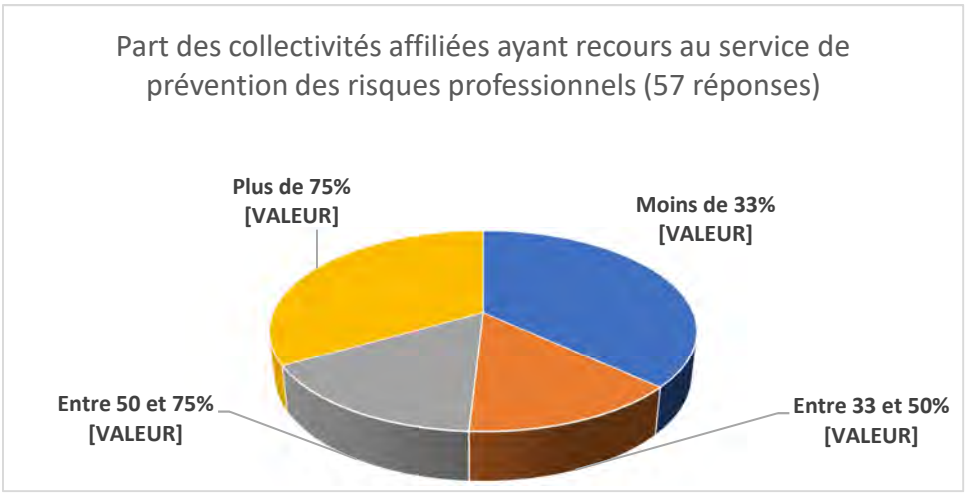
Si 54% des établissements proposaient la mission ACFI en 2011 et 67% en 2015, ils sont désormais plus de 85% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.

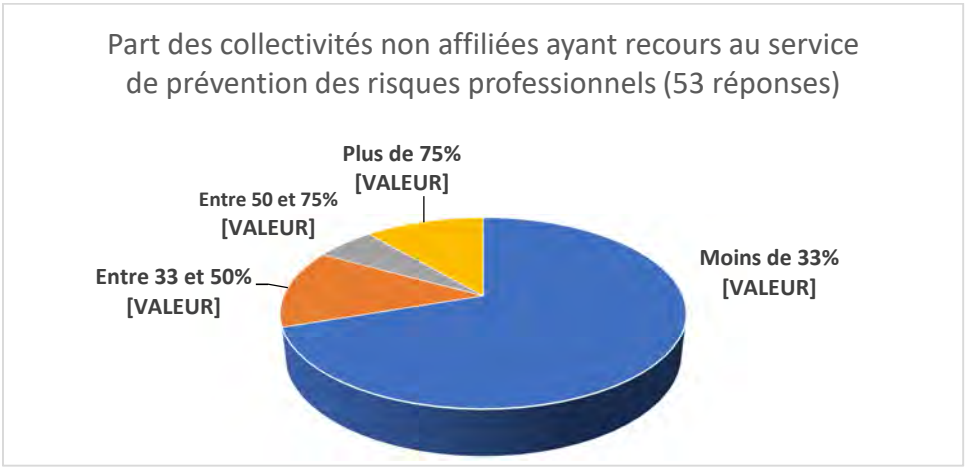


➢ ***Quel est le nombre de collectivités bénéficiaires de ce service ?***

Base : 41 réponses

Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service, mais ce chiffre varie en fonction des CDG, cela peut aller de 13 collectivités à 646. En majorité, près de 50% des collectivités affiliées des Centres ont recours au service, certaines CNA le demandent également.





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

Base : 56 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
- Inspection
- 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, sont réalisées dans 75% des Centres. Dans 55% des établissements, ces études sont faites en lien avec l'ergonome, qui fait partie intégrante du service de prévention des risques dans un tiers des CDG.

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

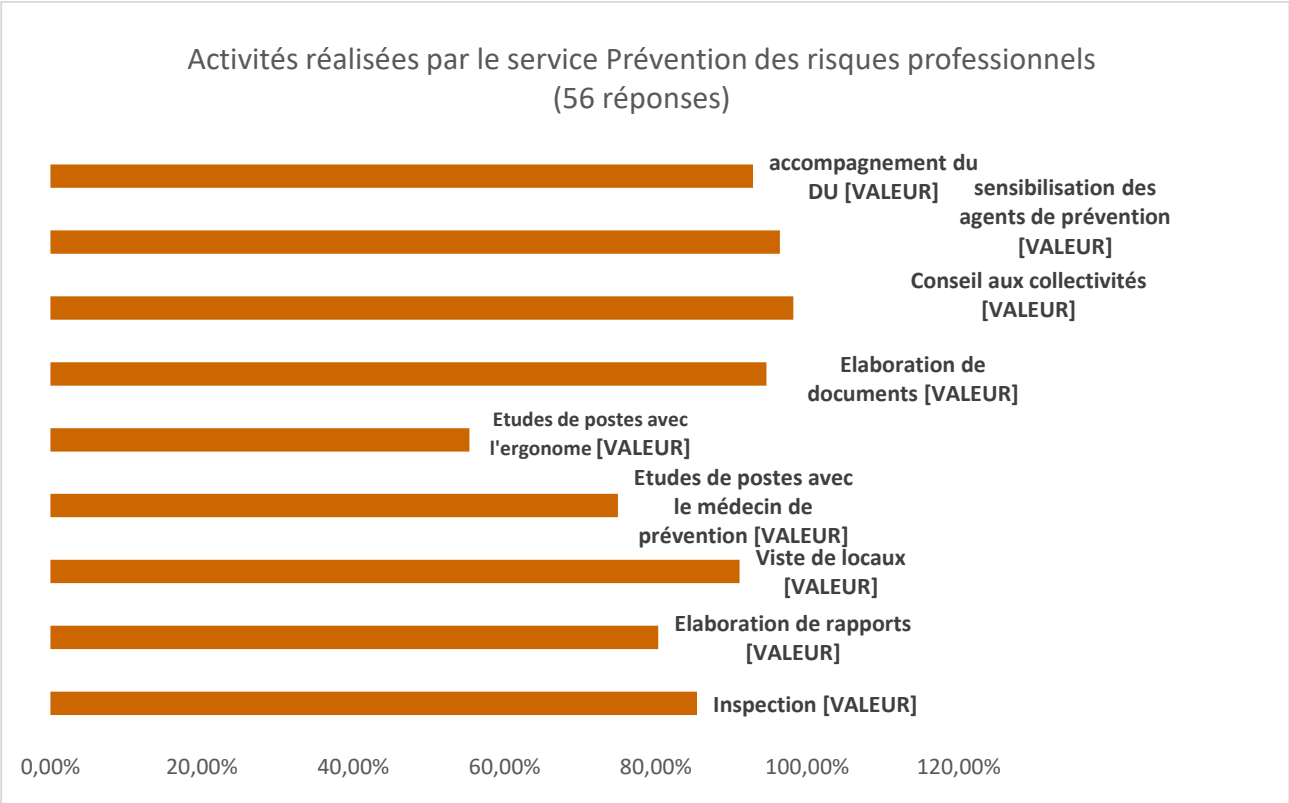
- le nombre de collectivités suivies par un Centre de Gestion a augmenté depuis 2011 : on est passé d'une moyenne de 33 collectivités suivies en 2011 à 60 en 2016
- Sur l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés à un CDG, le nombre de DU réalisés augmente également : en moyenne en 2011, 11% des collectivités et établissements affiliés avaient réalisé leur DU, ils étaient 16% en 2014 et 42% en 2016.

Cette évolution est liée aux conventions passées par les CDG avec le Fonds National de Prévention. En effet, **près des deux tiers des CDG (65,6%) ont passé une convention avec le FNP.**
Toutefois, certains CDG n'ont pas renouvelé cette collaboration avec le FNP en 2016 et 2017 notamment à cause de difficultés d'atteinte des objectifs fixés et liées à la mise en place de Prorisq.

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, directeurs d'EHPAD…)
- Dosimétrie du bruit, mesure d'éclairement
- La participation aux réunions du FIPHFP, du CHSCT
- Les diagnostics RPS
- La mise en place d'une cellule d'analyse et de suivi des accidents de travail et des maladies professionnelles
- L'animation d'ateliers de formation
- L'accompagnement à la réalisation du RASSCT
- Le secrétariat des comités techniques et des CHSCT
- La mise à disposition de conseillers en prévention
- L'organisation de conférences ou de colloques
- 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)

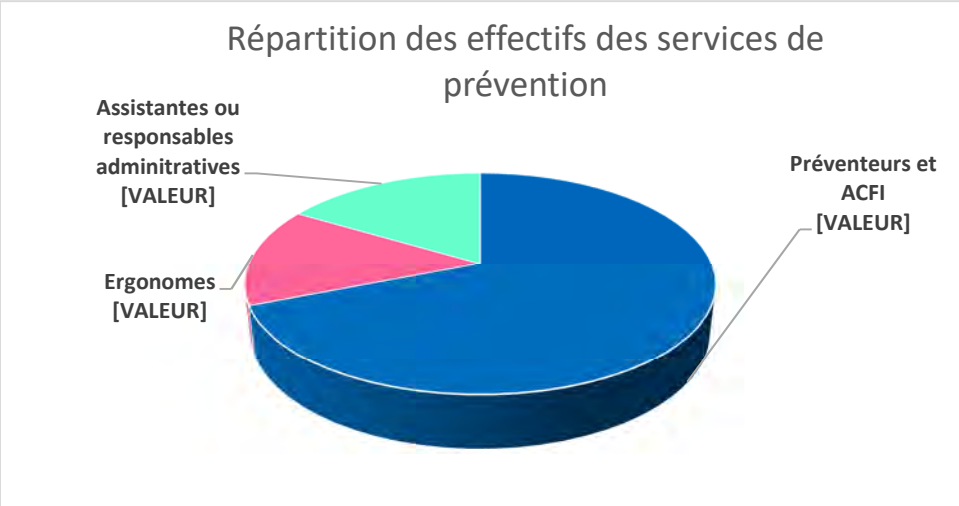
- La mise à jour des DU
- La conduite de projets (enquête de qualité de vie au travail…)
- Le suivi de la convention FIPHFP/CDG
- Le suivi du partenariat avec le FNP, aide au montage des demandes de subventions du FNP
- L'accompagnement à la conciliation en cas de litiges…



➢ ***Quel est l'effectif du service de prévention des risques ?***

Base : 56 réponses

Les 56 CDG répondants emploient plus de 200 personnes dans les services de prévention des risques professionnels, ce qui représente en moyenne **4 agents** par Centre (ingénieurs, conseillers en prévention, assistantes…). Ce chiffre a évalué ces dernières années (3 agents en 2015) mais varie toutefois en fonction des Centres, il peut aller de 1 agent à plus de 10.
La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.



➢ ***<u>Quelles sont les modalités de financement du service ?</u>***

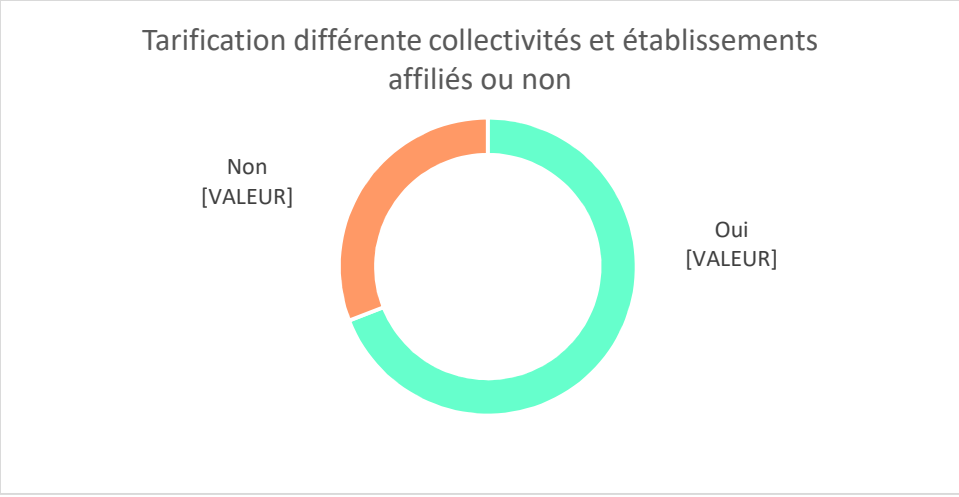
Base : 64 réponses

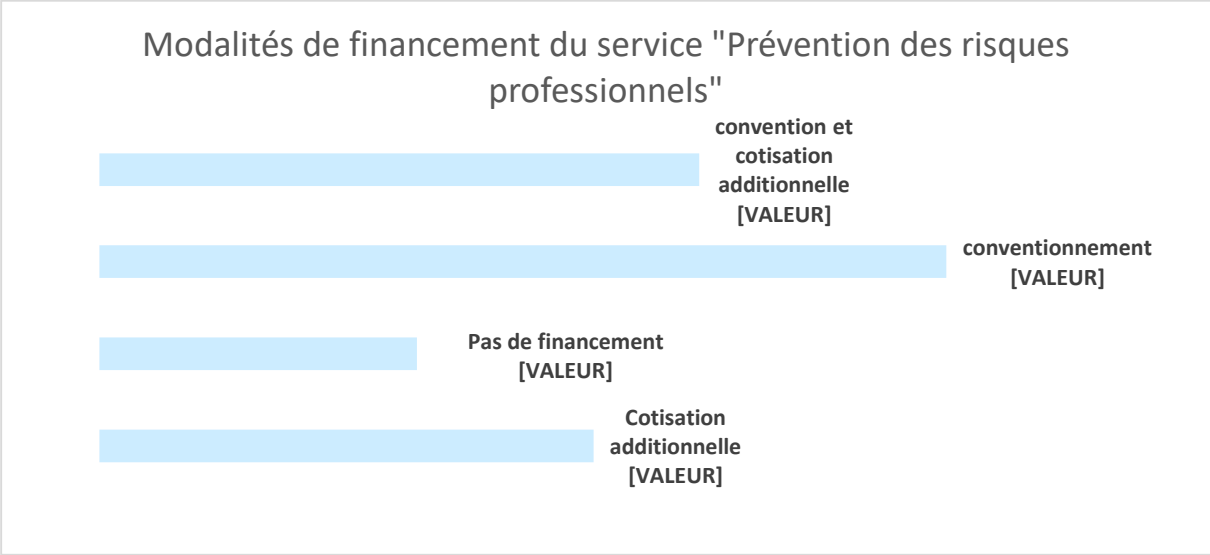
Plus d'un quart des CDG financent ce service par la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés et par convention pour les CNA. Un peu plus d'un tiers applique uniquement le conventionnement.

Toutefois, en fonction des missions exercées par le service, une tarification spécifique peut venir en complément.

14% des CDG répondants évoquent un non financement spécifique du service de prévention, celui-ci étant proposé avec la médecine professionnelle qui fait elle l'objet d'un financement.

Dans la majorité des Centres (69%), une tarification différente est pratiquée en fonction du mode d'affiliation des collectivités et établissements publics. La tarification peut être différenciée en fonction de la taille de la structure ayant recours au service.





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

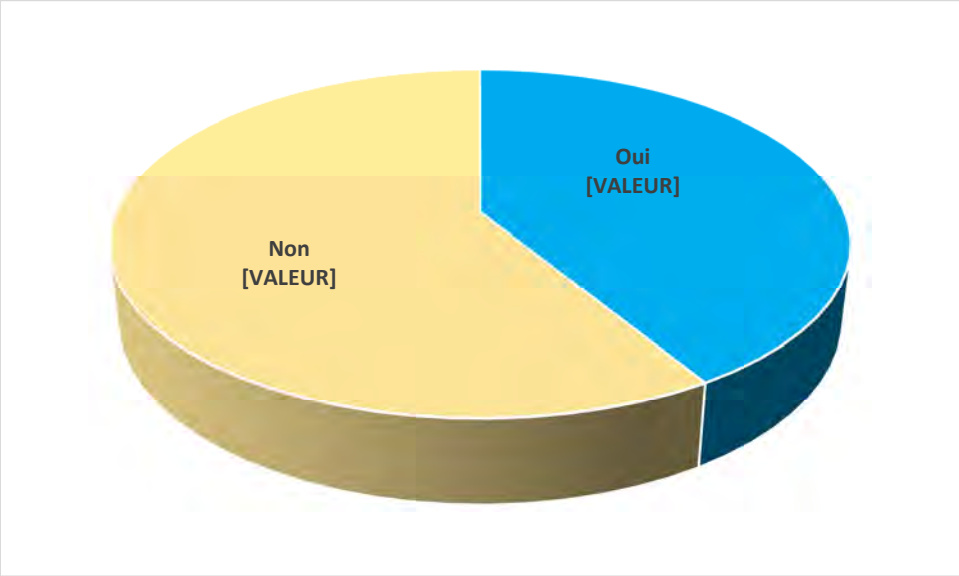
Modalités de financement	Tarification moyenne sur l'ensemble des 50 réponses à cette question	Minimum/maximum
Prix à la journée	515€/Jour	100€/1150€
Tarification horaire	61€/Heure	35€/133€
% de cotisation additionnelle	0,13%	

Assistance psychologique

➢ ***Proposez-vous un service « psychologue du travail » ?***

% des 92 CDG ayant répondu

41,30% des CDG ont mis en place un service « psychologue 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.
Toutefois, ce chiffre est légèrement inférieur à la part des CDG exerçant la mission en 2015, certains établissements n'ayant pas poursuivi ce service à l'issue de leur conventionnement avec le FIPHFP.



Pour cette mission, ces Centres de Gestion emploient en moyenne 2 agents (1,62 agent en équivalent temps plein contre 1,06 ETP en 2015).

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

% des 30 CDG ayant répondu

Les psychologues des CDG sont sollicités pour des difficultés liées aux relations de travail (96,67%), aux fonctions exercées par les agents (63,33%), aux réorganisations de service (56,67%), à des situations de pénibilité ou d'inaptitude (56,67%).

Plus marginalement, les psychologues peuvent être sollicités pour accompagner des recrutements (13,33%).

➢ ***Quelles sont les missions exercées par les psychologues du travail des CDG ?***

% des 31 CDG ayant répondu

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

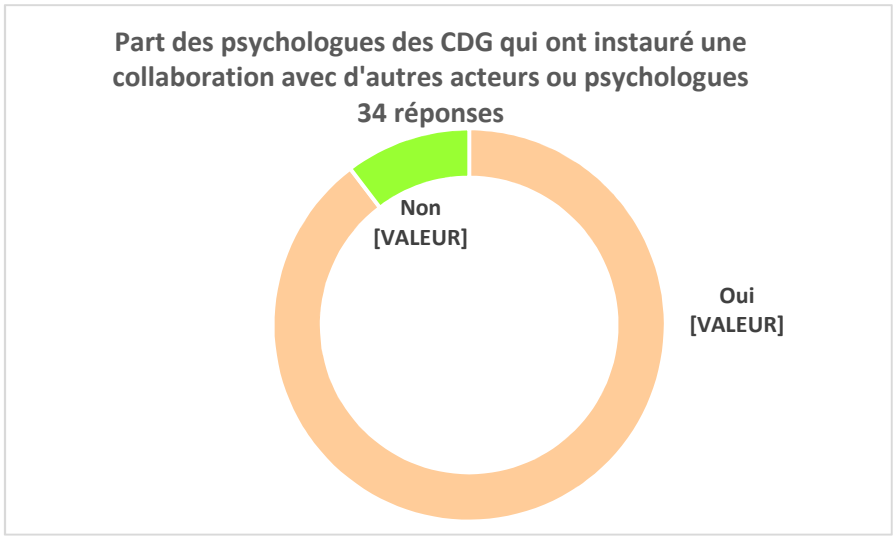
- études de maintien dans l'emploi (51,61%)
- aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de prévention (48,39%)
- audit organisationnel, contribution aux études d'organisation, diagnostic qualité de vie au travail (64,52%)
- aide au recrutement (25,81%)
- accompagnement à l'insertion des personnes en situation de handicap (61,29%)
- accompagnement individuel des agents en souffrance au travail, écoute individuelle des agents, accompagnement collectif (77,42%)
- prévention des RPS (77,42%)
- démarches de médiation (74,19%)
- information et sensibilisation des collectivités sur le handicap, accompagnement sur les questions d'inaptitude et de reclassement (41,94%)
- contribuer à la réflexion pluridisciplinaire sur la santé et le bien-être au travail (74,19%)
- intervenir à la demande des collectivités suite à un évènement exceptionnel (actions suicidaires, agressions, risques majeurs...) (67,74%)
- accompagnement vers les soins (16,13%).

Certains Centres répondants évoquent également l'animation de groupes de parole, l'analyse de pratiques professionnelles, la réalisation d'études d'ergonomie, l'élaboration de bilans professionnels.

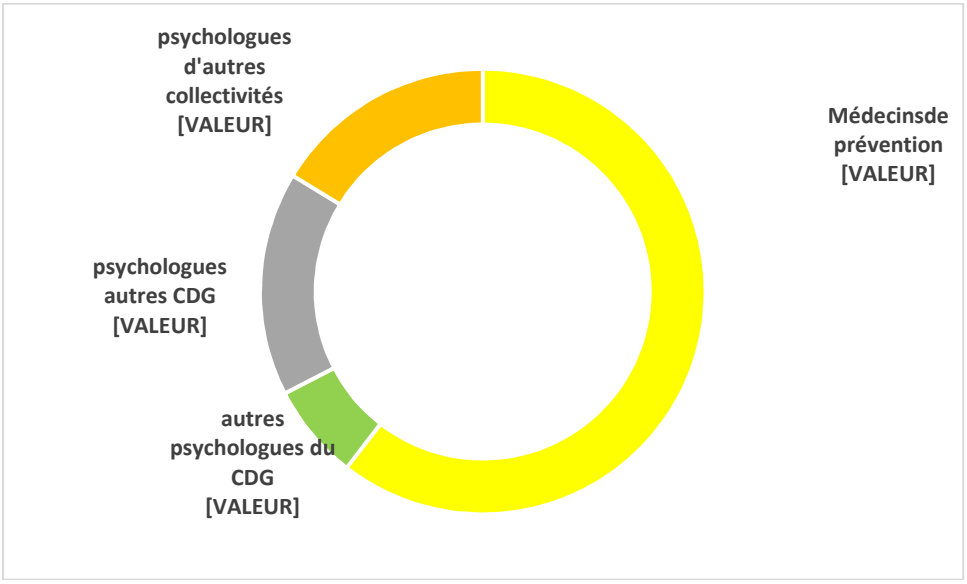
➢ ***Un système de collaboration a-t-il été instauré avec d'autres acteurs ou psychologues ?***

% des 34 CDG ayant répondu

La très grande majorité des psychologues de CDG (91,18%) collabore avec d'autres acteurs comme les médecins de prévention, d'autres psychologues, les ergonomes, les assistants et conseillers de prévention, les assistantes sociales, les référents handicap.



<u>Collaboration des psychologues du travail des CDG (31 réponses)</u>



➢ ***<u>Quel est le nombre de dossiers suivis par an</u> ?***

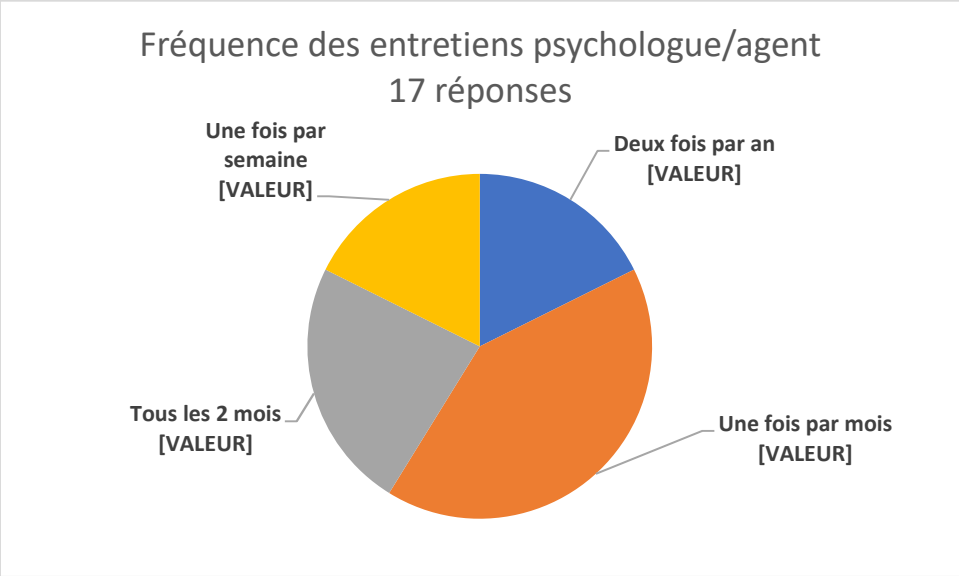
% des 22 CDG ayant répondu

Le nombre de dossiers suivis par an et par CDG est très variable d'un Centre à l'autre allant de 6 à 1500, la moyenne étant de 126.

➢ ***<u>Quelle est la fréquence moyenne des entretiens</u> ?***

% des 17 CDG ayant répondu

Majoritairement, les entretiens avec les agents ont lieu une fois par mois ou une fois tous les deux mois.



➢ ***<u>Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée</u> ?***

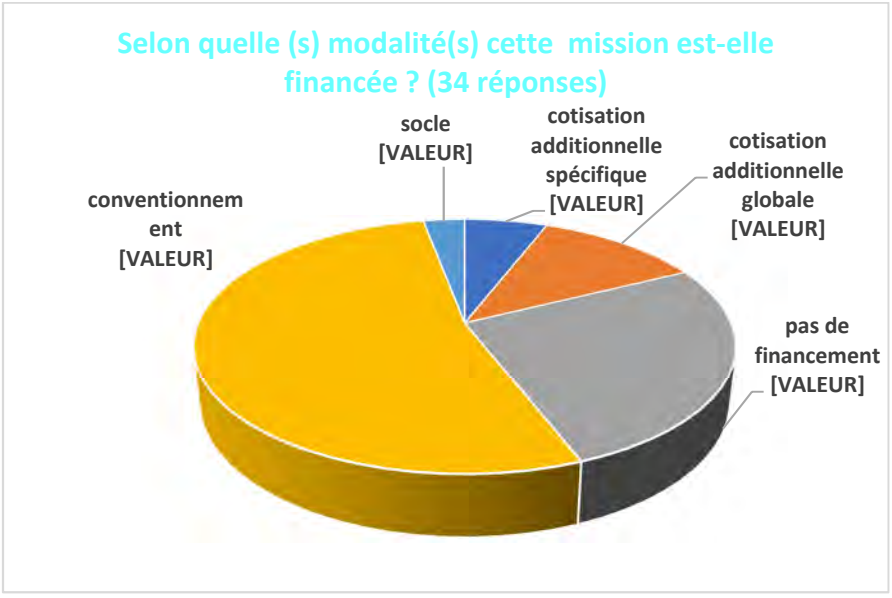
Près de 53% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Près de 18% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter que plus d'un quart des CDG ayant répondu proposent cette mission sans financement particulier.

Un établissement a inclus cette prestation dans le socle commun.

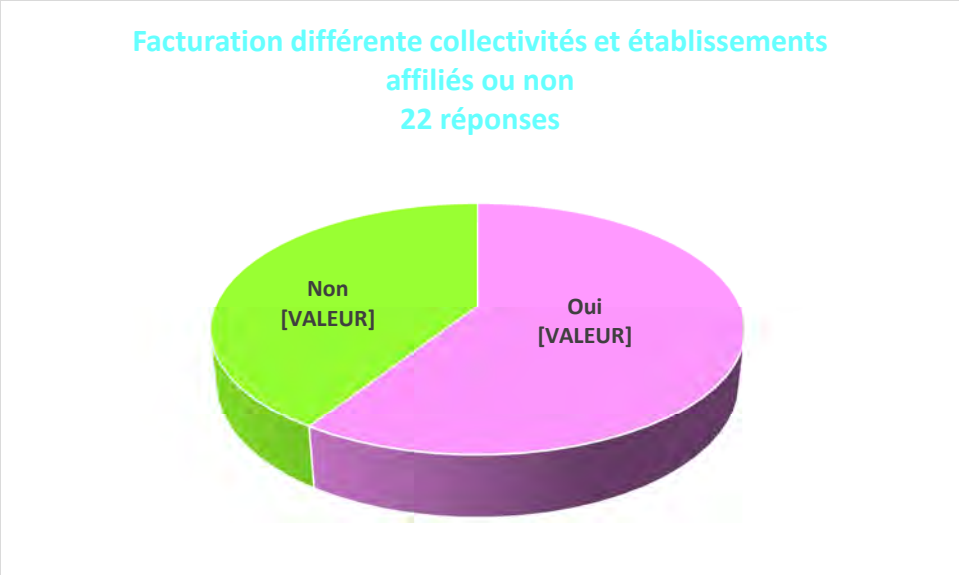
Base : 34 réponses



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

Base : 22 réponses

Dans environ 41% des CDG ayant répondu il n'y a **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non. Lorsqu'elle existe une tarification différenciée, celle-ci s'élève à environ 30% en plus pour les non affiliés.



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

Base : 30 réponses

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 487 € pour les affiliés et 629 € pour les non affiliés.

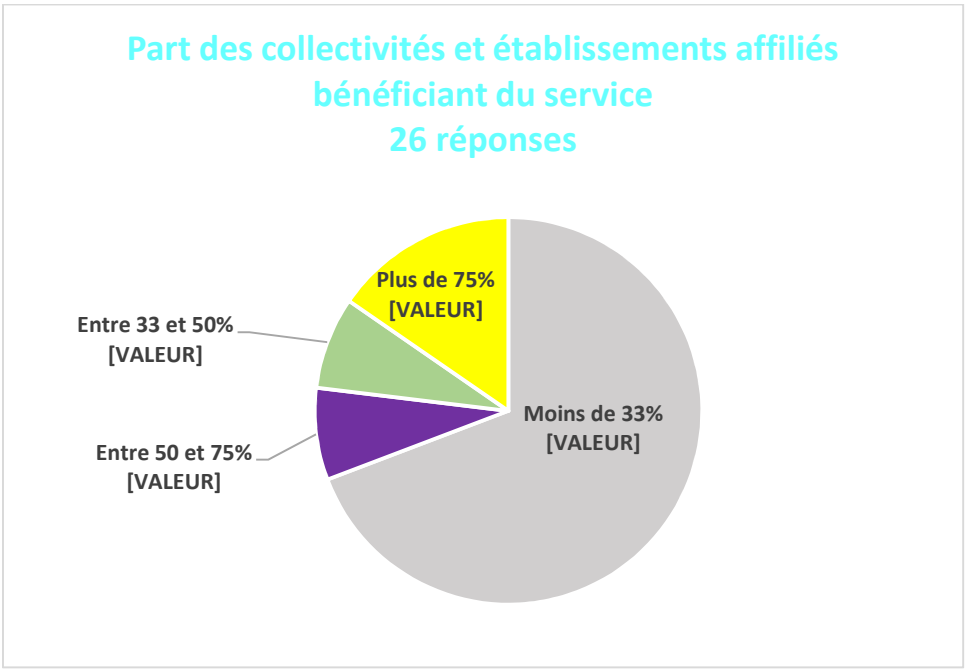
Le tarif horaire moyen s'élève à en moyenne 84 € pour les affiliés et 88,50 € pour les non affiliés.

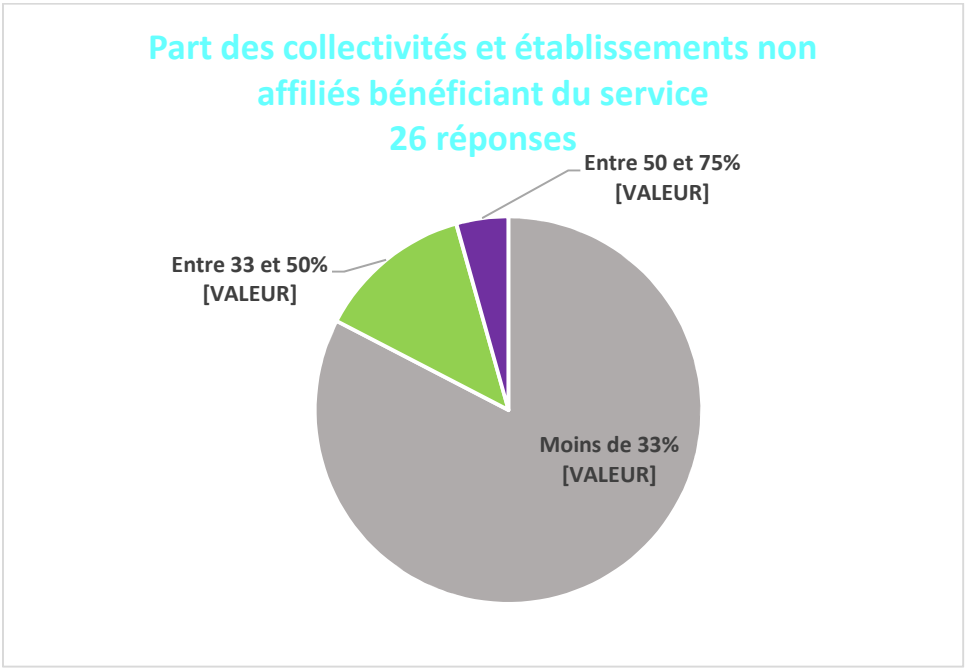
➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « psychologie du travail » ?***

Base : 26 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « assistance psychologique » est majoritairement inférieure à 33%.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés est en moyenne de 87 chaque année, le minimum étant de 4 et le maximum de 541.

