RAPPORT ANNUEL 2015

Centre de Gestion du Loiret

TABLE DES MATIERES

EMPLOI ET RECRUTEMENT 2
Bourse de l'emploi 2
Organisation des concours et examens professionnels 6
Organisation des commissions des sélections professionnelles 8
Promotion interne 9
Conseil en Organisation 11
Fonctionnaire momentanément privé d'emploi 12
Handicap et maintien dans l'emploi 13
STATUT ET CARRIERES 14
Conseil Juridique 14
Titulaires et stagiaires 20
Retraite 21
DROIT A LA PARTICIPATION 23
Commissions administratives paritaires 23
Conseil de discipline et conseil de discipline de recours 25
Comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 26
Droit syndical 29
SANTE, SECURITE AU TRAVAIL 31
Médecine préventive 31
Hygiène et sécurité 32
Commission de réforme 35
Comité médical 36
Contrat d'assurance groupe 38
Protection sociale complémentaire 40
ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES 41
Remplacement et accompagnement 41
Chômage 42
Prestation paie 44

EMPLOI ET RECRUTEMENT

Bourse de l'emploi

Les collectivités et établissements publics, affiliés et non affiliés, ont pour obligation légale de déclarer auprès du centre de gestion de leur département toute création ou vacance d'emploi. De même, ils sont tenus d'informer le CDG lorsqu'ils nomment des agents sur des emplois permanents. L'objectif de ces déclarations est de faciliter la mobilité des agents.

Le non-respect de cette obligation peut entraîner l'annulation de la nomination de l'agent.

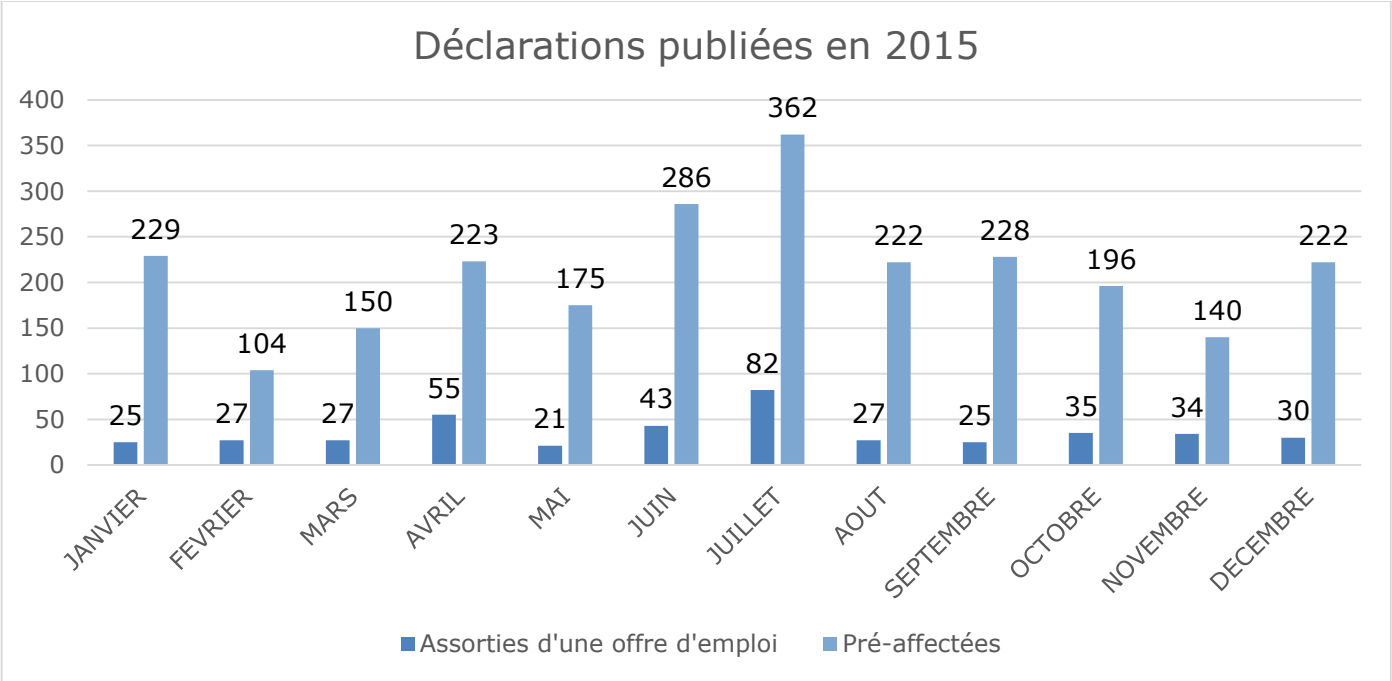
Afin de satisfaire à cette obligation légale, le CDG45 a transmis à tous les établissements publics et collectivités du Loiret un identifiant pour accéder au service de la bourse de l'emploi sur le site www.cdg45.fr.

