

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015



*Partenaire  
des collectivités locales*



# LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2015 a été marquée par la préparation des premières recompositions liées à la réforme territoriale (communes nouvelles), et par l'anticipation des diminutions des dotations aux collectivités.

**« L'activité du Centre de Gestion, en accompagnement de ces mutations importantes, illustre la tendance des collectivités à mettre en œuvre une gestion plus rigoureuse de leurs ressources humaines. »**

Ainsi, 2015 a vu pour la première fois une baisse des effectifs suivis par le centre de gestion (-2,6 %). Au-delà de ce constat chiffré, le développement des prestations du centre de gestion (conseil en organisation, accompagnement des mobilités, prévention des risques professionnels, etc.) montre que les décideurs locaux sont demandeurs d'accompagnements personnalisés pour optimiser leurs organisations, prévenir l'absentéisme, rationaliser leurs procédures, dans le sens d'une plus grande efficacité pour un coût maîtrisé.

Les services du Centre de Gestion de Loire-Atlantique s'adaptent à cette nouvelle donne en développant certains services (recrutement d'un deuxième consultant en organisation), en créant de nouveaux accompagnements (conseil et accompagnement social), et en organisant de plus en plus de réunions et de séances d'information à destination des collectivités et des personnes souhaitant intégrer la fonction publique.



**Philip  
SQUELARD**  
PRÉSIDENT DU CDG

Les rencontres comme celle des services sociaux des Centres de Gestion, ou la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial, sont également des espaces de réflexion et d'analyse partagés avec nos partenaires, afin de mieux comprendre les évolutions et les nouveaux enjeux des collectivités.

Dans ce contexte de changements importants, le Centre de Gestion continuera à développer encore ses dispositifs et ses prestations, pour répondre de manière utile et efficace aux besoins de conseil, d'information, et d'accompagnement des collectivités.

## LA DIRECTION



**Christophe Richard**  
Directeur Général



**Nicolas Vasseur**  
Directeur Adjoint



**Nathalie Boulaire**  
Assistante  
de direction



**Sylvie Chauvat**  
Assistante  
de direction

# LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2015

---

**FÉVRIER**

Arrivée du **Dr Julie MARTINEAU**, nouveau médecin de prévention

**MARS**

Signature d'un protocole d'accord entre le CNFPT et les 5 Centres de Gestion des Pays de la Loire pour renforcer leur action commune au bénéfice des agents territoriaux.

Réunions d'information des lauréats de concours.

Réunions d'information sur l'apprentissage en partenariat avec les CFA du département

**MAI & JUIN**

Rencontres thématiques :  
*l'entretien professionnel, l'annualisation du temps de travail et le régime indemnitaire.*

Une nouvelle assistante sociale **Nadège FRICAUD**.

**Alain-Christophe Le BEC** vient renforcer le service conseil en accompagnement et ressources humaines

**SEPTEMBRE**

Dématérialisation des inscriptions aux concours et examens.

Rencontres thématiques :  
*le stage et la titularisation le recrutement sur la base de l'article 38 (handicap).*

**OCTOBRE**

**1ère rencontre nationale des services sociaux des CDG à Nantes.**

45 professionnels venus de toute la France se sont réunis pour réfléchir sur le rôle, les missions et le positionnement des assistants sociaux.

Départ en retraite de **Jacqueline TOUMINET**.

**DÉCEMBRE**

**La 4ème Conférence Régionale de l'emploi Territorial (CRET)** à Angers : Quel recrutement dans les années à venir ? 179 élus et professionnels sont venus écouter les intervenants et participer aux débats.

3 vidéos réalisées en 2015 :

- Témoignages sur l'apprentissage en partenariat avec le FIPHFP.
- Retours d'expériences pour présenter le service conseil en organisation et RH.
- Reportage sur la CRET 2015.



# LES CHIFFRES CLEFS SUR L'ANNÉE 2015

---

14 500 fonctionnaires gérés **76 agents du cdg** **324 collectivités affiliées**

**9 collectivités non affiliées** 34 élus au conseil d'administration

10 786 consultations médico-professionnelles 1 055 offres d'emploi publiées

**6 289 inscrits aux concours et examens** 1 470 appels téléphoniques en conseil statutaire

1 592 dossiers examinés par le comité médical 718 dossiers en commission de réforme

18 514 bulletins de paie 11 985 actes enregistrés en gestion des carrières

**22 accompagnements individualisés à la mobilité**

**15 missions de conseil en organisation et en recrutement** 5 missions inspection

6<sup>e</sup>  
centre de gestion  
au niveau national

( Nombre d'agents suivis en carrière )



# ORGANISATION DES SERVICES

## 01

### SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

page 8

- Médecine de prévention
- Prévention des risques professionnels
- Conseil et accompagnement social

page 14

### PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## 02

- Suivi statutaire des agents territoriaux
- Conseil juridique et Instances médicales statutaires
- Missions temporaires, Archives
- Conseil et accompagnement en organisation et ressources humaines

## 03

### EMPLOI PUBLIC

page 28

- Concours et examens professionnels
- Valorisation de l'emploi public
- Mobilités et dynamiques professionnelles
- Mission handicap

page 38

### RESSOURCES INTERNES

## 04

- Finances - Achats
- Ressources humaines
- Systèmes d'information et innovations
- Logistique - Accueil
- Communication externe
- Documentation et communication interne
- Comité technique

LE



2015

LA 4<sup>e</sup> CRET

# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## ■ MÉDECINE DE PRÉVENTION

### *Secrétaires médicales*



Nelly  
DURASSIER



Lydie  
BROSSAUD



Céline  
BURGAUD



Solène  
DENIO



Marlène  
PRAUD

### *Médecins*



Dr Nathalie  
GROS

*Responsable de service*



Dr Philippe  
DANTEC



Dr Éric  
EVRARD



Dr Emmanuel  
JULIER



Dr Stéphane  
LUTIAU



Dr Julie  
MARTINEAU



Dr Marie-Anne  
PRESLES-POULIZAC



Dr Agnès  
SANDERS



Dr Brigitte  
SENAND

Favoriser la **prévention primaire** pour se détacher de la logique de réparation longtemps admise, a constitué l'un des axes de travail commun à l'ensemble de l'équipe. En cela, le service s'est attaché aux réflexions menées au niveau national qui ont conduit à la rédaction du **troisième plan santé au travail 2016-2020**.

**La nécessité de réparation n'a pas été occultée** : le nombre important de maladies professionnelles reconnues et d'interventions des médecins auprès des agents concernés au cours de l'année en témoigne.

Mais pour permettre de réduire l'apparition des problèmes de santé par plus d'anticipation, le renforcement de nos connaissances et de nos actions a porté **sur les risques professionnels fréquemment observés dans la fonction publique territoriale** : contraintes physiques, plus particulièrement posturales, articulaires et liées à la manutention manuelle, risques psycho-sociaux et risques multifactoriels à même d'avoir un impact sur le maintien en emploi (prévention de la désinsertion professionnelle).

## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

### EFFECTIF MÉDICAL STABLE ET ADAPTÉ AU NOMBRE D'AGENTS À SUIVRE

Une équipe constituée de **9 médecins** représentant 8 équivalent temps plein a permis de répondre aux attentes de l'ensemble des adhérents, bien que deux médecins soient engagés dans un cycle de formation universitaire obligatoire pour répondre à la réglementation en matière de médecine du travail.

Malgré un absentéisme inhabituel pour le pôle administratif auquel les assistantes présentes ont dû pallier, des améliorations ont pu être mesurées en termes de suivi de l'état de santé des agents et de capacités d'action en milieu de travail.

### EFFECTIF D'AGENTS SUIVIS ET ÉVOLUTION DES ADHÉSIONS

En 2015, l'effectif total pris en charge était de **17506 agents** (17451 en 2014) représentant **2600** agents suivis (Equivalent Temps Plein) par médecin.

Collectivités et établissements publics adhérents au service de médecine préventive au 31 décembre 2015 et nombre d'agents suivis

	Nombre collectivités	Nombre agents
collectivités et établissements non affiliées	7	2275
collectivités et établissements affiliés : CT local	74	10128
collectivités et établissements affiliés : CT départemental	230	5103
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>17506</b>

## ACTIVITÉS DU SERVICE

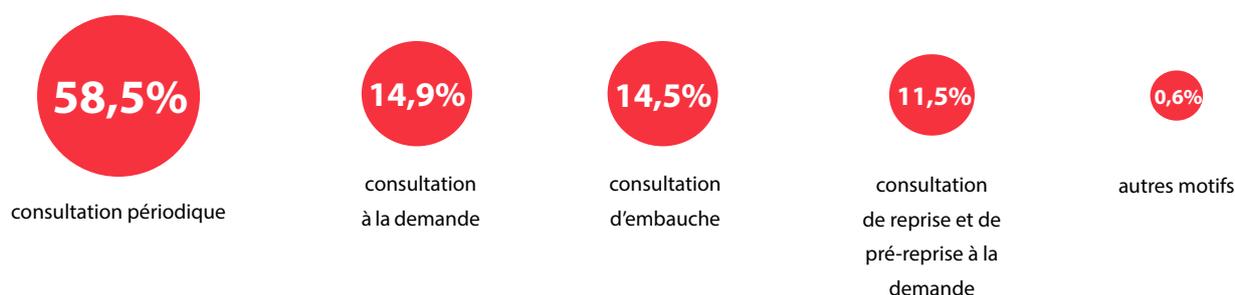
### CONSULTATIONS MÉDICO-PROFESSIONNELLES

En 2015, **10786 consultations** ont été programmées :

- 10070 ont été effectivement réalisées,
- 716 absences ont été dénombrées (273 excusées et 443 non excusées).

Une augmentation de 10,4 % du nombre de consultations réalisées est observée par rapport à 2014.

Répartition par type des consultations réalisées (pourcentage)



# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL

En complément de leur mission principale, les médecins de prévention sont présents régulièrement en milieu de travail afin d'appréhender les situations réelles ainsi que les contraintes inhérentes à l'activité.

Une forte progression du temps dédié par les médecins aux CHSCT (création de CHSCT en hausse en 2015) a eu un impact sur leur disponibilité pour la réalisation d'autres activités, et s'est traduit par une baisse, entre autres, du nombre des études de poste de travail réalisées.



## PLURIDISCIPLINARITÉ

**MAINTIEN DANS L'EMPLOI** (*Convention entre le FIPHFP et le Centre de gestion de Loire-Atlantique*) :  
**En 2015, 45 agents reconnus en qualité de travailleur handicapé ou en situation d'inaptitude, et employés par 28 collectivités affiliées,** ont bénéficié d'une prise en charge spécifique par le médecin de prévention afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou identifier un autre poste d'avantage en adéquation avec leur état de santé. Pour certains, le diagnostic de situation a conduit à une prise en charge pluridisciplinaire portée par la cellule Maintien en emploi mise en place par le Centre de gestion.

## ANALYSE DE DOCUMENTS ET INTERVENTIONS EN PARTENARIAT AVEC LE SERVICE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :

**13 documents** transmis par les collectivités pour avis, remarques et éventuelle présentation au CT départemental ont été étudiés conjointement dans l'année. De la même manière, **6 enquêtes « accident du travail » ont été réalisées.**

## INTERVENTIONS EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL :

**3 collectivités** ont formulé une demande d'intervention en psychologie du travail au cours de l'année (un avis favorable a été émis à deux demandes, la troisième a été réorientée vers une prise en charge mieux adaptée au contexte).

**4 démarches classiques d'intervention initiées en 2014 ont abouti en 2015.**

Pour répondre à la progression du nombre de sollicitations observée depuis 2013, le service a organisé 4 séances d'échanges de pratiques à l'attention des élus et dirigeants, animées par une psychologue du travail, psychodynamicienne intervenant au Centre de gestion depuis de nombreuses années. Ces rencontres en petit groupes ont réuni 30 participants au total.

## AUTRES ACTIVITÉS

### COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL :

Le nombre des dossiers étudiés reste en hausse par rapport aux années précédentes (752 en 2015) .

### COMMISSION DE RÉFORME :

Malgré une relative stabilité du nombre de dossiers présentés (351 en 2015), on observe une hausse importante du nombre de maladies professionnelles et de maladies imputables au service déclarées et reconnues par rapport à l'année précédente. Les troubles musculo-squelettiques contribuent le plus à l'évolution globale du nombre des maladies professionnelles; pour les maladies imputables, ce sont les décompensations psychiques.

45 maladies professionnelles et 17 maladies imputables ont été reconnues par la commission en 2015.

## ■ PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



**Corinne  
ANDRIES**

*Responsable de service*



**Delphine  
CRONIER**



**Corinne  
JOUAN**



**Xavier  
SEGUETTE**

- 10 fiches prévention
- 20 sessions de formation d'agents de prévention
- 216 agents de prévention formés
- 72 conventions d'inspection signées.

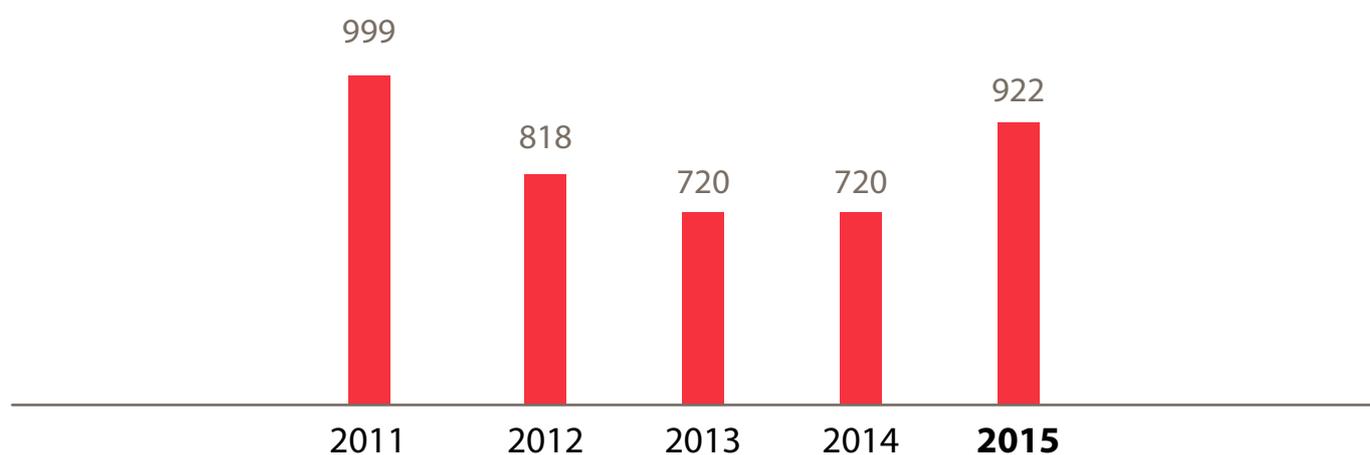
**Une activité de prévention des risques professionnels soutenue.**

### LA MISSION DE CONSEIL

De nombreuses collectivités contactent le service prévention afin d'obtenir les réponses aux questions qu'elles se posent dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité. Le service a principalement renseigné les collectivités sur les thématiques suivantes :

- L'inspection
- Les formations
- Les agents de prévention
- Le document unique
- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- La réglementation

**922 sollicitations ont été comptabilisées en 2015.** La plupart de ces demandes donne lieu à un envoi de documentations complémentaires par courrier ou par messagerie électronique.



# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

De nombreuses animations de groupes de travail et d'informations sur des thèmes variés (travail isolé, gestes et postures, animation de réseaux d'assistants de prévention...) ont également été organisées.

Par ailleurs, le service prévention participe à des réunions de travail organisées par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG). Ces réunions ont eu notamment pour objectif d'échanger sur les pratiques professionnelles et sur les évolutions réglementaires.

Cette année, l'équipe du service prévention a participé à 110 réunions/groupes de travail.

## SUIVI ET TRAITEMENT DES DÉCLARATIONS D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

En 2015, sur l'ensemble des accidents déclarés par les collectivités, 6 d'entre elles ont fait l'objet d'une attention particulière (renseignements téléphoniques, courriers, enquêtes).

## LE RÉSEAU DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

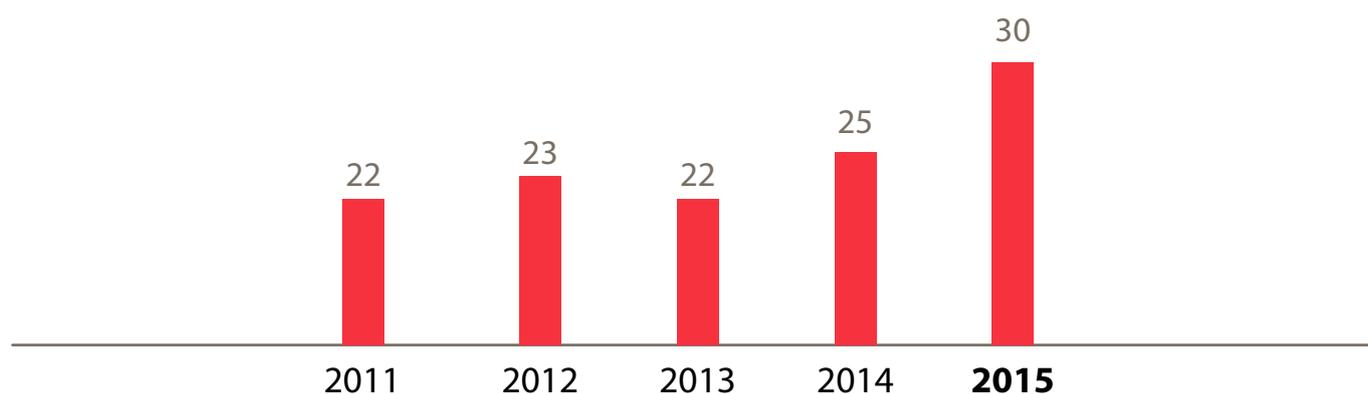
**263 agents** de prévention sont nommés dans le département.

Le Centre de Gestion demeure l'organisateur des formations des assistants de prévention et le gestionnaire, en partenariat avec le CNFPT. Aussi, **20 sessions** de formation ont été réalisées à l'attention des assistants de prévention.

Au total :

- 158 assistants de prévention des collectivités ont profité d'une actualisation des connaissances,
- 23 assistants de prévention ont suivi une formation continue de 2 jours afin de parfaire leurs compétences et actualiser leurs connaissances en matière de santé et de sécurité,
- 35 assistants de prévention ont reçu une formation préalable à leur prise de fonction d'une durée de 5 jours.

Évolution du nombre de jours de formations organisées



	Nombre de sessions	Nombre d'agents formés
Formation initiale en 2015 (5 jours)	2	35
Formation continue en 2015 (2 jours)	2	23
Formation d'actualisation en 2015 (1 jour)	16	158

## L'APPUI TECHNIQUE AUPRÈS DU CENTRE DE GESTION

Accueil sécurité des nouveaux embauchés	8
Études de postes / Aménagements et conseils spécifiques	2
Plans de prévention et protocole de chargement / déchargement	12 documents
Réunion ( <i>document unique, accessibilité, ...</i> )	15

## LES PRESTATIONS DU SERVICE

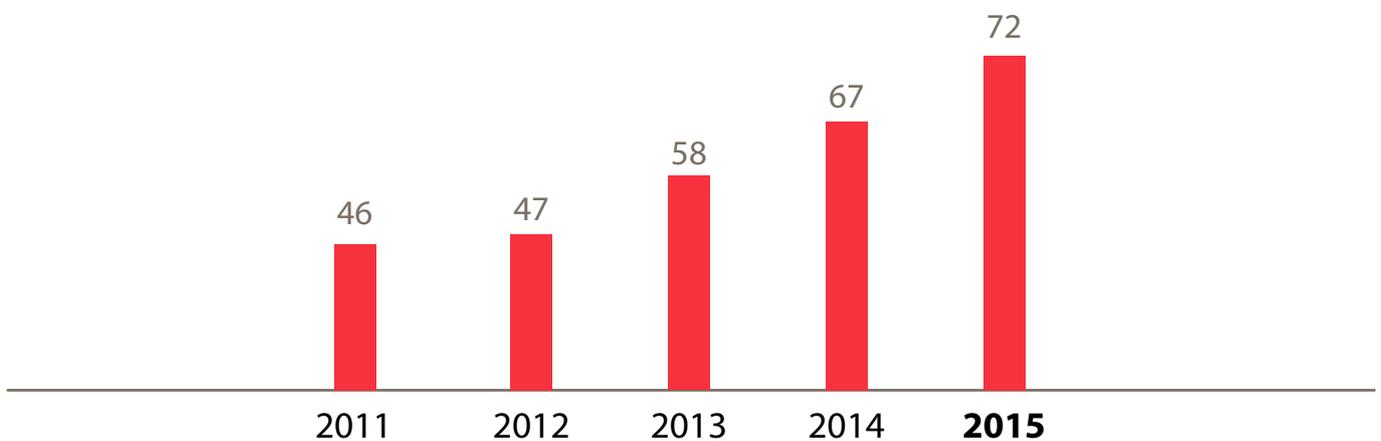
### MISSION D'INSPECTION

En 2015, **5 nouvelles conventions d'inspection ont été signées**, ce qui porte à **72** le nombre de collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) bénéficiant de ce service.

La durée d'une visite a varié d'une journée à 3 jours en fonction de la demande et de la taille de la collectivité.

Le temps de rédaction correspond à près de 3 fois le temps de visite (recherche réglementaire, rédaction, etc...).

Évolution du nombre de convention d'inspection signées



### ACCOMPAGNEMENT À LA RÉALISATION DU DOCUMENT UNIQUE

Pour accompagner les collectivités à la réalisation du document unique, le centre de gestion propose depuis fin 2014, une assistance à la conduite de projet et la proposition d'outils méthodologiques.

Au cours de cette année 2015, 4 collectivités ont été concernées par cette mission.

Une dizaine de collectivités ont également contacté le service pour obtenir des renseignements sur cet accompagnement.

# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## ■ CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL



Nadège  
FRICAULT



Jacqueline  
TOUMINET

Une étude des besoins sociaux est au cours depuis septembre 2015 et ce jusqu'à fin 2016.

Ce travail, tant qualitatif que quantitatif, vise à mieux **appréhender l'évolution des problématiques** et à **s'adapter au plus près des besoins** des collectivités affiliées et de leurs agents.

Au cours de l'année 2015 le service conseil et accompagnement social est intervenu auprès de **55 agents**.

## ORIGINE DES DEMANDES

Le premier contact avec l'agent s'effectue par téléphone selon plusieurs possibilités de saisine :



Agents



Médecine préventive



Partenaires extérieurs



Services du CDG

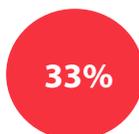
## MODE DE CONTACT AVEC LES AGENTS

### MODALITÉS D'INTERVENTION

Suite à la demande formulée par l'agent, l'assistante sociale évalue le besoin en vue de la mise en œuvre de l'intervention sociale.



entretiens  
téléphoniques



visites à domicile



rendez-vous au  
CDG



rendez-vous dans  
les collectivités

## MÉTHODES DE TRAVAIL AVEC LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES

Dans l'intérêt des agents, l'assistante sociale du travail exerce son activité en étroite collaboration avec les personnels d'encadrement et les services de gestion du personnel des collectivités affiliées.

Le partage d'informations est possible en accord avec l'agent, dans son intérêt, et dans **le respect du secret professionnel**.

## MÉTHODES DE TRAVAIL EN INTERNE

L'assistante sociale travaille en **pluridisciplinarité** avec les services du CDG et participe à plusieurs instances de travail :

- La cellule pluridisciplinaire
- La veille en psychologie sociale
- Le groupe de pilotage des risques psychosociaux (RPS) au CDG

## TYPOLOGIE DES AGENTS ACCOMPAGNES

### Sexe des agents accompagnés



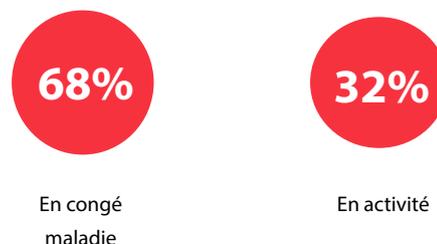
### Âge des agents accompagnés



### Situation familiale des agents accompagnés



### Position administrative des agents accompagnés



Les agents de sexe féminin, de plus de 50 ans, en couple et en congé maladie correspondent au profil le plus fréquemment rencontré.

# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## TYPOLOGIE DES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES

L'assistante sociale du travail se situe à l'**interface de la vie professionnelle et privée** des agents des collectivités affiliées.

Cela nécessite une connaissance de la réalité professionnelle et sociale des agents rencontrés pour répondre au mieux aux problématiques rencontrées.

### Problématique principale

Droits sur la santé	27 %
Handicap	27 %
Budget	20 %
Souffrance au travail	11 %
Invalidité	7 %
Retraite	4 %
Séparation	4 %
Addiction	2 %

### ■ LES DROITS SUR LA SANTÉ :

saisine des instances médiales et statutaires, types de congés, durées, indemnisation et incidences sur la carrière.

**A noter que les  $\frac{3}{4}$  des agents rencontrés adhèrent à une prévoyance, et 95% ont une mutuelle santé.**

### ■ LE HANDICAP :

en préventif ou en curatif, avec aide à la constitution des demandes auprès de la MDPH tant sur le plan professionnel que privé.

50% de ces demandes concernent une demande de RQTH, et les 50% restants sont des demandes plus complexes mêlant vie privée – vie professionnelle, et nécessite de favoriser l'accès aux soins plus largement.

### ■ LE BUDGET :

60% des demandes sont en lien avec une difficulté financière, l'origine étant un problème de santé qui a engendré un arrêt de travail.

Les 40% restants concernent des agents dont le revenu d'activité ne leur permet plus de subvenir seuls à leurs besoins, du fait d'un temps de travail non complet.

Fréquemment, ce sont **des agents précarisés du fait d'un temps de travail non complet.**

Parmi ces demandes en lien avec le budget, la constitution d'une demande auprès du comité d'œuvre sociale (COS) concerne 1/3 des agents.

Cela signifie donc que le passage de relais auprès des professionnels des Centre Médico-Sociaux, Centres Communaux d'Action Sociale et organismes médico-sociaux, tout comme l'information sur les droits connexes, s'avèrent être des réponses fréquentes car **mieux adaptées à la difficulté rencontrée** et à la prégnance de cette dernière.

### ■ LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL :

11% des demandes concernent des agents qui font état d'une souffrance dans leur quotidien de travail (la moitié est en arrêt).

Ces accompagnements sur la durée demeurent sensibles. Des difficultés d'ordre relationnel au sein du collectif de travail, liées à la hiérarchie et / ou au management s'imbriquent fréquemment.

## RENCONTRE NATIONALE DES SERVICES SOCIAUX DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



La première rencontre nationale des services sociaux des Centres de Gestion a été organisée par le CDG44 le 16 octobre 2015. La dimension sociale est de plus en plus prise en compte par les Centres de Gestion, qui sont nombreux à mettre en place des services sociaux du travail ou qui réfléchissent à cette nouvelle orientation. Les services sociaux sont à la fois des supports et des intermédiaires pour les collectivités pour faire face aux **problématiques personnelles ou professionnelles que rencontrent leur agents.**

**Christophe RICHARD**, directeur général des services du CDG 44, a introduit la rencontre en rappelant les objectifs de la journée qui vise à créer un réseau d'échanges entre professionnels de l'accompagnement social. **Jacqueline TOUMINET** a animé cette rencontre.

**45 professionnels du secteur social** étaient présents pour participer à cette journée : des assistantes sociales, des psychologues du travail, des référents handicap et autres métiers en lien avec le domaine social.

Le matin, **6 tables rondes** ont été organisées pour réfléchir aux rôles, aux missions et au positionnement de l'assistante sociale dans les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.



Après un moment de convivialité autour d'un cocktail déjeunatoire, les participants se sont retrouvés l'après-midi pour assister à l'intervention de deux professionnels:

- **Isabelle PIERRE**, psychologue du travail, est intervenue sur la souffrance au travail
- **Frédéric RAIMBAULT**, avocat spécialisé en droit public, a rappelé les grands principes de droit relatif au secret professionnel.