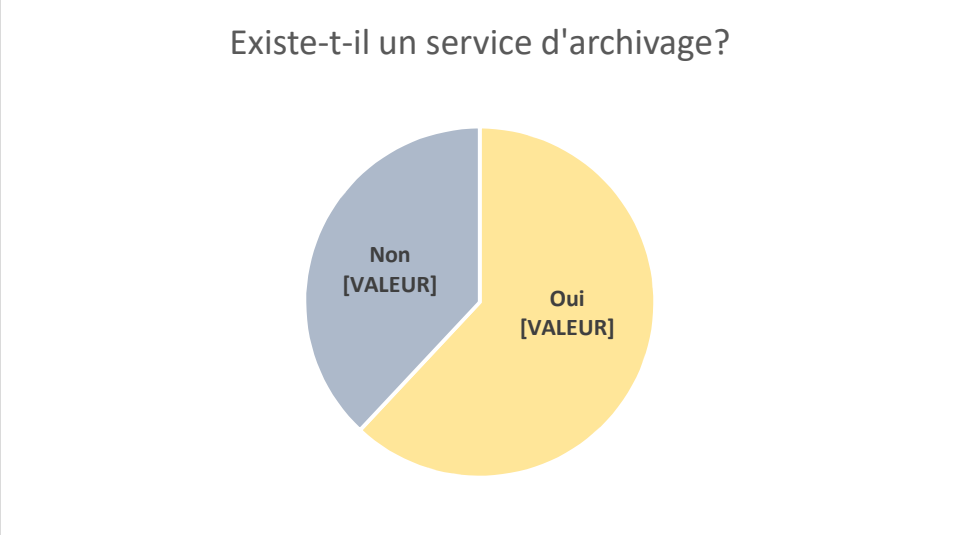




Archivage

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

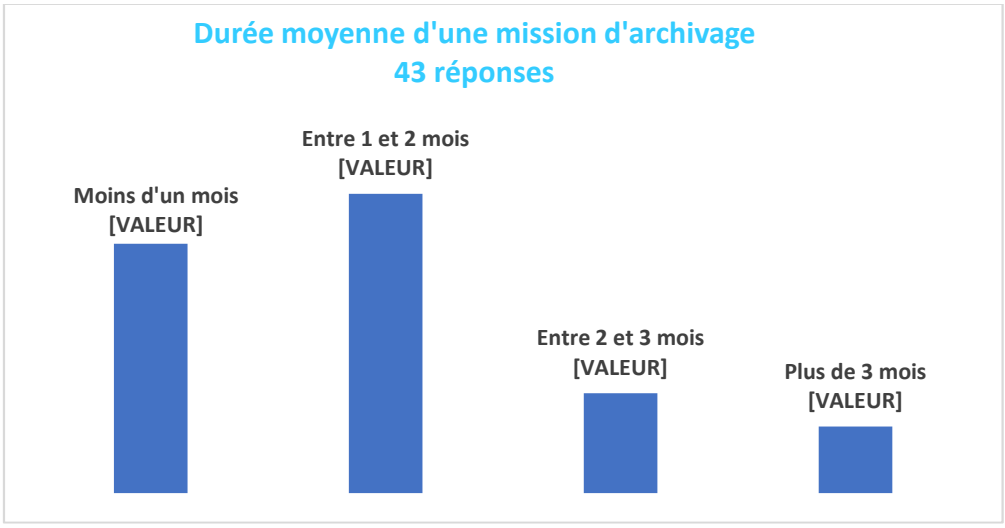
% des 92 CDG ayant répondu



Environ 62% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête exercent la mission d'archivage. La mission s'est développée depuis une douzaine d'années 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 ?***

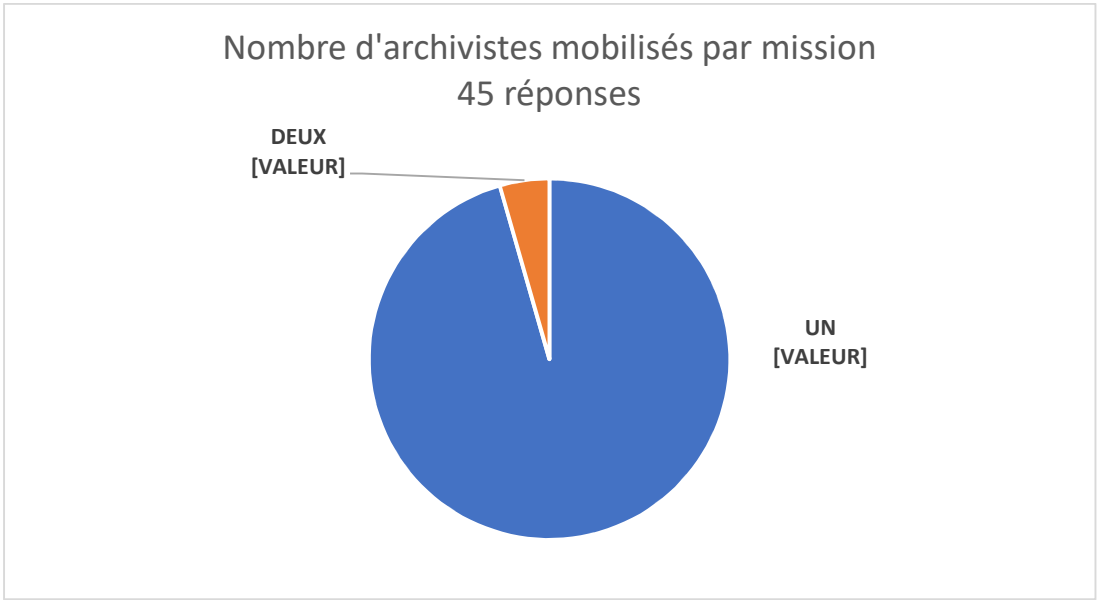
43 CDG ont répondu à cette question



La durée moyenne de la mission archivage est de moins d'un mois pour environ 35% des CDG ayant répondu et entre un et deux mois pour 42% d'entre eux.

➢ ***<u>Combien d'archivistes sont mobilisés en moyenne sur une mission</u> ?***

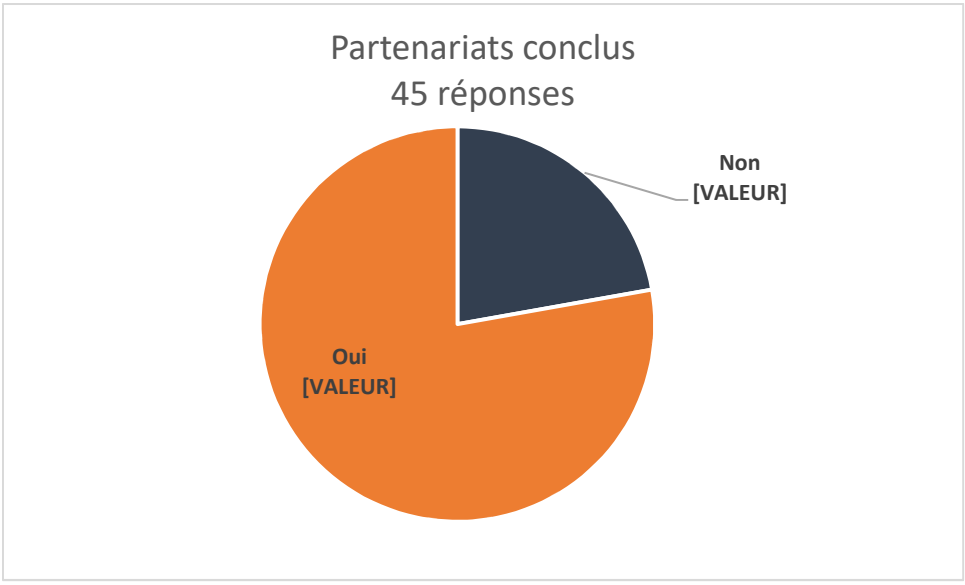
45 CDG ont répondu à cette question



Dans près de 96% des Centres de Gestion exerçant la mission, **un seul archiviste assure la mission** auprès des collectivités.

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

45 CDG ont répondu à cette question

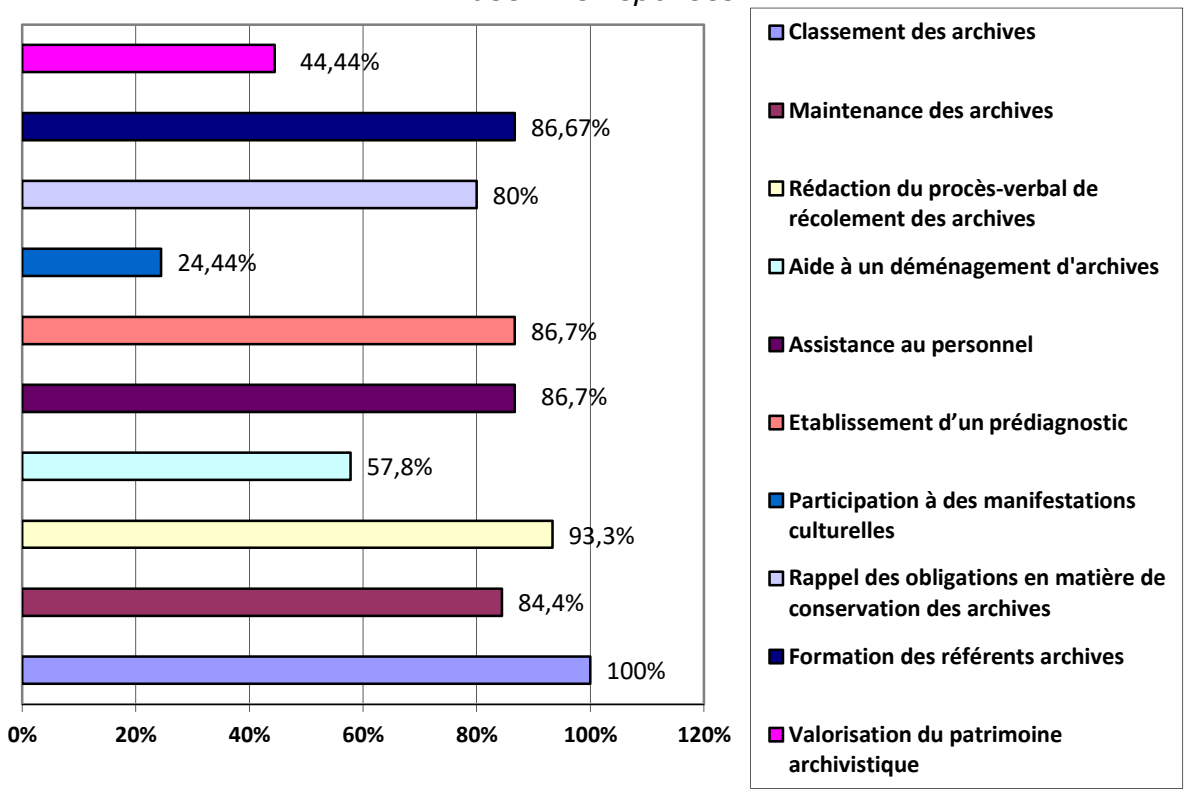


Plus de 77% des Centres ayant répondu ont mis en place un partenariat avec des acteurs spécialisés dans le domaine de l'archivage.

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 (91,18%). Plusieurs Centres évoquent les services interministériels des archives (8,82%) et des réseaux d'archivistes de CDG.

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

Base : 45 réponses



La totalité des Centres qui proposent ce service réalisent le classement des archives. Près de 85% d'entre eux proposent la maintenance des archives et 86% établissent des pré-diagnostics. De même, plus de 80% 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, plus de 50% des Centres ayant répondu aident au déménagement des archives et 44% font de la valorisation du patrimoine archivistique mais seulement 24% d'entre eux participent à des manifestations culturelles.

D'autres prestations sont évoquées par des CDG répondants : la numérisation des documents, l'élaboration de plans de classement, la mise en œuvre de groupements de commandes « reliure », la gestion électronique de données, la réalisation d'instruments de recherche informatisés.

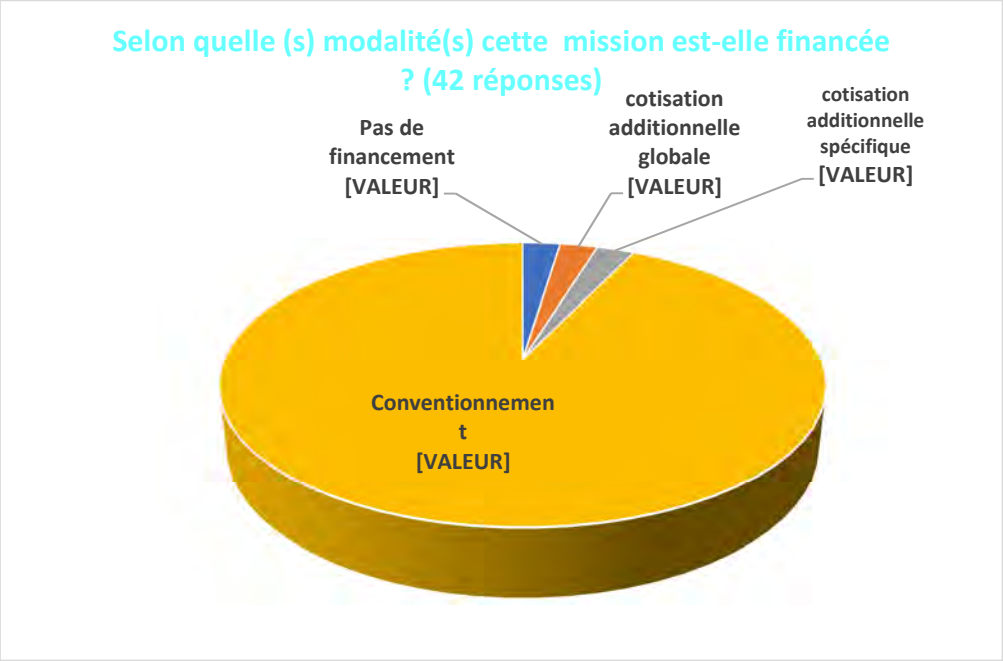
➢ ***<u>Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée</u> ?***

Comme en 2011 et 2015, plus de 92% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Près de 5% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter qu'environ 2% des CDG ayant répondu proposent cette mission sans financement particulier.

Base : 42 réponses



➢ ***<u>Quel est le montant du(ou des) tarif(s) pratiqué(s)</u> ?***

Base : 42 réponses

En moyenne, le tarif journalier s'élève à 277 €. Ce tarif a progressé depuis 2011 où il était de 197 €. Le minimum est de 190 euros et le maximum de 500€.

Certains établissements (25,64%) 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 déplacement.

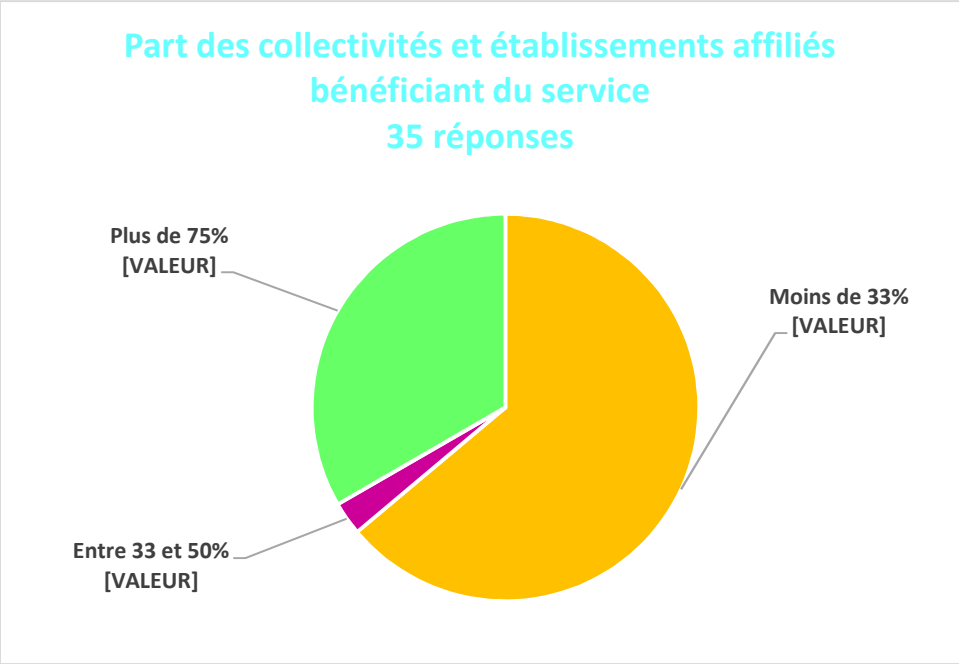
Le tarif horaire moyen s'élève à environ 40 €, ce tarif a légèrement progressé depuis 2011 où il était à 36,35 €. Le tarif horaire minimum est de 17,50 € et le maximum de 50 €.

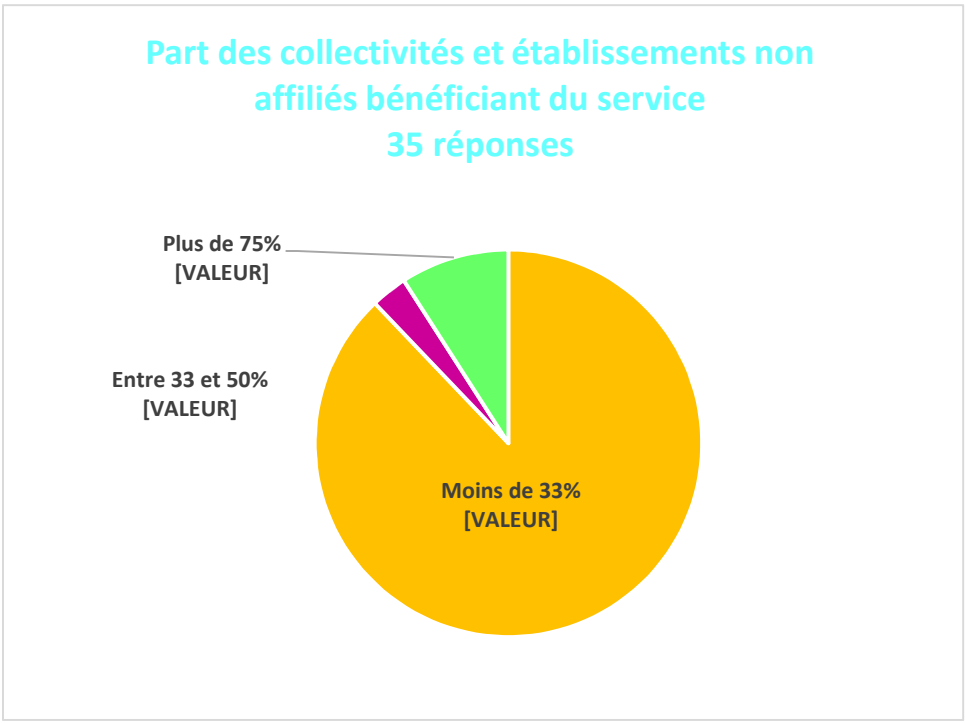
➢ ***Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « archivage » ?***

Base : 36 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'archivage est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, un tiers des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés bénéficient de ce service.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés demeure stable : 43 en 2014, 39 en 2015 et 40 en 2016.




Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
35 réponses
Plus de 75%
[VALEUR]
Entre 33 et 50%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]

Gestion des paies

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



Près de 47% des 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.

Cette mission a progressé dans les CDG, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011 et 42% en 2015.

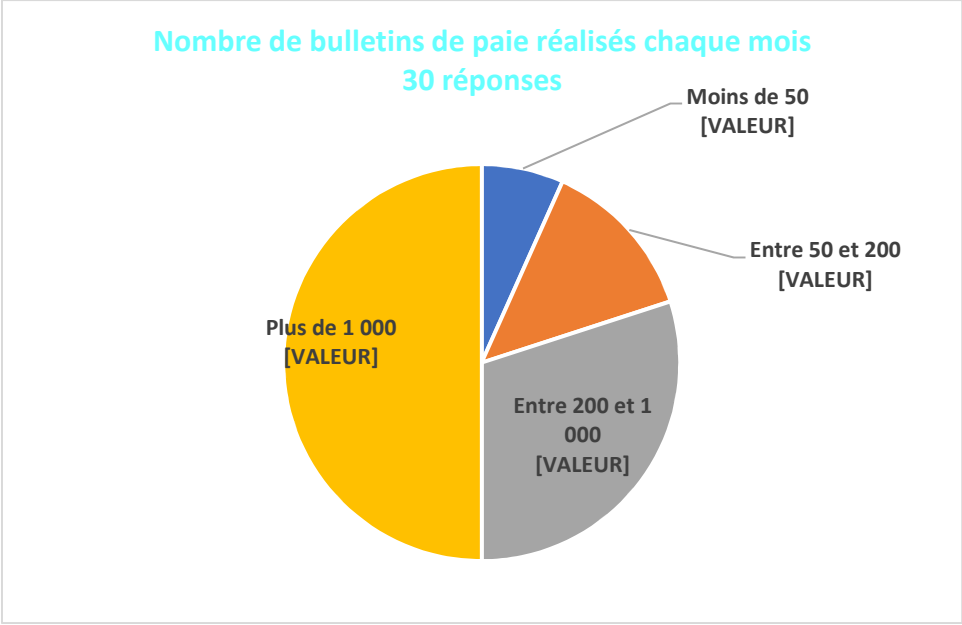
% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête en 2015



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

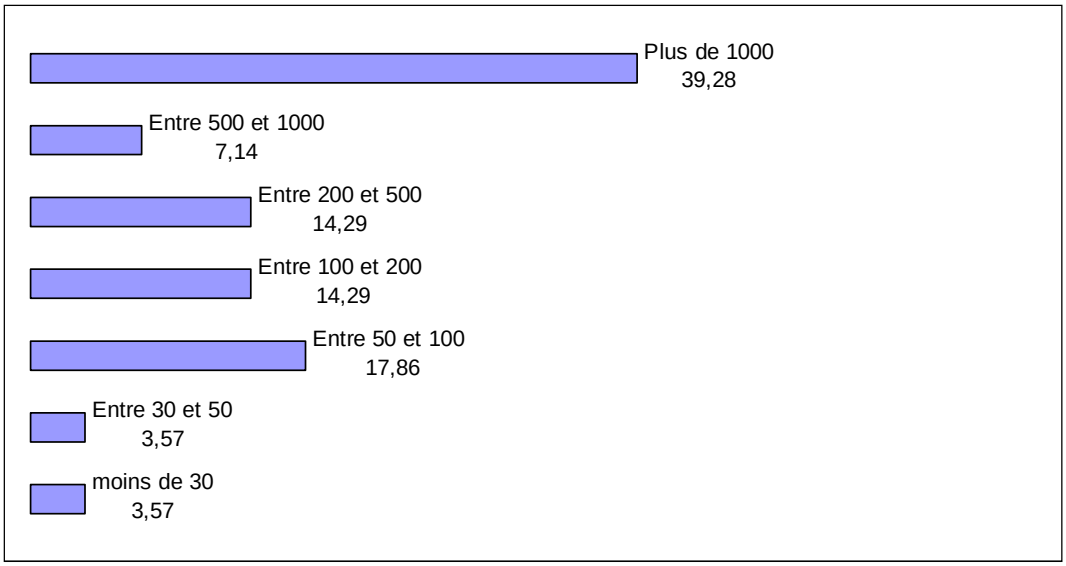
Base : 30 réponses

Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200 (50% des CDG réalisent plus de 1 000 bulletins par mois et 30% 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.



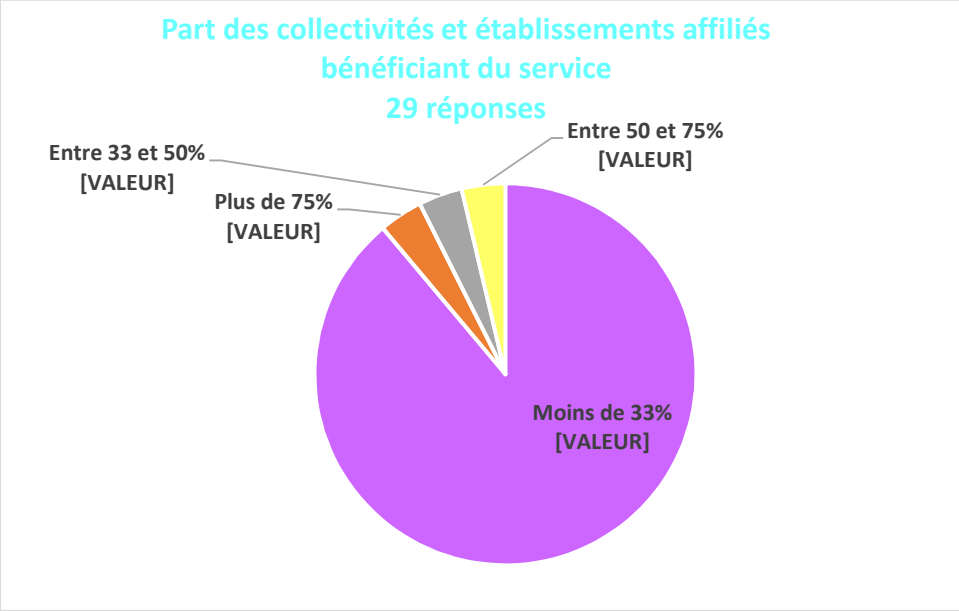
NOMBRE DE BULLETIN DE PAIE PAR MOIS EN 2011

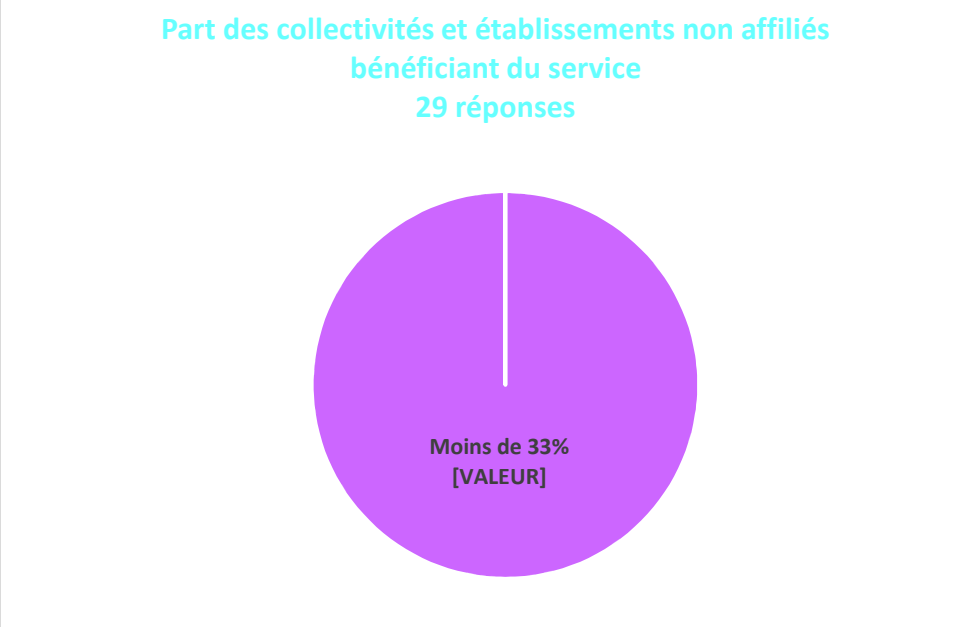
Base : 28 réponses


Plus de 1000
39,28
Entre 500 et 1000
7,14
Entre 200 et 500
14,29
Entre 100 et 200
14,29
Entre 50 et 100
17,86
Entre 30 et 50
3,57
moins de 30
3,57

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

Tout comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » 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. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années.



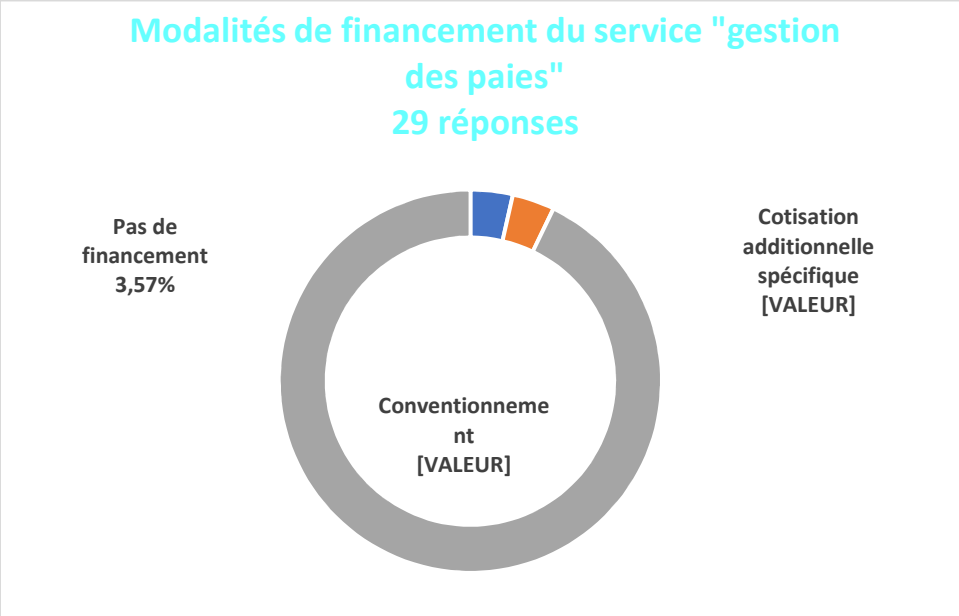


➢ ***<u>Quelles sont les modalités de financement de cette mission</u> ?***

Base : 29 réponses

Dans près de 93% 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 un peu plus de 3% des établissements, la confection des paies est financée par la cotisation additionnelle. Environ 3% des établissements proposent cette mission sans financement particulier.



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

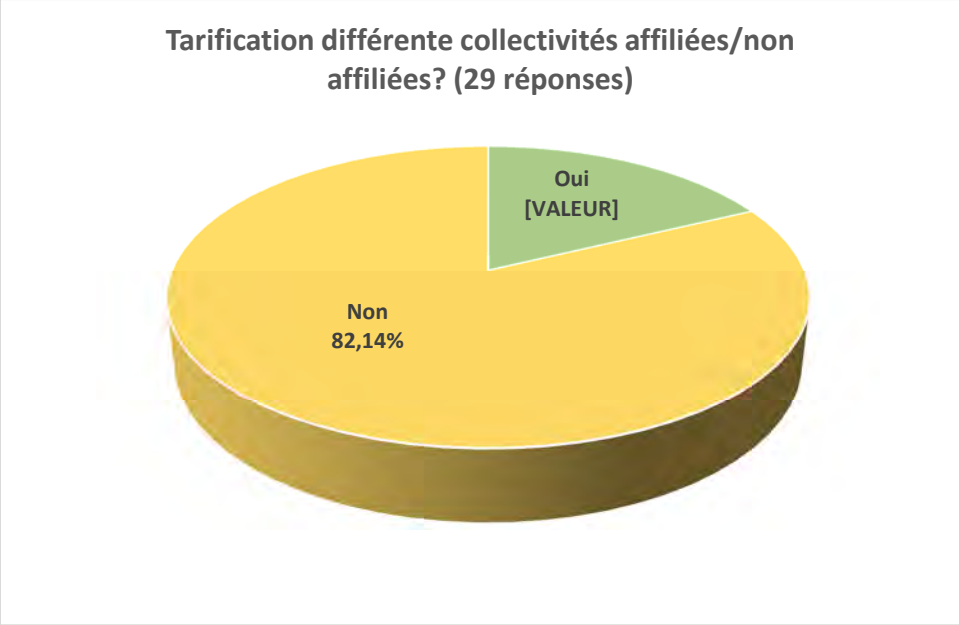
Le tarif par bulletin de paie pratiqué s'élève en moyenne à 7,20€ (5,85€ en 2015 et 5,38€ en 2011). Le tarif varie entre 4,60€ et 12€.
Il est à noter que 55% des Centres de Gestion facturent le bulletin moins de 7€.

Certains Centres font également payer en plus un forfait d'adhésion ou création d'un dossier « agent » ou création d'un dossier « collectivité ».

Année de référence	Facturation du bulletin de paie			
2017	**Nombre de CDG ayant répondu**	**Tarif minimum**	**Tarif maximum**	**Tarif moyen**
	29	**4,60€**	**12€**	**7,20€**
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 ?***

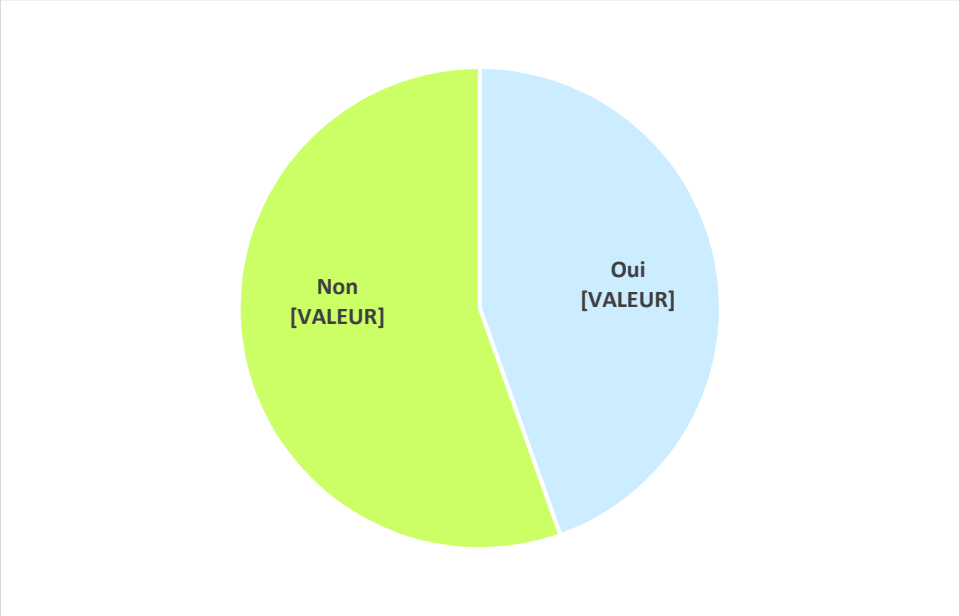


Dans la majorité des Centres (plus de 82%), il n'y a **pas de tarification différente** entre les collectivités et établissements affiliés et les non affiliés.

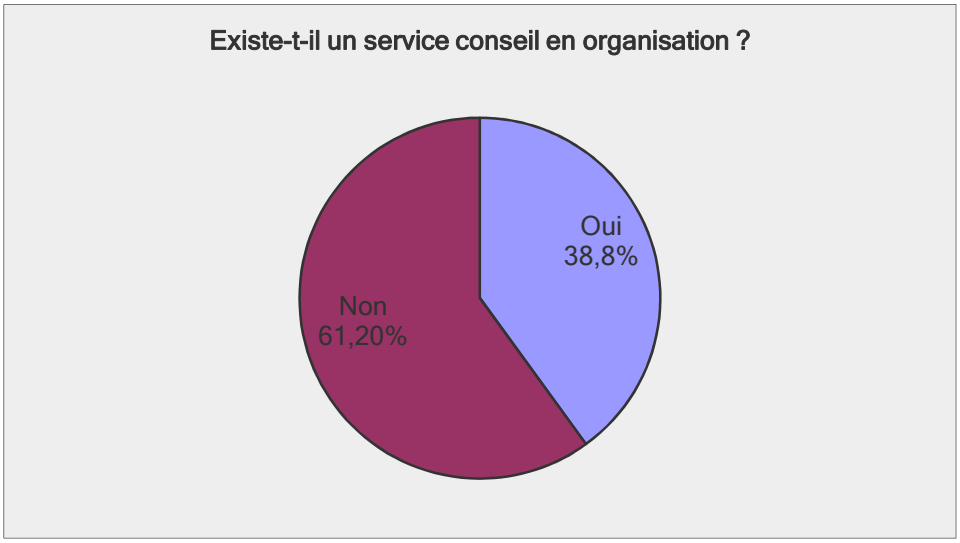
Conseil en organisation

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

Base : 92 réponses



Existence d'un service conseil en organisation en 2015 (58 réponses)



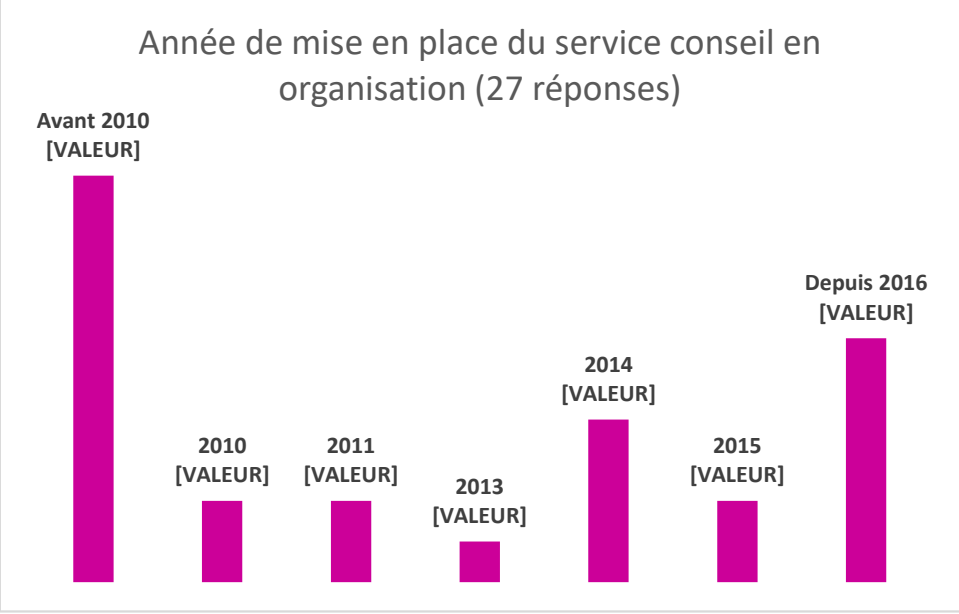
En 2015, près de 39% des CDG réalisaient des missions d'audits et d'études d'organisation mais seuls 20 établissements disposaient d'un service conseil en organisation. Cette proportion restait stable par rapport à l'enquête de 2011.

L'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 a été modifié par la loi déontologie des agents publics du 20 avril 2016 qui prévoit désormais que :
« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».

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.

En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Dans ce cadre, les Centres proposent des outils, des démarches, une méthode de travail sur les aspects internes d'organisation et peuvent apporter un conseil sur la faisabilité technique, financière, ressources humaines, de tels ou tels projets de transfert de compétences, de réorganisation des services et de mutualisation.

Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.
2 Centres envisagent la création d'un tel service en 2018, un autre à plus long terme.
Il est à noter qu'un établissement a conventionné avec un autre pour mutualiser à un niveau interdépartemental le conseil en organisation auprès de ses collectivités.

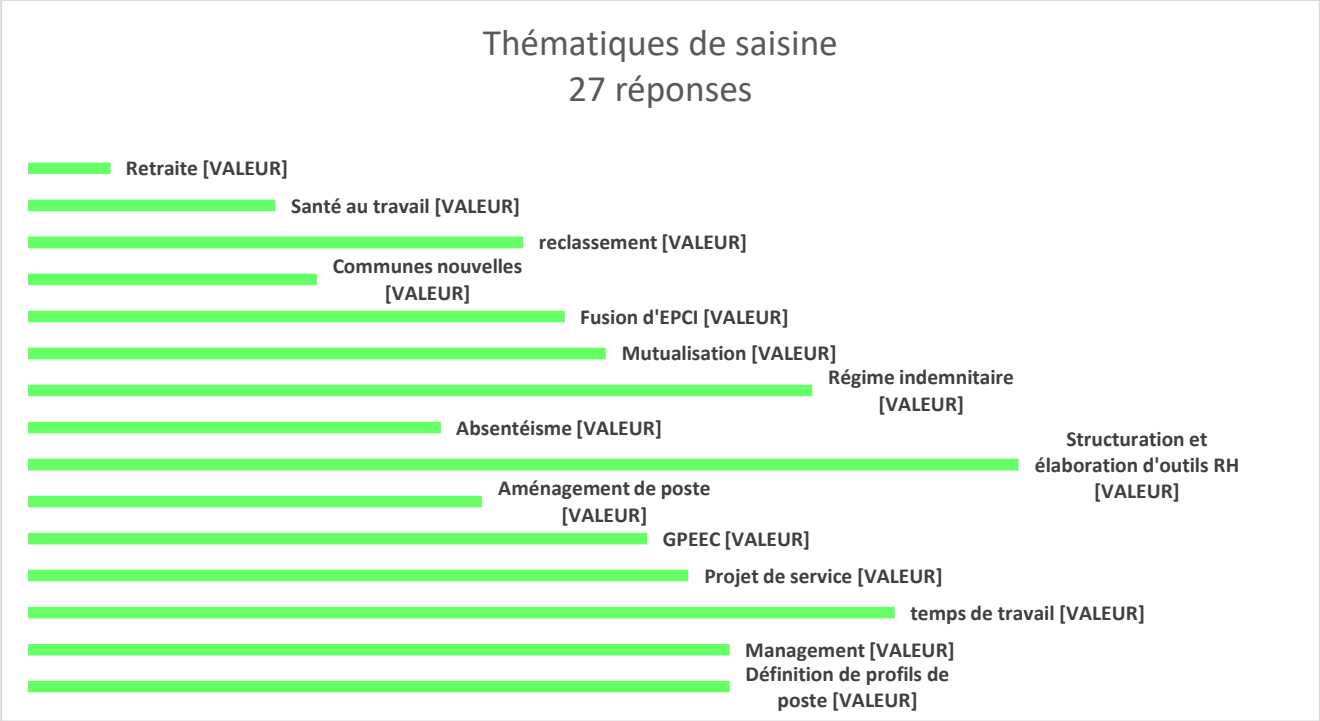


➢ ***Quels sont les thématiques sur lesquelles votre Centre est sollicité par les collectivités ?***

Base : 27 réponses

La nature des études qui sont confiées aux CDG a sensiblement évolué par rapport à 2011.

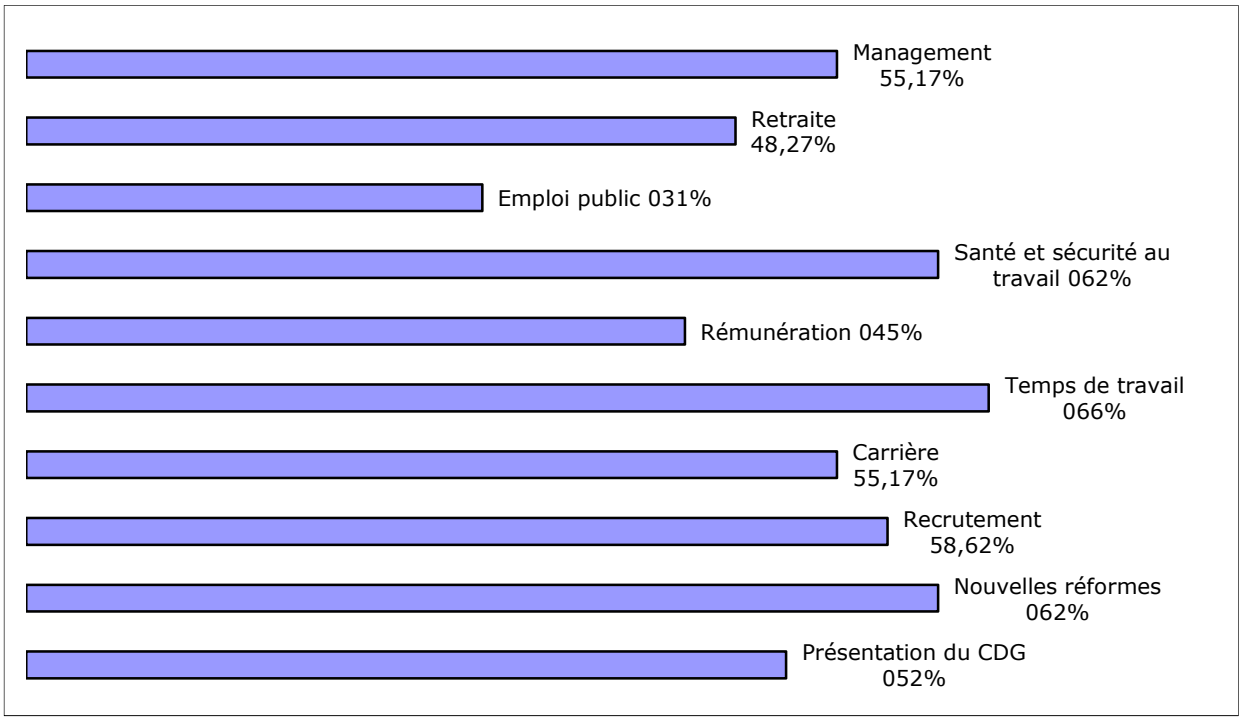
Alors que la majeure partie des études portaient alors sur la santé et sécurité ainsi que sur le temps de travail, **89% des missions de conseil concernent aujourd'hui la structuration ou l'élaboration d'outils RH**. Cela démontre l'expertise reconnue aux CDG en matière de **gestion prospective des ressources humaines** et le rôle que leur attribuent les employeurs publics locaux comme **tiers de confiance. Environ trois quarts des Centres citent également les études portant sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de deux tiers des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.**
Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et fusions d'EPCI, les reclassements.
Certains établissements évoquent l'élaboration de projets de territoires et de projets d'administration, les risques psychosociaux, le coaching, la réorganisation de services, l'évolution des rythmes scolaires, la mise en place d'instances paritaires locales.



Quels étaient les objets principaux des audits et études pour lesquels les CDG étaient sollicités par les collectivités en 2015 ?		
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**

Principaux domaines d'intervention des CDG en 2011 :



Base : 29 réponses

➢ ***Quelles sont les principales demandes des collectivités ?***

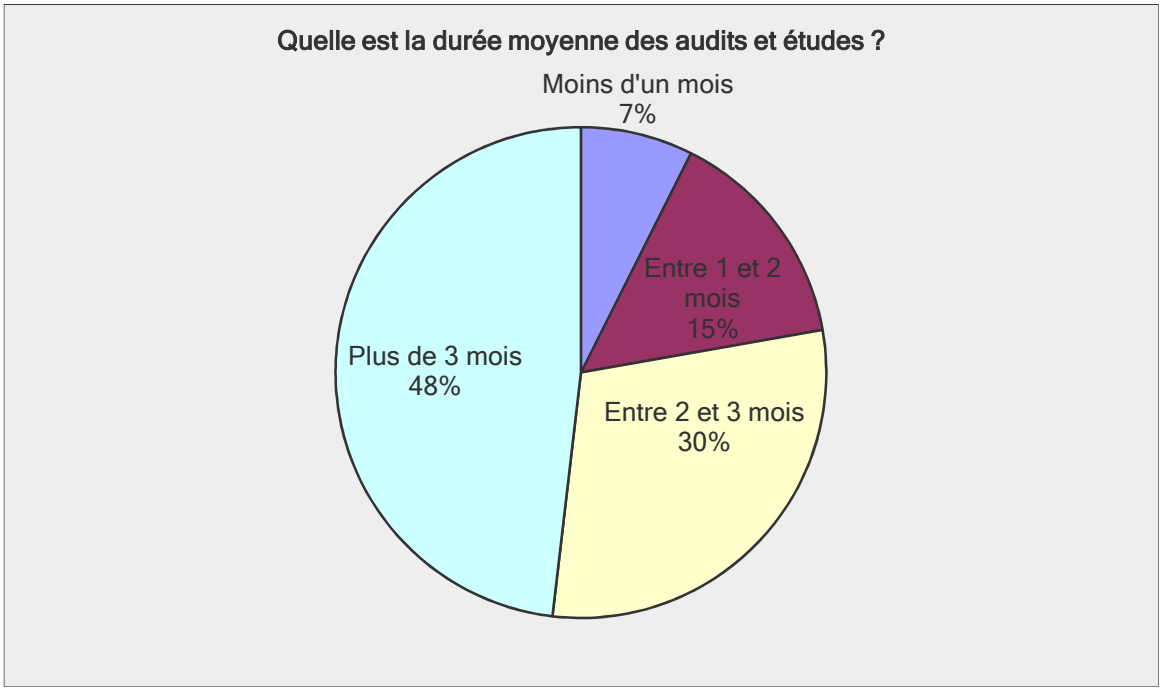
Base : 25 réponses

Les demandes des collectivités portent prioritairement sur la réalisation de diagnostics organisationnels et l'élaboration d'outils RH.

Quelles sont les principales demandes des collectivités en 2017 ?	
Réponses	**en %**
Réalisation de diagnostics organisationnels	96%
Réalisation d'études	96%
Elaboration d'outils RH	96%
Conduite de projets	76%
Réalisation de plans d'actions	84%
Missions de conduite du changement	80%
Accompagnement au management	84%
Formation	76%
Information	80%
Nombre de centres ayant répondu	**25**

➢ ***<u>Quelle est la durée moyenne des audits</u> ?***

Base : 27 réponses



Avant 2015, la durée des études était majoritairement (52%) inférieure à un mois. En 2017, près de la moitié des audits et études ont une durée supérieure à trois mois. Cette évolution s'explique par la modification de la typologie des études (temps de travail, régime indemnitaire, fusions d'EPCI, projets de service…).

➢ ***<u>Quel est le nombre de conseillers en organisation employés par le service</u> ?***

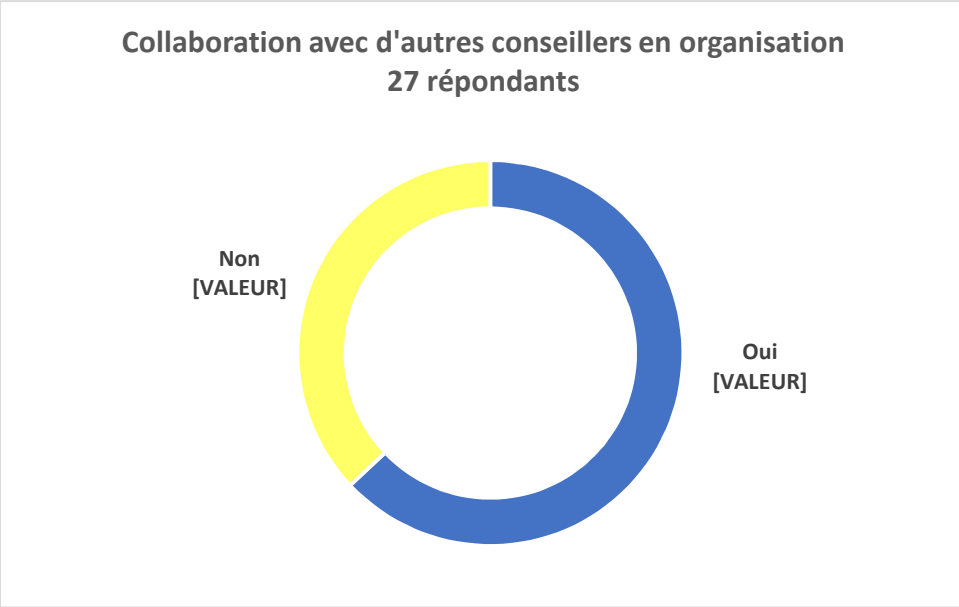
Base : 25 réponses

Les services de conseil en organisation des CDG emploient en moyenne 3 agents (2,06 ETP), le minimum étant d'un conseiller et le maximum de 6.

➢ ***<u>Existe-t-il une collaboration avec d'autres conseillers en organisation</u> ?***

Base : 27 réponses

Près des deux tiers des conseillers en organisation des Centres de gestion collaborent avec d'autres conseillers au niveau régional ou national dans le cadre du réseau des CDG ou de l'ANDCO.



Partenaires des conseillers en organisation des CDG	
Réponses	**en %**
Conseillers des collectivités du département	5,88%
Conseillers des collectivités de la région	11,76%
Conseillers des collectivités au niveau national	17,65%
Conseillers des CDG de la région	**47,06%**
Conseillers des CDG au niveau national	**47,06%**
Cabinets de consultants	11,76%
ANDCO	**52,94%**
Autres (INSET, ENACT, RESORGA, réseau des consultants…)	35,29%
Nombre de Centres ayant répondu	**21**

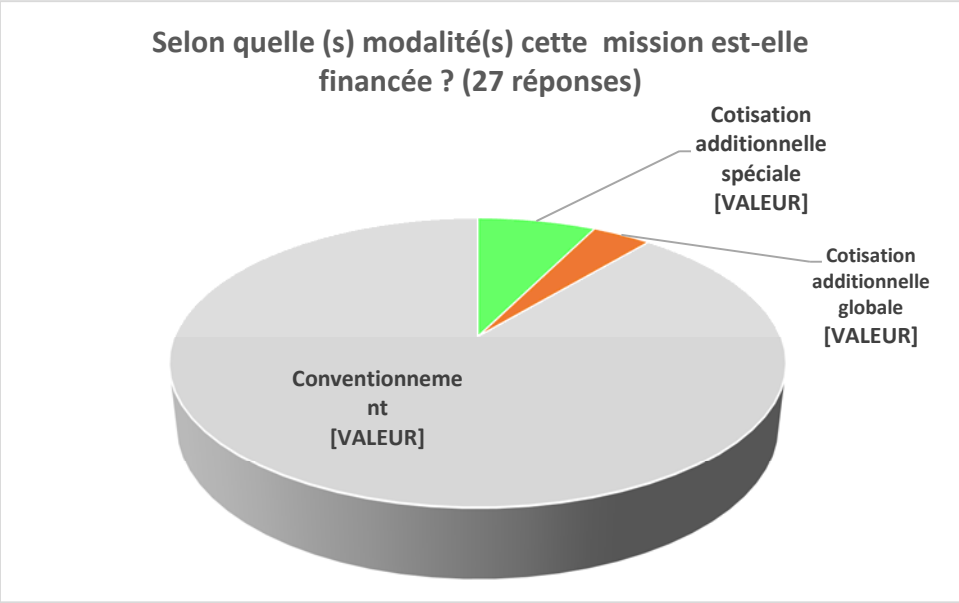
➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) cette mission est-elle financée ?***

Base : 27 réponses

Pour les Centres de Gestion ayant répondu, le conventionnement constitue le mode de financement principal de cette mission (88,89%).
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.



➢ ***<u>Quel est le montant du (des) tarif(s) pratiqué(s)</u> ?***

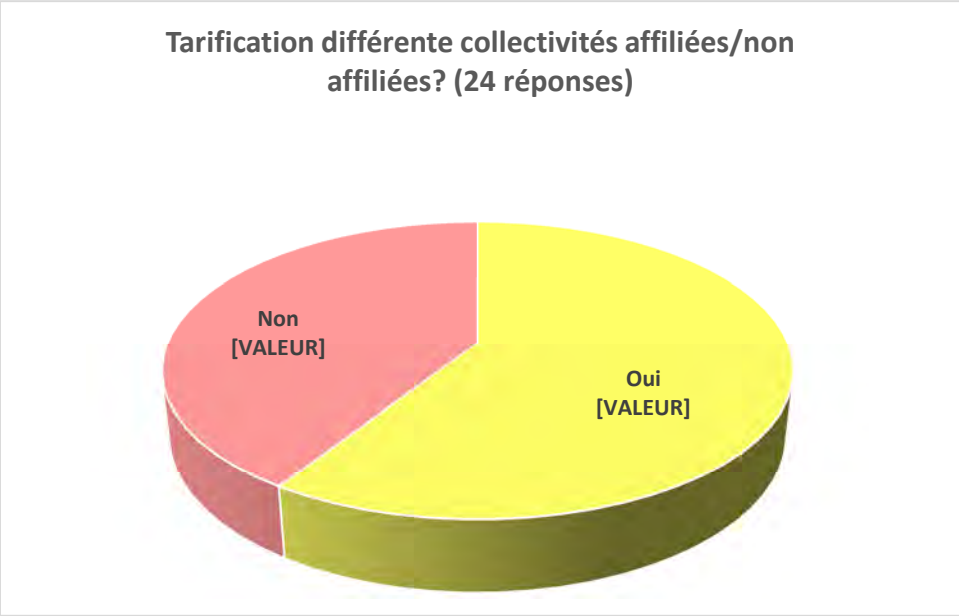
Base : 24 réponses

Sur la base d'un tarif à la journée, les Centres de Gestion ayant répondu pratiquent en moyenne une tarification de 459 € par jour d'intervention. Le montant pratiqué le plus haut étant de 850 € et le plus bas de 186 €.

Dans le cadre d'une tarification à l'heure, nous pouvons constater une tarification moyenne de 82€, le montant pratiqué le plus haut étant de 130€ et le plus bas de 56€.

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

Ainsi, près de 60% des CDG ayant répondu pratiquent 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). La majoration moyenne s'élève à 31% (minimum 10%/maximum 50%).

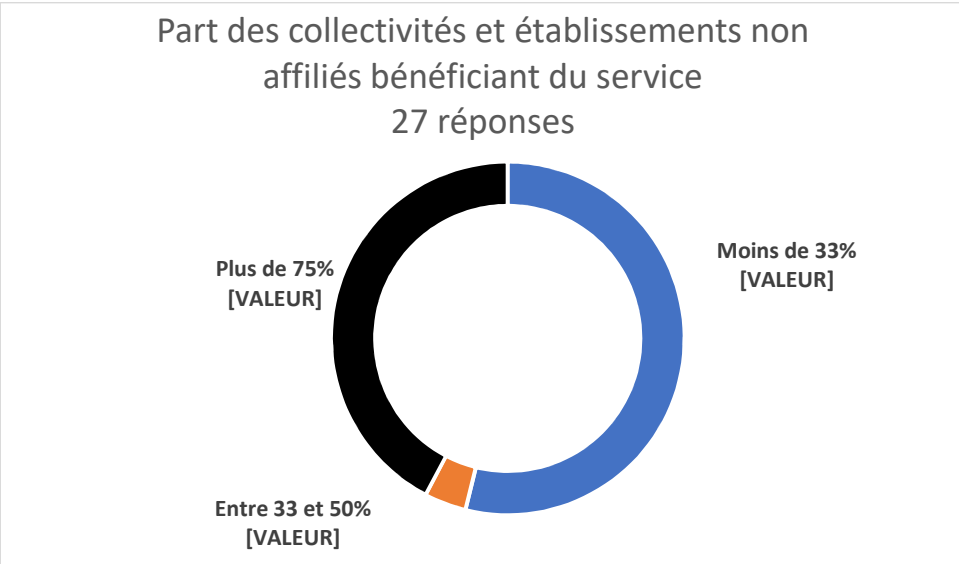


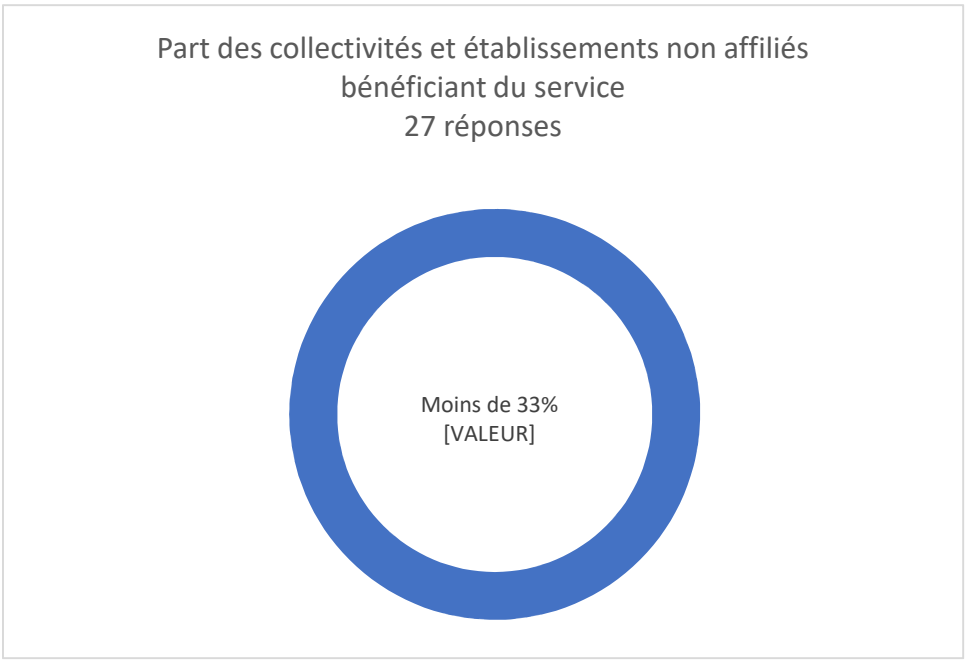
➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « conseil en organisation »</u> ?***

Base : 27 réponses

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 conseil en organisation est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, 42% des CDG indiquent que plus de 75% des affiliés bénéficient de ce service.

Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés a toutefois augmenté, il était en moyenne de 21 en 2015 et de 32 en 2016.

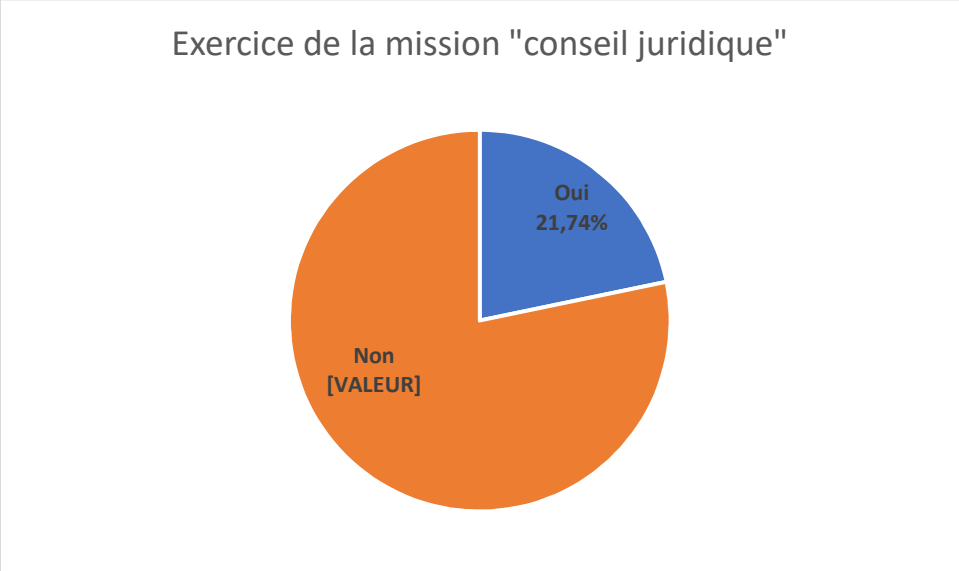



Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
27 réponses
Moins de 33%
[VALEUR]

Conseil juridique

➢ ***Exercez-vous la mission « Conseil juridique » ?***

% des 92 CDG ayant répondu à l'enquête

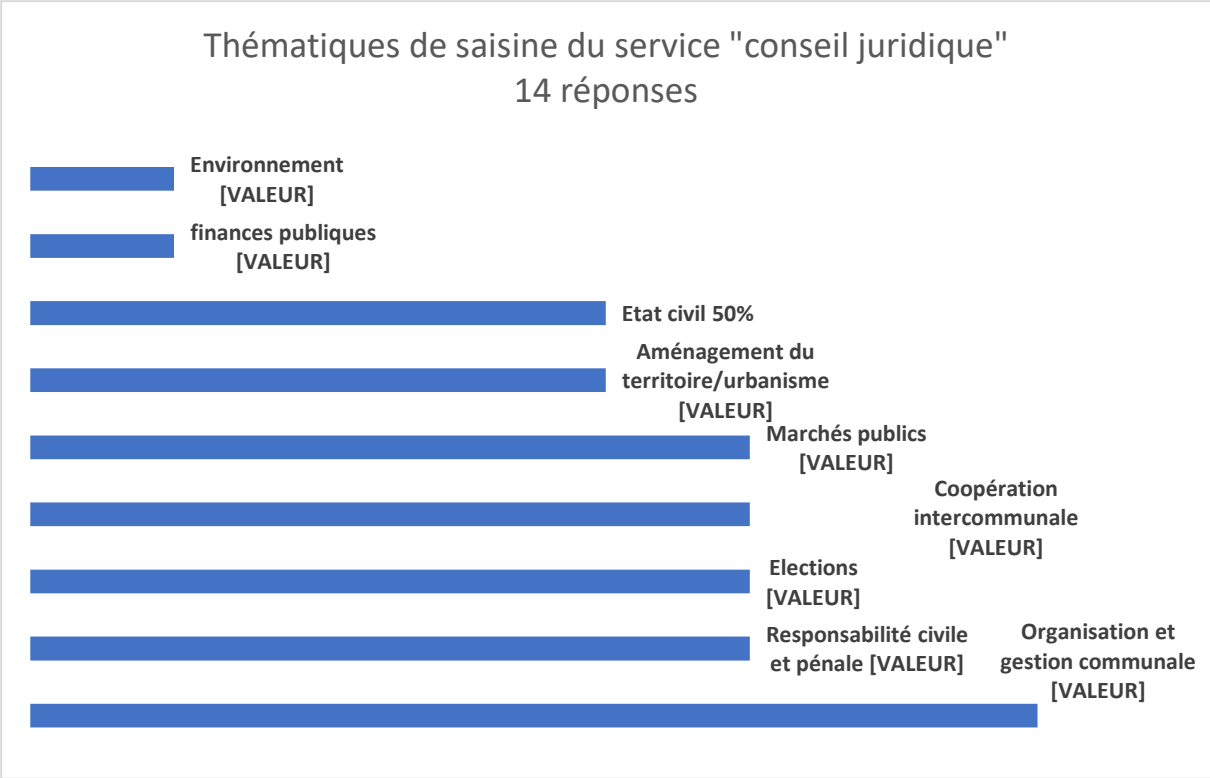


Si tous les Centres exercent le conseil juridique en matière statutaire, seuls 21,7% des établissements proposent aux collectivités et établissements de leur ressort une assistance juridique sur d'autres thématiques que le statut.
Le conseil juridique n'a été inscrit dans le champ des missions facultatives des CDG, défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, qu'en 2016.

➢ ***Quelles sont les principales thématiques de saisine du service ?***

Base : 14 réponses

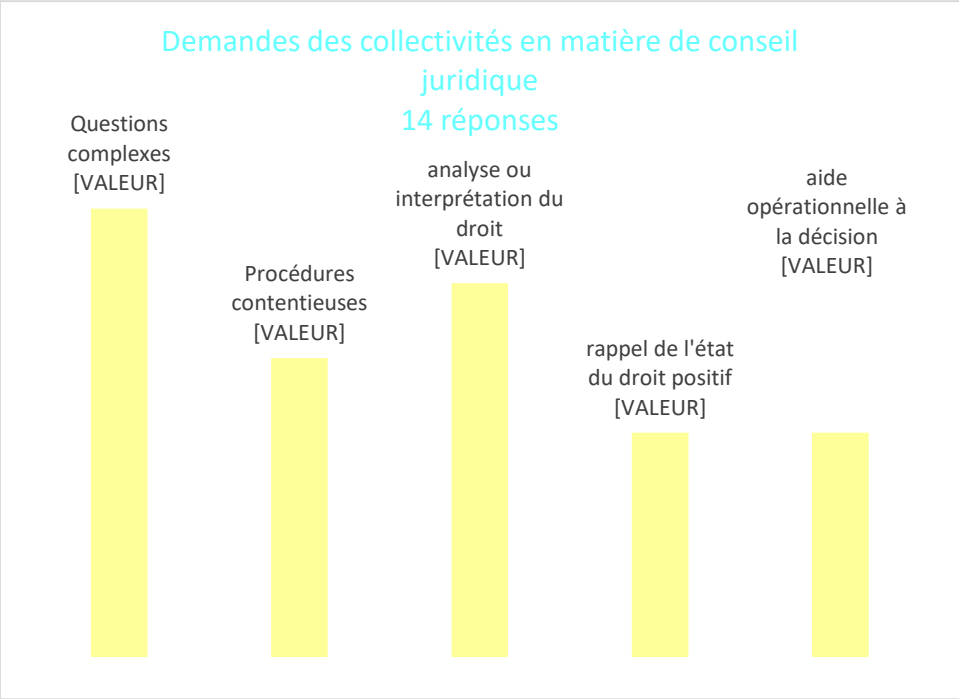
Les principales thématiques de saisine portent sur l'organisation et la gestion communale, la coopération intercommunale, les élections, la responsabilité civile et pénale, les marchés publics, l'aménagement du territoire et l'urbanisme.
Sont moins largement évoqués l'environnement, les finances publiques, l'état civil, les cimetières, la gestion du patrimoine, les pouvoirs de police, les procédures contentieuses et la gestion des RH de droit privé.



➢ ***Quelles sont les principales demandes des collectivités ?***

Base : 14 réponses

Dans les deux tiers des établissements, il apparait que les collectivités souhaitent en priorité avoir des réponses à des questions complexes. Il s'agit ensuite de questions nécessitant une analyse ou une interprétation du droit et l'accompagnement sur des procédures contentieuses.

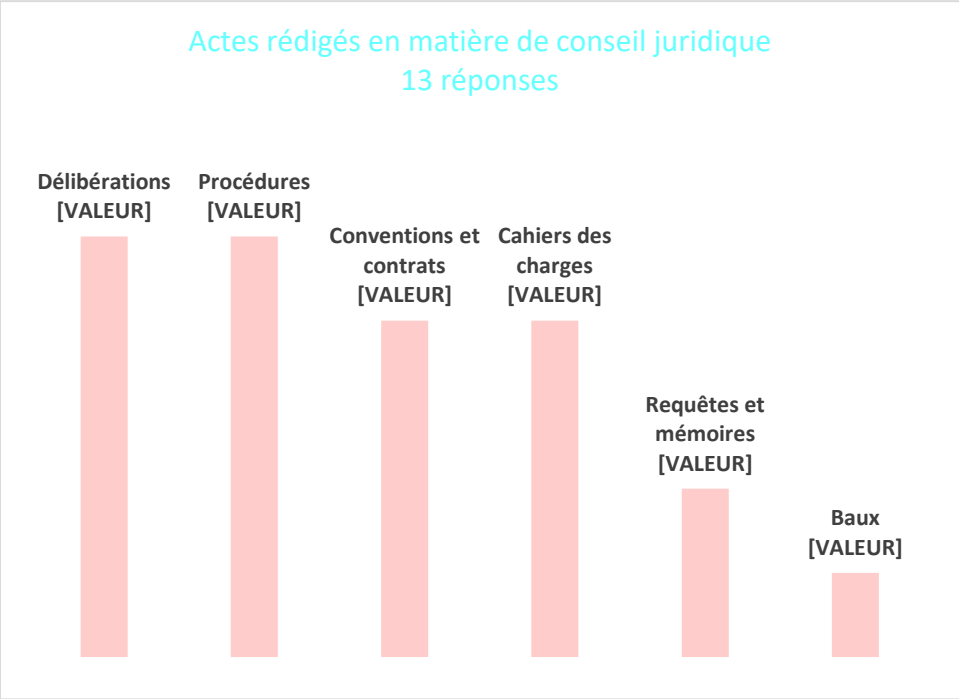


➢ ***Quels sont les types d'actes proposés aux collectivités ?***

Base : 13 réponses

Les principaux actes rédigés par les Centres de Gestion à destination des collectivités sont des délibérations et des procédures.

Par ailleurs, plus de la moitié des établissements rédigent également des conventions et des contrats et des cahiers des charges. Entre un quart et un tiers des CDG élaborent des requêtes et des mémoires contentieux.



➢ ***Quel est le nombre de juristes affectés à l'exercice de cette mission ?***

Base : 11 réponses

Les Centres de gestion proposent le conseil juridique hors statut emploient en moyenne 3 juristes (ETP : 2,06), ce chiffre dépendant du territoire concerné et allant de 1 à 7.

➢ ***Quel est le nombre de questions juridiques traitées par an ?***

Base : 12 réponses

Les juristes des Centres de gestion traitent en moyenne 600 questions par an (623 en 2014, 626 en 2015 et 592 en 2016).
Ce chiffre est très variable d'un CDG à l'autre : un Centre traite environ une dizaine de questions par an et d'autres plus de 1300.

➢ ***Les juristes du CDG ont-ils mis en place des collaborations ?***

Base : 14 réponses

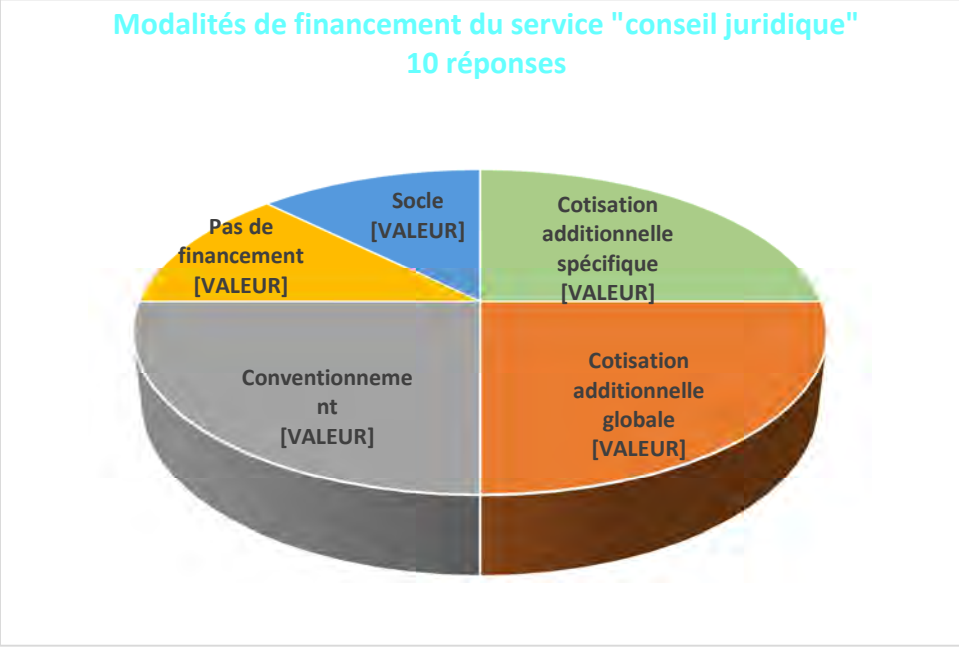
Plus de 55% des CDG ont mis en place des collaborations en matière de conseil juridique, 40% d'entre eux dans le cadre de la charte de coopération régionale, 20% avec des cabinets d'avocats et 20% avec les autres Centres au niveau national ou les collectivités du département.