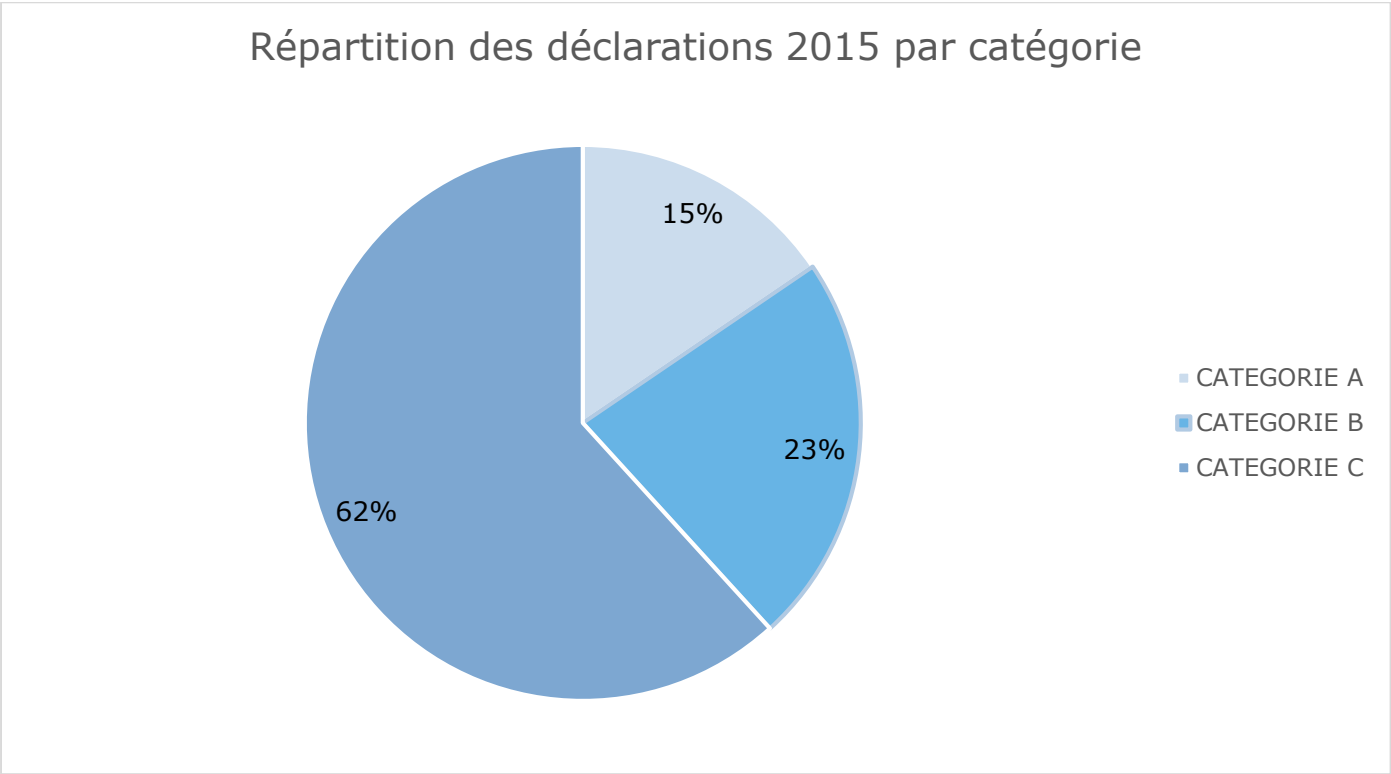
En 2015, 2 968 déclarations de création et de vacance d'emploi ont été publiées sur la bourse de l'emploi du CDG45. Elles se répartissent comme suit :