Selon les participants, cette première rencontre a été profitable à tous et laisse présager la mise en place future d'un **réseau des professionnels du service social dans les Centres de Gestion.**

# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## ■ SUIVI STATUTAIRE DES AGENTS TERRITORIAUX



**Florence  
HERBERT**

*Responsable de service*



**Marie  
BEAUJARD**



**Marie  
CHAUVIN**



**Guillaume  
COTTEREAU**



**Déborah  
DESMOULINS**



**Frédéric  
GADAIS**



**Catherine  
LONGEPÉE**



**Stéphanie  
MONTROUSSIER**



**Rosario  
NIDOY**



**Laëtitia  
PERRAUD**



**Chrystèle  
QUÉMARD**

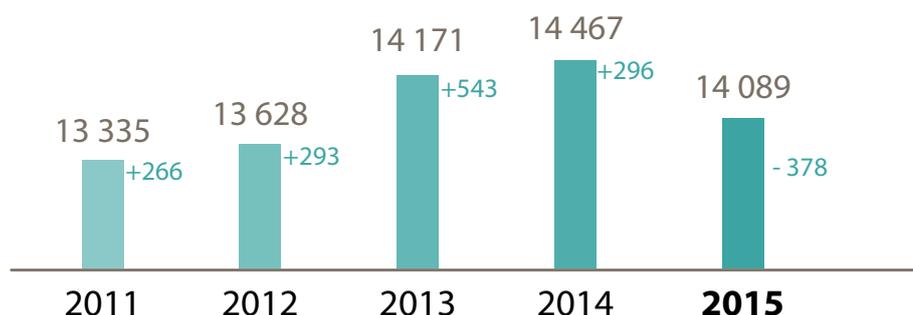


**Laurence  
POTTIER**



**Christiane  
STRUILLOU**

Le service est l'interlocuteur de **324 collectivités et établissements publics** et gère la carrière de **14 089 fonctionnaires** au 31 décembre 2015 répartis en trois catégories A, B et C :



En 2015, on note une baisse de 2,6 % des effectifs

## GESTION DE LA CARRIÈRE DES FONCTIONNAIRES

En 2015, 23 168 arrêtés ont été enregistrés sur la base de données CIRIL dont 11 183 reclassement générés automatiquement.

La saisie des actes sert de base pour les renseignements délivrés auprès des collectivités affiliées et pour la préparation des commissions administratives paritaires, notamment pour la détermination des promotions internes.

Afin d'améliorer le service rendu aux collectivités, chaque gestionnaire s'est vu attribué un portefeuille de collectivités à gérer en fonction de son temps de travail et de ses missions.

Comme les années précédentes, le service est fortement sollicité. Il a ainsi apporté son conseil dans la rédaction d'un nombre conséquent d'actes auprès des collectivités ou en répondant à leurs demandes par mail ou par téléphone.

## LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

**15 séances** se sont tenues au cours de l'année à raison de 5 par catégorie A, B et C. L'activité de cette instance a nécessité l'envoi de 2 000 correspondances diverses (convocations, notifications).

**1 807 dossiers passés en CAP en 2015 se répartissant comme suit :**

Avancements de grade (propositions)	1102
Disponibilités pour convenances personnelles	194
Promotions internes (propositions)	198
Détachements sur emploi fonctionnel	84
Intégrations directes	58
Autres cas de saisine	43
Mises à disposition	34
Recrutements par la voie de détachement	33
Demandes de révision de note	20
Intégrations suite à détachement	12
Refus de titularisation	9
Mutations internes	9
Prorogations de stages	7
Disponibilités pour création d'entreprises	2
Licenciement en cours de stage	2

222  
CAP A

317  
CAP B

1268  
CAP C

# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## POURSUITE DE NOS ACTIONS DE COMMUNICATION

Le service a poursuivi ses actions d'information sur le déroulement en carrière des fonctionnaires. En effet, **5 séances ont été organisées sur l'ensemble du territoire**, en septembre et octobre 2015 : 79 personnes étaient présentes, représentant 65 collectivités. Le thème abordé en 2015 a été sur le stage et la titularisation.

L'objectif est de programmer des rencontres régulières avec les collectivités pour établir un point carrière et les soutenir dans leur gestion des dossiers carrière des personnels.

A terme, il s'agit de permettre aux collectivités de bénéficier d'une information collective qui vise à les rendre plus autonomes dans la gestion des dossiers.

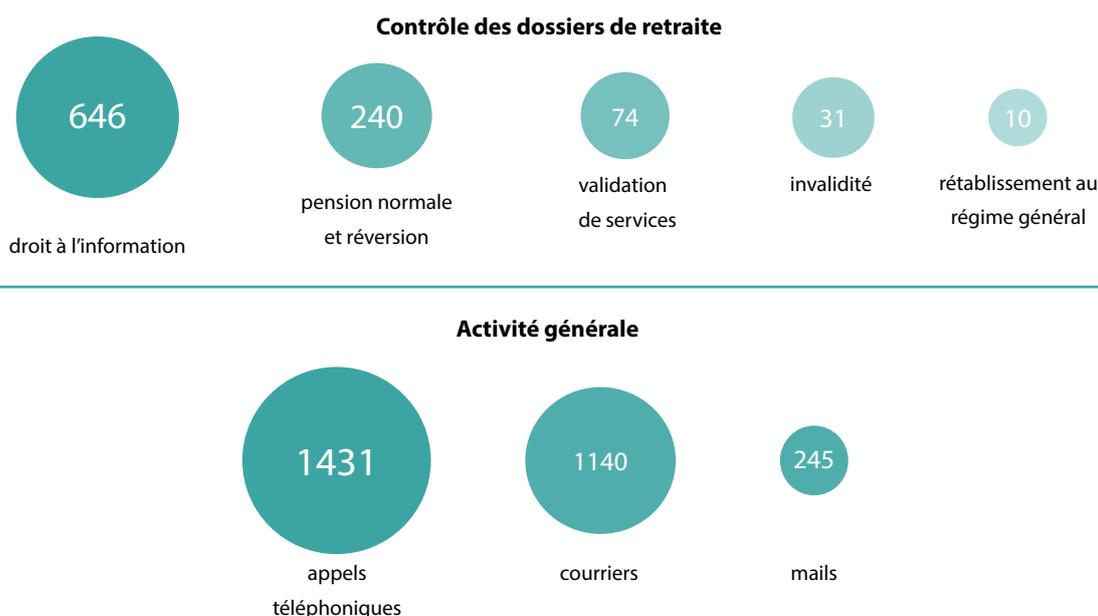
Le service a maintenu son activité de diffusion d'informations réglementaires par le biais de circulaires.

## LES DOSSIERS DE RETRAITE CNRACL

En 2015, le Centre de Gestion a signé une nouvelle convention de partenariat avec la Caisse de Dépôts et Consignations pour les exercices 2015, 2016 et 2017.

L'objet de cette convention est d'organiser les missions assurées par le CDG au profit de la Caisse des Dépôts pour le compte des collectivités locales. Le CDG est chargé d'une double mission :

- Une mission d'information et de formation au profit des collectivités et de leurs agents
- Une mission d'intervention et d'assistance sur les dossiers adressés à la Caisse des Dépôts en tant que représentante de la CNRACL



Le nombre de dossiers traités reste stationnaire depuis 3 ans. On constate que les dossiers de rétablissement au régime général deviennent rares dans la mesure où le droit à une pension CNRACL est désormais ouvert à l'issue de 2 années de cotisations (contre 15 années auparavant).

## MODIFICATION DES RÈGLES DE CUMUL EMPLOI-RETRAITE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2015 :

Pour les fonctionnaires dont la 1<sup>ère</sup> pension de base est liquidée à compter du 01/01/15, la liquidation d'une pension personnelle de droit direct est subordonnée à une condition de cessation d'activité. De plus, la loi stipule que le reprise d'activité n'ouvre plus droit à aucun avantage vieillesse, quel que soit le régime de retraite (de base et complémentaire), et ce malgré le versement des cotisations.

## APPLICATION DU DÉLAI RÉGLEMENTAIRE DE 3 MOIS À COMPTER DU 01/07/15 :

Les dossiers de demande de pension doivent être transmis à la CNRACL **au moins 3 mois avant** la date de radiation des cadres des agents, conformément à l'article 59 du Décret 2003-1306 du 26/12/03. Cette restriction s'appliquant également au CDG, les collectivités doivent donc tenir compte de son temps d'intervention et lui transmettre les dossiers 4 à 6 mois avant la date de radiation de l'agent afin d'éviter une rupture de paiement entre le dernier salaire et le premier versement de la pension.

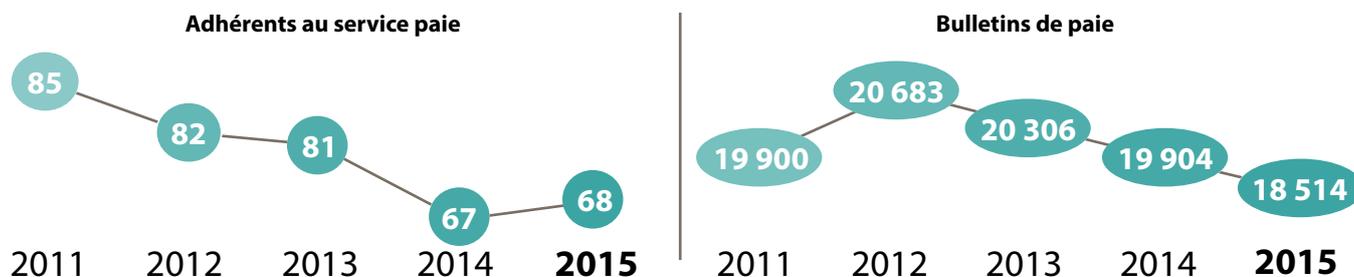
## EXTINCTION DU DISPOSITIF "VALIDATION DE SERVICES" :

- L'article 53 de la loi n°2010-1330 a supprimé la possibilité de faire valider les services de non-titulaire pour les agents titularisés à compter du 2 janvier 2013.
- Le décret 2015-788 du 29/06/15 a modifié quant à lui la procédure applicable aux **demandes** de validations de services.
- L'arrêté du 21/08/15, pris en application de ce décret, fixe désormais des dates limites de transmission par l'employeur des **dossiers** de validation de services complets et **des pièces ou éléments complémentaires** pour les demandes formulées avant le 2 janvier 2015.
- A compter du 05/10/15, les demandes de pièces complémentaires ne sont plus adressées par voie postale mais sont uniquement consultables sur l'outil de suivi des demandes de validation de services sur la plate-forme e-services de la Caisse des Dépôts. En début de chaque mois, un courriel récapitulatif listera les dossiers pour lesquels la CNRACL a émis une demande d'action de la part de la collectivité au cours du mois écoulé.

## LA PRESTATION PAYE

La prestation est fournie moyennant une participation de 6,50 € par mois et par bulletin à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015

Le service a confectionné les paies pour **68 collectivités, ce qui a représenté 18 514 bulletins pour l'année.**



L'année 2015 a enregistré 4 adhésions et 3 résiliations.

Le service a mis en oeuvre la dématérialisation des documents papier pour les collectivités adhérentes à la prestation paye. En effet, les bulletins et les états de charge sont envoyés aux collectivités de façon dématérialisée.

# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## ■ CONSEIL JURIDIQUE ET INSTANCES MÉDICALES STATUTAIRES



**Yves RICORDEL**  
*Responsable de service*



**Émeline JACQUET**



**Isabelle KERMORVANT**



**Frédérique LAIGNEAU**



**Sylvie GLEMAREC**



**Stéphanie LEGRAND**



**Stéphanie REZEAU**

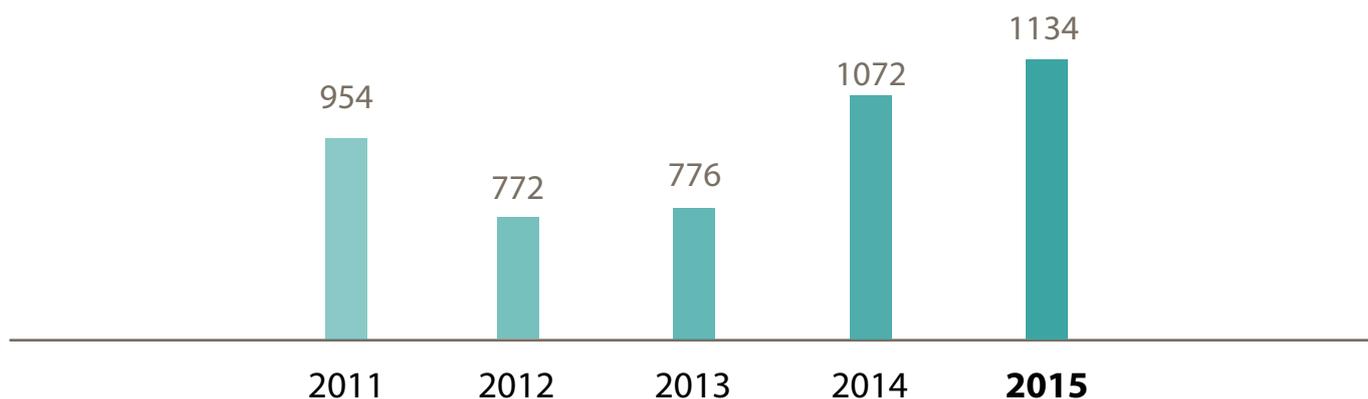


**Carine ROMANI**

## CONSEIL JURIDIQUE

La mise en œuvre de réformes institutionnelles ou statutaires importantes (regroupements d'EPCI, communes nouvelles, RIFSEEP) ainsi que l'installation des comités techniques et des CHSCT ont généré des questions plus complexes, qui nécessitent le plus souvent un recours à l'écrit.

### NOMBRE DE MAILS ET COURRIERS



## COMMUNICATIONS TÉLÉPHONIQUES, RENCONTRES ET RÉUNIONS

**1 417 communications téléphoniques** relatives à des questions statutaires ont été comptabilisées en 2015 et **35 rencontres ou réunions de travail** avec les représentants des collectivités se sont déroulées au Centre de Gestion, ou dans les collectivités concernées.

### RENCONTRES THÉMATIQUES

**Cinq rencontres thématiques ont été organisées en 2015** : à Ligné, Pornic, Pontchâteau, Clisson et au Centre de Gestion.

**221 participants, venus de 154 collectivités et EPCI du département**, ont suivi ces présentations et le diaporama a ensuite été mis à la disposition du public sur le site internet du Centre de Gestion.

Les thèmes traités étaient : l'annualisation du temps de travail (principes et méthodes), l'entretien professionnel (obligations des collectivités, modalités), le régime indemnitaire (dispositions générales, évolutions en cours).

Le conseil juridique est également intervenu, avec le service prévention des risques professionnels, dans une communauté de communes au sujet du comité technique et du CHSCT.

### LE SECRÉTARIAT DES CONSEILS DE DISCIPLINE

Le conseil de discipline de recours a fait l'objet d'une reconstitution importante, consécutivement aux élections paritaires de décembre 2014 (représentants du personnel) et aux élections départementales de mars 2015 (représentants des collectivités), ce qui a conduit à différer quelque peu l'examen de dossiers d'appel.