➢ ***<u>Quelles sont les modalités financières d'exercice de cette mission</u> ?***

10 Centres ont répondu à cette question. **Le financement de cette mission s'inscrit dans la moitié des établissements dans le cadre de la cotisation additionnelle, dans un quart des CDG par conventionnement.**

Plus de 12% des Centres indiquent ne pas financer cette mission. La même part l'a inclus dans le socle prévoyant alors un conseil juridique statutaire et au-delà.



➢ ***Quelle est la part des collectivités affiliées obligatoires bénéficiant du service « Conseil juridique » ?***

Base : 9 CDG

Environ 148 collectivités et établissements ont recours au service chaque année par département.

Le nombre de collectivités affiliées concernées par le conseil juridique est assez important : dans plus de 50% des établissements, le service est proposé à plus de 50% des collectivités.

Part de collectivités affiliées bénéficiant du service « conseil juridique »	
Moins de 33%	37,50%
Entre 33 et 50%	12,50%
Entre 50 et 75%	25%
Plus de 75%	25%

➢ ***Quelle est la part des collectivités non affiliées bénéficiant du service « Conseil juridique » ?***

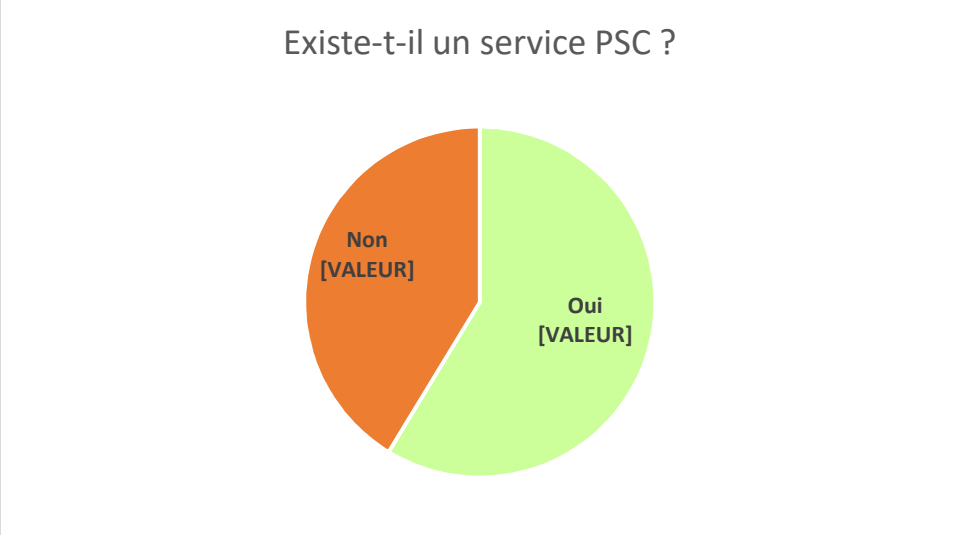
Le service est proposé à peu de collectivités non affiliées, celles-ci bénéficiant en interne des moyens humains et de l'expertise nécessaires à la rédaction de leurs actes.

Part de collectivités non affiliées bénéficiant du service « Conseil juridique »	
Moins de 33%	83,33%
Entre 33% et 50%	4,35%

Protection sociale complémentaire (PSC)

➢ ***Existe-t-il un service de protection sociale complémentaire ?***

% des 92 CDG ayant répondu



Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

Dans la Fonction Publique Territoriale, le décret d'application relatif à la PSC est paru le 8 novembre 2011. Il permet aux collectivités de participer au financement de la PSC, soit dans le cadre de la convention de participation, soit dans le cadre de la labellisation.

Les Centres de gestion peuvent permettre de renforcer la protection sociale complémentaire des agents de leur département dans le cadre d'une convention de participation.

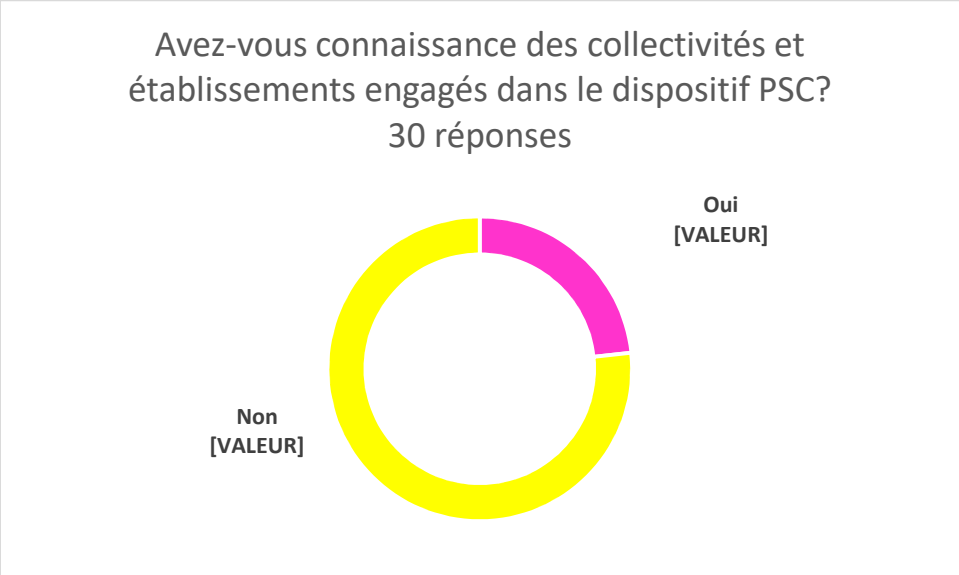
Près d'un tiers des Centres propose la signature d'une convention PSC aux collectivités et établissements depuis 2015. Deux CDG ont signé une convention en 2017 avec une date d'effet au 1er janvier 2018. Un Centre le projette en 2019.

Année de la signature de la convention PSC	
2012	12%
2013	44%
2014	12%
2015	16%
2016	8%
2017	8%

Plusieurs raisons sont évoquées par les Centres n'exerçant pas cette mission :

- Les collectivités organisent elles-mêmes les prestations (100%)
- Les collectivités ne proposent pas de prestations (12,5%)
- Il n'y a pas assez de moyens humains au sein du CDG (25%)
- Cette mission ne figure pas dans les orientations politiques du CDG (6,25%)
- Le Centre a encouragé la labellisation (12,5%).

Les CDG ne disposent pas d'informations précises sur les actions des collectivités en matière de PSC. Seuls 23% des établissements ont connaissance des collectivités et établissements de leur ressort engagés dans le dispositif.
Ces éléments résultent généralement des informations transmises par le biais du comité technique.
Il semble que la majorité des collectivités ne sont pas engagées dans la protection sociale complémentaire. Celles qui sont engagées ont très majoritairement recours à la labellisation (83,33%).



➢ ***<u>Quel a été le nombre de soumissionnaires et les prestataires retenus</u> ?***

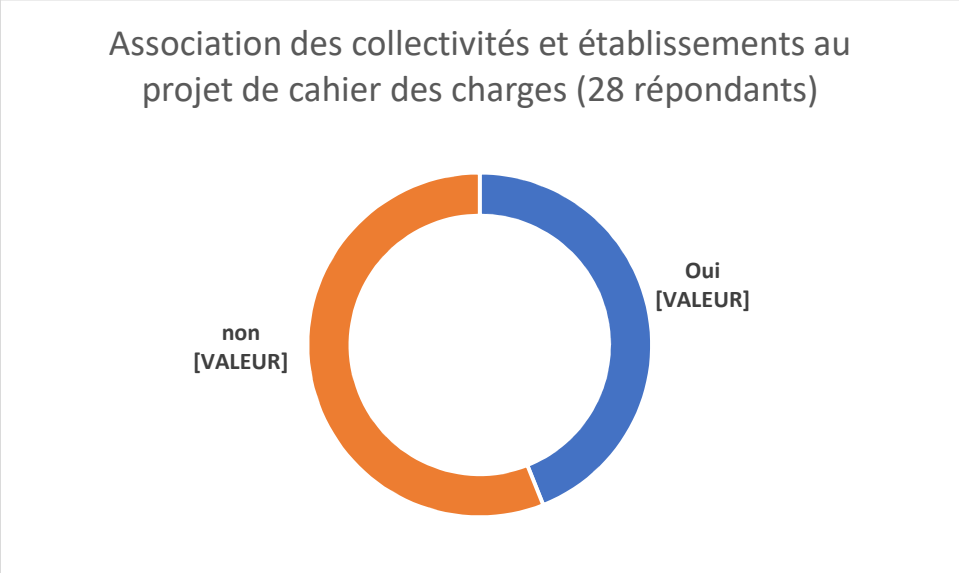
Base : 20 réponses

Entre six et sept prestataires de protection sociale complémentaire ont soumissionné mais ce chiffre est variable selon les départements et selon les garanties prévoyance ou santé.
Les 20 CDG répondants à cette question ont cité les prestataires retenus suivants : MNT, SMACL, Publiservices, la mutuelle générale, intériale, mutuelle France prévoyance, Collecteam, Humanis, Mut'Est, Spheria vie, Adrea, Mutex, Territoria Mutuelle, MNFCT.

➢ ***<u>Les collectivités et les organisations syndicales ont-elles été associées au projet</u> ?***

Base : 28 réponses

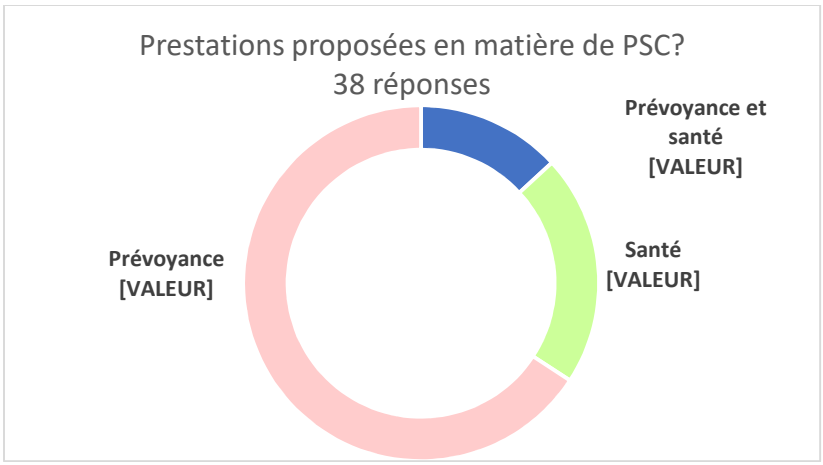
44% des Centres répondants ont associé les collectivités et établissements à l'élaboration du cahier des charges et une part similaire (43%) des CDG ont créé une commission ad hoc pour travailler sur ce projet.
L'avis des organisations syndicales a été recueilli dans le cadre des comités techniques des Centres et des collectivités et établissements.



➢ ***<u>Quelles sont les prestations proposées dans le cadre des contrats de participation</u> ?***

Base : 38 réponses

La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).



➢ ***Quel est le nombre de collectivités et d'agents couverts par les contrats de participation ?***

Base : 36 réponses

En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.

Dans la moitié des établissements, les agents retraités sont également couverts par le contrat de participation.

	Nombre moyen	Nombre minimum	Nombre maximum
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation santé	**134**	41	340
Nombre de collectivités et d'établissements ayant souscrit un contrat de participation prévoyance	**163**	12	390
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation santé	**3014**	188	6500
Nombre d'agents couverts par un contrat de participation prévoyance	**4379**	1195	15000

➢ ***Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des participations versées par les collectivités et les établissements ?***

Base : 27 réponses

Pour environ 63% des Centres de Gestion ayant répondu, aucune facturation au-delà des participations versées par les collectivités et établissements n'est réalisée dans le cadre de l'exercice de cette mission.
Pour les Centres qui facturent, deux modalités coexistent :

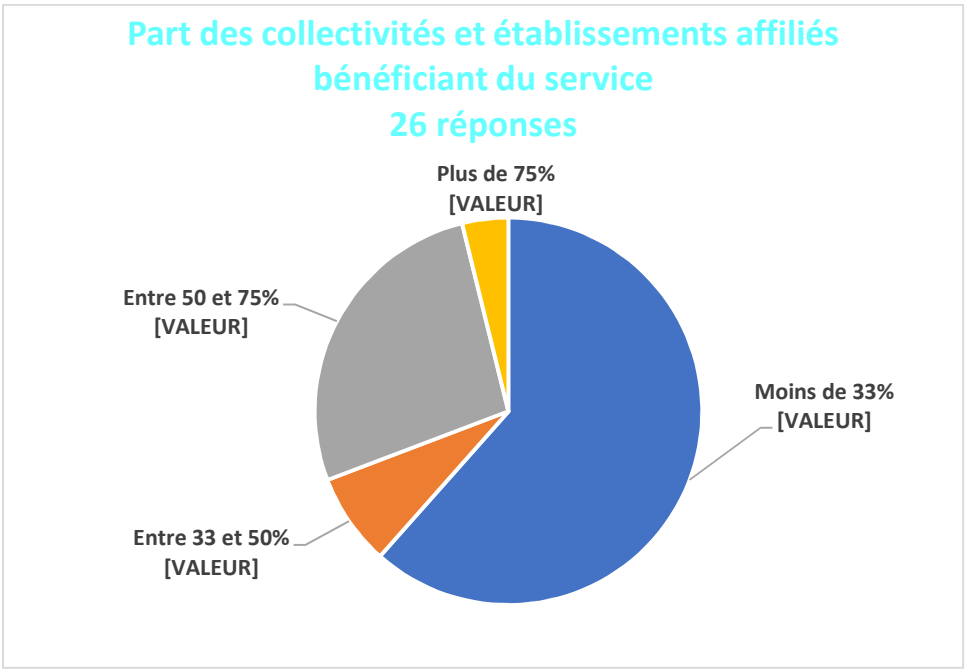
- Une part de masse salariale des agents assurés (entre 0,02 et 0,04%)
- Un forfait appliqué selon la taille de la collectivité ou de l'établissement ou en fonction du nombre d'agents couverts (entre 20 et 380€).

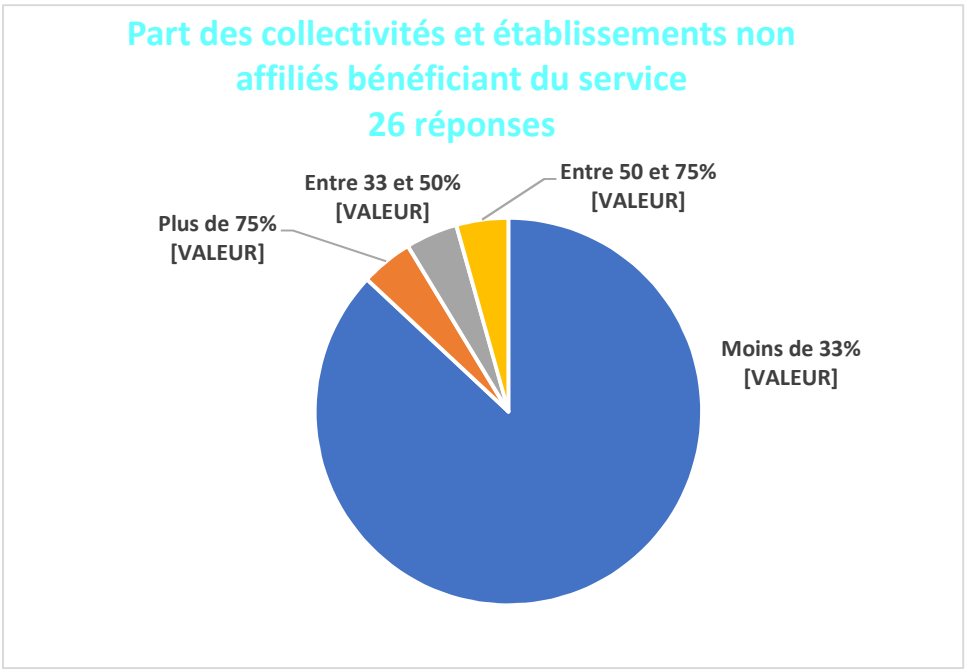


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « PSC »</u> ?***

Base : 26 réponses

Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la conclusion d'un contrat de participation pour la protection sociale complémentaire est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.

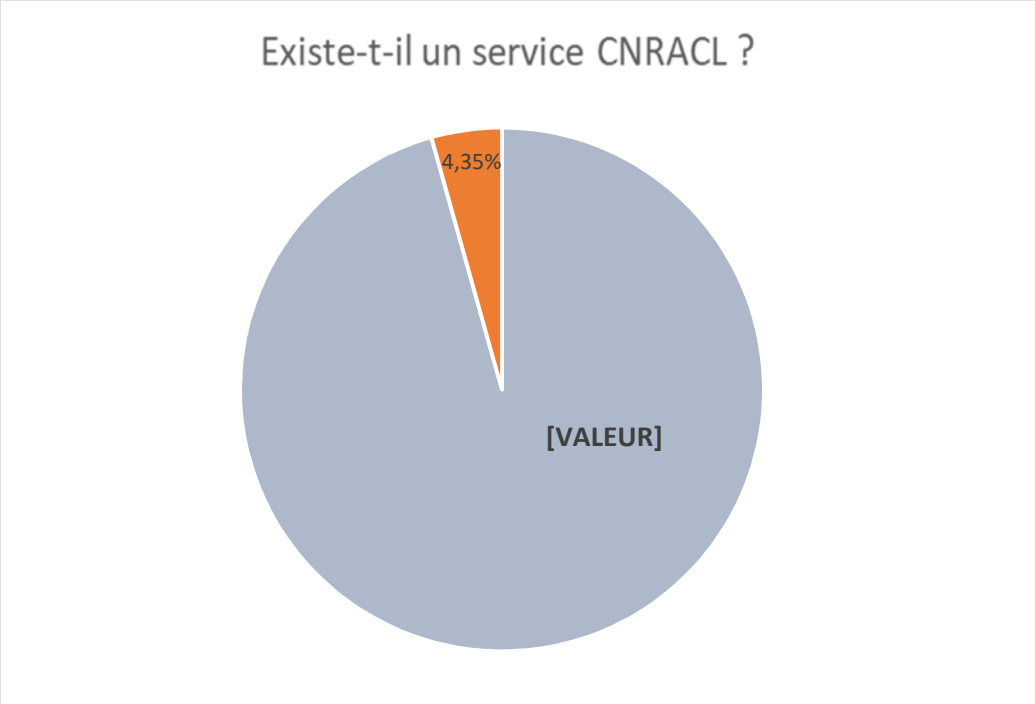



Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
26 réponses
Entre 33 et 50% [VALEUR]
Entre 50 et 75% [VALEUR]
Plus de 75% [VALEUR]
Moins de 33% [VALEUR]

CNRACL

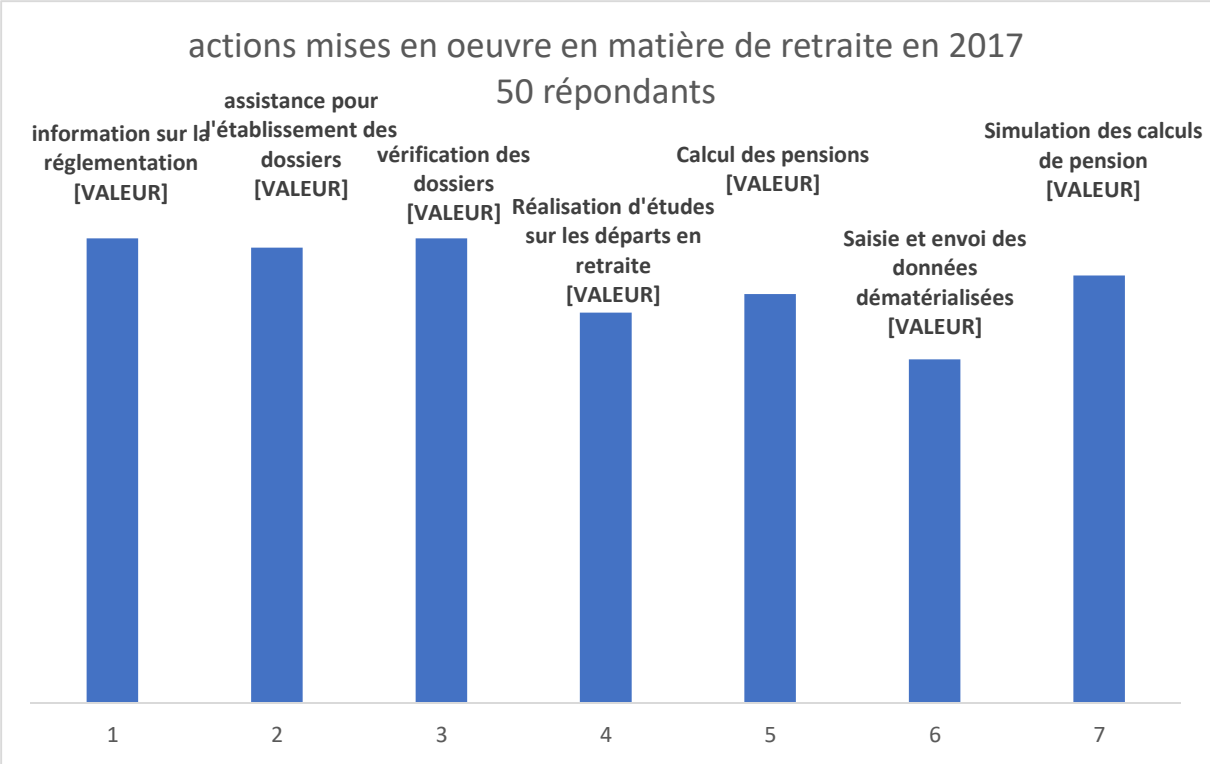
➢ ***Existe-t-il un service Retraite/CNRACL ?***

Base : 92 réponses

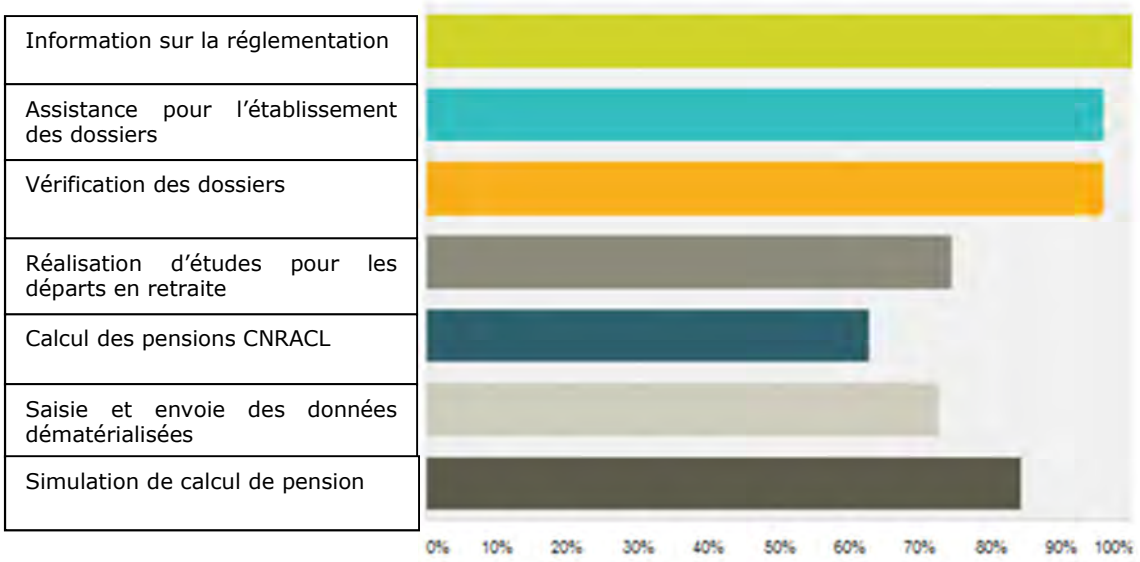


Sur les 92 Centres de Gestion ayant répondu à cette question, 88 ont un service d'accompagnement à la retraite CNRACL ce qui représente **95,65% des CDG** ayant répondu.
Cette mission est, depuis plus d'une quinzaine d'années, quasiment généralisée dans les établissements.

➢ ***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 » ?***



% des 58 CDG ayant répondu à l'enquête en 2015



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 mettent en œuvre une information sur la réglementation, vérifient les dossiers.

L'action la moins développée est la saisie et l'envoi des données dématérialisées, près des trois quarts des CDG ayant répondu réalisent cependant cette action.

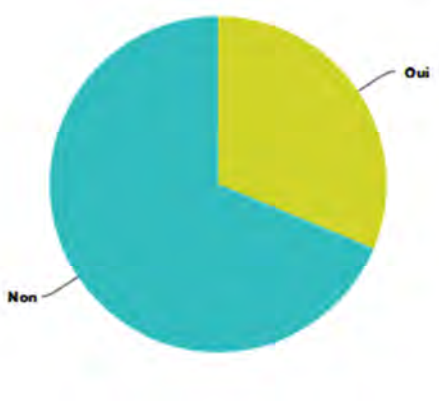
Parmi les autres prestations mises en œuvre, sont cités :

- La tenue d'ateliers ou de journées de formation
- L'envoi de newsletters ou de circulaires d'information
- Des actions d'information en matière de retraite

- L’organisation de rendez-vous avec les actifs.

➢ ***Cette prestation est-elle facturée aux collectivités au-delà des sommes versées par la CNRACL ?***

Base : 50 réponses



36% 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 : 18 réponses

Le financement de cette mission s’inscrit pour 55,55% des CDG ayant répondu dans le cadre d’un conventionnement avec un tarif par dossier.

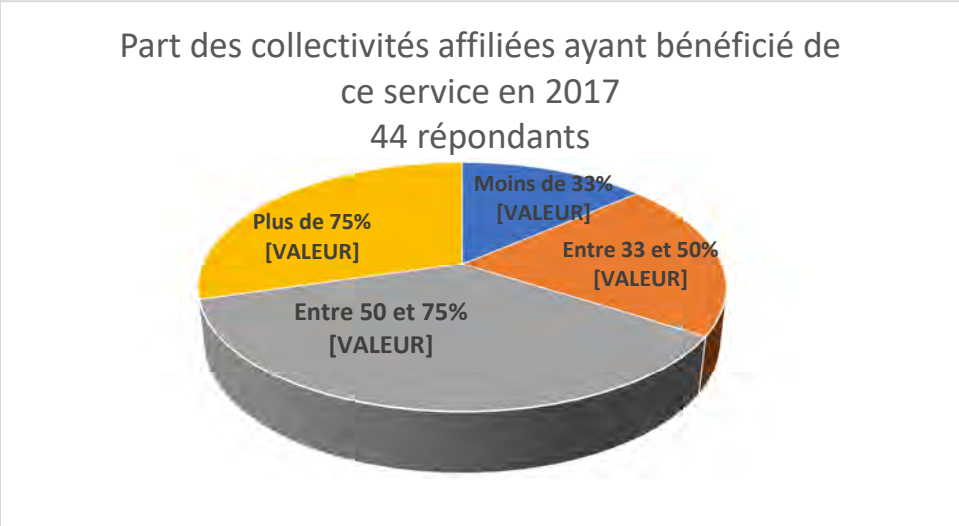
16,67% des CDG incluent le financement de cette mission dans la cotisation additionnelle. 22,22% des CDG appliquent un forfait collectivité.

80% des Centres de gestion n’appliquent pas une facturation différente pour les collectivités et établissements non affiliés.

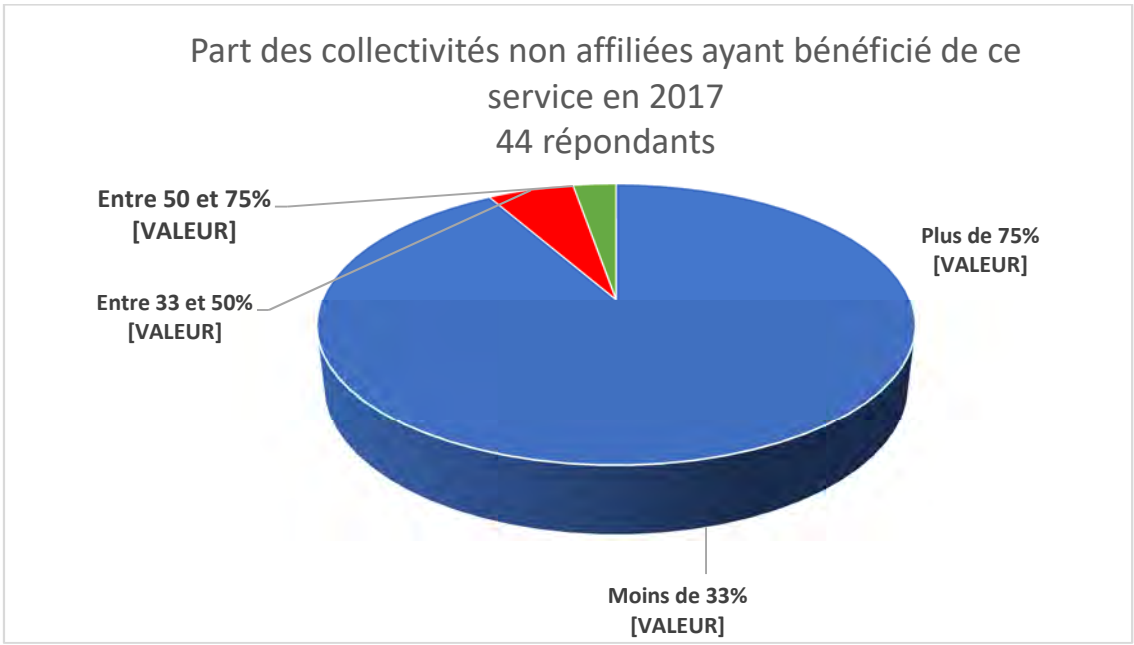
➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2017 ?***

Base : 44 réponses

La part des collectivités ou établissement affiliés ayant bénéficié de cette mission en 2017 varie. Pour près des deux tiers des CDG ayant répondu, entre 50 et 100% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission.



91,67% des CDG ayant répondu font bénéficier la mission « CNRACL » à moins de 33% des collectivités non affiliées. Celles-ci sollicitent le CDG en fonction des départs.



Action sociale

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

Base : 92 réponses



Près de 74% 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 ces dix dernières années (45,95% en 2011).

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

Sur 10 CDG ayant répondu, 5 exercent cette mission sous la forme d'un contrat cadre.
L'autre moitié des Centres de gestion évoque le recours à une association.

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

Base : 5 réponses

La procédure retenue en cas de contrat cadre est majoritairement l'appel d'offres (60%). Un CDG a toutefois déclaré avoir eu recours au dialogue compétitif et un autre à un marché à procédure adaptée.

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

Base : 5 réponses

Parmi les Centres qui ont souscrit un contrat cadre, le nombre de soumissionnaires varie **entre 1 et 3 candidatures**.

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

Base : 5 réponses

Les CDG ont souscrit un contrat avec le CNAS, Plurelya, pluralys, Up et Neeria.

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

Base : 5 réponses

Sur l'ensemble des réponses, **40% des collectivités ont participé à l'élaboration du cahier des charges.**

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

Base : 5 réponses

Les réponses des CDG sont partagées. Quatre Centres ont déclaré avoir consulté leur propre comité technique et celui des collectivités et établissements concernés.
2 des CDG ayant répondu ont consulté une commission ad hoc.

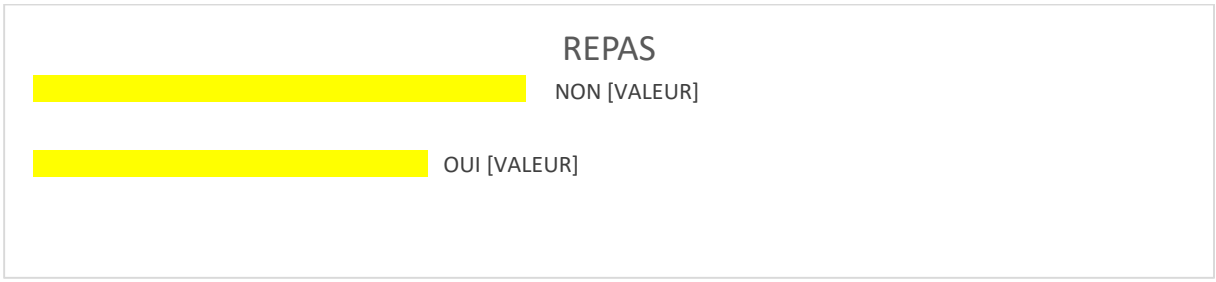
➢ ***Si le CDG n'exerce pas cette mission quelles en sont les raisons ?***

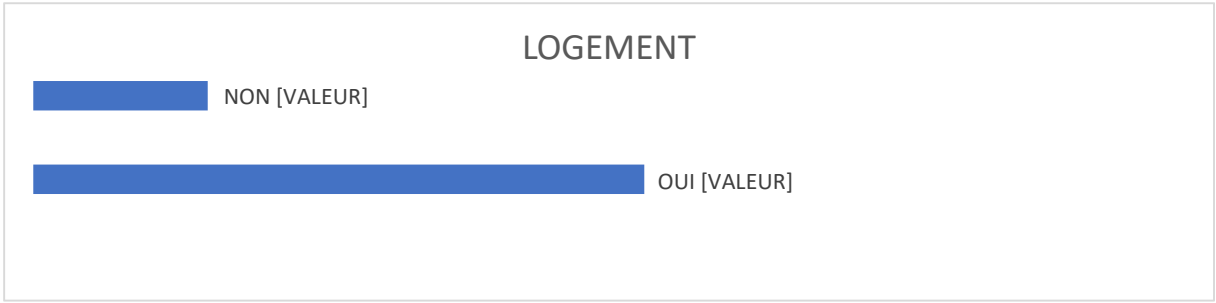
Base : 32 réponses

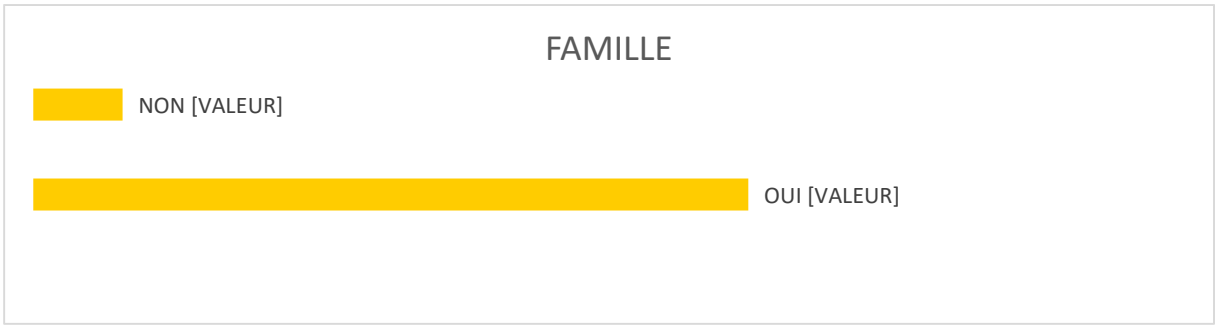
92,8% des CDG ayant répondu n'organisent pas cette mission car celle-ci est déjà mise en œuvre par les collectivités. Pour près de 62% des Centres, cette mission ne figure pas dans leurs orientations politiques.
78,6% des CDG signalent également l'existence d'un COS départemental. Par ailleurs, beaucoup de collectivités ou d'établissements adhèrent auprès du CNAS ou de Pluralys.
Un Centre de gestion souligne l'existence préalable de ce service, désormais plus mis en place du fait du petit nombre de collectivités adhérentes et des retours négatifs du service de la part des agents.