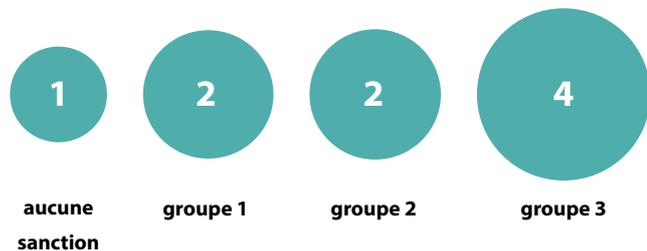
Sur les 5 années écoulées, l'évolution du nombre de saisine est la suivante



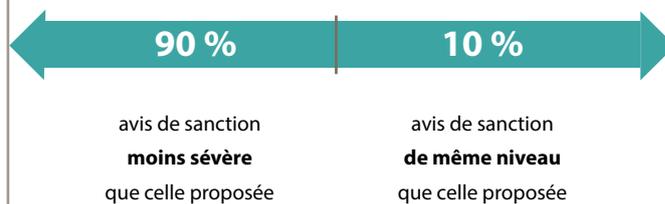
Ces 12 procédures concernent 11 fonctionnaires de catégorie C et 1 fonctionnaire de catégorie A.

# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

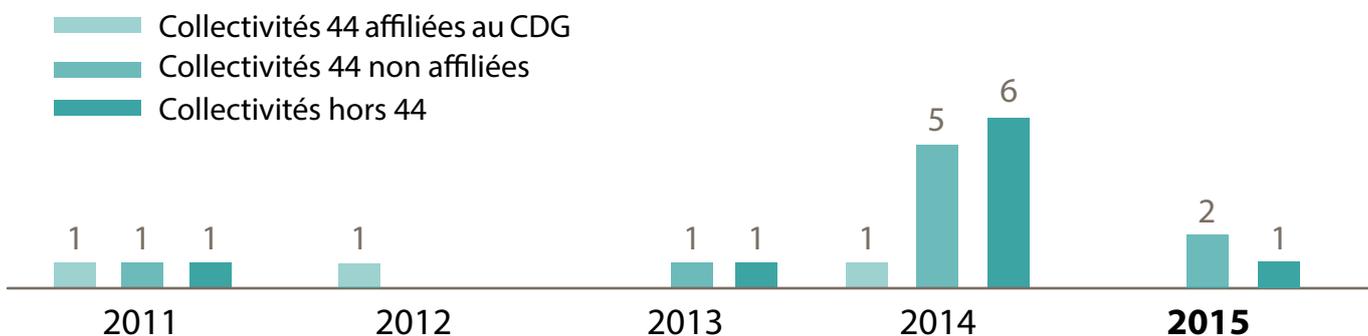
## Nombre de sanctions proposés par les conseils de discipline



## Rapport entre les sanctions proposées par les collectivités et les avis émis par le conseil



## Type de collectivités concernées par les saisines devant le Conseil de discipline de recours de la région des Pays de la Loire

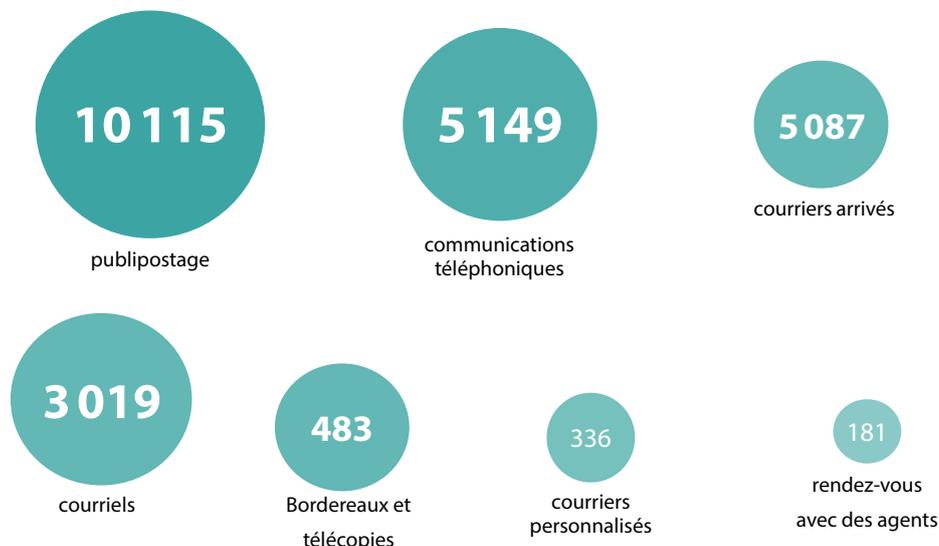


## INSTANCES MÉDICALES STATUTAIRES

La dématérialisation des saisines des IMS sous le logiciel AGIRHE a donné lieu à **cinq réunions techniques** à destination des gestionnaires RH des collectivités non affiliées, complétées par **six réunions thématiques** (congrés de maladie, mandatement d'une expertise, conditions d'aptitude physique et gestion de l'inaptitude physique).

**Trois réunions d'information** ont en outre été réservées aux élus siégeant à la commission de réforme.

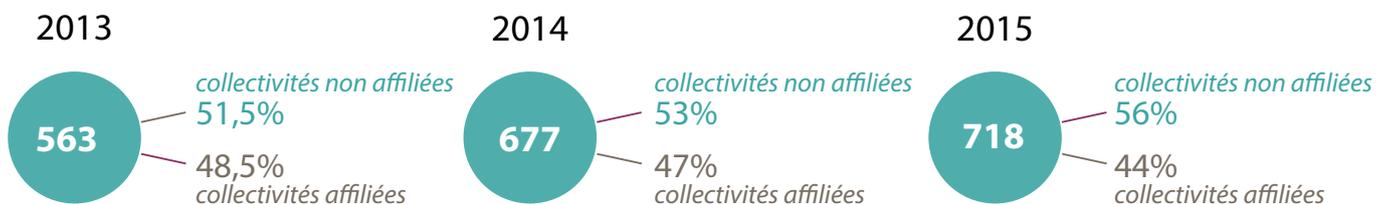
## ACTIVITÉ DU SERVICE



## COMMISSION DE RÉFORME

La commission de réforme a tenu **24 séances en 2015, avec un nombre moyen de 30 dossiers examinés.**

### Évolution du nombre de dossiers examinés en séance



En 2015, les saisines se sont ainsi réparties :

Catégories	TOTAL
A	24
B	50
C	635
Sapeurs pompiers volontaires	9
<b>Total</b>	<b>718</b>

Les motifs de saisine de la commission de réforme se regroupent ainsi, toutes collectivités réunies, sachant qu'une même saisine comporte parfois plusieurs motifs :

Maladie professionnelle *	Accident de service **	Retraite pour invalidité	Temps partiel thérapeutique (octroi et renouvellement)	ATIACL (Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales)
<b>508</b>	<b>376</b>	<b>101</b>	<b>164</b>	<b>43</b>

Maladie imputable au service (et non reconnue comme maladie professionnelle) ***	Reclassement	Majoration pour tierce personne	3ème période de disponibilité d'office
<b>40</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

\* reconnaissance en maladie professionnelle + demandes en lien avec une maladie professionnelle reconnue

\*\* imputabilité au service + demandes en lien avec un accident de service ou de trajet reconnu

\*\*\* reconnaissance en maladie imputable au service + demandes en lien avec une maladie imputable au service reconnue

# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## COMITÉ MÉDICAL

Le comité médical a tenu **12 séances en 2015, avec un nombre moyen de 133 dossiers examinés.**

	TOTAL
Catégories	
A	79
B	221
C	1292
<b>Total</b>	<b>1592</b>

Les saisines du comité médical s'établissent ainsi, selon les **catégories de pathologies** :



**Les motifs de saisine du comité médical** se regroupent ainsi, toutes collectivités réunies, sachant qu'une même saisine comporte parfois plusieurs motifs et en incluant les renouvellements :

congé maladie ordinaire + de 6 mois	204
congé de longue maladie	638
congé grave maladie	81
congé longue durée	253
mise en disponibilité d'office	83
temps partiel thérapeutique	428

## ■ MISSIONS TEMPORAIRES, ARCHIVES



**Nadège  
COÏANIZ**

*Responsable de service*



**Mélanie  
PÉCOT**



**Lydie  
SIMON**

### MISSIONS TEMPORAIRES

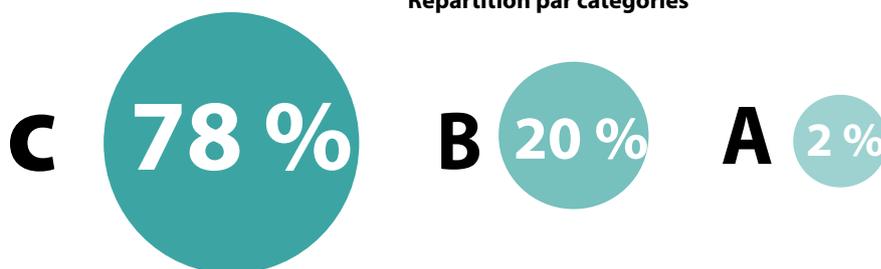
#### NOUVELLES MISSIONS

L'année 2015 a vu le nombre de nouvelles missions repartir à la hausse en **atteignant le chiffre de 123, soit une hausse de 16 % par rapport à 2014.**

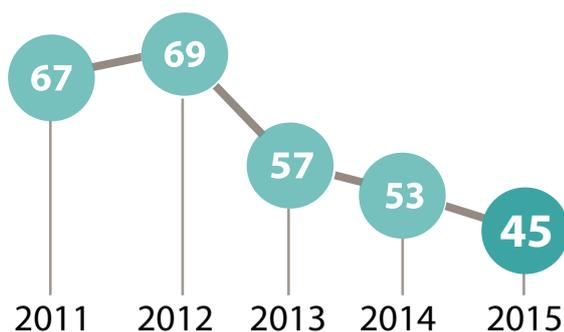
#### Motifs de recours au service missions temporaires



Sur les 123 nouvelles missions, et comme les années précédentes, **78 % représentent des postes de catégorie C.**



#### Nombre d'heures facturées (en milliers)



Le nombre d'heures facturées en 2015 est en-deçà des 50 000 heures. Cela peut s'expliquer par un contexte financier tendu pour les collectivités, qui remplacent leurs agents seulement si nécessaire et sur des périodes plus courtes.

# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## ÉVOLUTION DU VIVIER

**40 nouveaux agents** ont été recrutés en 2015, dont 14 sur des fonctions de rédacteur et 1 sur la fonction d'attaché.

**44 agents** ont quitté le vivier des agents itinérants : 28 sont partis en collectivités (26 stages, 2 mutations), 14 pour convenances personnelles et 2 pour insuffisances professionnelles.

**Le nombre de candidatures s'est élevé en 2015 à 421.**

## PRESTATIONS NON ASSURÉES

**Le Service Missions Temporaires n'a pas pu répondre à 96 sollicitations :**



Il est de plus à noter que 35 demandes ont été annulées par les collectivités tout en générant un travail de recherche de candidats pour le service.

## CHANGEMENTS INTERVENUS EN 2015

L'année 2015 a fait l'objet d'une nouvelle tarification qui a été mise en place à compter du 1<sup>er</sup> avril.

Ainsi la tarification a été simplifiée pour les collectivités en appliquant 8% de frais de gestion sur le coût salarial, toutes catégories confondues; cette modification a entraîné une plus grande souplesse dans la gestion des agents mis à disposition.

## ARCHIVES

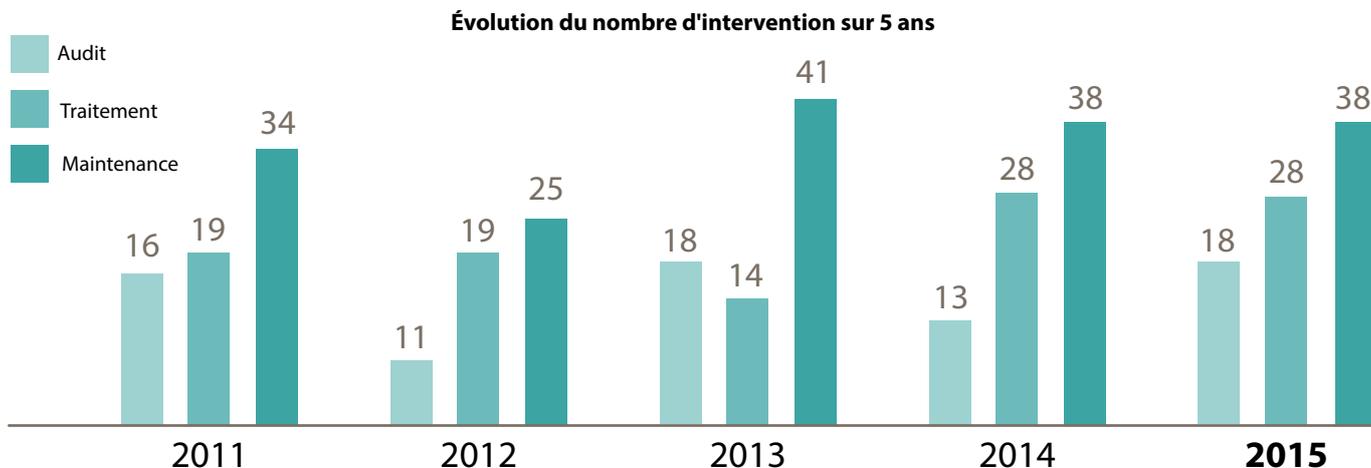
L'activité du service Archives est demeurée croissante en 2015, avec un plan de charge complet pour 8 archivistes.

## NOMBRE ET NATURE DES INTERVENTIONS

Le nombre d'audits réalisés est quelque peu supérieur à la moyenne de ces 5 dernières années, avec 18 audits effectués. **12 audits ont abouti à la signature d'une convention d'intervention d'un archiviste.**

**67 collectivités** ont bénéficié de l'intervention d'un archiviste, nombre toujours sensiblement en augmentation chaque année (+6% par rapport à 2014).

La demande des collectivités est majoritairement orientée vers le classement des fonds papier, avec une dominance pour les interventions de maintenance (*classement de l'accroissement documentaire des services et mise à jour du classement initial*).



## TYPLOGIE DES COLLECTIVITÉS SOLLICITANT LE SERVICE

Les collectivités sollicitant l'intervention d'un archiviste demeurent **majoritairement des communes** (53 communes, soit 79% des interventions).

Les intercommunalités et autres établissements publics (CCAS, syndicats) sont de plus en plus nombreux à nécessiter les services d'un archiviste (+ 6% par rapport à 2014).

### Répartition des interventions par type de collectivité en 2015



communes non subventionnées



communes subventionnées



CCAS et autres établissements publics



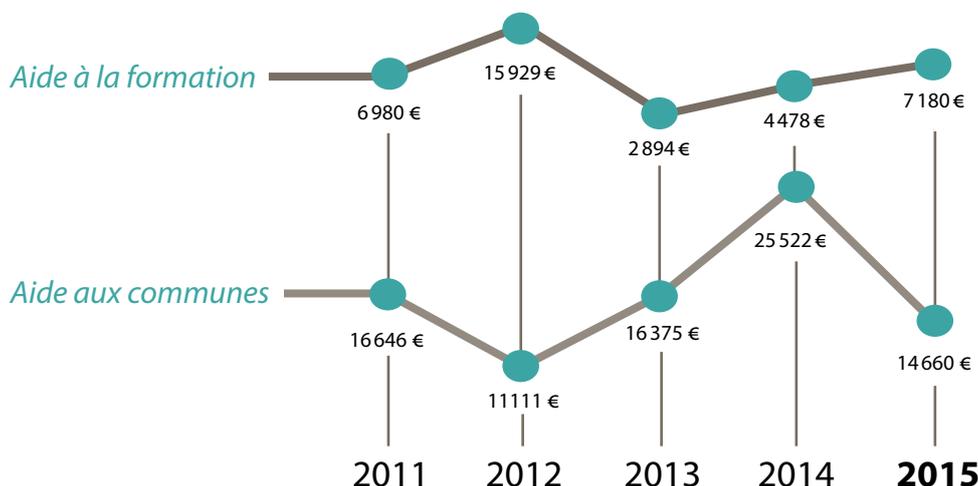
intercommunalités

## UTILISATION DE LA SUBVENTION DÉPARTEMENTALE

Cette année, la subvention départementale a été utilisée à hauteur de 21840€, répartis entre **aide financière aux communes et aide à la formation professionnelle des archivistes**.

Un montant de 14660€ a été alloué au profit de 11 communes de moins de 10000 habitants à faible potentiel financier, pouvant prétendre à une minoration de tarif. **Environ 16% des interventions réalisées par le service ont ainsi été subventionnées.**

### Utilisation de la subvention départementale sur 5 ans



# PRESTATIONS EN RESSOURCES HUMAINES

## ■ CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT EN ORGANISATION ET RESSOURCES HUMAINES



**Yannick  
BONNET**

*Responsable de service*



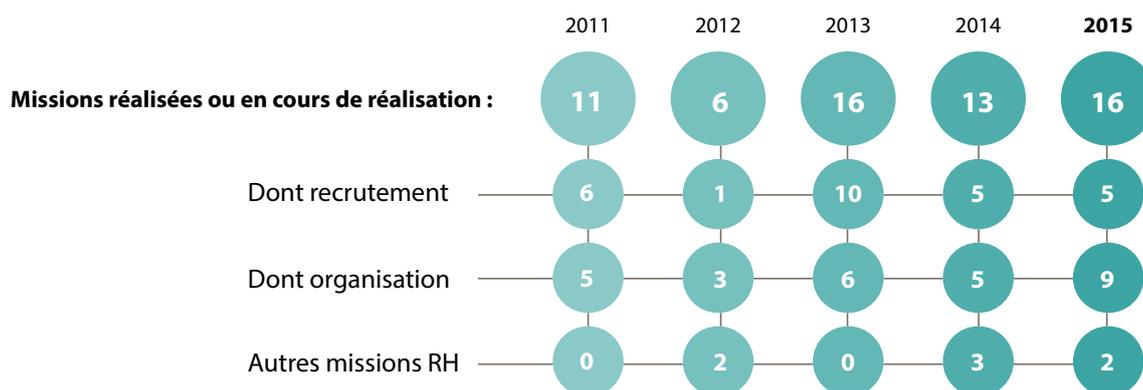
**Alain-Christophe  
LE BEC**

L'année 2015 marque la poursuite du développement de la mission conseil et accompagnement en organisation et ressources humaines, laquelle s'est structurée en service avec l'arrivée au 1er septembre 2015 d'un deuxième consultant.

De l'activité 2015, il ressort que **4 éléments majeurs** amènent les collectivités à recourir à la prestation : la baisse des dotations, l'évolution territoriale, la nécessité de sécuriser le processus de recrutement, l'obligation d'évolution et/ou de structuration de la politique ressources humaines afin de répondre aux évolutions statutaires et réglementaires.

### LES STATISTIQUES GÉNÉRALES

L'année 2015 marque une forte progression du nombre de missions réalisées (voire en cours de réalisation, certaines pouvant s'étaler sur deux exercices budgétaires).



### L'ACTIVITÉ DE RECRUTEMENT EN DÉTAIL

Le nombre de missions de recrutement réalisées est stable par rapport à 2014, mais reste relativement faible, les collectivités faisant principalement appel au service pour des postes de direction. Cela s'explique notamment par une baisse des recrutements en lien avec la nécessité de maîtrise des dépenses de personnel et la réticence de certaines collectivités à faire appel au service.

**3 collectivités différentes** ont eu recours à cette prestation dont 1 collectivité pour 3 recrutements. **3 recrutements sur les 5 accompagnements** réalisés font suite à des départs et 2 sont consécutifs à la création de postes nouveaux.

Les recrutements ayant fait l'objet d'un accompagnement concernent des postes à responsabilité avec de l'encadrement de personnel (3 en catégorie A , 2 en catégorie B) : 2 DGS, 2 responsables de services techniques et 1 responsable de multi-accueil.

Une **mission complète de recrutement** (de la rédaction de l'offre au jury) est maintenant bien appréhendée en matière de temps passé et donc de coût moyen : 21h en moyenne soit un budget par mission de 1 260€.

## LES AUTRES MISSIONS ET NOTAMMENT LE CONSEIL EN ORGANISATION

L'année 2015 est marquée par une augmentation significative du nombre de missions en organisation, que ce soit de l'organisation de services, de collectivités ou d'accompagnement à la redéfinition de politique RH. Le service a réalisé une présentation de ses missions avec **une vidéo mettant en avant le témoignage de collectivités clientes**. Cette vidéo est visible sur le site du centre de gestion.

L'autre fait significatif, c'est la demande d'accompagnement formulée par des collectivités de strate de population plus importante que les années précédentes.

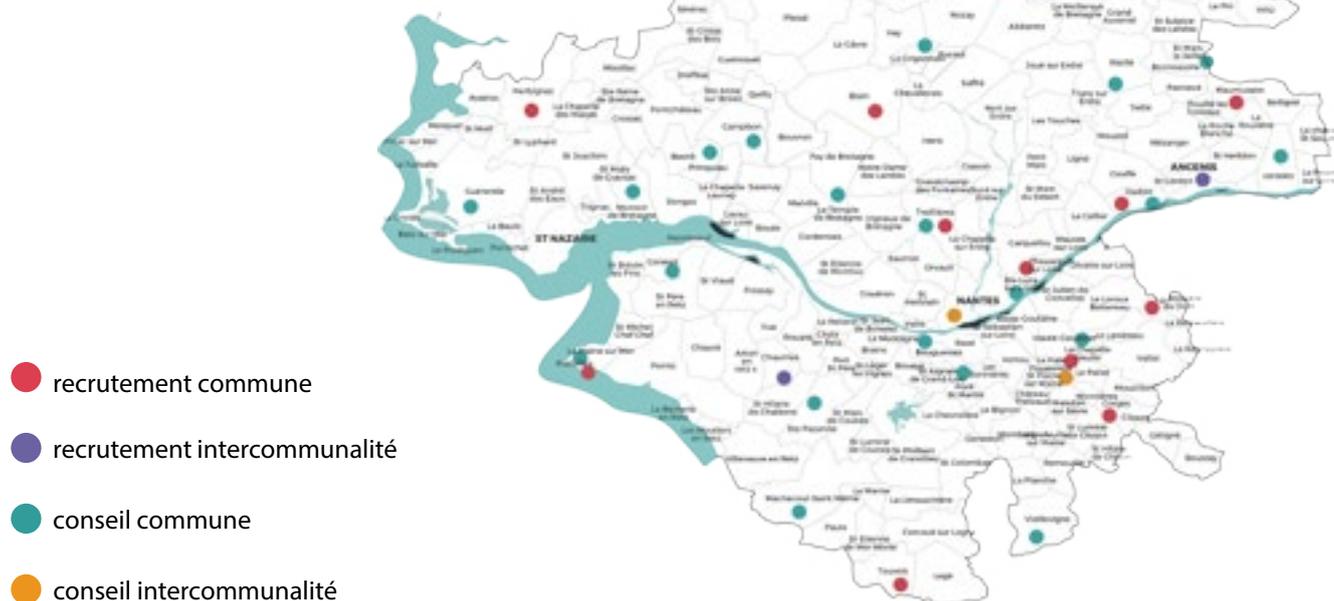
Un point important également est l'évolution de la complexité juridique des situations rencontrées, mais le partenariat interne au CDG et les compétences complémentaires permettent d'assurer une prestation d'accompagnement de qualité (bouquet de prestations et de compétences).

Ces missions sont nécessairement beaucoup plus longues en temps, en durée et en investissement que les missions de recrutement : 100h en moyenne pour les missions de l'année 2015 (172h pour la plus importante) et des missions pouvant s'étaler sur 6 à 10 mois.

Cette année 2015 marque également le renouvellement d'un accompagnement d'une collectivité de la Sarthe avec l'accord du Centre de gestion 72.

## LA CARTE DES INTERVENTIONS

Carte des collectivités du 44 ayant bénéficié d'une ou plusieurs intervention de notre service de 2011 à 2015 :



# EMPLOI PUBLIC

## CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS



**Dominique  
METAIREAU**

*Responsable de service*



**Émilie  
HONORÉ**



**Aude  
JALLAIS-KERMARREC**



**Adeline  
JUIN**



**Patricia  
LAGACHERIE**

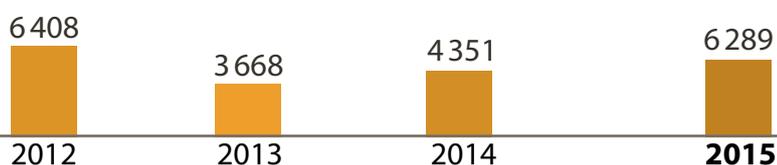


**Farid  
MERAZIG**

### ANNÉE 2015

	Inscrits	Présents	Lauréats	
concours	Concours d'ATSEM	1990	1 611	94
	Concours d'agent de maîtrise	549	443	47
	Concours d'éducateur de jeunes enfants	191	137	33
	Concours d'ingénieur	1375	701	172
	Concours de rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1303	553	75
examens	Examen professionnel d'agent de maîtrise	553	488	158
	Examen professionnel d'adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	313	286	173
Sélections professionnelles	15	15	15	
<b>TOTAL</b>	<b>6289</b>	<b>4 234</b> (67,3 %)	<b>767</b>	

Évolution du nombre des inscrits aux concours et examens



## ZOOM SUR L'ABSENTÉISME AUX CONCOURS ET AUX EXAMENS :

L'absentéisme demeure conséquent et récurrent : **33% en moyenne sur les opérations 2015**. Ce constat général mérite d'être nuancé puisque, d'une part, il concerne davantage les concours que les examens professionnels et que, d'autre part, il porte pour l'essentiel, sur les grades de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe et d'ingénieur territorial.

Pour y faire face et réduire l'absentéisme, le service concours et examens a mis en œuvre des mesures concrètes à l'adresse des candidats :

- **Une sensibilisation des candidats au coût engendré par l'absentéisme** (*par la mise en place de coupon réponse*). Pour la session 2015 du concours de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe, nous avons réceptionné plus de 250 coupons réponses : soit près d'un tiers des absents.
- **La mise en place du « surbooking »** (*pratique qui consiste à réserver moins de tables et chaises que de candidats inscrits*). Le taux moyen de "surbooking" pour le concours de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe était de 30% et pour celui d'ingénieur de 15%.

**Ces initiatives s'inscrivent plus largement dans une logique de rationalisation des coûts et de lutte contre les gaspillages.**

## ZOOM SUR LA DÉMATÉRIALISATION DES CONCOURS ET EXAMENS :

Le service s'est rendu au CDG du Nord en avril 2015, afin d'observer les pratiques de ce centre précurseur en la matière.

Suite à cette mission d'observation, deux procédures ont été revues prioritairement :

- **La dématérialisation totale et généralisée des inscriptions depuis le mois de septembre 2015**. Tous les candidats doivent se préinscrire via le site internet du CDG 44 (suppression de dossiers papier).
- **La dématérialisation partielle des convocations et résultats depuis le mois d'octobre 2015**. Un panel de candidats (777) a été sélectionné en mai 2015 pour tester la dématérialisation des courriers. Ils ont reçu l'ensemble de leurs convocations et résultats sur leur accès sécurisé (*accessible sur le site du CDG 44 avec des codes fournis au moment de l'inscription*). Ce dispositif, ayant fait ses preuves, sera étendu progressivement à l'ensemble des candidats.

1056

convocations en moins

784

courriers de résultats en moins

272

courriers dématérialisés

**En plus du gain de temps, la procédure garantit une meilleure information des candidats.**

# EMPLOI PUBLIC

## ■ VALORISATION DE L'EMPLOI PUBLIC



**Nathalie  
ANGOMARD-MORICE**  
*Responsable de service*



**Michèle  
MEERT**

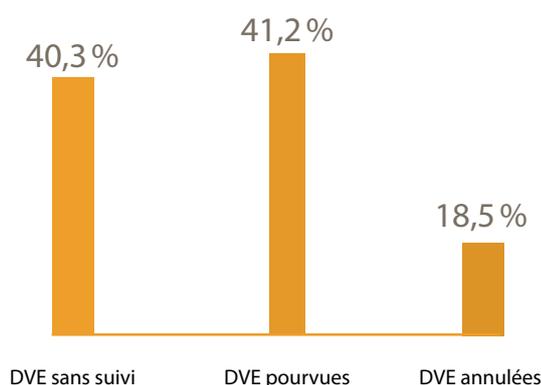


**Laëtitia  
MORON**

### LES PROCÉDURES ADMINISTRATIVES DE LA BOURSE DE L'EMPLOI (DÉCLARATIONS DE CRÉATION OU DE VACANCE D'EMPLOI ET OFFRES)

**5 728 déclarations de création ou de vacance d'emploi (DVE)** ont été validées par le CDG44 au cours de cette dernière année. Ce chiffre est quasi identique à celui de l'année 2014. Ces DVE sont intégrées dans les arrêtés hebdomadaires visés par le contrôle de légalité.