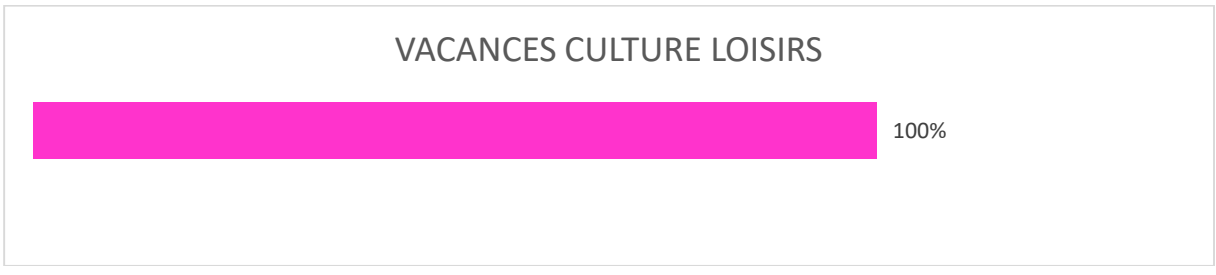
➢ ***Quelles sont les prestations proposées ?***

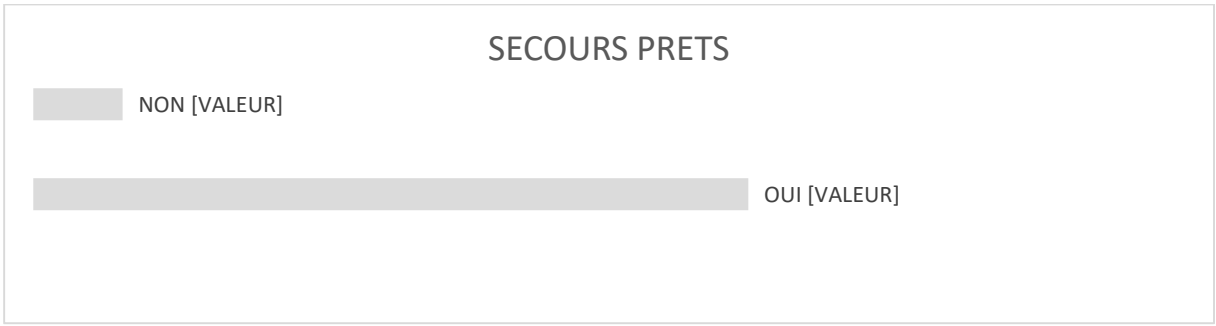
Base : 10 réponses











La prestation la plus proposée par les CDG est la prestation vacances-culture-loisirs qui est mise en œuvre par 100% des Centres ayant répondu. Cette prestation comprend les séjours familles et enfants, les chèques vacances, les manifestations sportives…
Les autres prestations largement proposées (par 88,89% des CDG) concernent la famille et les secours et prêts.
D'autres types de services sont mis en œuvre dans certains départements : les primes de mariage, de naissance, un capital décès, une prime à l'occasion de la remise d'une médaille du travail.

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

Base : 9 réponses

	Nombre minimum constaté	Nombre maximum constaté	Nombre moyen
Nombre d'agents	1400	9965	5972

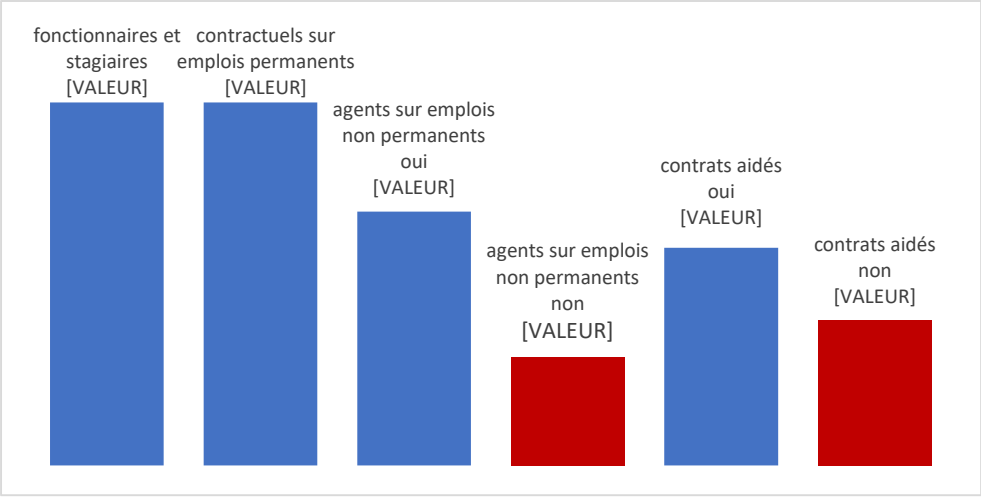
➢ ***Les retraités bénéficient-ils de l'action sociale ?***

Base : 10 réponses

40% 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

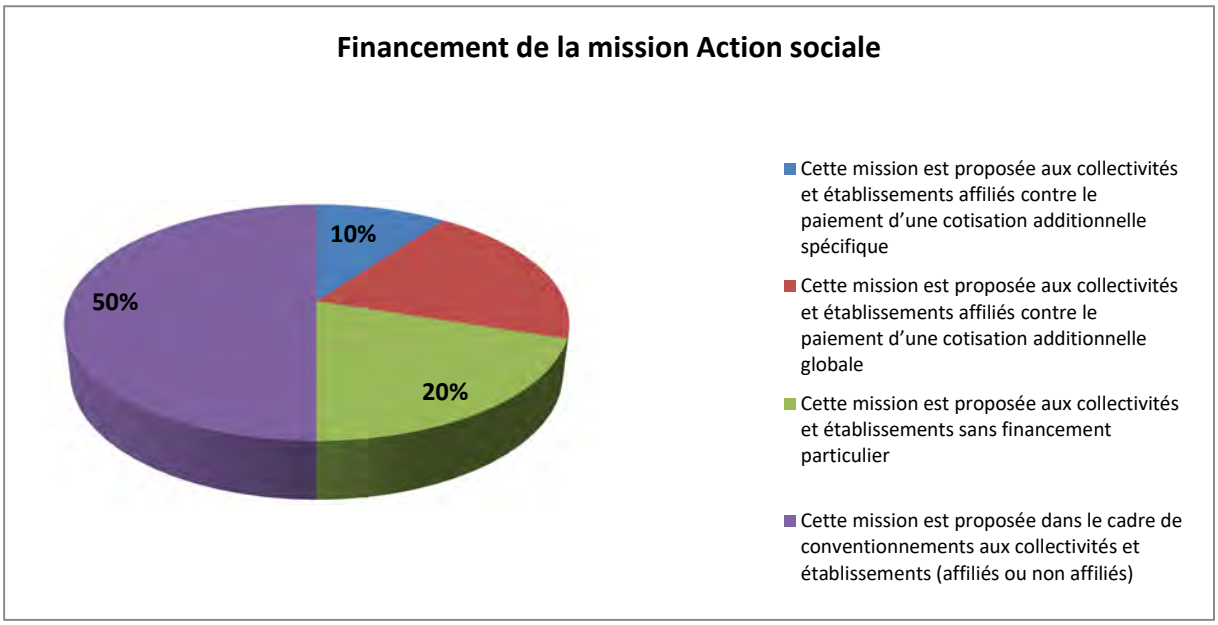


L'ensemble des CDG ayant répondu délivrent la prestation aux agents titulaires et stagiaires et aux agents contractuels permanents.

En bénéficient également de manière générale pour les agents sur emploi non permanent (70% contre 88% en 2015) et les agents sur des emplois aidés (60% contre 75% en 2015).

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

Base : 10 réponses



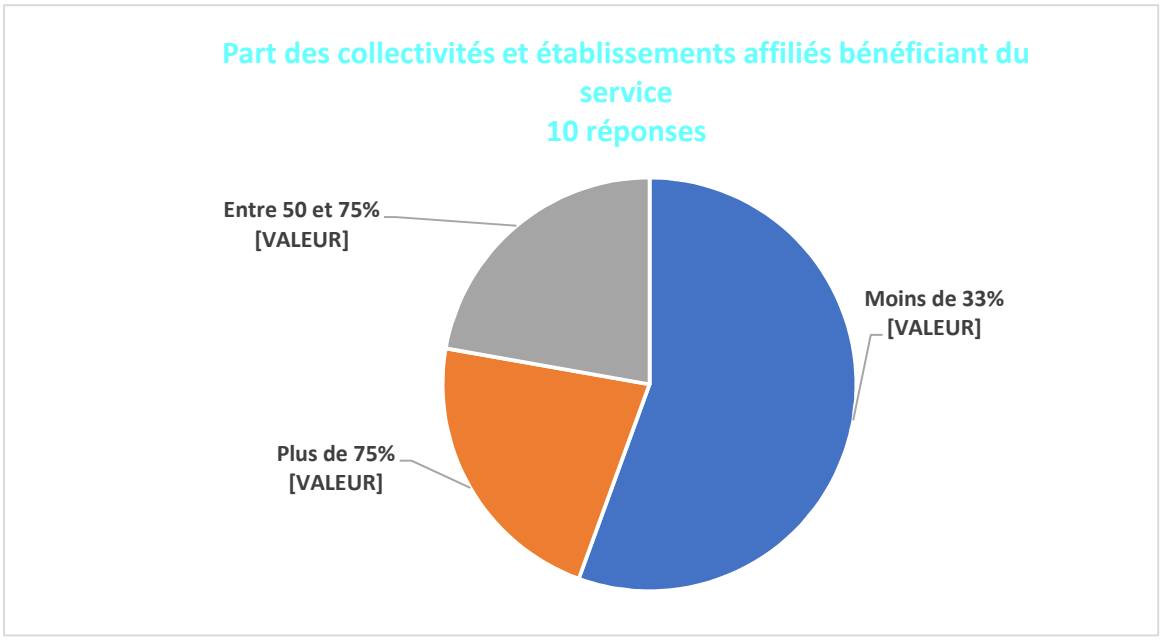
Pour la moitié des CDG ayant répondu, le financement de la mission « Action sociale » est basé sur une convention avec les collectivités et établissements (affiliés ou non affiliés).
Les autres CDG répondants financent cette mission sur la base d'une cotisation additionnelle spécifique ou globale ou sans financement spécifique.

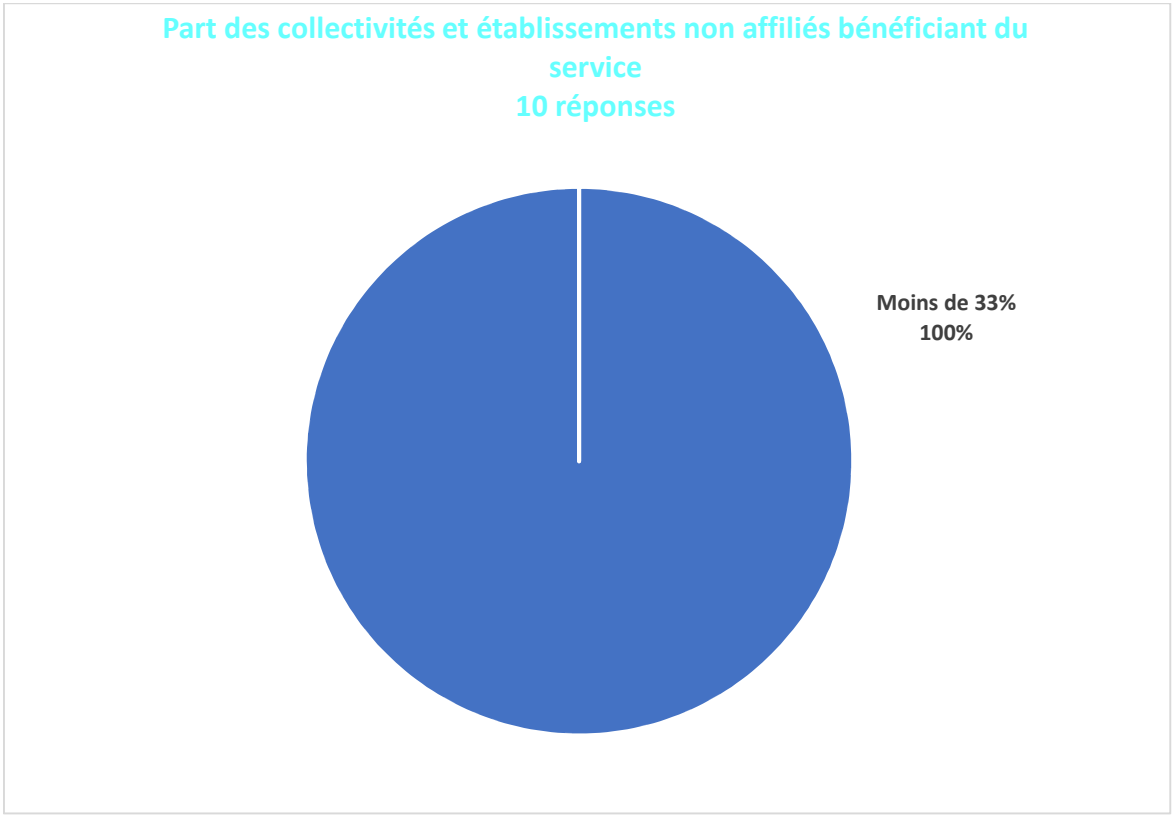
➢ ***Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2016 ?***

Base : 10 réponses

Que la collectivité soit affiliée, obligatoire ou volontaire, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la mission « assistance psychologique » est majoritairement inférieure à 33%.
Toutefois, pour 22% des répondants, plus de 75% de leurs collectivités affiliées ont bénéficié de cette mission.

Le nombre de collectivités et d'établissements ayant recours au service action sociale est en moyenne de 164 chaque année, le minimum étant de 70 et le maximum de 271.

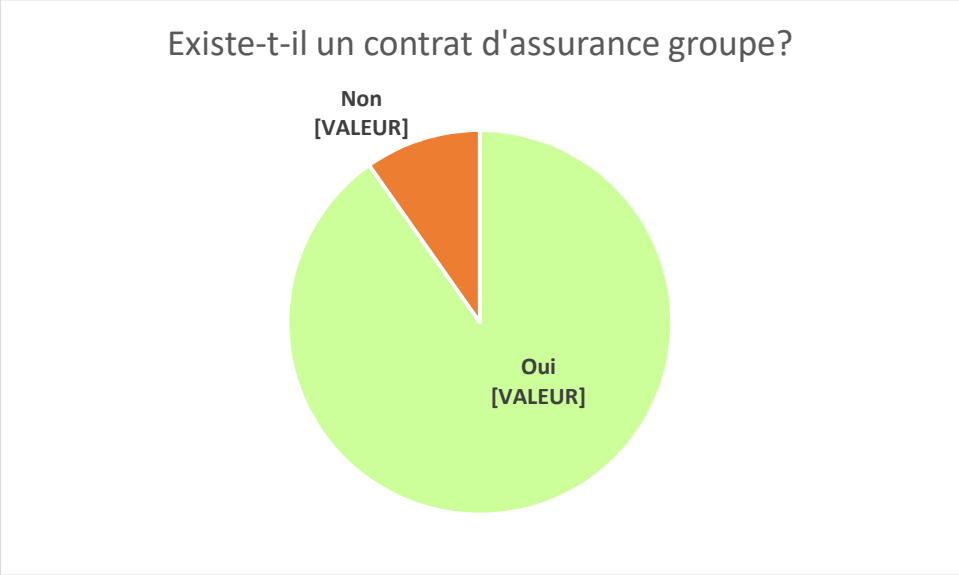

Part des collectivités et établissements affiliés bénéficiant du service
10 réponses
Entre 50 et 75%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]
Plus de 75%
[VALEUR]


Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
10 réponses
Moins de 33%
100%

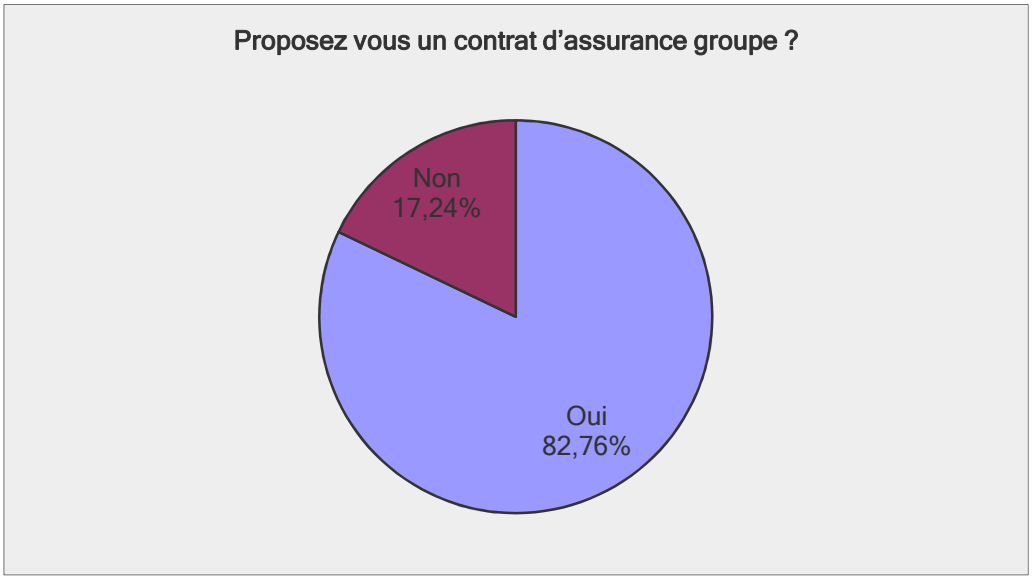
Contrat d'assurance groupe

➢ ***Exercez-vous cette mission ?***

Base : 92 réponses



% des 58 CDG ayant répondu à la question en 2015



Le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (90,22%). Ce chiffre est supérieur à celui observé en 2011 (88%) et 2015 (82,76%).

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

Base : 47 réponses

Les principales compagnies d'assurance statutaire sont la CNP, Generali, Groupama, Swisslife, Collecteam, Axa et Allianz.

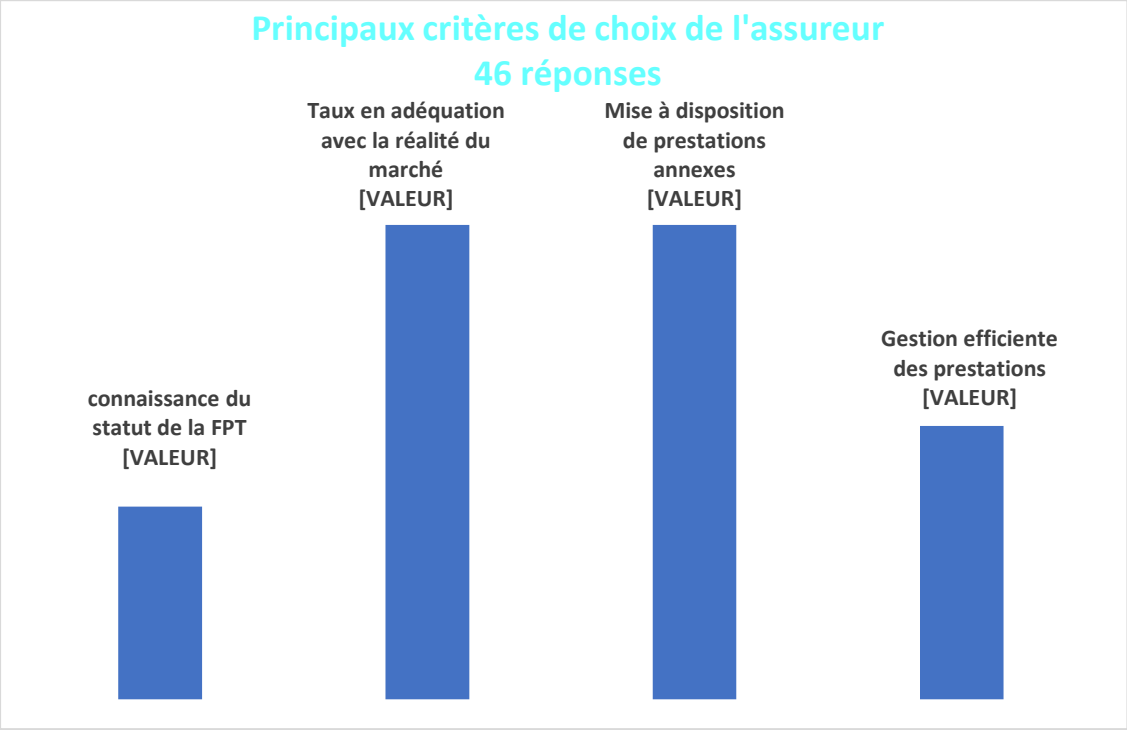
Les Centres de Gestion proposant un contrat groupe y ont recours directement ou par le biais d'un courtier.

Les quatre 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, Gras-Savoye, Siaci St Honoré, GSBS.

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

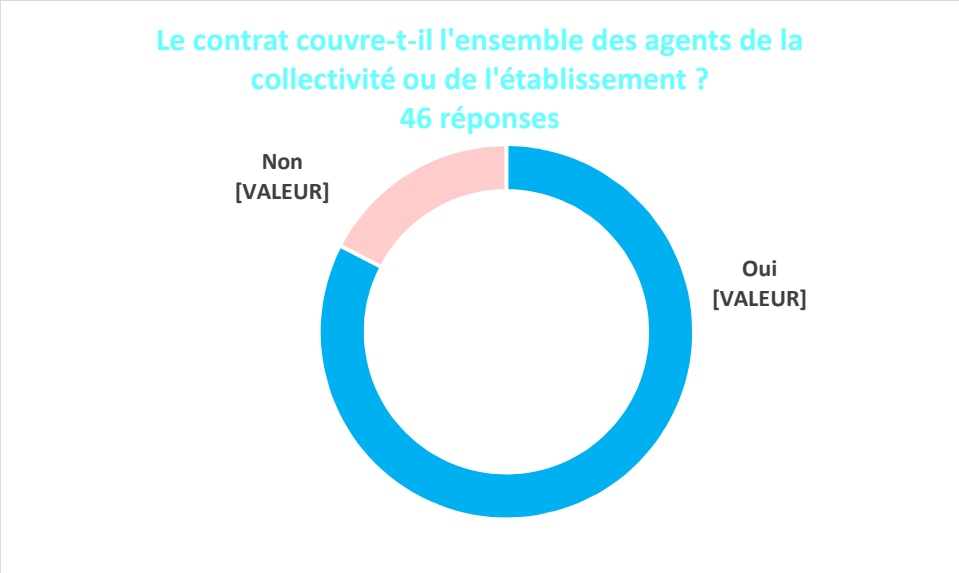
Base : 46 réponses

Ce sont l'adéquation du taux avec la réalité du marché et la mise à disposition de prestations annexes qui sont examinées en priorité.



➢ ***<u>Ce contrat couvre-t-il l'ensemble des agents</u> ?***

Base : 46 réponses



Fin 2014, 75% des Centres ayant répondu prenaient en charge l'ensemble des agents des collectivités adhérentes au contrat, contractuels inclus (70% en 2011).
Ils sont près de 83% à indiquer fin 2017 que l'ensemble des agents était couvert.

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.

➢ ***<u>Quels sont les risques couverts par les contrats ?</u>***

Base : 45 réponses

La disponibilité d'office est la garantie la moins souscrite (77,78%) avec le temps partiel thérapeutique (88,89%). Les autres risques sont quasi-systématiquement couverts.
Certains Centres de gestion évoquent la couverture d'autres risques comme le congé de paternité ou d'adoption, l'AIT, le maintien du demi-traitement précédant une disponibilité.
De plus en plus de collectivités et d'établissements font le choix de ne pas assurer la maladie ordinaire et/ou la longue maladie pour faire baisser le taux des primes. Il s'agit surtout de collectivités ou d'établissements de taille importante.

Quels sont les principaux éléments couverts par l'assurance ?	
Réponses	**en %**
Accident du travail	100,0%
Maladie ordinaire	97,78%
Longue maladie	95,56%
Maladie de longue durée	100%
Mi-temps thérapeutique	88,89%
Disponibilité d'office	77,78%
Maternité	97,78%
Décès	97,78%

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

Base : 47 réponses

Dans tous les 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 : 45 réponses

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

1. l'assiette de cotisation

Pour 93% 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.

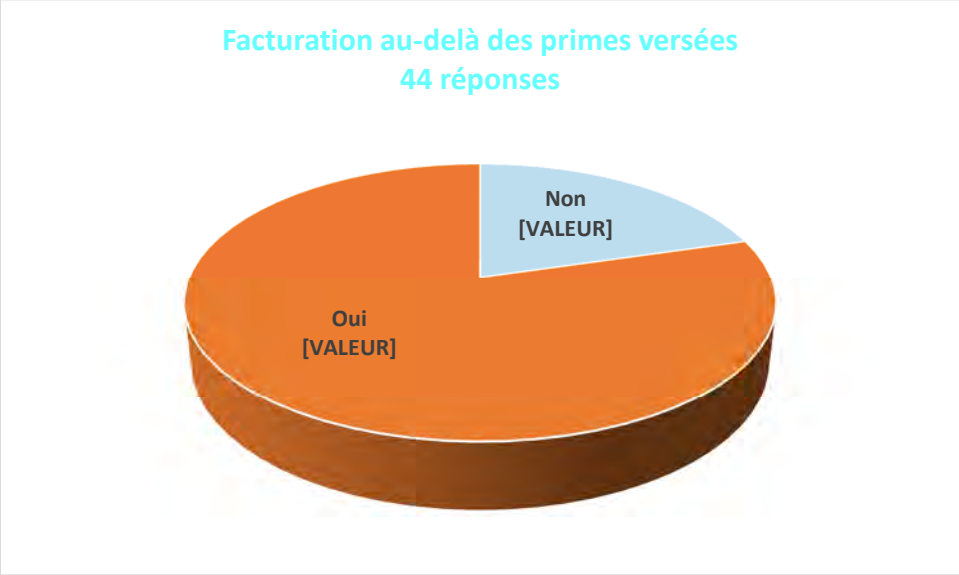
2. le taux de cotisation

Celui-ci est fonction de la masse salariale de la collectivité.
Dans 70,59% 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. Outre la taille de la collectivité ou de l'établissement, un tiers des Centres de gestion évoque des taux différents selon le type de collectivités ou de structures ou selon le statut de l'agent.

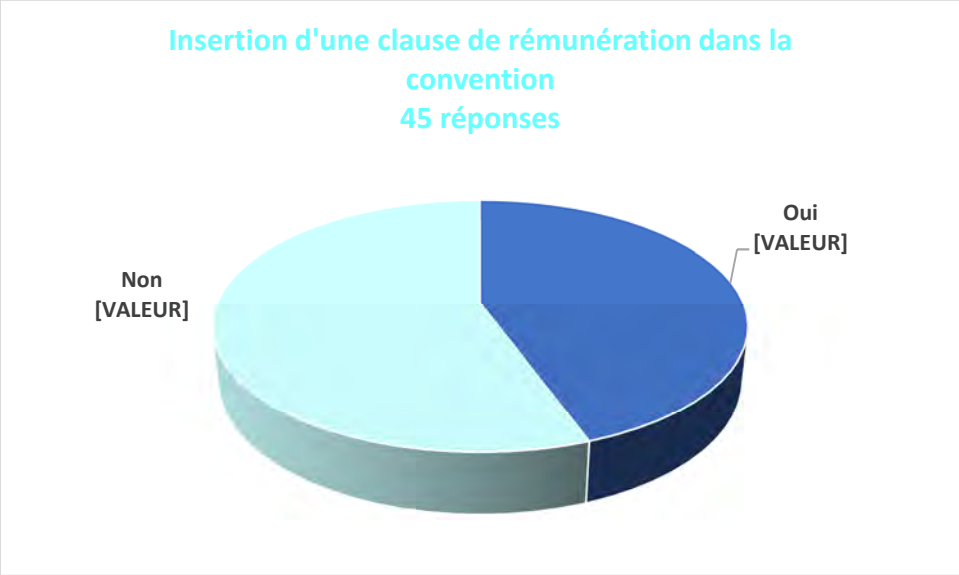
➢ ***Votre Centre facture-t-il l'exercice de cette mission au-delà des primes reversées ?***

Base : 44 réponses

Pour 20% 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).



44,44% des CDG ont inséré une clause de rémunération assise sur le montant des primes.



➢ ***Quelle est le nombre de collectivités ou établissements adhérents et le nombre d'agents couverts par le contrat d'assurance groupe en 2017 ?***

Base : 46 réponses

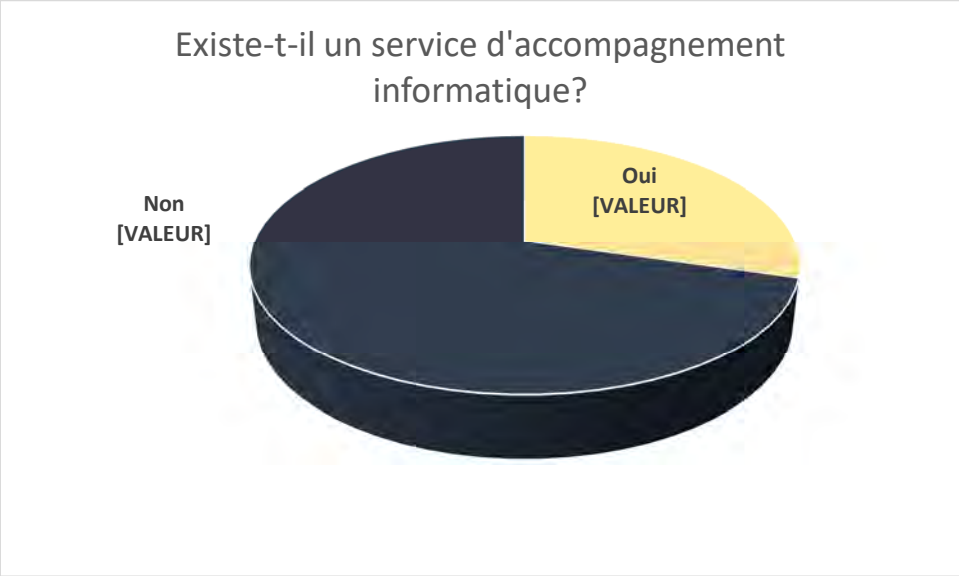
En moyenne, 291 collectivités ou établissements adhèrent au contrat d'assurance groupe dans chaque département en 2017 (minimum : 4 dans les DOM et 40 en métropole/maximum : 671).

Dans le ressort des 42 CDG ayant répondu à la question du nombre d'agents couverts, les contrats englobent plus de 279 000 fonctionnaires et contractuels, ce qui correspond à 6644 agents en moyenne.

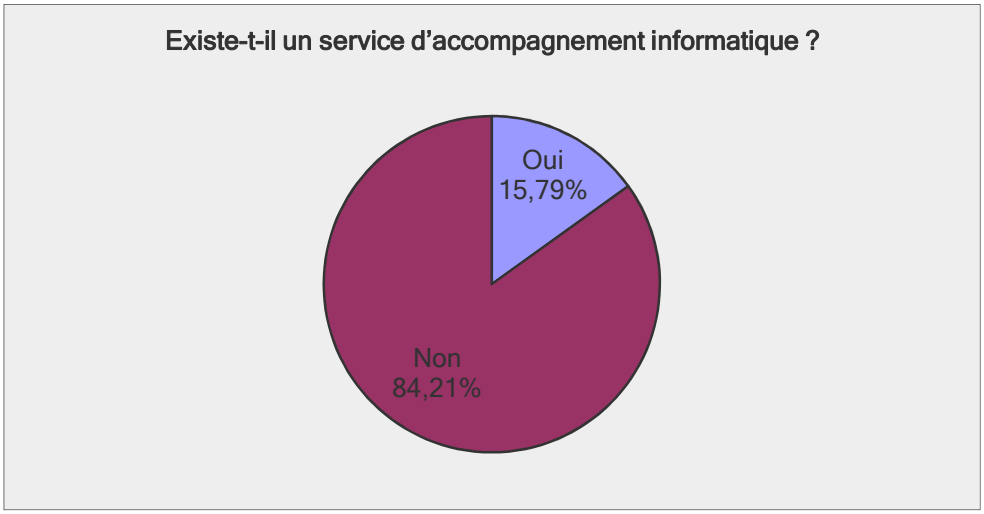
Informatique/Dématérialisation/Numérisation

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

Base : 92 répondants



% des 58 CDG ayant répondu à la question en 2015

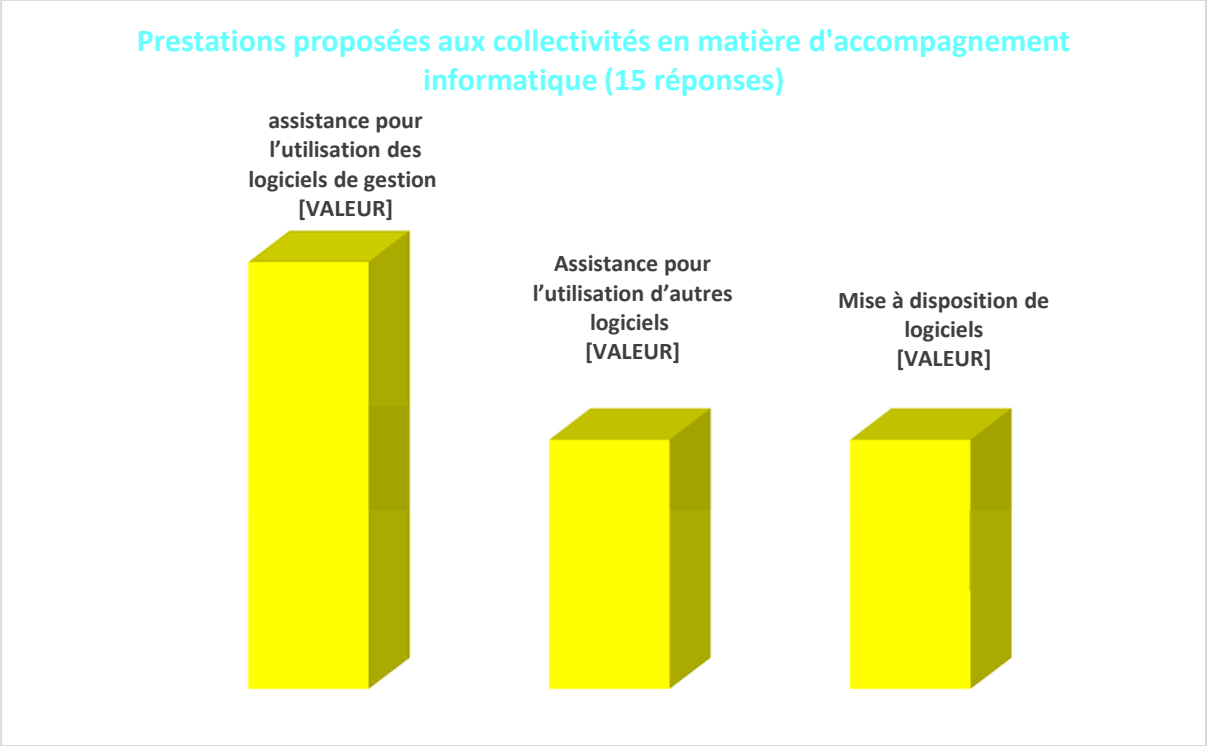


En 2015, seuls 15 % des Centres ayant participé à l'enquête proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation. Ils sont près de 30% fin 2017.

En 2016, l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 définissant le champ des compétences facultatives des CDG a été modifié : *« Les centres de gestion peuvent assurer toute tâche administrative et des missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements ».*

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

Base : 15 répondants



Parmi les Centres assurant cette mission, 80% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. Près de 47% interviennent dans d'autres champs que la gestion administrative et mettent à disposition des logiciels.