L'analyse de l'emploi, pouvant être faite par le CDG, porte sur les éléments issus du **suivi des déclarations** réalisé par les collectivités. 40 % des déclarations n'ayant pas fait l'objet d'un suivi, l'exploitation de ces dernières est donc partielle :



Quelques éléments issus des DVE ayant fait l'objet d'un suivi :

■ 61 % des DVE concernaient des fonctionnaires et 38 % des non-titulaires sur emplois permanents (*la répartition en 2014 était respectivement de 71 % et 29 %*). En un an, les déclarations ont largement touché des recrutements temporaires d'agents non-titulaires. Il y a eu **498 vacances temporaires d'emploi en 2014 et 771 en 2015**.

■ Concernant les fonctionnaires, la part des recrutements directs a progressé de 5,7 points.

■ 2014

■ 2015



### Évolution des offres d'emplois par types de collectivités



L'année 2015 est marquée par une stabilité du nombre d'offres d'emploi diffusées sur Cap-territorial en provenance des collectivités affiliées, une baisse qui se poursuit et s'accroît de la part des collectivités non affiliées.

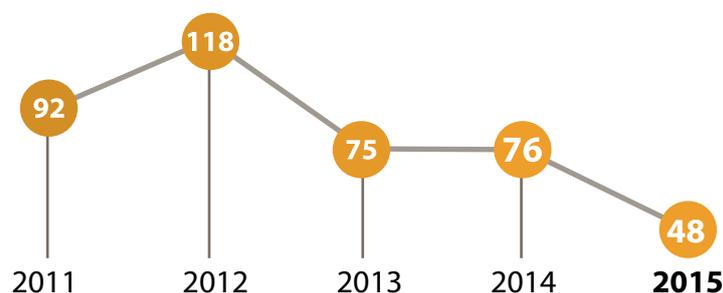
182 des 330 collectivités affiliées ont formalisé les **734 offres publiées**.

**Petite nouveauté en 2015 :** L'université de Nantes a sollicité le CDG afin de diffuser des offres sur Cap-territorial : 7 offres proviennent donc de cet établissement public.

## L'INFORMATION SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

**Accompagnement individuel d'agents souhaitant intégrer la fonction publique territoriale ou bénéficier d'une mobilité.**

### Entretiens réalisés par le service



Cette courbe reflète une activité en baisse dû à une réduction des moyens humains pour cette activité. Le choix a été fait d'être présent sur des actions collectives et de limiter les jours consacrés à l'accompagnement individuel.

Pour autant, **sur les 48 personnes accompagnées en 2015, 60 % sont fonctionnaires de la FPT, 4 % des autres fonctions publiques (contre 17% en 2014) ; 21 % sont des personnes en situation de handicap et 21 % lauréats de concours.**

**Autres caractéristiques :** les agents reçus sont pour 37 % en activité, pour 27 % en disponibilité et pour 27 % en recherche d'un premier poste dans la FPT.

# EMPLOI PUBLIC

---

## AUTRES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

### Réunion d'information aux lauréats de concours :

Le 9 mars 2015, les services concours et valorisation de l'emploi public du CDG44 organisaient une **réunion d'information à l'attention des lauréats du concours de technicien territorial, en partenariat avec les CDG de la région Pays de la Loire**. Suite à la présentation générale sur l'environnement territorial, les procédures de recrutement, les conditions de recrutement et l'emploi des techniciens territoriaux, les lauréats étaient invités à se positionner sur des entretiens individuels permettant de faire le point sur leurs recherches d'emploi en adéquation avec leurs profils.

### Participation aux forums et salons de l'emploi :

Le service poursuit son investissement actif dans l'information à l'attention du grand public. En 2015, il a participé à 9 manifestations sur le département et a reçu plus de 800 personnes sur l'année.

- Forum des métiers organisé par la Communauté de communes Loire et Sillon les 16 et 17 janvier,
- Salon "Emploi presque-île" à la Turballe le 18 février,
- Journée du recrutement dans les fonctions publiques à la gare de l'État à Nantes, organisée par la CFDT le 26 février,
- "Forum de l'emploi et de l'économie" à Saint-Philbert de Grandlieu le 5 mars,
- Forum "1ers pas vers l'emploi", à Nantes Erdre, à l'initiative de la mission locale et la maison de l'emploi de la métropole nantaise, le 11 mars,
- Forum de l'emploi à Thouaré le 25 septembre,
- "Place à l'emploi" à Atlantis, les 5 et 6 novembre,
- Salon de l'emploi à Vertou le 25 novembre
- "Les têtes de l'emploi" à l'Université de Nantes le 3 décembre.

Le service est maintenant mieux identifié comme acteur de l'emploi dans la fonction publique territoriale. Les manifestations sont relativement plus réparties sur le territoire départemental et s'adressent à des publics variés. Des outils de communications ont été développés afin de présenter la diversité des métiers de la fonction publique territoriale, les modalités d'accès et les moyens disponibles afin de prendre connaissance des offres d'emplois.

## BILAN SOCIAL

Le service s'est impliqué dans la préparation du bilan social au **31/12/2015** par une participation active à la commission GPEEC de l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion : il a été membre d'une commission, force de propositions auprès de la Direction Générale des Collectivités Locales afin de faire évoluer certains indicateurs pour le prochain recueil de données sociales.

## CRET 2015

La 4<sup>ème</sup> Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) organisée par les cinq Centres de gestion des Pays de la Loire a été consacrée à : «**Quel recrutement dans les années à venir ?** », le 15 décembre au centre de congrès d'Angers.

Le Centre de Gestion de Loire-Atlantique étant coordonnateur des Centres de Gestion de la région dans le domaine de l'emploi, le service Valorisation de l'emploi public s'est pleinement investi dans l'organisation de cette manifestation régionale qui a lieu tous les 2 ans : programmation et animation des réunions entre Centre de gestion, coordination des relations avec les intervenants, programmation et animation des conférences téléphoniques avec les intervenants et animateurs, exploitation et préparation de la présentation sur les données de l'emploi ainsi que les relations avec la chargée de communication. Cette manifestation prend de l'essor et devient un événement apprécié par un public qui s'accroît. La qualité des interventions et la diversité du public (élus, DGS, DRH...) permettent de riches échanges.

Voir



sur la 4<sup>ème</sup> Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET)

## APPRENTISSAGE

Dans le prolongement d'une première étape de travail sur les pratiques d'accueil d'apprentis dans les collectivités territoriales de Loire-Atlantique amorcée en 2014, le service Valorisation de l'emploi public a poursuivi cette action en partenariat avec la référente handicap du CDG44, le Coordonnateur départemental pour l'Apprentissage des personnes en situation de handicap et des centres de formation.

Ce partenariat a conduit à l'élaboration **d'un livret de concordance des métiers de la FPT et des formations proposées par les Centres de Formation d'apprentis sur le département de Loire-Atlantique.**

**Ce livret a été présenté et amendé par les CFA qui se sont mobilisés** et qui, lors d'une rencontre au CDG, ont mesuré l'intérêt de mieux appréhender le monde de la territoriale au regard du bassin d'emploi et de la diversité de métiers qu'il représente. Par la suite, nous sommes allés à la rencontre des collectivités du département afin de les sensibiliser sur l'accueil d'apprentis, les conditions d'accueil, les procédures à mener et la diversité des formations.

Cette action a également été présentée à nos homologues des autres départements de la région Pays de la Loire, dans l'espoir d'une production à l'échelle régionale pour la rentrée 2016/2017.

Le site [www.cdg44.fr](http://www.cdg44.fr) a été alimenté d'informations pratiques destinées aux gestionnaires et au grand public.

Enfin, dans la perspective de poursuivre le travail de sensibilisation auprès des employeurs de la FPT, nous avons fait réaliser une vidéo «**apprentissage et FPT : un pari d'avenir**» qui sera un support adapté à la valorisation de l'accueil d'apprentis dans les collectivités.

---

SYNTHÈSE des MÉTIERS TERRITORIAUX  
et des FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE  
en Loire-Atlantique

---

mai 2015



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE

# EMPLOI PUBLIC

## ■ MOBILITÉS ET DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES



**Sophie  
GUILLEMOT**  
*Responsable de service*

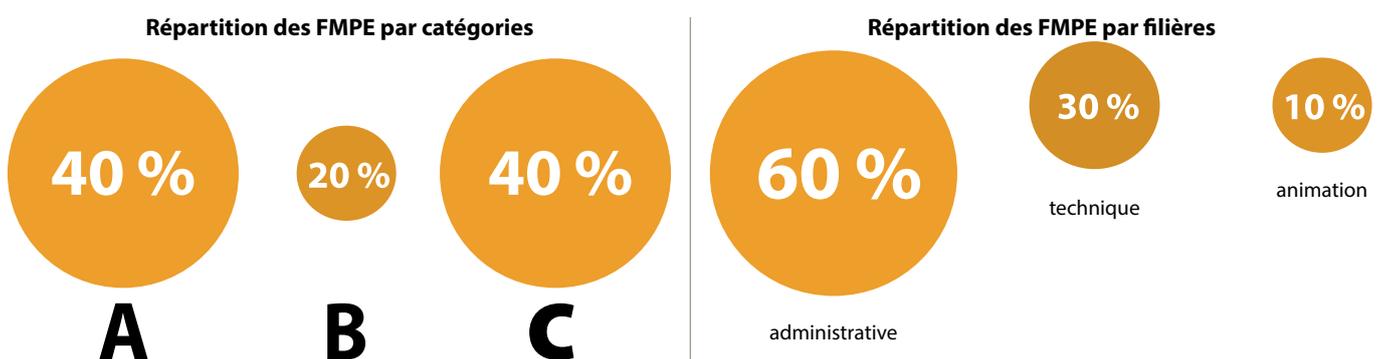
### LE SUIVI DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

Trois nouveaux agents ont été pris en charge en 2015:

- 2 attachés après fin de détachement sur emploi fonctionnel.
- 1 technicien principal après une suppression d'emploi.

Un agent a quitté le dispositif grâce à son recrutement dans une collectivité de Loire-Atlantique. En décembre 2015, 10 agents étaient pris en charge par le Centre de gestion.

Les profils sont variés :



Le service a renforcé sa collaboration avec le service missions temporaires du Centre de gestion ce qui a permis de proposer **490 jours de missions** dans diverses collectivités de Loire-Atlantique.

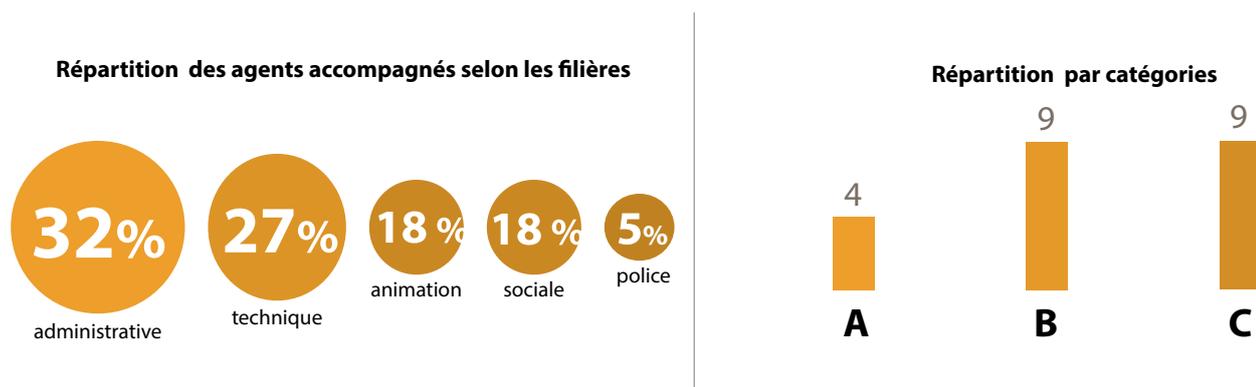
La durée de chaque mission varie de 2 jours à 6 mois.

Ces missions participent au maintien des acquis et à la redynamisation des agents et au maintien du taux d'employabilité.

## LA PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

En 2015, 16 collectivités, affiliées et non affiliées, ont sollicité le Centre de gestion pour un accompagnement individualisé à la mobilité ou au reclassement de leurs agents.

22 agents ont bénéficié d'un accompagnement, dont 3 agents pour un reclassement professionnel après inaptitude.



Ont été accompagnés par exemple : un ingénieur en bâtiments et travaux publics, des directeurs généraux de services, des éducateurs de jeunes enfants responsables de structures collectives, des animateurs en centres de loisirs, des adjoints techniques en espaces verts ou voirie, un gardien de police municipale...

### Le service a noté une augmentation des demandes à l'initiative de l'employeur.

Cette évolution est liée à une volonté de gestion des effectifs plus stricte, liée à un contexte budgétaire tendu qui incite les collectivités à faire des choix de politique RH pour contenir la masse salariale.

Ainsi sur les 22 accompagnements réalisés :

- 12 ont été mis en place pour anticiper / éviter une suppression de poste, une mise à la retraite ou un licenciement (pour inaptitude ou insuffisance professionnelle)
- 4, sur demande de l'agent, en raison d'un mal être sur le poste et/ou dans la collectivité
- 2 par envie d'évolution professionnelle des agents (changement de métier, de filière ou évolution vers le secteur privé)
- 1 suite à réussite à un concours
- 3 pour reclassement pour raisons médicales

**Le service a répondu à 265 demandes de conseil ou d'information par mail ou téléphone d'agents ou de collectivités.**

**39 jours de déplacements ont été effectués sur l'ensemble du département pour réaliser les accompagnements individuels** (le premier entretien de prise de contact et le dernier entretien-bilan sont en effet réalisés dans les locaux de la collectivité) et pour répondre à des demandes d'information plus précises des collectivités sur la prestation proposée.

# EMPLOI PUBLIC

## MISSION HANDICAP



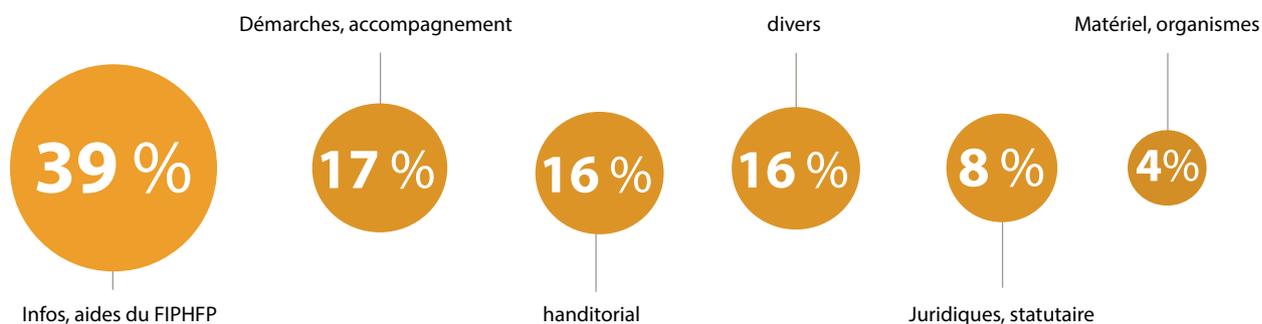
Isabelle  
MEENS

### ACTIVITÉ DU SERVICE

L'ensemble des réunions thématiques réalisées depuis septembre 2014 et sur toute l'année 2015 ont permis d'accroître la visibilité de la mission Handicap, de faire connaître aux collectivités les rôles et actions de la référente.