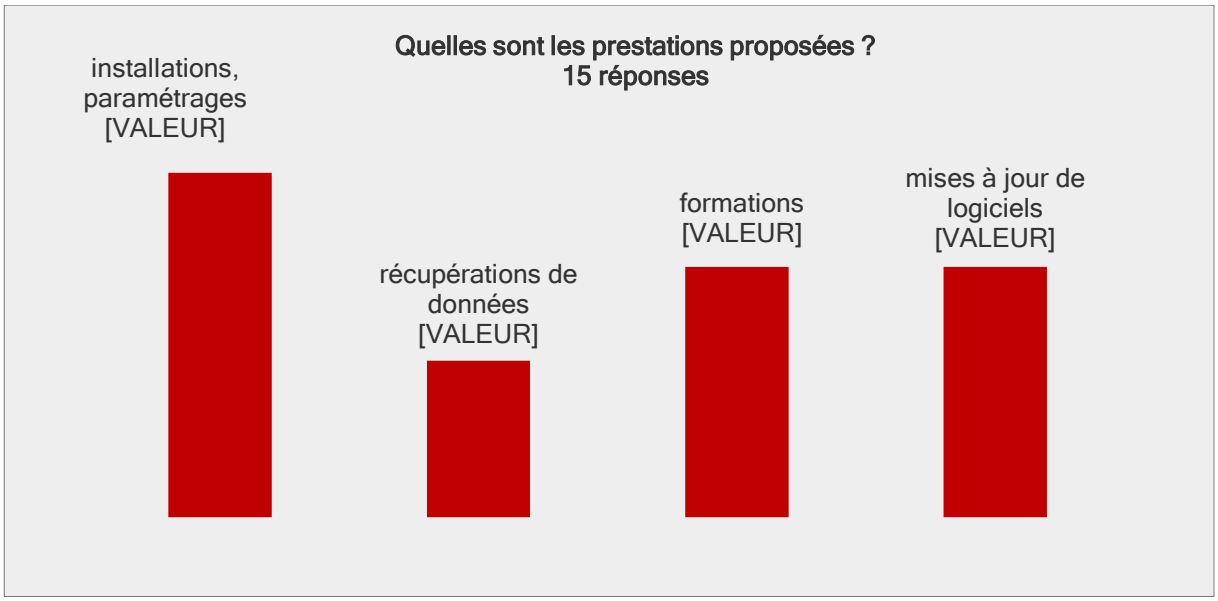
➢ ***Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?***

Base : 15 répondants

Quels sont les modes d'intervention mis en œuvre ?	
Réponses	**en %**
assistance à maîtrise d'ouvrage	40%
assistance téléphonique	80%
assistance sur site	80%
mise à disposition d'outils	40%

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 concerne que 40% des répondants. Il en est de même pour la mise à disposition d'outils.

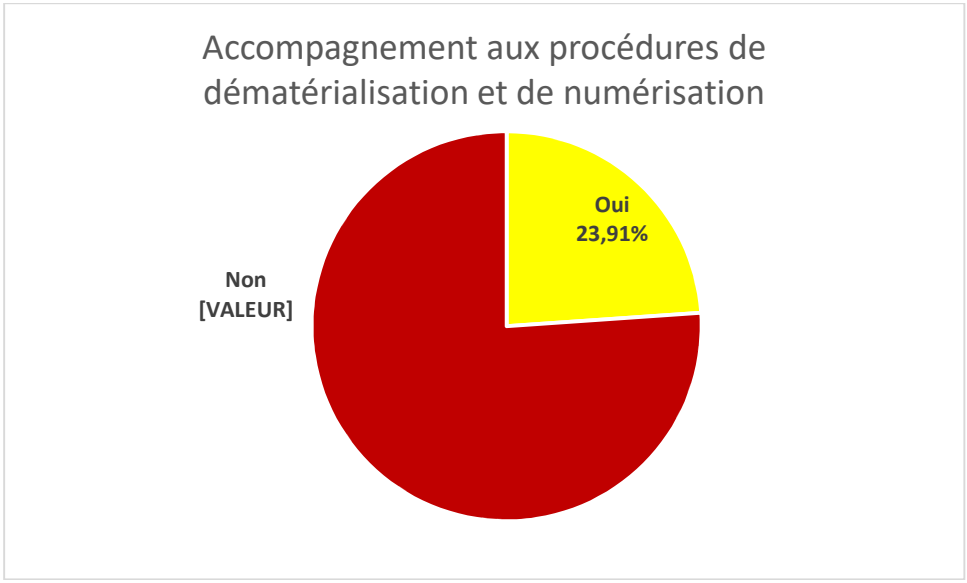
➢ ***Quelles sont les prestations proposées en matière d'accompagnement informatique ?***



Parmi les 15 CDG ayant répondu, les prestations d'assistance concernent l'installation et le paramétrage des logiciels (73%) ainsi que la formation à ces produits (53%). Les Centres interviennent également pour la récupération des données et les mises à jour des logiciels.

➢ ***Existe-t-il un service dématérialisation/numérisation ?***

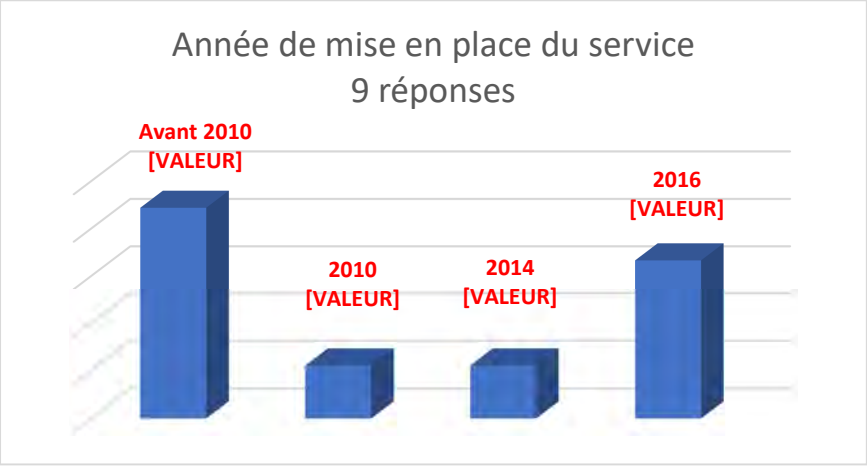
% des 92 CDG ayant répondu



Selon l'enquête menée en 2013, 17,70% des Centres proposaient, à la demande des collectivités, de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation.

Fin 2017, près de 24% des établissements proposent cette mission aux collectivités et établissements de leur ressort.
Il est important de préciser que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 avril 2016, l'accompagnement à la dématérialisation et à la numérisation a été intégré dans le champ des missions facultatives des CDG défini à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Ainsi, un tiers des établissements ont mis en place ce service en 2016.
Deux Centres de gestion ont indiqué vouloir le créer en 2018 et un autre à plus lointaine échéance.



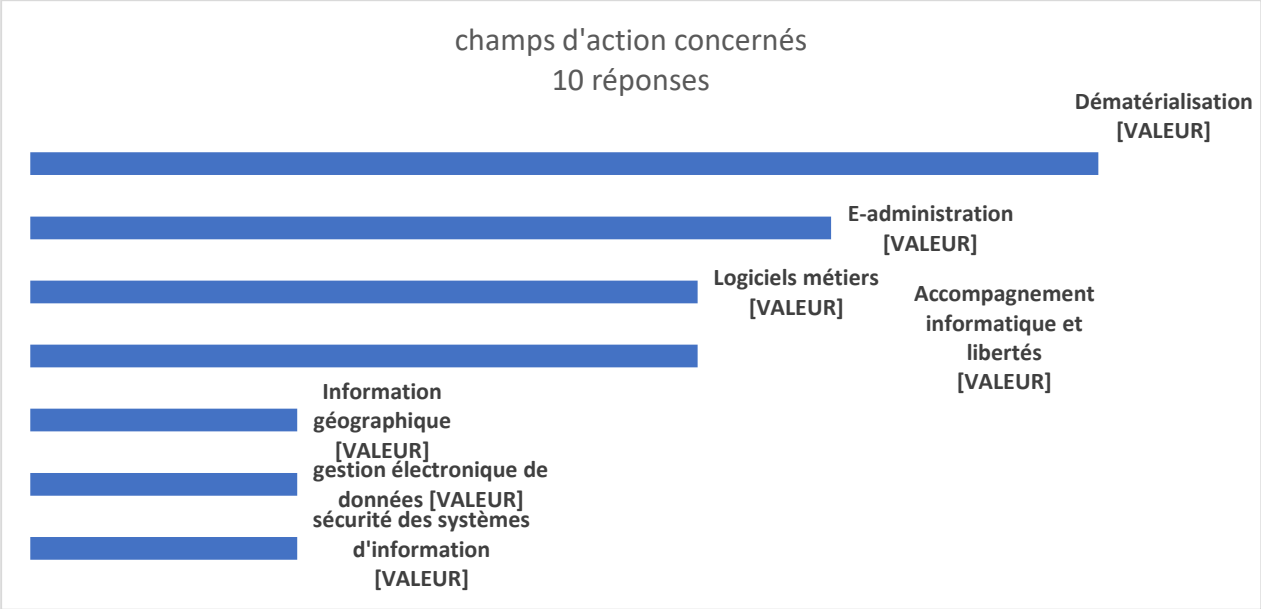
➢ ***<u>Quels sont les champs d'action concernés</u> ?***

Base : 10 réponses

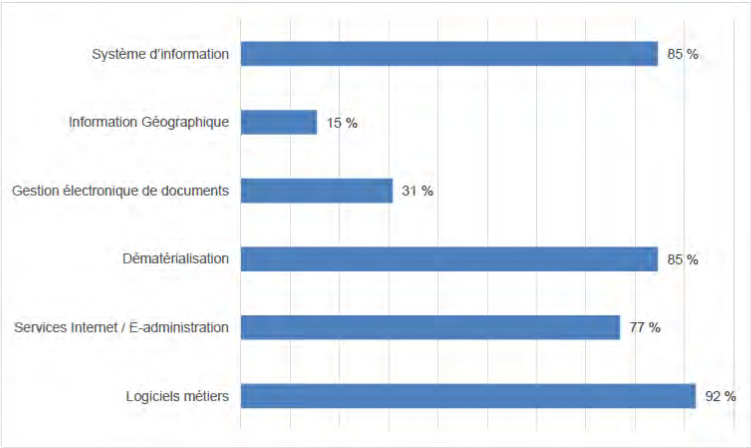
Dans le cadre de ce service, les CDG proposent majoritairement quatre types de prestations :

- La dématérialisation
- L'e-administration
- La mise à disposition de logiciels métiers
- L'accompagnement informatique et libertés.

Les champs d'action des CDG en matière d'accompagnement numérique fin 2017 (10 répondants)



Les champs d'action des CDG en matière d'accompagnement numérique fin 2013 (13 répondants)

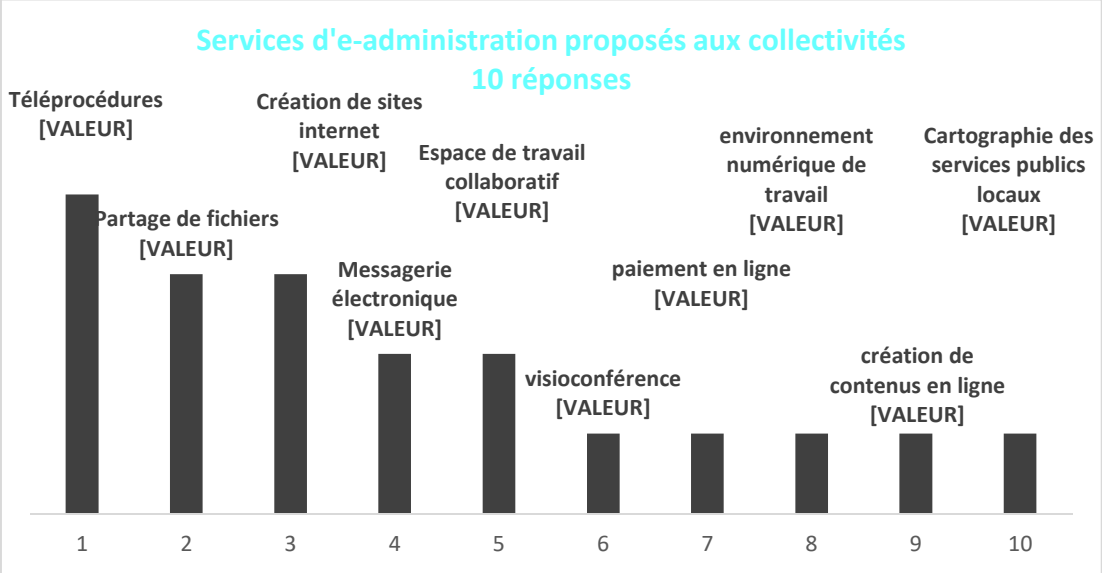


Les métiers des collectivités pour lesquels les CDG interviennent le plus sont : la paie, la gestion financière, les simulations budgétaires, la population, l'état civil, les facturations, les immobilisations et inventaires, les élections, les emprunts.
Moins majoritairement, les Centres interviennent, en matière de mise à disposition de logiciels métiers, pour les registres de délibération, la gestion des carrières, la gestion des actes, le SIRH.

➢ ***<u>Quels sont les services d'e-administration proposés</u> ?***

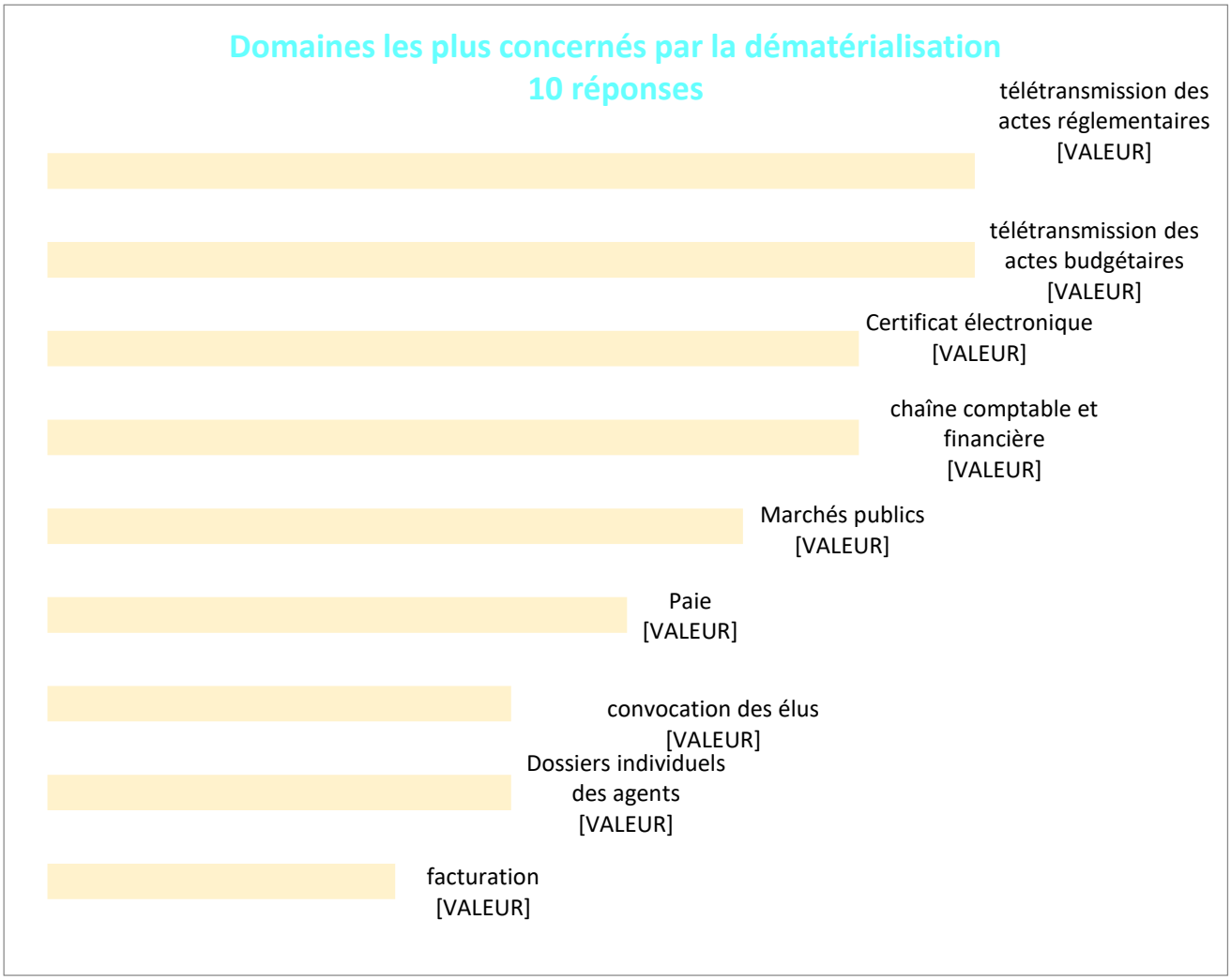
Base : 10 réponses

Les services les plus déployés par les CDG sont les services à destination des usagers : téléprocédures et création de sites internet.
Sont également développés des outils à usage interne : les espaces de travail collaboratifs, les services de partage de fichiers, la messagerie électronique.
A moindre échelle, sont évoqués la visioconférence, les modules de paiement en ligne, les cartographies de services publics locaux mais aussi les déclarations de recensement de postes aux concours.



➢ ***<u>Quels sont les domaines les plus concernés par la dématérialisation</u> ?***

Base : 10 réponses



Les processus les plus fréquemment mis en œuvre par les CDG sont la dématérialisation de la chaine comptable et financière (obligation depuis le 1er janvier 2015), les certificats électroniques et la télétransmission des actes réglementaires et budgétaires.

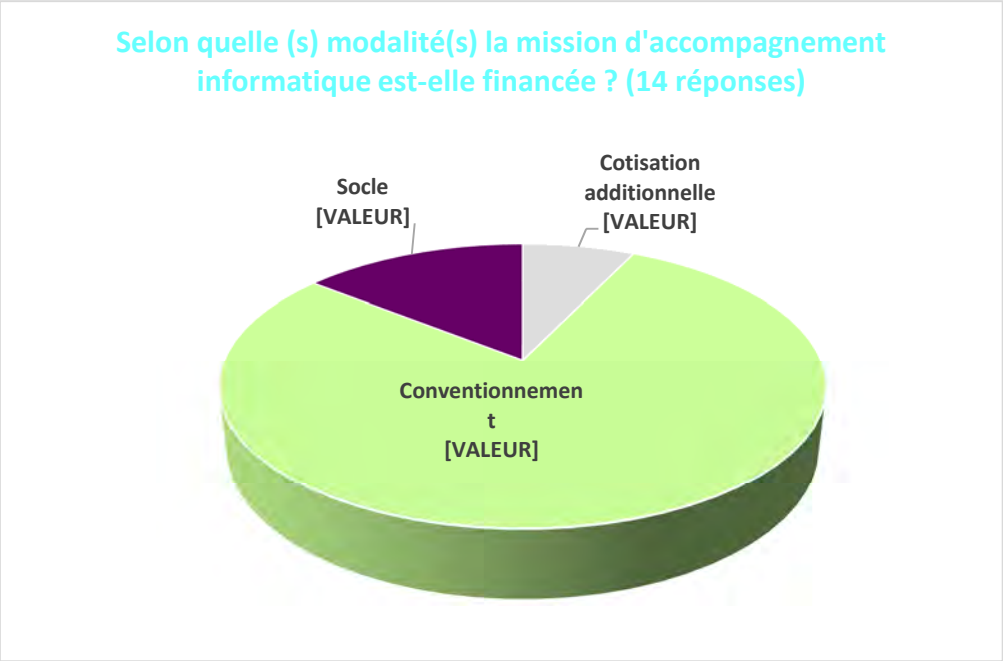
➢ ***Selon quelle(s) modalité(s) la mission d'accompagnement informatique est-elle financée ?***

Base : 13 réponses

Près de 79% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

Un peu plus de 7% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter qu'environ 14% des CDG ayant répondu incluent cette mission dans le socle commun.



➢ ***<u>Selon quelle(s) modalité(s) la mission dématérialisation/numérisation est-elle financée</u> ?***

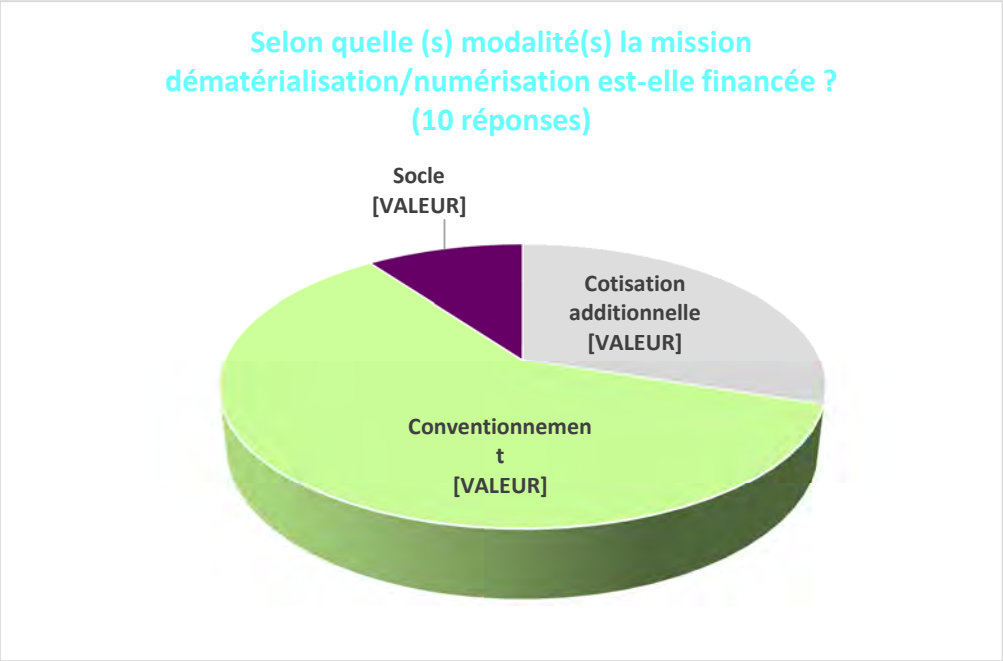
Base : 10 réponses

60% des Centres ayant répondu exercent cette mission au travers d'un conventionnement avec les collectivités et établissements bénéficiaires.

30% des Centres proposent cette mission contre le paiement d'une cotisation additionnelle globale ou spécifique.

Il faut également noter qu'un CDG a répondu avoir inséré cette mission dans le socle commun.

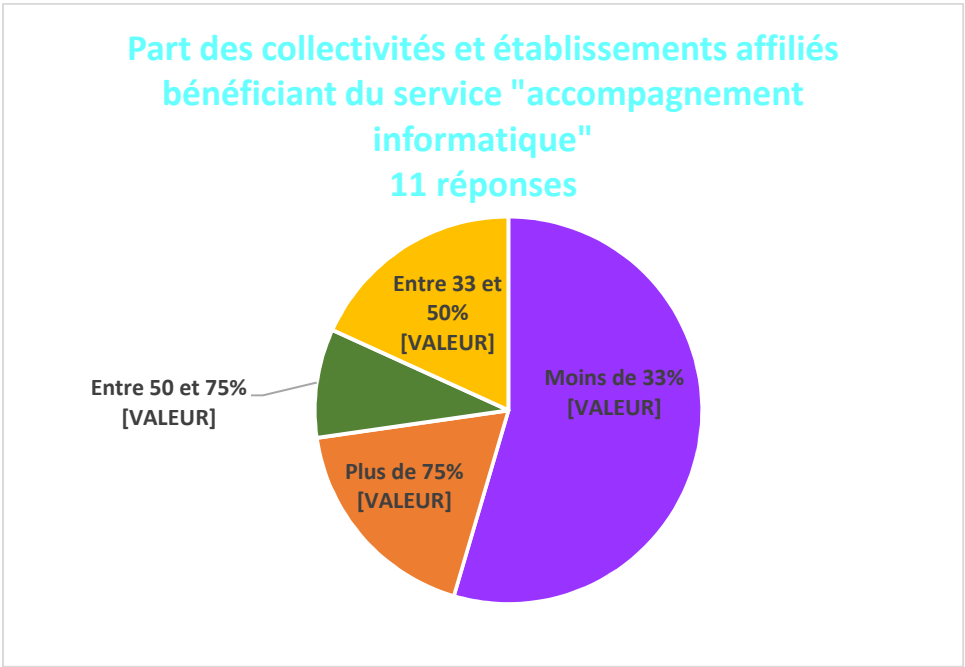
Environ 12% des Centres pratiquent une facturation différente selon que la structure est affiliée ou non.

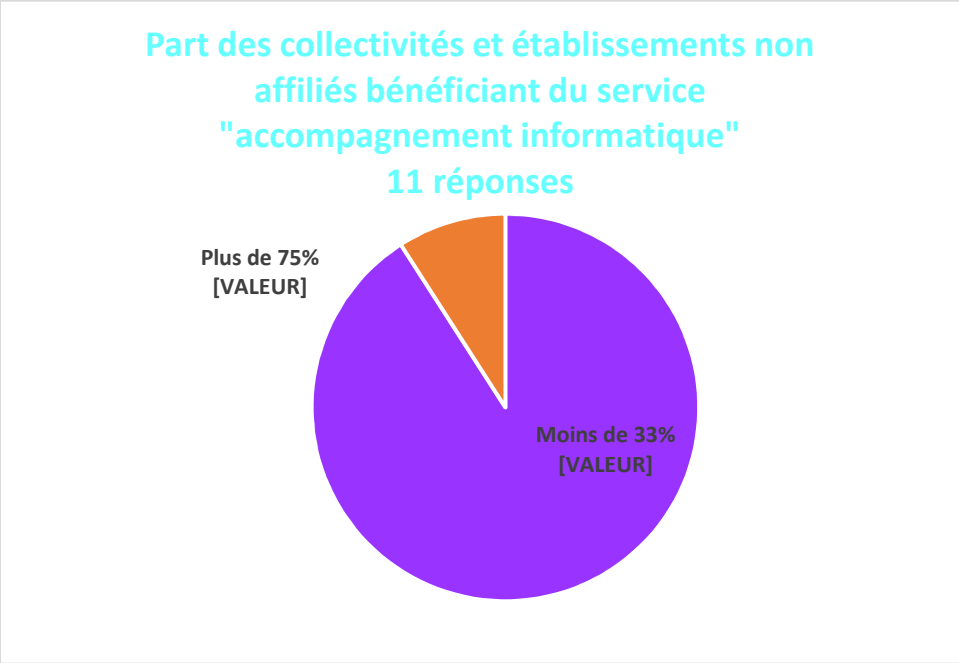


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « accompagnement informatique »</u> ?***

Base : 11 réponses

Que la collectivité soit affiliée ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux Centres de Gestion pour la réalisation d'une mission d'accompagnement informatique est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus d'un quart des CDG indique que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.

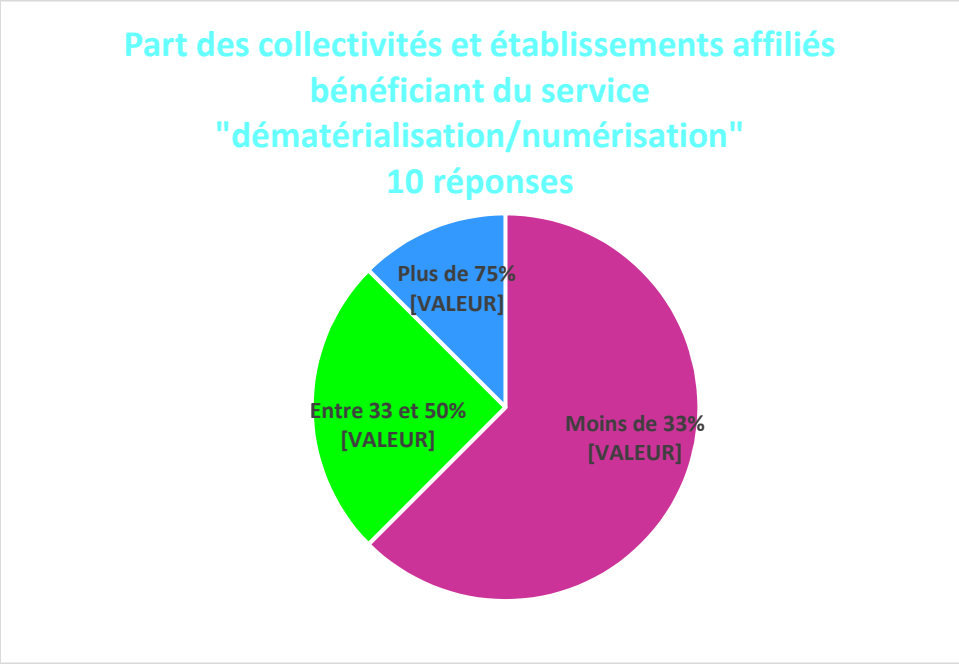


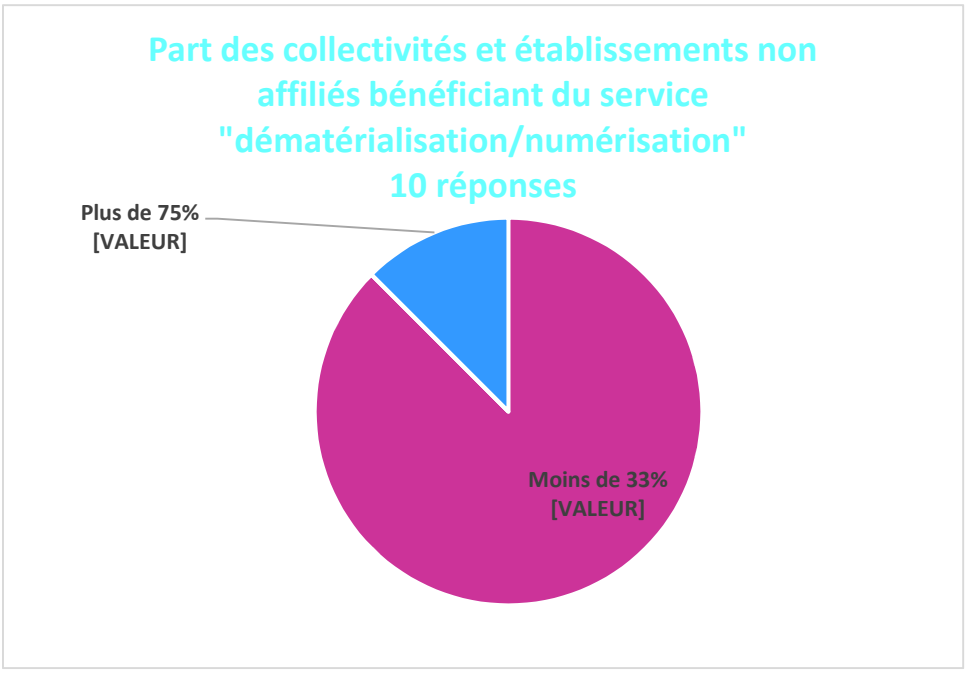


➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités bénéficiant de la mission « dématérialisation/numérisation »</u> ?***

Base : 10 réponses

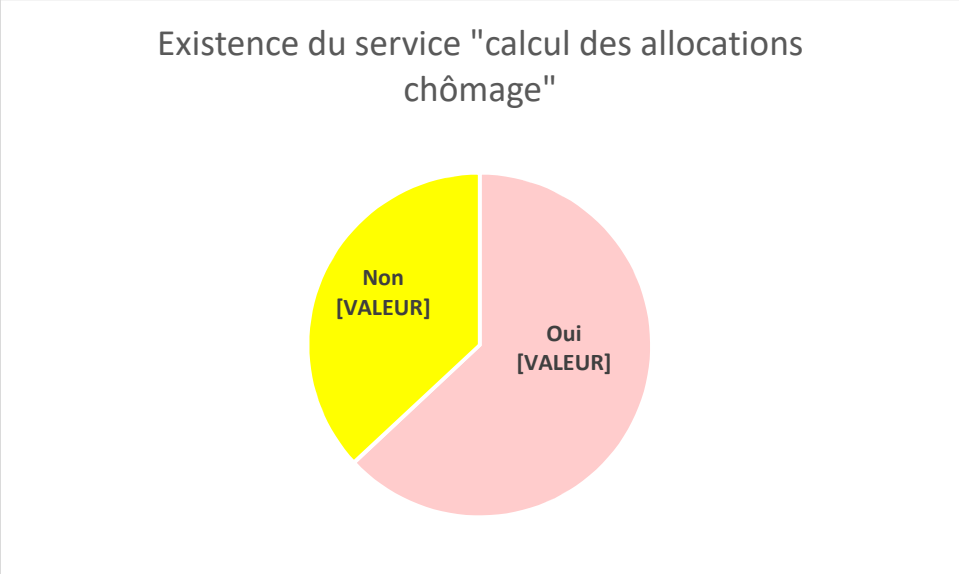
Lorsque les CDG réalisent des prestations de dématérialisation et de numérisation, ils le font généralement pour moins de la moitié des collectivités ou établissements.



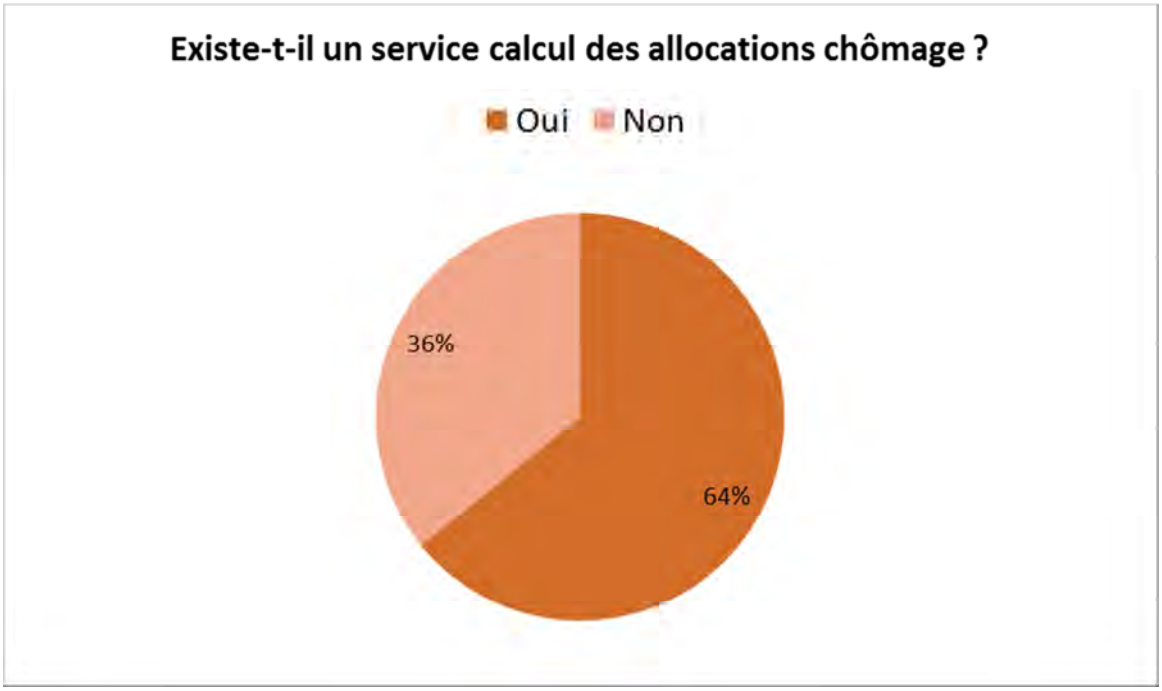

Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service "dématérialisation/numérisation"
10 réponses
Plus de 75%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]

Calcul des allocations chômage

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



Existence du service en 2015 (Base : 58 réponses)



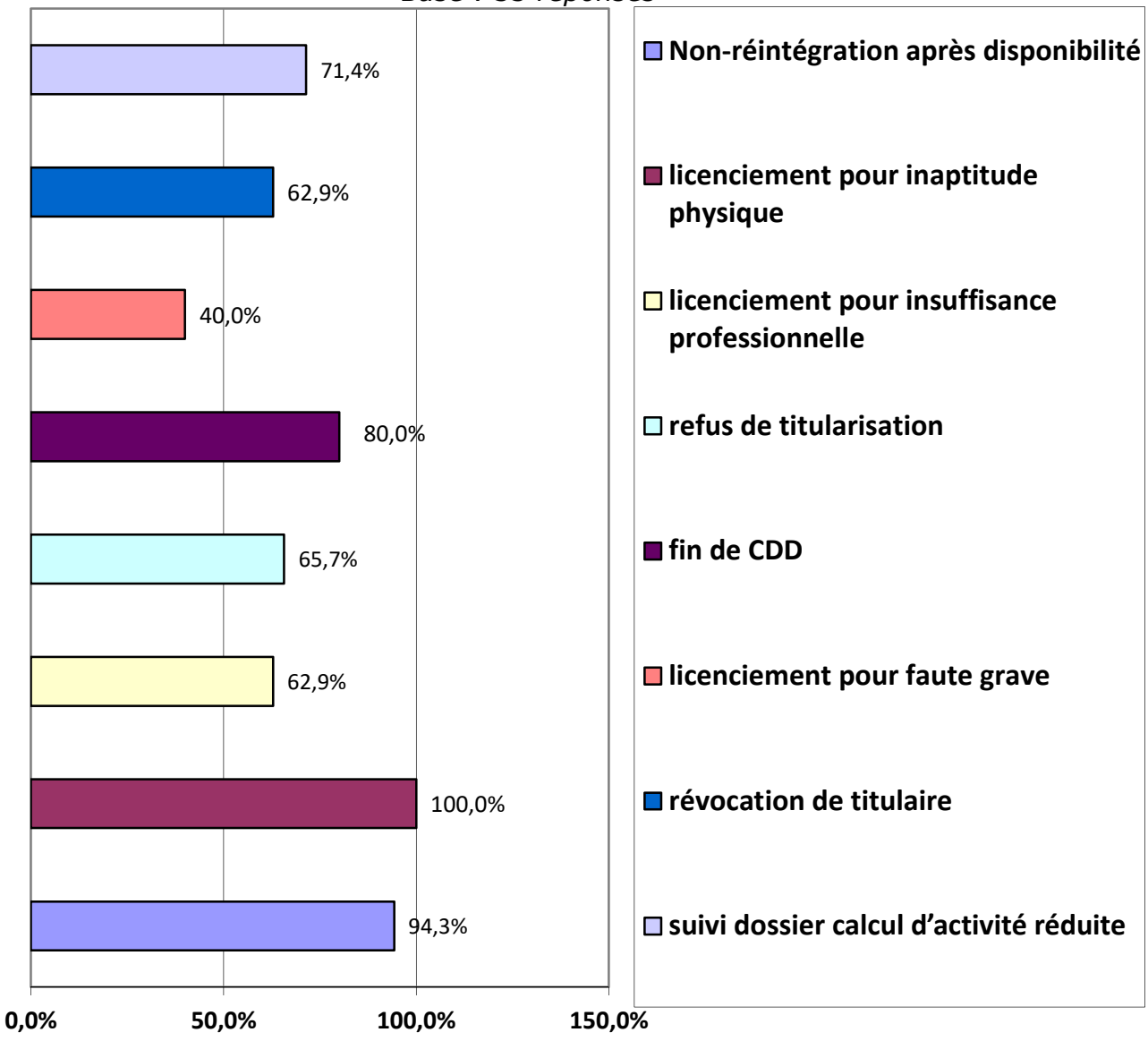
Environ 63% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage. Ce chiffre, qui reste stable depuis 2015, a fortement progressé ces dix dernières années.

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

Base : 35 réponses

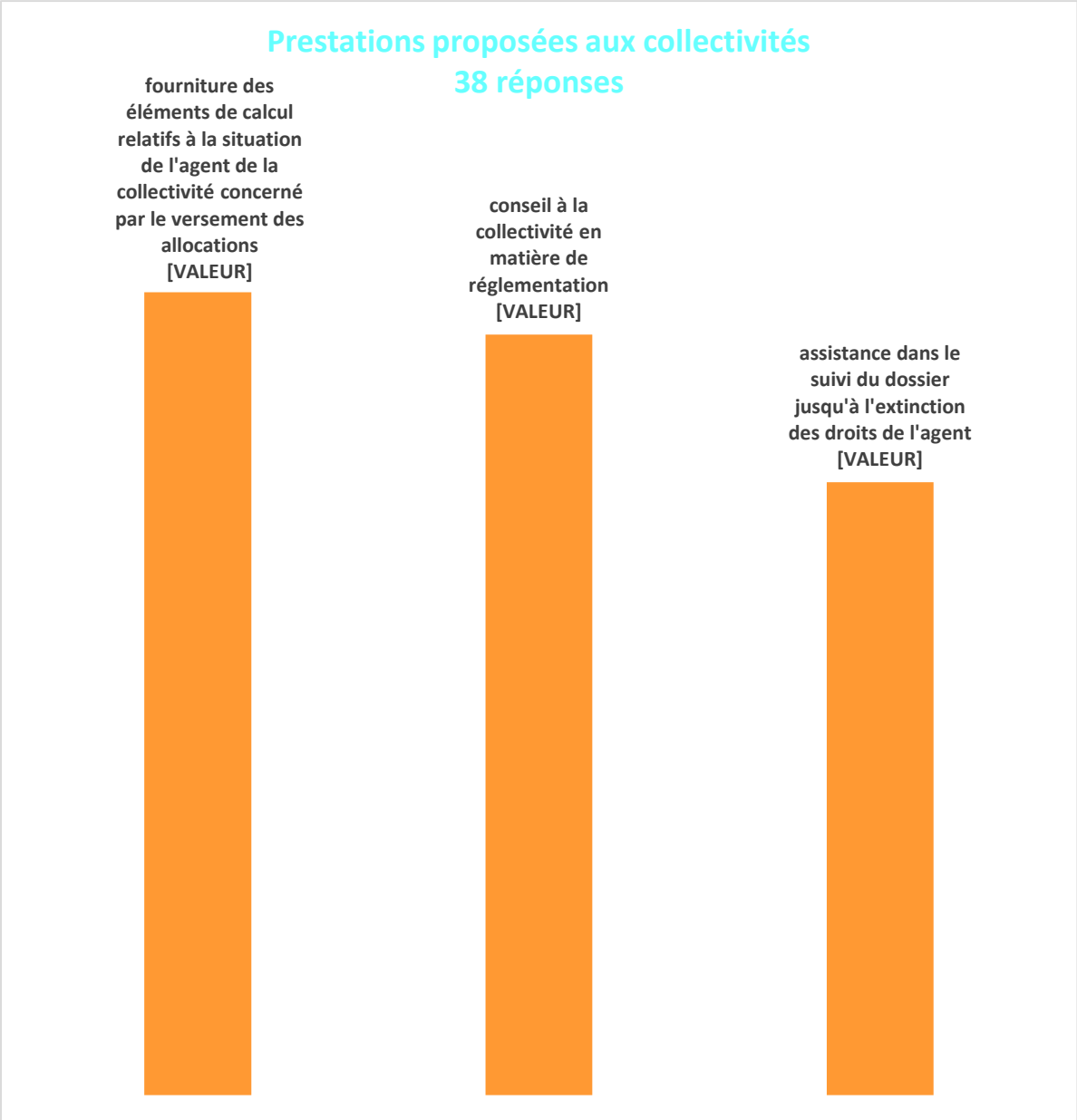
Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage du CDG pour les **licenciements pour inaptitude physique** (dans 100% des CDG ayant répondu), **pour la non réintégration après disponibilité** (dans 94% des CDG ayant répondu), **pour les fins de CDD** (80%), **les refus de titularisation** (65,7%), **pour les licenciements pour insuffisance professionnelle, les révocations** (62,8%), **pour les licenciements pour faute grave** (40%).
Les Centres de gestion évoquent également les cas de démission et de retraite pour invalidité.

Base : 35 réponses



➢ ***<u>Quelles sont les prestations proposées aux collectivités</u> ?***

Base : 38 réponses



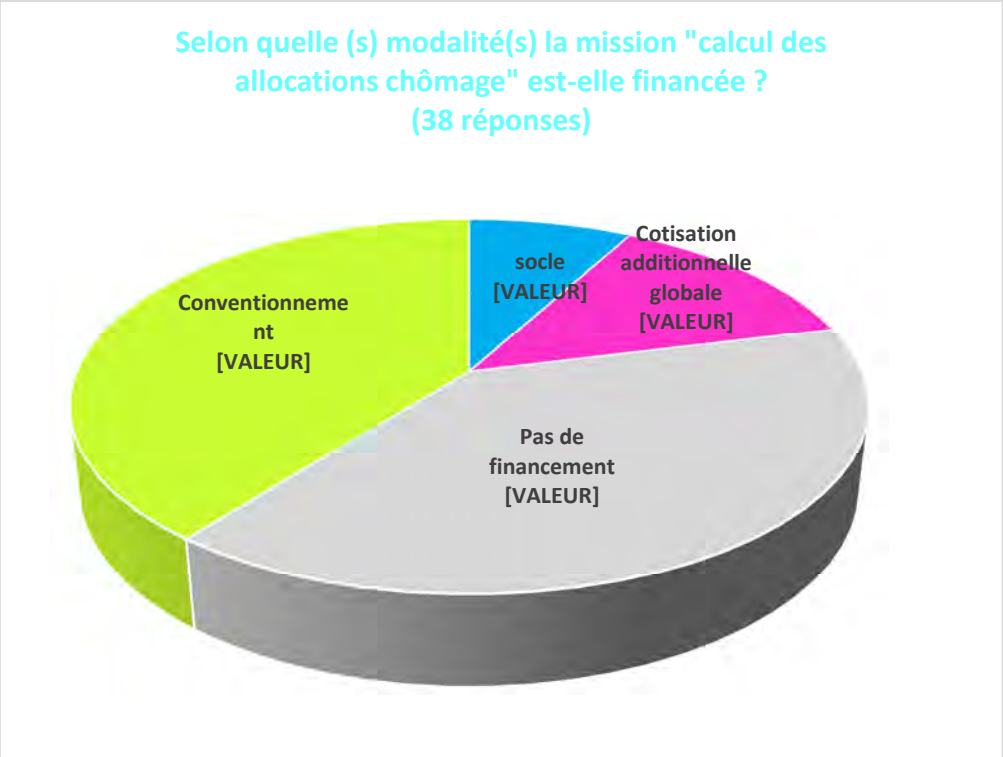
Tous les Centres qui exercent cette mission proposent **la fourniture des éléments de calcul relatifs à la situation de l'agent de la collectivité, concerné par le versement des allocations.**

Environ 95% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.
D'autres prestations sont assurées comme l'élaboration de modèles de courrier de notification d'admission, le suivi personnalisé des agents, le calcul des indemnités de licenciement.

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

Base : 38 réponses

Dans plus de 39% des CDG ayant répondu, cette mission est proposée sans financement particulier et 39% des Centres proposent cette mission dans le cadre d'un conventionnement. Environ 7% des établissements ont inclus cette prestation dans le socle commun.



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

Base : 16 réponses

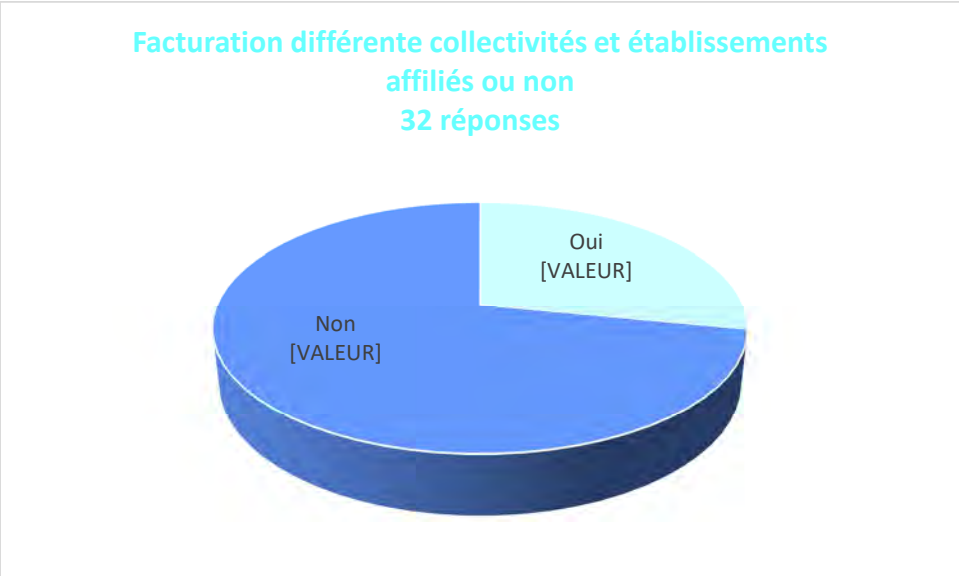
Le tarif varie en fonction des Centres de Gestion. Certains appliquent un tarif par dossier qui peut aller de 15€ à 150€, ou un tarif par heure (en moyenne 55€/heure). D'autres ont mis en place un tarif forfaitaire par collectivité, ce tarif pouvant aller de 100€ à 720€.
Certains CDG différencient le 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. C'est le cas notamment pour les CDG de la Loire, du Tarn, de la Charente, de la Corrèze, du Lot qui conventionnent avec le CDG de la Charente Maritime et du Centre du Finistère pour lequel la mission est exercée par le Centre du Morbihan.

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

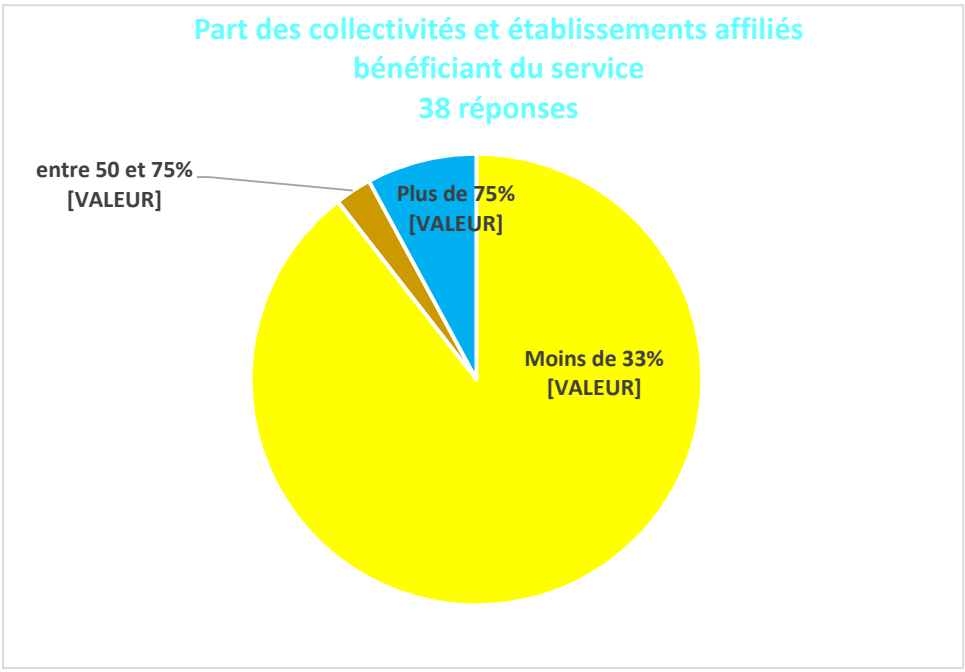
Base : 32 réponses

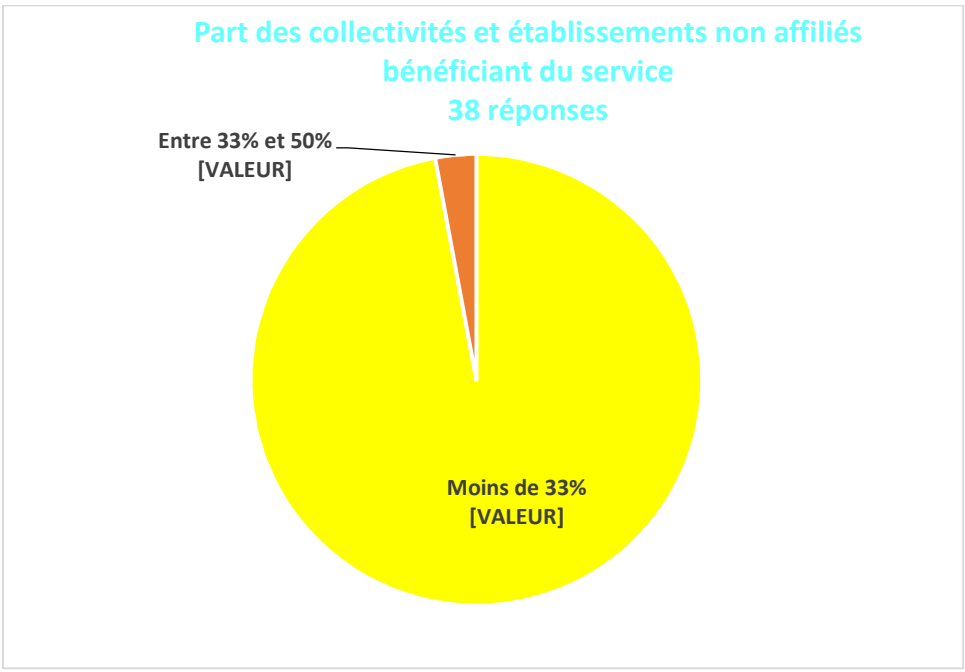
Dans environ 72% des CDG ayant répondu il n'y a **pas de tarification différente** selon que la collectivité ou l'établissement est affilié ou non.



➢ ***<u>Quelle est la part des collectivités ou établissements ayant bénéficié de cette mission en 2017 ?</u>***

Peu (moins de 33%) de collectivités ou établissements affiliés ont demandé à bénéficier de cette mission dans plus de 89% des CDG ayant répondu.
Il en est de même pour les non affiliés, dans plus de 97% des CDG ayant répondu, moins de 33% des collectivités et établissements non affiliés ont recours à ce service.


Part des collectivités et établissements affiliés bénéficiant du service
38 réponses
entre 50 et 75%
[VALEUR]
Plus de 75%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]


Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
38 réponses
Entre 33% et 50%
[VALEUR]
Moins de 33%
[VALEUR]

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Résultats de l'enquête globale 2018

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

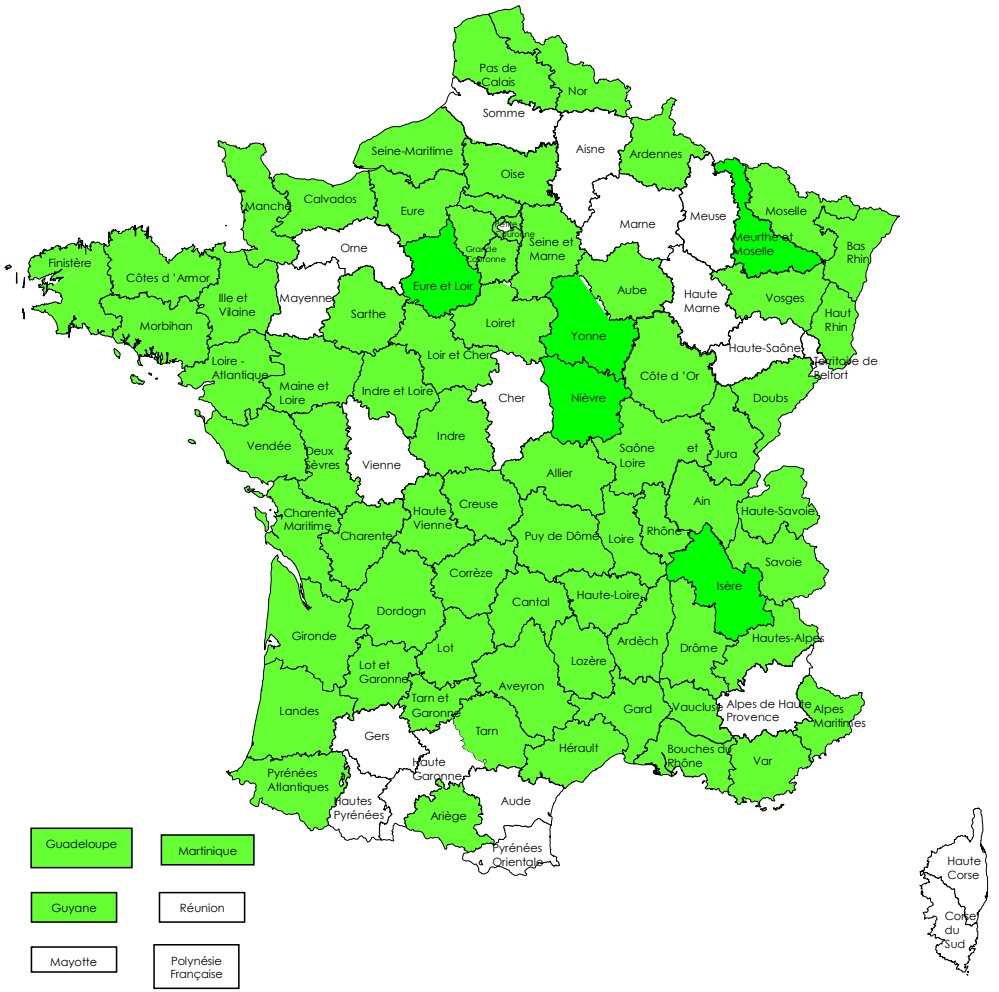
Méthodologie

Recueil des données de septembre 2017 à mai 2018 a permis de dégager des problématiques concernant :

- les ressources humaines et financières
- les missions obligatoires exercées
- les principales missions facultatives proposées aux collectivités territoriales
- les modalités d'exercice de ces missions.

Les résultats et les analyses ont été rapprochés des différentes enquêtes et documents réalisés les années antérieures.

75 Centres ont participé à l'enquête globale, soit 77% des établissements.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Données Générales

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les relations avec les collectivités et les établissements publics

- **Les affiliés obligatoires**

Les communes représentent la part la plus importante (72,04%) des affiliés obligatoires. En moyenne, 353 communes sont affiliées aux CDG.

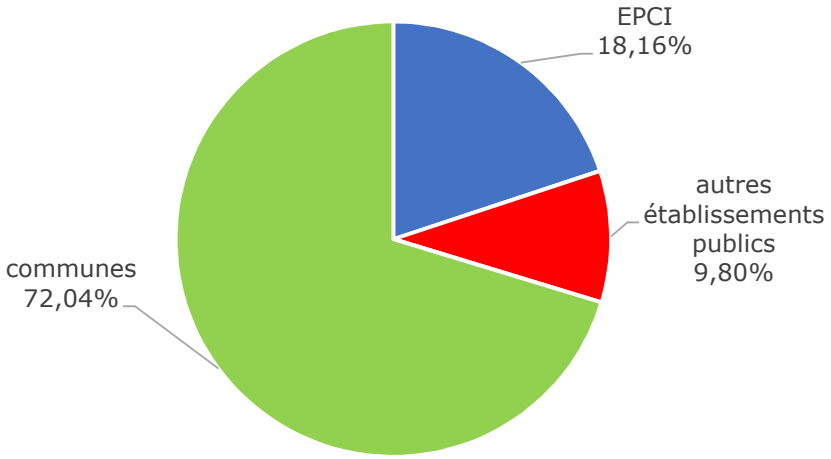
93% des collectivités affiliées aux CDG emploient moins de 50 agents.

Les EPCI représentent 18,16% des affiliés obligatoires aux Centres de gestion.

Le nombre d'EPCI et de communes affiliés obligatoirement a été réduit du fait de la réforme territoriale

Concernant les autres établissements publics, ils représentent 9,8% des affiliés.

Affiliés obligatoires en 2017



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

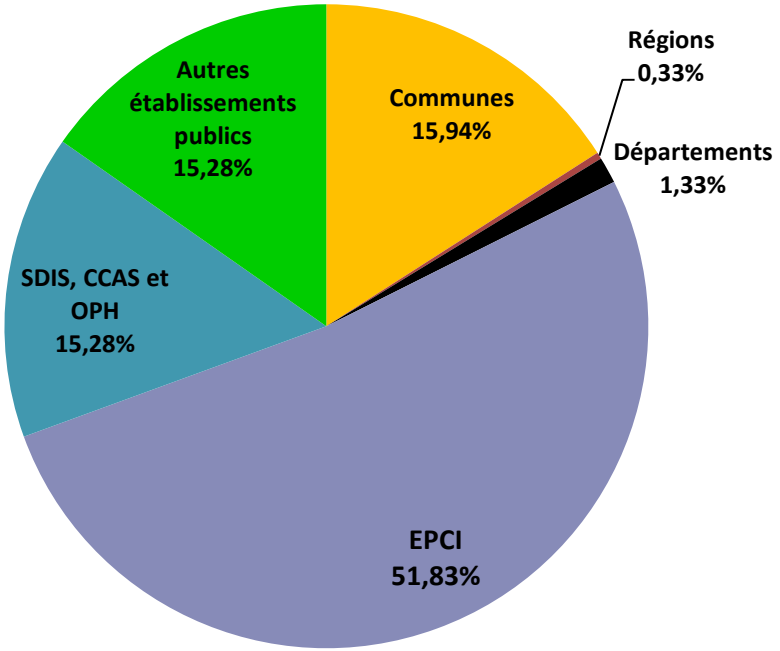
- **Les affiliés volontaires**

Fin 2017, les affiliés à titre volontaire ont beaucoup progressé depuis 2006 : près des trois quarts des CDG déclarent qu'au moins une collectivité ou un établissement est affilié volontairement.

En moyenne, 6 collectivités ou établissements sont affiliés volontaires dans le ressort des 49 CDG ayant répondu à l'enquête. Ces affiliés sont majoritairement des EPCI (51,83%), des communes (15,94%) et des établissements publics tels que des CCAS ou des SDIS (15,28%).

La part des EPCI affiliés volontaires a très largement progressé, ils représentaient 26,32% en 2012 contre 51,83% en 2017. Les EPCI qui s'affilient volontairement emploient en moyenne 675 agents.

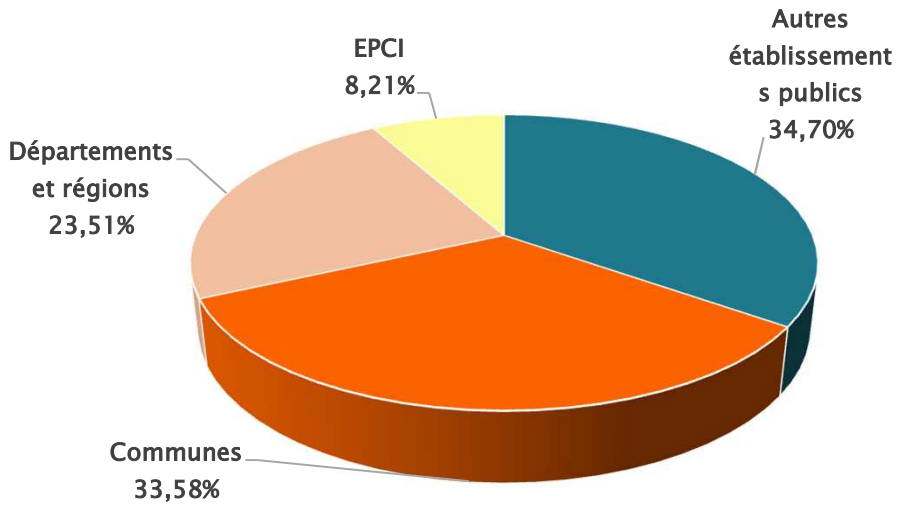
Répartition des affiliés volontaires en 2017



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

▪ Les collectivités non affiliées : en moyenne 9 par département

Répartition des CNA

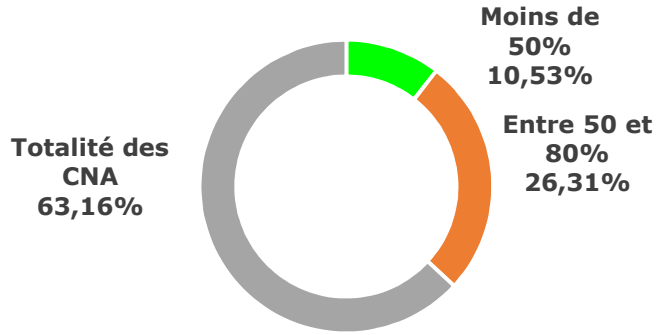


Les établissements publics autres que les EPCI représentent la part la plus importante de non affiliés (34,70%).

Dans près de 84% des départements, des délibérations ont été prises par les collectivités et établissements non affiliés en faveur d'une adhésion au socle commun.
Dans près des deux tiers des CDG concernés, les adhésions concernent 100% des non affiliés.

L'ensemble des collectivités adhérentes au socle ont prioritairement recours aux missions « secrétariat des instances médicales » et à l'assistance juridique statutaire.
Un peu plus d'un quart des Centres de Gestion ont inclus dans le socle d'autres missions.

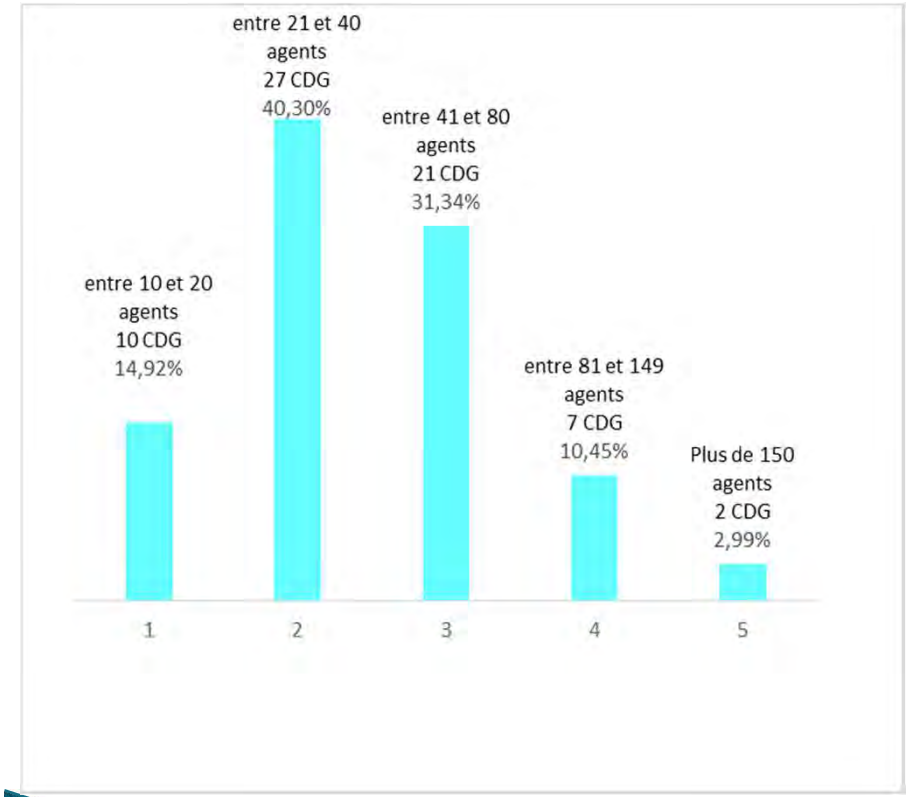
Part des CNA adhérentes au socle



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les effectifs des CDG

Nombre de Centres selon les effectifs d'agents permanents en 2017



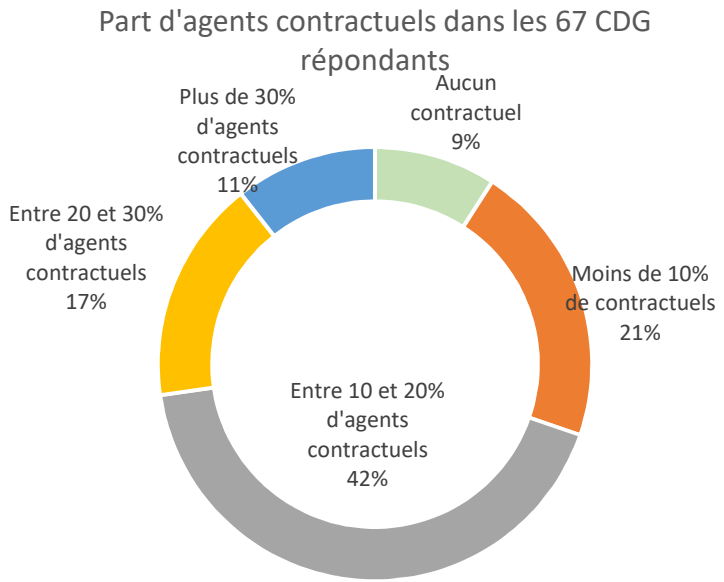
L'effectif des CDG connaît une progression de 16% par rapport à 2012. Cette évolution est liée à l'exercice de nombreuses nouvelles missions obligatoires.

Les Centres de Gestion emploient en moyenne 50 agents (43 agents en 2012) soit 41 titulaires et 9 contractuels (35 titulaires et 8 contractuels en 2012). La variation des effectifs est très importante : de 13 agents permanents dans le Jura, l'Aveyron et en Ardèche à 285 au CIG de la Grande Couronne.

L'effectif des Centres est majoritairement composé d'agents de catégorie C : 38,92%. La part de la catégorie B progresse légèrement avec 28,19% des effectifs des CDG (26,18% en 2012).

Toutefois, les CDG ont un taux d'encadrement élevé, en comparaison avec les collectivités territoriales. En effet, 32,89% des agents des CDG relèvent de la catégorie A (30,29% en 2012 et environ 10% dans la FPT en 2016).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale



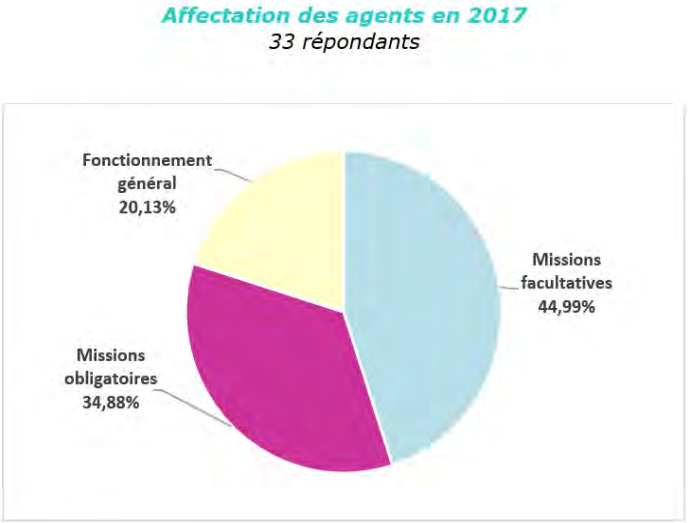
L'effectif des Centres de Gestion est majoritairement composé de fonctionnaires (82,14% contre 80,57% en 2012). La part d'agents contractuels est de 17,86% des effectifs permanents des Centres.

La part des agents contractuels est très forte en catégorie A (30,91%), puis vient la catégorie B (15,38%) et enfin la catégorie C (9,5%).

Cette répartition demeure relativement stable puisqu'en 2012, les agents contractuels représentaient 30,29% des agents de catégorie A, 21,01% des agents de catégorie B et 7% des agents de catégorie C.

La majeure partie des CDG (72%) accueille une proportion d'agents contractuels inférieure à 20% de leurs effectifs permanents.

Les agents sont affectés majoritairement aux missions facultatives : 34 agents représentant 27,31 ETP (contre 24 agents représentant 20,30 ETP en 2012).



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Missions obligatoires

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'assistance juridique statutaire

- En moyenne, 354 collectivités affiliées ont sollicité le service d'assistance juridique statutaire en 217
- 13% des CDG déclarent que la totalité des collectivités adhérentes ont sollicité ce service et pour 48% des CDG plus de la moitié des collectivités adhérentes ont recours à ce service.
- La majorité des consultations se font par téléphone (en moyenne 3891 par CDG en 2016) ou par courriels (en moyenne 2058 sollicitations en 2016). Le support papier reste assez exceptionnel et tend à diminuer. Cette diminution s'accompagne d'une hausse progressive des saisines par courriel (1801 en 2014 et 2058 en 2016).
- La rédaction d'actes pour le compte des collectivités reste la principale prestation réalisée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire avec en moyenne 2779 actes rédigés par CDG en 2016. Il s'agit majoritairement d'arrêtés de nomination, de radiation des cadres, de mise en position, de mise en congé (entre 82 et 86%), de délibérations (70%) et de conventions et contrats (64%).
- Plus marginalement, certains Centres rédigent des procédures (42%) ou des mémoires (14%).