Ainsi, le nombre de contacts (mails et appels téléphoniques) a augmenté de 57 % par rapport à 2014. Cette croissance provient des collectivités, qui représentent 75 % des contacts, contre 64 % l'année précédente.

#### Contacts du service par domaines



## ACTIONS DE SENSIBILISATION AUTOUR DE L'APPRENTISSAGE

**Un travail de fond** s'est poursuivi en 2015 en partenariat avec le coordonnateur départemental pour l'Apprentissage des personnes en situation de handicap et la référente apprentissage du Centre de Gestion.

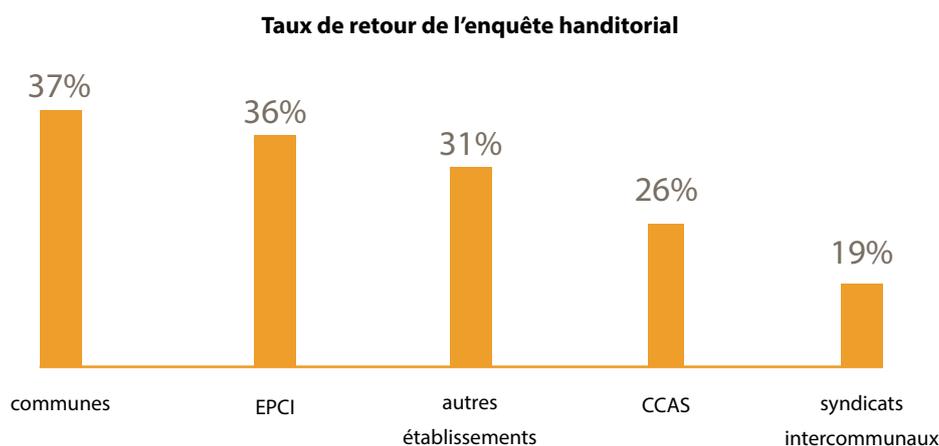
**Un livret de concordance des métiers de la FPT et des CFA** du département a été établi, puis présenté aux CFA et aux collectivités. Cette expérimentation a également été présentée auprès de nos homologues des autres départements de la région, dans l'espoir d'une production à l'échelle régionale pour la rentrée 2016/2017 (cf page 37).

**Réalisation d'un film court** qui, sur la base de témoignages, valorise l'expérience de l'apprentissage. Avec le soutien financier du FIPHFP, ce documentaire présente les rôles des différents acteurs de l'apprentissage, les écueils et difficultés mais surtout l'enrichissement que représente, pour les collectivités, l'accueil d'un apprenti.

## ENQUÊTE HANDITORIAL

Pour la **deuxième** année consécutive, le CDG a invité les collectivités du département à remplir l'enquête Handitorial, destinée à alimenter l'Observatoire National de l'Emploi des Personnes Handicapées.

**117 collectivités ont rempli intégralement l'enquête, soit 33% des établissements du département.**



Une participation plus faible des CCAS ou des SIVU et SIVOM peut s'expliquer par la structure même de ces établissements, qui n'ont pas toujours d'agents administratifs à disposition, ou sur la base d'un faible temps de travail.

## REUNIONS THEMATIQUES

En septembre, la référente handicap s'est associée aux réunions thématiques organisées pour présenter un zoom relatif au recrutement sur la base de l'article 38.

Ce sont, au total, **79 personnes** qui ont assisté aux 5 réunions organisées à Mésanger, Bourgneuf-en-Retz, Saint-Joachim, Vallet et Nantes.

## MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les membres de la cellule pluridisciplinaire interne, dont la première réunion avait eu lieu en novembre 2014, se sont rencontrés **6 fois en 2015**. Au-delà de l'étude des dossiers individuels relevant d'expertises transversales, cette cellule a également permis de réfléchir aux modalités de mise en place de l'expérimentation de la formation **STEP** (Santé au Travail et Evolution Professionnelle), **conduite parallèlement dans les 5 centres de gestion de la Région, conjointement avec le CNFPT**.

Au-delà de ce travail transversal avec différents services du CDG, la référente handicap a développé un travail de partenariat avec les médecins de prévention, qu'elle accompagne en collectivités sur certains dossiers épineux. Par son positionnement technique et juridique, elle peut porter un discours différent et jouer un rôle de médiation entre les difficultés rencontrées par les collectivités et les propositions d'aménagement du médecin, parfois difficiles à concilier dans les démarches de maintien.

# RESSOURCES INTERNES

## FINANCES - ACHATS



**Sylvie  
QUÉRÉ**

*Responsable de service*



**Marie-Noëlle  
CLOUET**



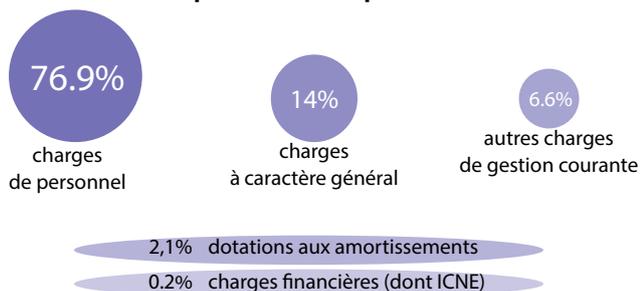
**Nicolas  
REULIER**

### BUDGET PRINCIPAL 2015

#### SECTION DE FONCTIONNEMENT

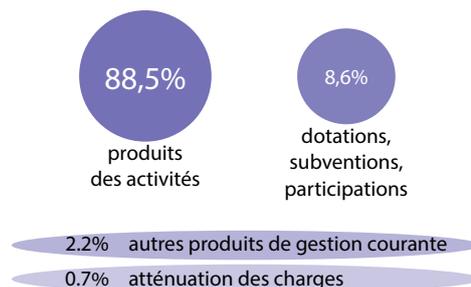
**Dépenses de fonctionnement : 7,56 millions d'euros**

##### Répartition des dépenses



**Recettes de fonctionnement : 8,48 millions d'euros**

##### Répartition des recettes



Le droit syndical représente 5.2% du total des dépenses. Les remboursements aux collectivités se sont répartis ainsi :

- décharges : remboursement de 59.7% du crédit d'heures allouées.
- autorisations spéciales d'absence : remboursement de 25.9% du crédit d'heures allouées.

Les charges de personnel de la Direction comprennent, entre autres, la **contribution au CNFPT** pour prise en charge d'un agent de catégorie A+ (111 080 €).

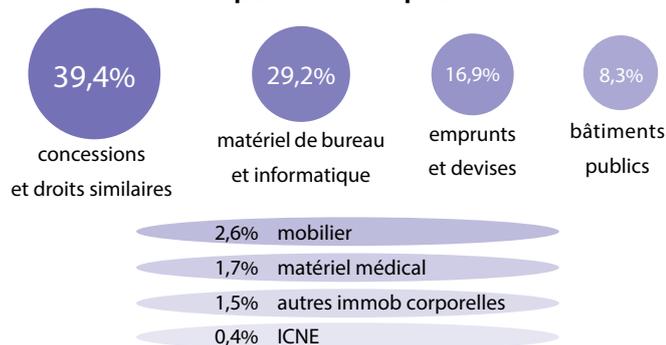
**Les contributions pour le socle commun** (commission de réforme, comité médical, assistance juridique), versées par les collectivités non affiliées au Centre de gestion, se sont élevées à 232 908 €.

**Le 2ème acompte de la convention conclue avec le FIPHFP** s'est élevé à 237 831€ et représente 2,9% des recettes perçues.

#### SECTION D'INVESTISSEMENT

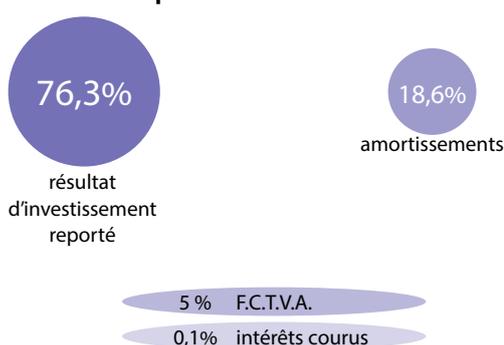
**Dépenses d'investissement : 215 000 €**

##### Répartition des dépenses



**Recettes d'investissement : 817 000 €**

##### Répartition des recettes



## BUDGET ANNEXE 2015

La convention régionale triennale est arrivée à échéance le 31 Décembre 2015.

L'exercice 2015 a permis de dégager un excédent cumulé de 1 324 216 € réparti ainsi :

- concours – examens : 837 140 €
- FMPE : 487 075 €

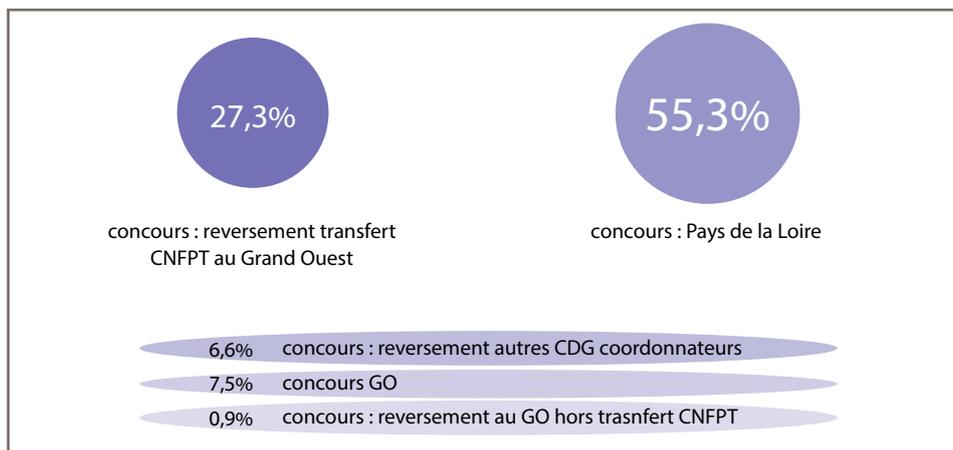
Les concours ont concerné 97,9% des dépenses et la CRET 2,1%.

56,50% des dépenses de concours sont relatives aux épreuves organisées par les centres de gestion de la région.

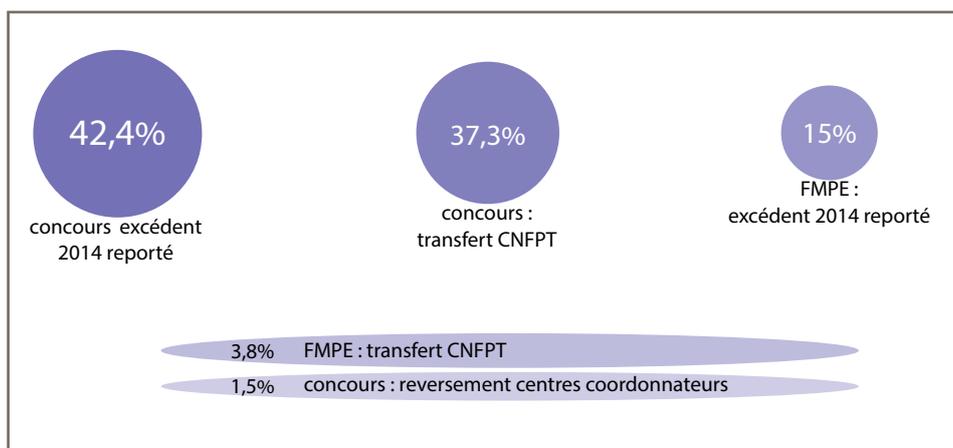
Le reversement d'une quote-part du transfert CNFPT au centre coordonnateur du Grand Ouest a représenté 27,9% de la dépense totale faite au titre des concours.

Les recettes ont concerné les concours à hauteur de 81,2% et les FMPE 18,8%

### DÉPENSES



### RECETTES



Le transfert du CNFPT s'est élevé pour les concours à 1 018 998 € dont 385 092 € ont été reversés au CDG35, centre coordonnateur du Grand Ouest.

Le transfert du CNFPT perçu pour la prise en charge des FMPE s'est élevé à 103 865 €. Aucune redistribution vers les CDG n'a été effectuée, faute de demandes.

Le coût d'organisation de la CRET a été réglé pour partie sur 2015 à hauteur de 26 915 €.

# RESSOURCES INTERNES

## ■ RESSOURCES HUMAINES



**Marie-Christine  
PROCHASSON**

*Responsable de service*



**Cynthia  
MILLARD-PALAO**

## MOUVEMENTS DES AGENTS

### DÉPARTS :

Hervé CHAUVAT, attaché FMPE (mutation du 1<sup>er</sup> Mars 2015)

### ARRIVÉES :

Frédérique CADORET, attaché (prise en charge le 1<sup>er</sup> Janvier)

Julie MARTINEAU, médecin de prévention (recrutement direct le 23 Février)

Frédéric L'HONORÉ, technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe (prise en charge le 1<sup>er</sup> Juillet)

Pascal TOXE, attaché principal (prise en charge le 1<sup>er</sup> Juillet)

Nadège FRICAUD, assistante socio-éducatif (suite concours le 1<sup>er</sup> Septembre)

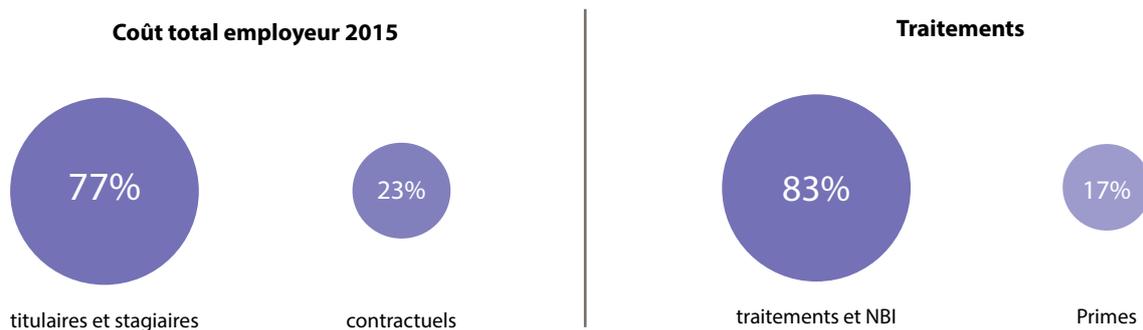
Alain-Christophe LE BEC, attaché (mutation le 1<sup>er</sup> Septembre)

### CONGÉS PARENTAUX :

Aude JALLAIS-KERMARREC à compter du 28 Février 2015.

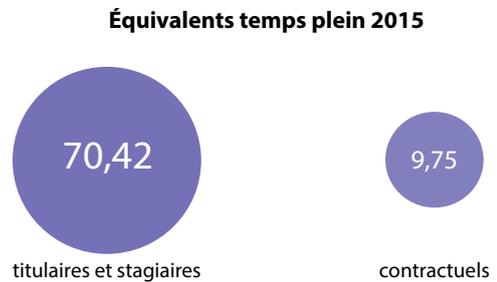
Janie STERVINOUD-DAVID durant l'année 2015.

## TRAITEMENTS ET CHARGES AGENTS PERMANENTS : 4 516 093 €



## EFFECTIFS DU PERSONNEL PERMANENT

Au 31/12/2015, l'effectif des emplois permanents était de **76 agents**. Par ailleurs, 9 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) étaient pris en charge.



## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PERMANENTS SUR 5 ANS



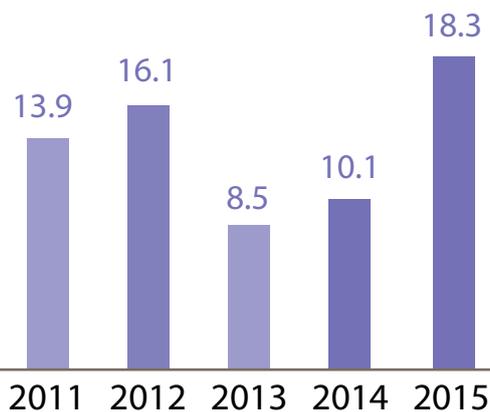
## TEMPS PARTIEL ET NON COMPLET

21 agents à temps partiel ou non complet au 31 décembre 2015 :

- 8 agents de catégorie C dont 2 à 50%, 5 à 80% et 1 à 90%.
- 4 agents de catégorie B dont 1 à 80% et 3 à 90%.
- 9 agents de catégorie A dont 2 à 55,52%, 1 à 70%, 3 à 80%, 1 à 88,90% et 2 à 90%.

## ABSENTÉISME

Absence moyenne Maladie Ordinaire en jours / Equivalent Temps Plein



# RESSOURCES INTERNES

## ■ SYSTÈMES D'INFORMATION ET INNOVATIONS



**Eric  
LE FOLL**

*Responsable de service*



**Pierre-Yves  
LE DEVEHAT**

Le CDG compte actuellement :

- 60 postes de travail
- 15 ordinateurs portables
- 40 serveurs virtualisés
- environ 7 T.o de capacité utile

### ACTIONS DE L'ANNÉE

- Mise en place d'une infrastructure wifi avec entre autres un réseau invité permettant aux visiteurs d'avoir un accès internet sur leurs équipements mobiles
- Développement de nouvelles fonctionnalités sur l'application centralisée des contacts : katalogo (mise à jour automatique et interface avec des applications externes).
- Choix, acquisition, déploiement et mise en test d'une application de gestion du service missions temporaires.
- Mise à jour de l'application de calcul de la reprise d'activité et mise à disposition de celle-ci au CDG du Calvados.
- Développement et mise en place d'une application de gestion des assistants prévention
- Audit de sécurité du réseau.
- Mise à disposition dématérialisé des documents du Comité Technique départemental.
- Hébergement en interne de l'application de gestion des cotisations.

### SITE INTERNET

#### LES VISITES DU SITE PAR MOIS

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nb de visites en moyenne</b>	41 549	50 747	60 403	63 400	59 760
<b>Nb de pages visitées en moyenne</b>	671 539	571 113	542 902	477 121	479 611
<b>Nb de visiteurs différents en moyenne</b>	22 342	27 900	33 251	34 906	32 126

#### LES FICHIERS LES PLUS TÉLÉCHARGÉS

	Nombre de vues par an
<b>Conversion minutes en heures</b>	24 016
<b>Calendrier concours</b>	23 589
<b>Guide entretien professionnel</b>	17 641
<b>Annales concours ATSEM</b>	15 468
<b>Bulletin juridique N°4 2012</b>	8 018
<b>Règlement intérieur</b>	6 338
<b>Modèle de tableau des effectifs</b>	5 138

## ■ LOGISTIQUE - ACCUEIL



**Sébastien  
ALLAIN**

*Responsable de service*



**Françoise  
BRUTIN**

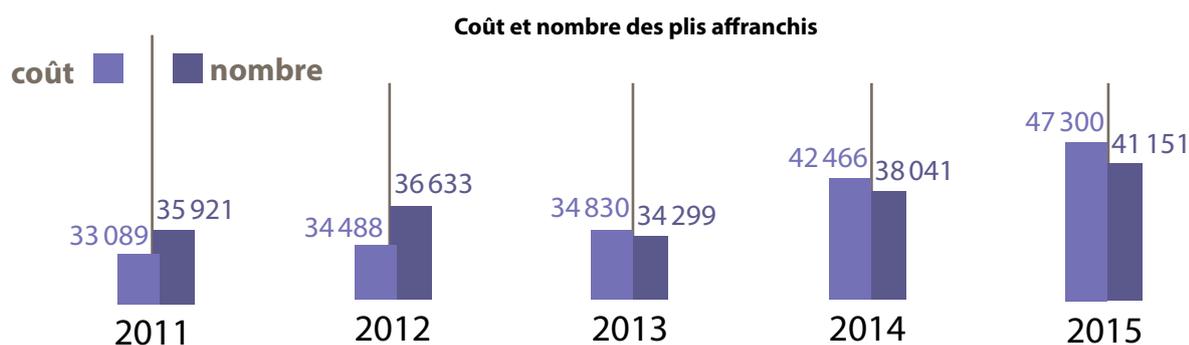


**Magali  
OMARI**



**Françoise  
PIERRE**

**En 2015 le service s'est enrichi de nouveaux outils et activités**, autres que ceux d'un accueil physique et téléphonique traditionnel ou d'un renfort aux services ( 230 heures de divers travaux en 2015).



## NOUVELLES ACTIVITÉS

**GESTION DU PARC DES VÉHICULES** : Création de pochettes pour le suivi de route et d'entretien des véhicules. 6 véhicules de service en 2015.

**ACHATS MATÉRIEL** : Le service s'est vu attribuer les achats du matériel et mobilier dont peuvent avoir besoins les services.

## NOUVEL OUTIL

**CLASSEUR INFORMATISÉ DES RESSOURCES PROFESSIONNELLES (CIRP)**: Comporte des liens rapides vers différents renseignements, procédures, documents de travail, nécessaires à la bonne information des interlocuteurs, qu'ils soient du Centre de Gestion ou de l'extérieur.

## PROJETS RÉALISÉS EN 2015

**MARCHÉS PUBLICS** : Deux marchés ont été passés concernant le chauffage et l'entretien ménager des bâtiments, avec prise d'effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**AD'AP** : Constitution du dossier de l'Agenda d'Accessibilité Programmée, obligatoire pour tous les propriétaires ou exploitants d'établissements recevant du public (ERP). Il s'agit de la mise en conformité de l'accessibilité aux bâtiments pour les personnes à mobilité réduite. Ce calendrier s'étend sur trois années.

# RESSOURCES INTERNES

## ■ COMMUNICATION EXTERNE

### PROJET DE REFONTE DU SITE INTERNET DU CDG44



Anne-Sophie  
JUDALET

#### LES ACTEURS DU PROJET :

- Le comité de pilotage (direction, systèmes d'information et innovations et communication externe) valide les grandes étapes.
- Le chef de projet (communication externe) mène le projet et gère son bon déroulement.
- Le comité technique (systèmes d'information et innovations et communication externe) valide les étapes intermédiaires et assure le suivi du projet.
- Le groupe projet (18 représentants des services du CDG 44) participe à la phase de conception de l'arborescence et aux choix de la charte graphique.
- Les correspondants internet : 18 publicateurs sont chargés de mettre à jour le site.

#### LES DIFFÉRENTES PHASES DU PROJET

Sortie du site prévue le 27 Janvier 2016

##### De novembre à avril

###### 1- ÉLABORATION DU CAHIER DES CHARGES

Lancement de la consultation et notification du marché à l'agence de communication RC2C.

##### De mars à juin

###### 2- PHASE DE CONCEPTION

avec le groupe projet (séances de concertation).

##### De juin à septembre

###### 3- PHASE SUR L'ERGONOMIE

et la charte graphique avec le groupe projet accompagnée de tests utilisateurs en interne et en externe (3DRH).

##### D'octobre à décembre

###### 4- PHASE DE DÉVELOPPEMENT

et de rédaction des pages web avec les correspondants internet.

## PRINT

#### RAPPORT D'ACTIVITÉ :

Le rapport d'activité a été revu dans sa forme et sur le fond. L'objectif était de le rendre plus concis, plus dynamique et plus agréable à consulter.

#### CARTE DE VŒUX ANIMÉE: teasing sur le futur site



Renouvellement du visuel stand parapluie

1 nouvelle plaquette pour la prestation paie.

## ÉVENEMENTIELLE

- Rencontre nationale des services sociaux des CDG : invitations et restitution de la journée.
- Conférence régionale de l'emploi territorial (CRET) : réalisation d'un plan de communication pour tous les supports de communication autour de cet événement (flyers, affiches, invitations, kakémono, blog, pochettes, blocs, goodies...) avec un prestataire.

## VIDÉOS

- Réalisation de 2 capsules métier et d'un film global de présentation de l'activité conseil en organisation et en recrutement du CDG 44 par la société Peuplades TV.
- Réalisation d'une vidéo reportage sur la conférence régionale de l'emploi territorial (CRET) par la société peuplades TV.

## STAGE ET APPRENTISSAGE

Adèle RENAUD, étudiante en licence information et communication d'entreprise à l'IAE de Poitiers est venue en stage pour une durée de 4 mois, d'Avril à Juillet 2015.

Accueil d'une apprentie à partir d'octobre 2015, pour 2 ans : Hanna OLLIVIER en formation en alternance au CESI de Nantes pour la préparation d'un BTS web concepteur.

## ■ DOCUMENTATION ET COMMUNICATION INTERNE



**Ghislaine  
LAUNAY**

### VOLET DOCUMENTATION

- Diffusion d'articles ou de dossiers relatifs à l'actualité territoriale, les textes réglementaires, commentaires juridiques et projets statutaires, émanant de publications juridiques et/ou territoriales, journal officiel (J.O), sites internet professionnels à un ou plusieurs services concernés :
  - 935 envois numériques, par mail
  - 98 diffusions sur support papier (majoritairement des dossiers)
- 11 recherches documentaires à la demande des services.
- Suivi des 46 abonnements en cours - recherche, commande et achat de 14 ouvrages pour les services ou à leur demande.

### VOLET COMMUNICATION INTERNE

- 1440 articles publiés dans le cadre de l'édition journalière de la revue de presse du CDG : Actualité des collectivités du territoire et actions des agents du CDG dans les collectivités.
- Organisation des vœux du CDG : cérémonie et cocktail déjeunatoire. 70 agents présents.



- Organisation de la journée du Président en deux parties : matinée de séminaire et présentation du plan d'actions managérial ; après-midi amical autour d'une activité favorisant l'esprit d'équipe pour 70 agents.



- Pilotage d'un atelier sur la communication inter services dans le cadre du plan d'actions managériales (5 agents).
- Modération de l'intranet du CDG, publication de la communication des services et présentation aux nouveaux arrivants.
- Mise à jour de l'organigramme.

# RESSOURCES INTERNES

## COMITÉ TECHNIQUE



Le comité s'est réuni 6 fois en 2015 dont un comité technique complémentaire. On compte 482 dossiers, parmi lesquels 94 % ont reçu un avis favorable, 5% un avis défavorable et 0,2 % un avis partagé.

Sylvie CHAUVAT	Nombre de dossiers	Avis favorables	Avis défavorables	Avis partagés	Ajournements
Aménagements locaux	10	10			
Analyse accident du travail	2	2			
Contrat d'apprentissage	16	16			
Dissolution	2	2			
Document unique	12	12			
Entretien professionnel	22	6	10		6
Politiques RH	2	2			
Mutualisation	24	24			
Mode de gestion des services (durée d'ancienneté)	12	12			
Organisation de service	22	22			
Plan de formation, règlement de formation	10	10			
Protection sociale complémentaire	4	2	1	1	
Ratios d'avancement de garde	42	41	1		
Régime indemnitaire	26	21	5		
Règlement intérieur, utilisation véhicule, charte graphique	8	8			
Suppressions d'emplois	202	202			
Temps de travail	66	61	5		
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>453</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

## ■ LA 4<sup>e</sup> CRET : *Quel recrutement dans les années à venir ?*

C'est autour de cette question que s'est articulée la 4<sup>e</sup> conférence régionale de l'emploi territorial, organisée à Angers le 15 décembre 2015 par les 5 centres de gestion de la région Pays de la Loire. Les débats et ateliers ont été suivis par 176 personnes, élus et professionnels.



### 1/ PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE DU RECRUTEMENT :



Intervention de Remy Le Saout, sociologue, maître de conférences à l'université de Nantes.

### 2/ FOCUS SUR QUELQUES DONNÉES RELATIVES A L'EMPLOI TERRITORIAL :



### 3/ TABLE RONDE :

Quel recrutement pour la FPT dans le nouveau contexte de la réforme territoriale ?



### 4/ LES ATELIERS :

Quelle est la place du recrutement dans la gestion des compétences de la collectivité ?



Comment attirer les compétences ?



Recruter : mode d'emploi.



**CONCLUSION :** Philip SQUELARD, président du CDG de Loire-Atlantique

adresse du blog de la CRET : [www.cretpaysdelaloire.fr](http://www.cretpaysdelaloire.fr)



---

**CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIRE-ATLANTIQUE**

6, rue du Pen Duick II - CS 66225 - 44262 Nantes cedex 2  
téléphone : 02 40 20 00 71 - télécopie : 02 40 89 00 65  
mail : [direction@cdg44.fr](mailto:direction@cdg44.fr)  
[www.cdg44.fr](http://www.cdg44.fr)

*Juin 2016*