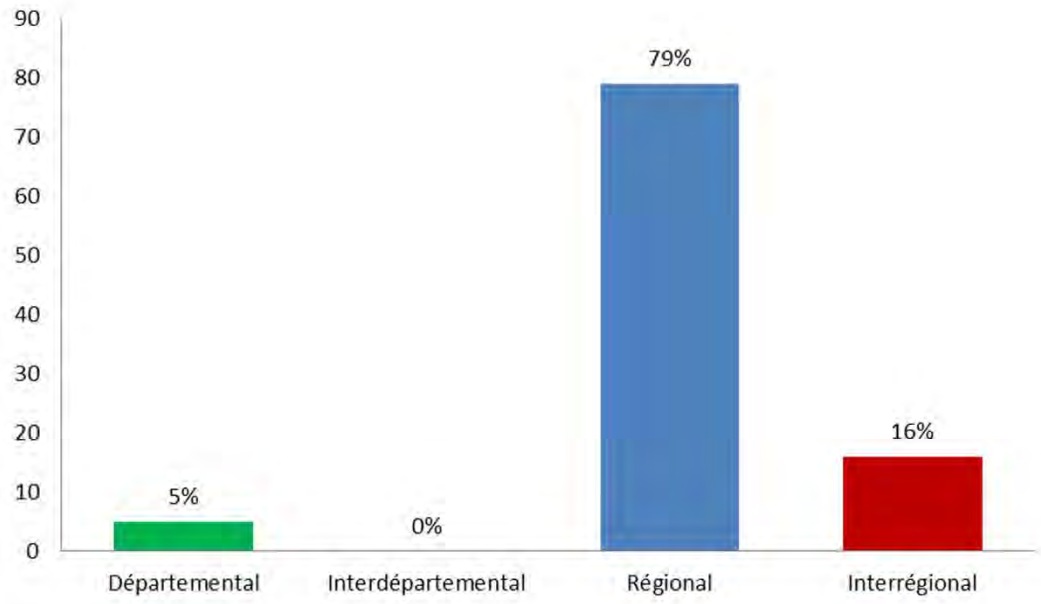
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Observation de l'emploi public

- En 2017, au-delà des recensements que les Centres de Gestion effectuent auprès des collectivités pour déterminer leurs besoins en termes de concours, 74,47% des CDG ayant répondu à la question accompagnent plus spécifiquement les collectivités dans leur démarche de GPEEC (27% en 2007).
- L'élaboration de fiches de poste (77%) et l'exploitation des bilans sociaux (64%) sont les actions les plus souvent citées. On constate également que plus de la moitié des Centres accompagnent les collectivités en matière d'élaboration de statistiques (56%), de réalisation d'études de maintien dans l'emploi (51%).Plus de la moitié des Centres organisent plus généralement des réunions d'information.
- En revanche, la création de répertoires de compétences et l'accompagnement dans la mise en place d'un SIRH sont des missions encore assez peu développées.
- Environ 8% des répondants ont indiqué mettre en œuvre d'autres actions et outils. Il s'agit par exemple de dispositifs d'accompagnement au changement notamment dans le cadre de la réforme territoriale et de la recomposition du bloc local.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Organisation territoriale de l'observatoire de l'emploi public



La mise en place d'observatoires de l'emploi public a connu une large progression ces dernières années. En 2013, à peine un établissement sur deux avait mis en place un observatoire. En 2017, près des ¾ des Centres disposent d'un observatoire de l'emploi public.

79% des CDG ont mis en place une organisation régionale de l'observatoire. L'obligation de mise en place d'un observatoire au niveau régional issue de la loi de déontologie a eu des effets sur la mutualisation. Cependant, on remarque que 16% des Centres de Gestion sont allés plus loin dans la mutualisation en plaçant l'observatoire à un niveau interrégional.

2/3 des CDG collaborent avec d'autres acteurs dans le cadre de l'observatoire de l'emploi public. La collaboration s'effectue principalement avec d'autres CDG, qu'elle soit au niveau interrégional (63%) ou national (59%). Le CNFPT et l'INSEE collaborent également avec les CDG (32%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Aide au recrutement et à la mobilité

Les Centres mettent en œuvre particulièrement les missions de rédaction des annonces d'emploi, de présélection des candidats et de participation aux jurys de recrutement (79,24%).

On note également le fort taux en matière de réception et de gestion des demandes d'emploi des contractuels (88,67%).

Les Centres initient également des partenariats avec les acteurs de l'emploi territorial (81,73%) tels que Pôle emploi, les maisons de l'emploi, Cap emploi ou plus globalement les collectivités.

Les principales actions mises en œuvre par les Centres de Gestion sont à la fois des missions générales et des missions plus individualisées. Ainsi, les CDG constituent des CVthèques à partir des candidatures spontanées (88,46%), organisent des diffusions d'annonces (80,76%) et des réunions d'information (57,79%).

Cependant, les Centres accomplissent également des actions plus ciblées et plus directes envers les publics à travers le suivi individualisé des lauréats de concours (73,07%) ou encore à travers les rencontres avec les candidats lors de manifestations liées à l'emploi public (86,53%).

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

61,22% des répondants ont mis en place un accompagnement individualisé aux agents.

Ainsi, les CDG procèdent pour 93,33% à la réalisation ou mise à jour des outils de recherche.

Parallèlement, les CDG interviennent sur les aspects prévisionnels de la mobilité. Pour 73,33%, ils participent à la définition du projet de l'agent et des leviers de mise en œuvre, à l'analyse du parcours professionnel et des compétences (76,66%) et à l'élaboration d'un plan de formation en lien avec le projet professionnel de l'agent (36,66%).

Les CDG interviennent sur la mise en œuvre concrète de la mobilité de l'agent avec pour 80% des Centres la possibilité d'établir des entretiens individuels avec un conseiller mobilité et de réaliser des périodes d'immersion (60%).

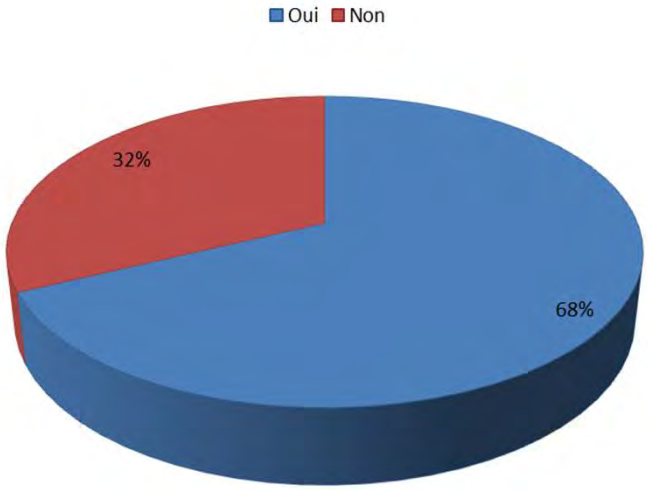
Actions proposées dans le cadre de l'accompagnement individualisé aux agents



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Instances médicales

Le CDG couvre-t-il la totalité des collectivités du département?

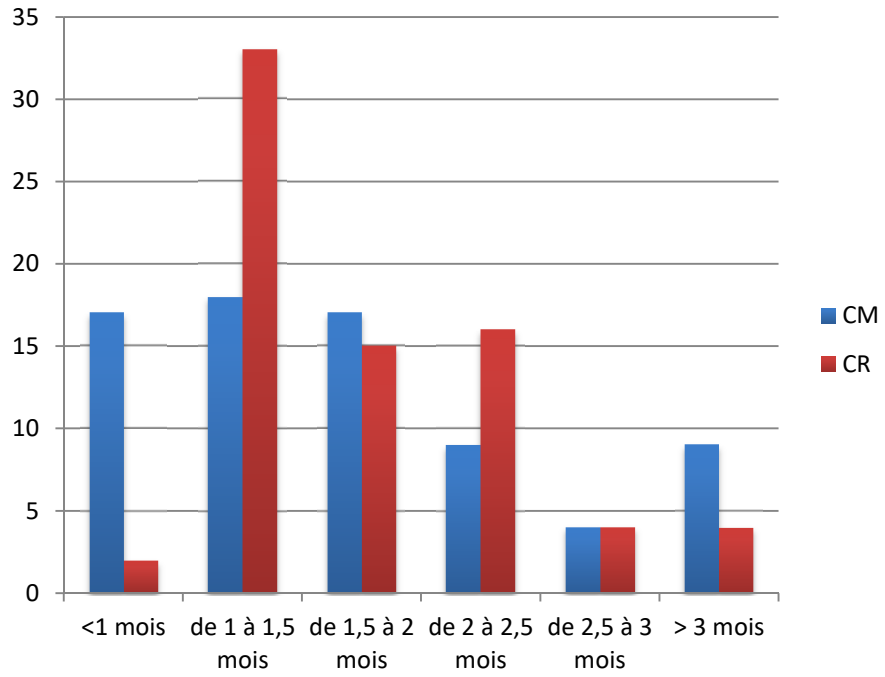


- 54% des Centres ayant répondu ont dû gérer un retard de traitement lors de la reprise de la compétence de secrétariat des instances médicales.
- 68% des CDG ayant répondu, couvrent la totalité des collectivités du département par affiliation ou par convention.
- Les effectifs correspondant à la fonction de secrétariat s'élèvent à 2,86 ETP moyen par CDG. Il s'agit essentiellement d'agents de catégorie C (66%); un quart des effectifs est toutefois de catégorie B et 9% de catégorie A.
- En 2015, en moyenne, les CDG ont traité 994 dossiers en comité médical et 354 dossiers en commission de réforme.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Délai moyen de passage en comité médical/commission de réforme

En nombre de CDG



- La majorité des CDG déclarent 10 à 12 séances annuelles du comité médical. Le nombre moyen de dossiers examinés par comité médical va de moins de 15 à plus de 200. 50,66% des CDG affichent un délai moyen de passage en comité médical de moins de 2 mois.
- Le nombre de réunions de commission de réforme par an va de 5 à 48. Le nombre de dossiers examinés par commission de réforme va de moins de 10 à 80. Une très grande majorité des Centres de Gestion déclarent entre 9 et 13 séances par an.
- 70% des CDG affichent un délai moyen de passage en commission de réforme de moins de 2 mois.
- Les délais sont attribués aux temps d'expertise, rareté des experts, transmission du rapport d'expertise (80% des CDG). Pour les CR sont également avancées les raisons liées au quorum difficile à obtenir ou à la non complétude des dossiers (32%).
- 41% des CDG déclarent rencontrer des difficultés liées à la disponibilité des médecins généralistes et 79% liées à la disponibilité de spécialistes.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Missions facultatives

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Remplacement d'agents

- Le remplacement d'agents est une mission importante, qui concerne plus de 90% des Centres de Gestion.

- Même si la filière administrative reste la plus sollicitée, depuis 10 ans, l'offre de services s'est diversifiée : on observe une très forte progression de la filière technique (83%) et des secteurs sanitaire et social (49,15%) et animation (27,12%). La catégorie C est la plus concernée (95,56%)

- En moyenne, les CDG ont recours à 139 personnes par mois contre 50 en 2015.

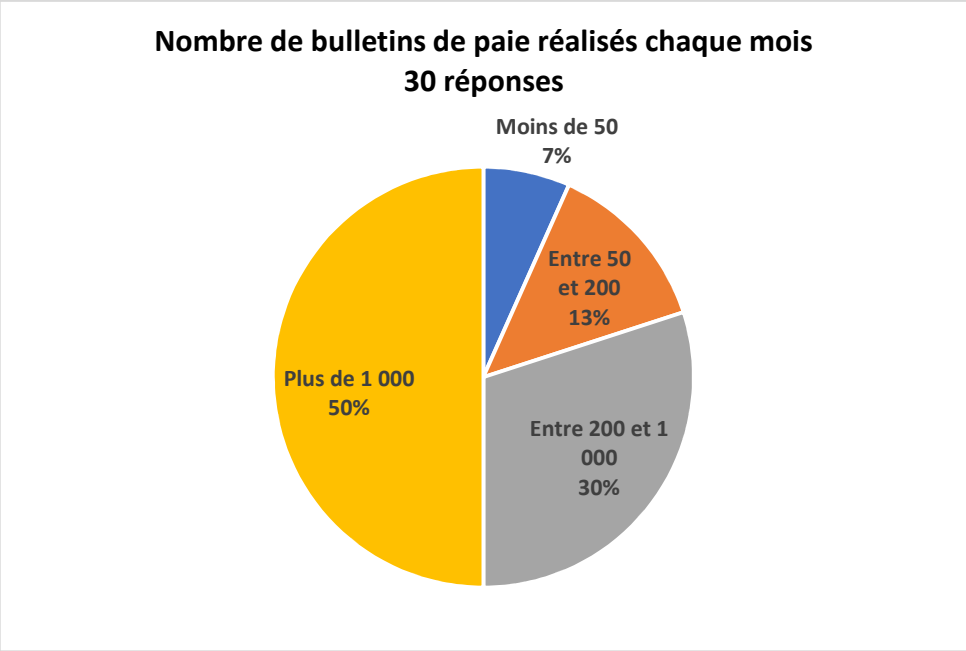
- En moyenne, 101 collectivités et établissements ont recours au service de remplacement de leur CDG chaque année.

- La part des collectivités, affiliées et non affiliées, bénéficiant de cette mission remplacement est inférieure à 33%. Toutefois, la part des structures ayant recours aux services de remplacement a progressé ces cinq dernières années.

Cadres d'emplois les plus concernés
adjoint administratif
adjoint technique
Rédacteur
ATSEM
Adjoint d'animation
Auxiliaire de puériculture
Attaché
Animateur
Assistant d'enseignement artistique
Agent social
Educateur de jeunes enfants
Agent de maîtrise

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Gestion des paies



- Près de 47% des CDG proposent aux collectivités de leur département de réaliser toutes les tâches liées à la confection des paies de leurs personnels. Cette mission a progressé, seuls 24% des établissements l'exerçaient en 2004, 38% en 2011 et 42% en 2015.

- Le nombre de bulletins édités par mois est pour la majorité des Centres ayant répondu supérieur à 200.

- Comme en 2011, l'activité des services « Gestion des paies » ne bénéficie qu'à moins de 33% des collectivités en moyenne. Toutefois, le nombre de sollicitations a progressé ces cinq dernières années.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

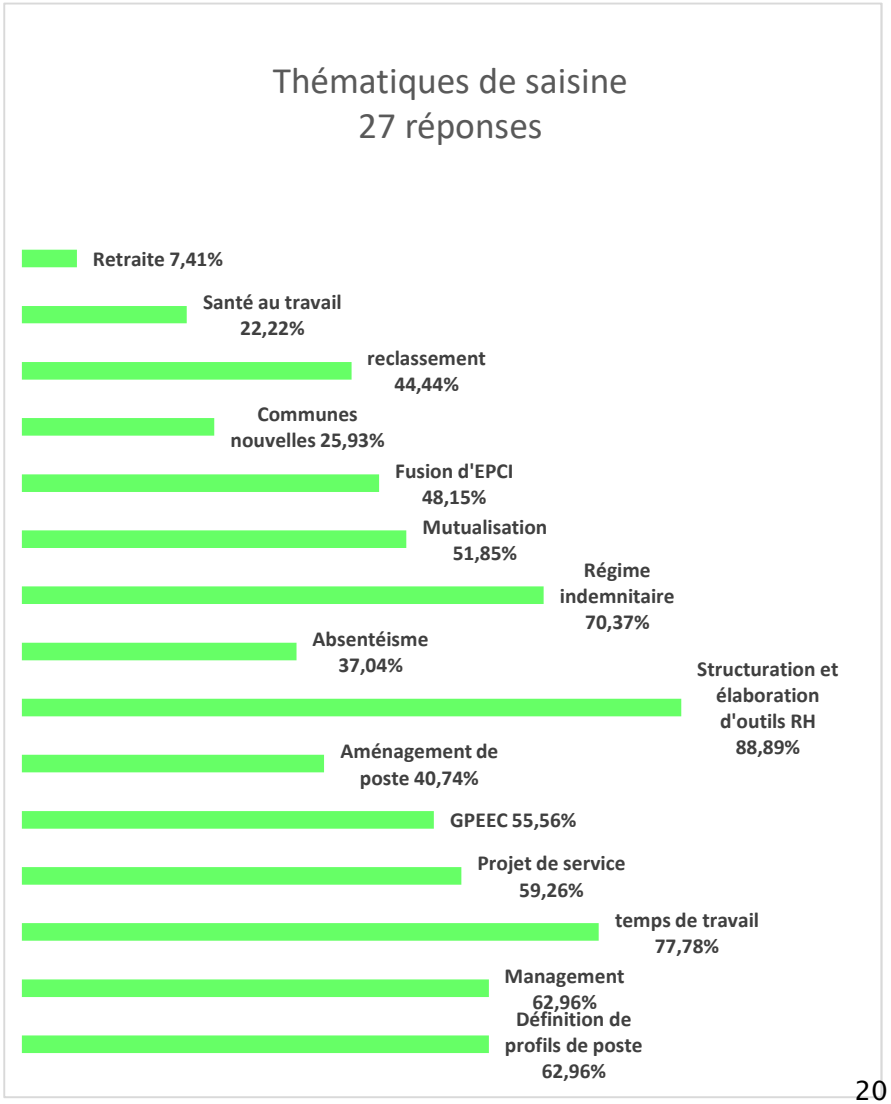
Conseil en organisation

- En 2018, plus de 44% des CDG proposent aux collectivités et établissements de leur ressort un service de conseil en organisation. Plus de la moitié des services ont été créées préalablement à 2012, mais 22% des CDG l'ont institué depuis 2016.

- 89% des missions de conseil concernent la structuration ou l'élaboration d'outils RH.

- Environ ¾ des Centres citent également les études sur le temps de travail et le régime indemnitaire et près de 2/3 des établissements évoquent la définition de profils de poste et le management.

- Les services conseil en organisation des Centres de gestion sont également sollicités pour l'élaboration de projets de service, la mise en œuvre de la GPEEC, les mutualisations et fusions d'EPCI, les reclassements.

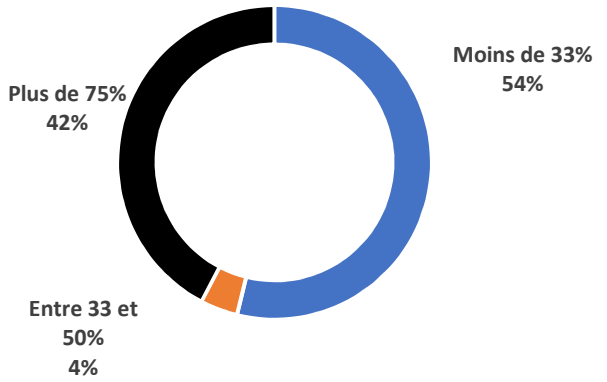


Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- Avant 2015, la durée des études était majoritairement inférieure à un mois. En 2017, près de la moitié des audits et études ont une durée supérieure à 3 mois. Cette évolution s'explique par la modification de la typologie des études

- Les services de conseil en organisation des CDG emploient en moyenne 3 agents (2,06 ETP).

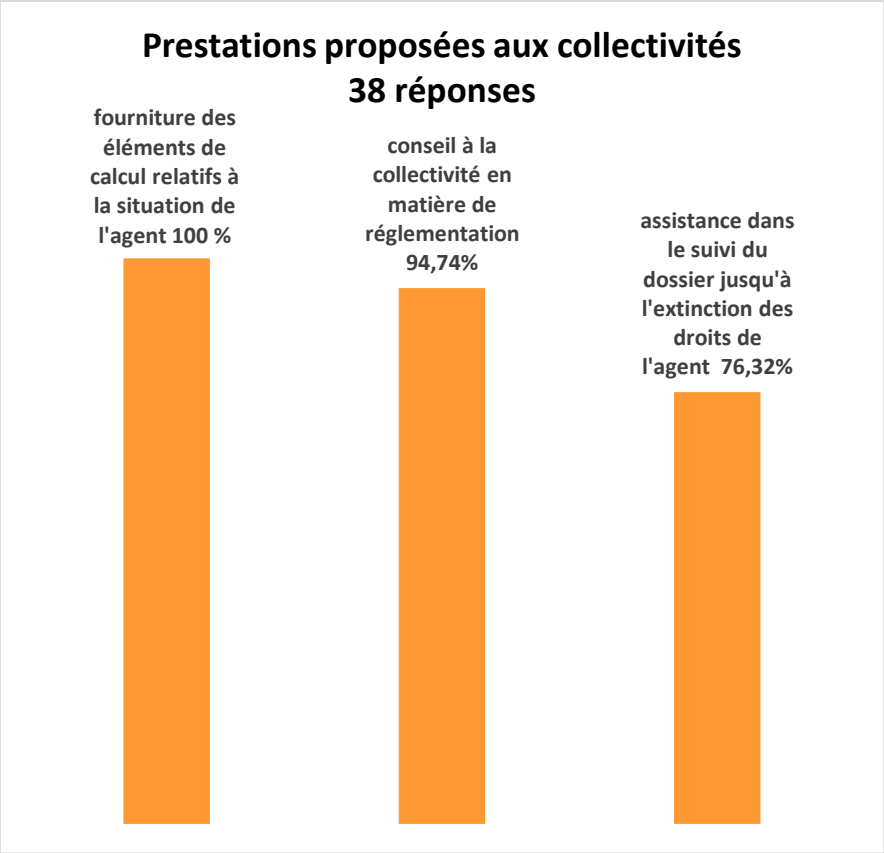
Part des collectivités et établissements non affiliés bénéficiant du service
27 réponses



Que la collectivité soit affiliée, ou non affiliée, la part des collectivités ayant recours aux CDG pour la réalisation de cette mission est majoritairement inférieure à 33%. Le nombre de collectivités et d'établissements accompagnés a toutefois augmenté, il était en moyenne de 21 en 2015 et de 32 en 2016.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Calcul des allocations chômage



Environ 63% des Centres de Gestion proposent le calcul des allocations chômage. Ce chiffre, qui reste stable depuis 2015, a fortement progressé ces dix dernières années.

Les collectivités font essentiellement appel au service calcul des allocations chômage pour les licenciements pour inaptitude physique (dans 100% des CDG ayant répondu), pour la non réintégration après disponibilité (94%), pour les fins de CDD (80%), les refus de titularisation (65,7%), pour les licenciements pour insuffisance professionnelle, les révocations (62,8%), pour les licenciements pour faute grave (40%).

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

Environ 95% des Centres conseillent la collectivité en matière de réglementation. Plus des trois quarts des CDG assistent les collectivités dans le suivi des dossiers jusqu'à l'extinction des droits des agents.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

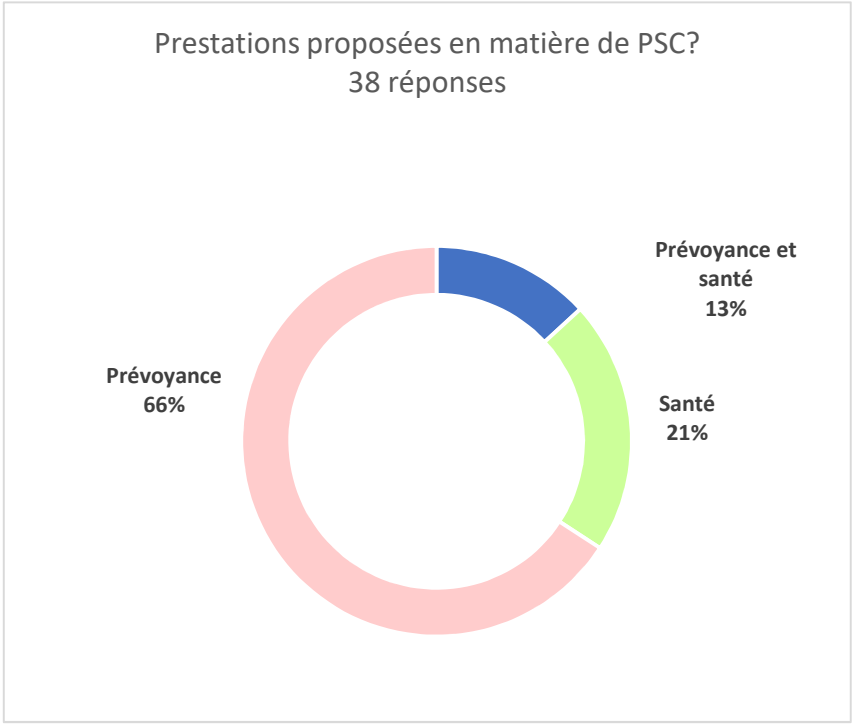
Protection sociale complémentaire

- Plus de 58% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête accompagnent les collectivités et les établissements de leur ressort pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. La mission s'est développée ces cinq dernières années dans les Centres de Gestion puisqu'en 2015, elle n'était exercée que par 34% des CDG.

- La double garantie prévoyance/santé est la moins souscrite (13,16%). Vient ensuite la santé (21,05%), la prévoyance étant la garantie majoritairement souscrite (65,79%).

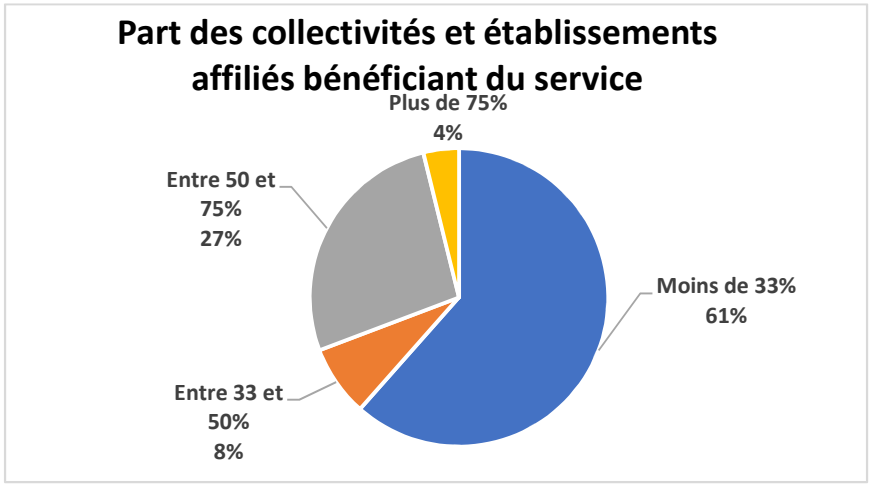
- En matière de santé, environ 134 collectivités sont couvertes par le contrat de participation mis en place par le CDG. Elles sont 163 en moyenne ayant souscrit au contrat de prévoyance.

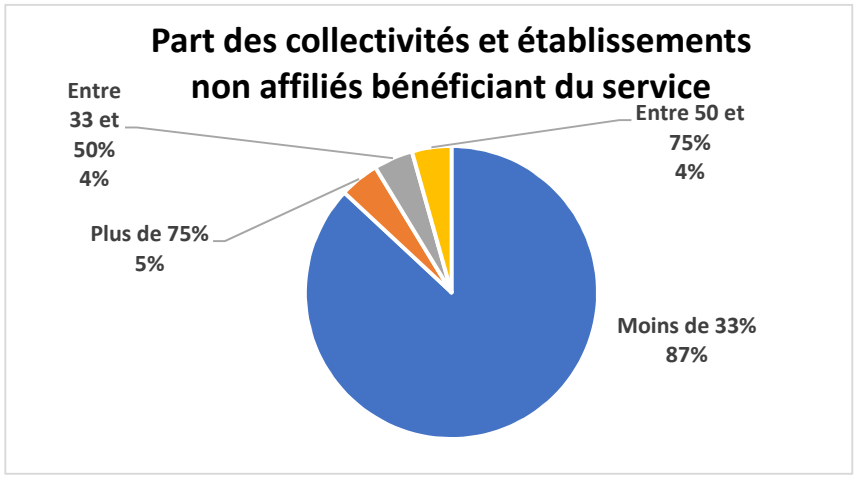
- Le nombre moyen d'agents couverts en matière de santé est de 3014 et de 4379 concernant la prévoyance.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- Que la collectivité soit affiliée ou non, la part des collectivités ayant recours aux CDG pour la conclusion d'un contrat de participation pour la PSC est majoritairement inférieure à 33%. Toutefois, plus de 30% des CDG indiquent que plus de 50% des affiliés bénéficient de ce service.





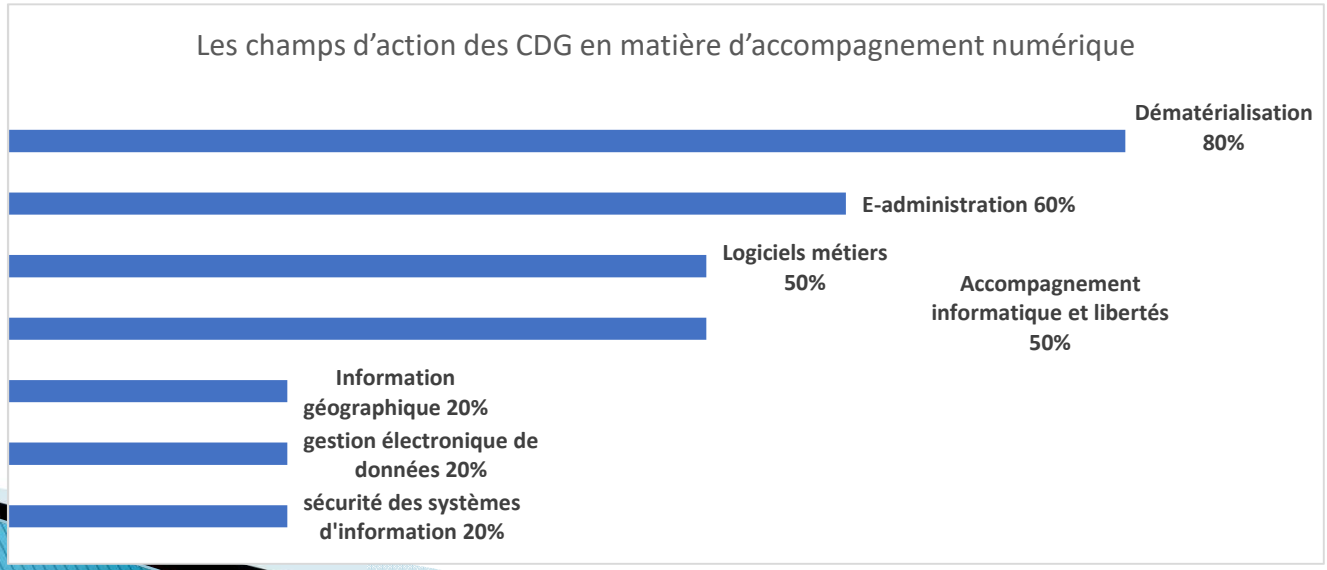
Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Dématérialisation et numérisation

- En 2015, seuls 15 % des Centres ayant participé à l'enquête proposaient à la demande des collectivités de les accompagner dans leurs démarches d'informatisation. Ils sont près de 30% fin 2017. Parmi les Centres assurant cette mission, 80% assistent les collectivités pour l'utilisation de logiciels de gestion. Près de 47% interviennent dans d'autres champs que la gestion administrative et mettent à disposition des logiciels.

- Fin 2017, près de 24% des établissements proposent aux collectivités un accompagnement dans leurs démarches d'informatisation.

- Dans le cadre de ce service, les CDG proposent majoritairement quatre types de prestations : la dématérialisation, l'e-administration, la mise à disposition de logiciels métiers et l'accompagnement informatique et libertés.



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- En matière d'e-administration les services les plus déployés par les CDG sont les services à destination des usagers : téléprocédures (66,67%) et création de sites internet (50%) Sont également développés des outils à usage interne : les espaces de travail collaboratifs, les services de partage de fichiers, la messagerie électronique.

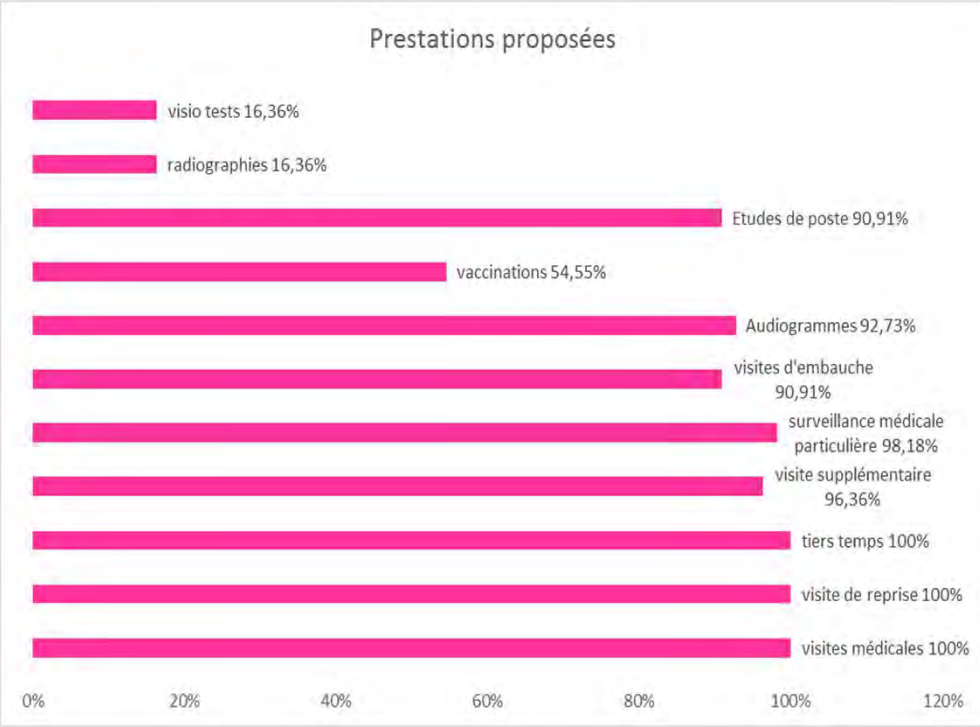
- Les processus les plus fréquemment mis en œuvre par les CDG sont la dématérialisation de la chaine comptable et financière (obligation depuis le 1er janvier 2015), les certificats électroniques et la télétransmission des actes réglementaires et budgétaires.

- la réalisation d'une mission d'accompagnement informatique s'exerce dans la majorité des Centres de gestion pour une part de collectivités et d'établissements inférieure à 33%.

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Les services de santé

- 89,13% des CDG ayant répondu ont un service de médecine. 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.
- 100% des CDG ayant répondu, proposent les prestations suivantes : visite médicale, visite de reprise de fonctions, tiers temps.
- En moyenne, environ 12 200 bénéficient de ce service par département (9 790 agents en 2015) avec une moyenne de 7066 visites médicales en 2015.
- La grande majorité des CDG ont mis en place une équipe pluridisciplinaire (82,69%) composée de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.
- Les services de médecine professionnelle emploient en moyenne 8 médecins et de 6,02 ETP par Centre. 57% des CDG ont recruté des infirmiers et 47% des ergonomes



Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

- On constate que presque la totalité des CDG ont un service de prévention des risques professionnels : 98,91% des établissements s'impliquent dans la mise en place de cette mission.
- Si 54% des CDG proposaient la mission ACFI en 2011 et 67% en 2015, ils sont désormais plus de 85% à avoir mis en place la compétence « inspection » dans les services de prévention des risques professionnels.
- Environ 217 collectivités par Centre de Gestion bénéficient de ce service
- Dans plus de 90% des Centres, les missions suivantes sont réalisées par ce service : Conseil auprès des collectivités, élaboration et mise en ligne de documents, sensibilisation des agents de prévention, inspection, visites de locaux, accompagnement pour l'élaboration ou élaboration du Document Unique (DU).
- Les services de prévention comprennent en moyenne 4 agents par Centre. La répartition des effectifs est la suivante : en moyenne, 2 préventeurs ou ACFI, un ergonome, une assistante.