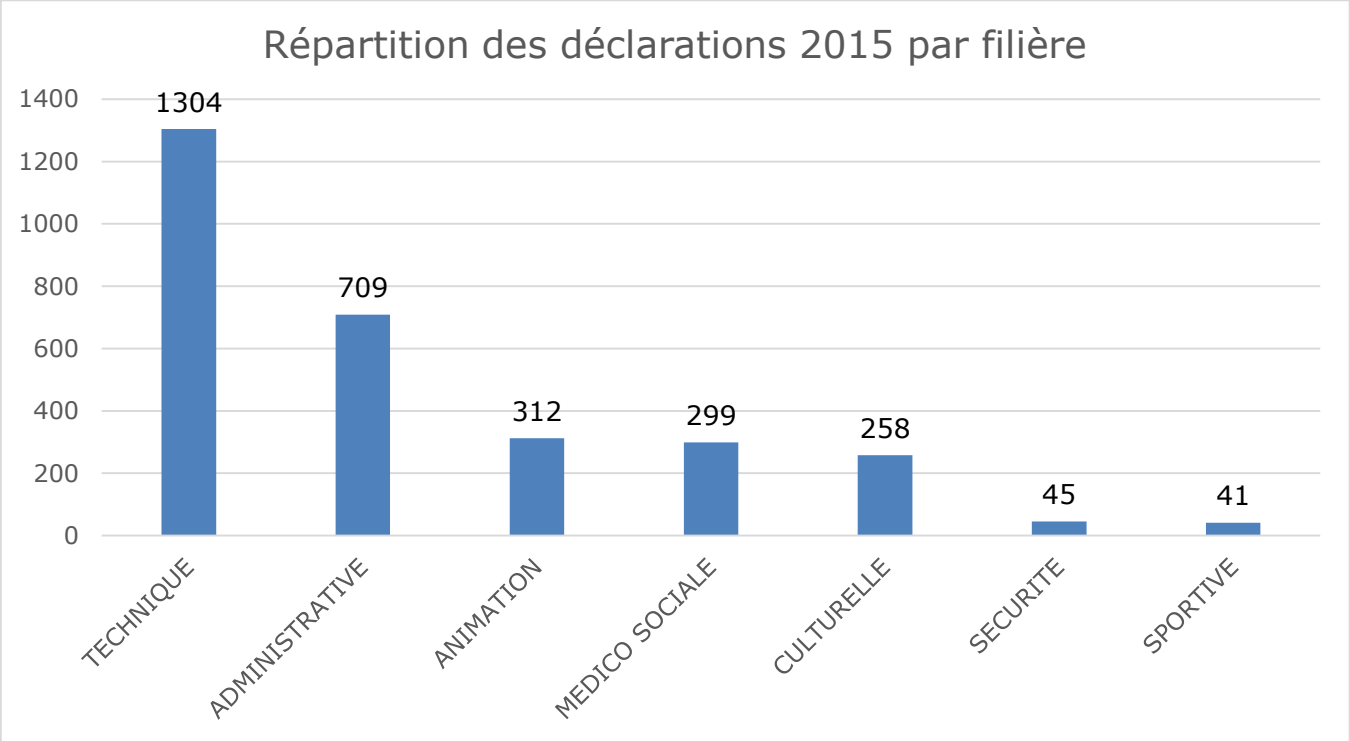
- 431 déclarations assorties d'une offre d'emploi
- 2 537 déclarations pré-affectées

Les 2 968 déclarations d'emploi ont donné lieu à 1 461 déclarations de nomination, soit 49,22 %. (38% en 2014)

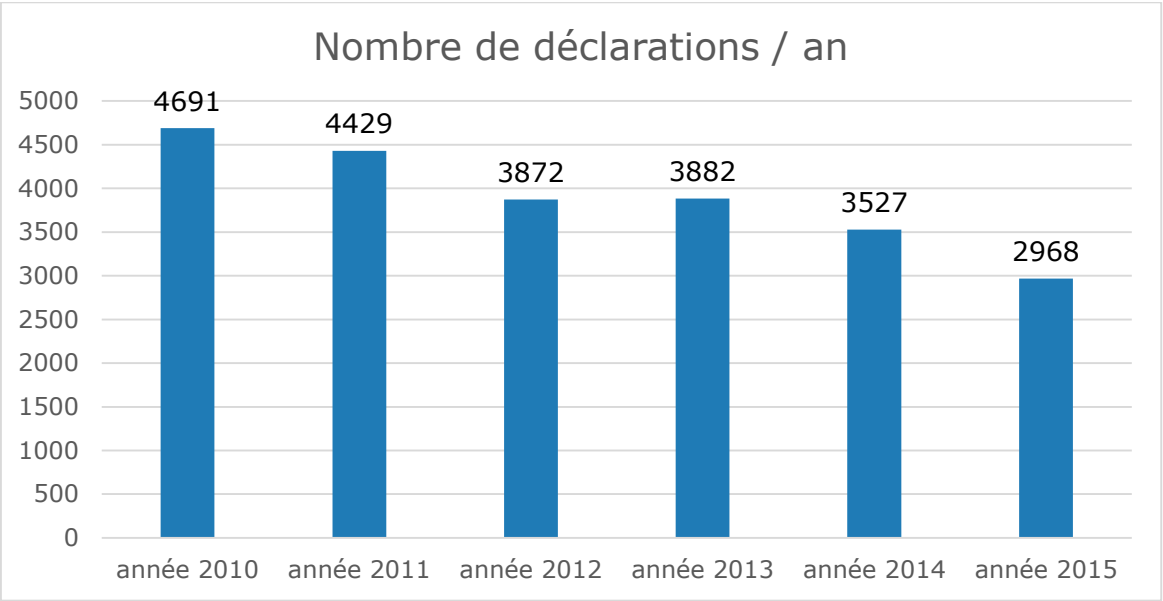
L'actualisation informatique des déclarations d'emploi est effectuée quotidiennement par les agents du service emploi-concours. Toutes les déclarations assorties d'une offre d'emploi peuvent être consultées sur le site internet du CDG45 et sur le site de la Fédération Nationale des Centres de gestion (FNCDG).




Répartition des déclarations 2015 par catégorie
15%
23%
62%
CATEGORIE A
CATEGORIE B
CATEGORIE C


Répartition des déclarations 2015 par filière
1400
1200
1000
800
600
400
200
0
1304
709
312
299
258
45
41
TECHNIQUE
ADMINISTRATIVE
ANIMATION
MEDICO SOCIALE
CULTURELLE
SECURITE
SPORTIVE

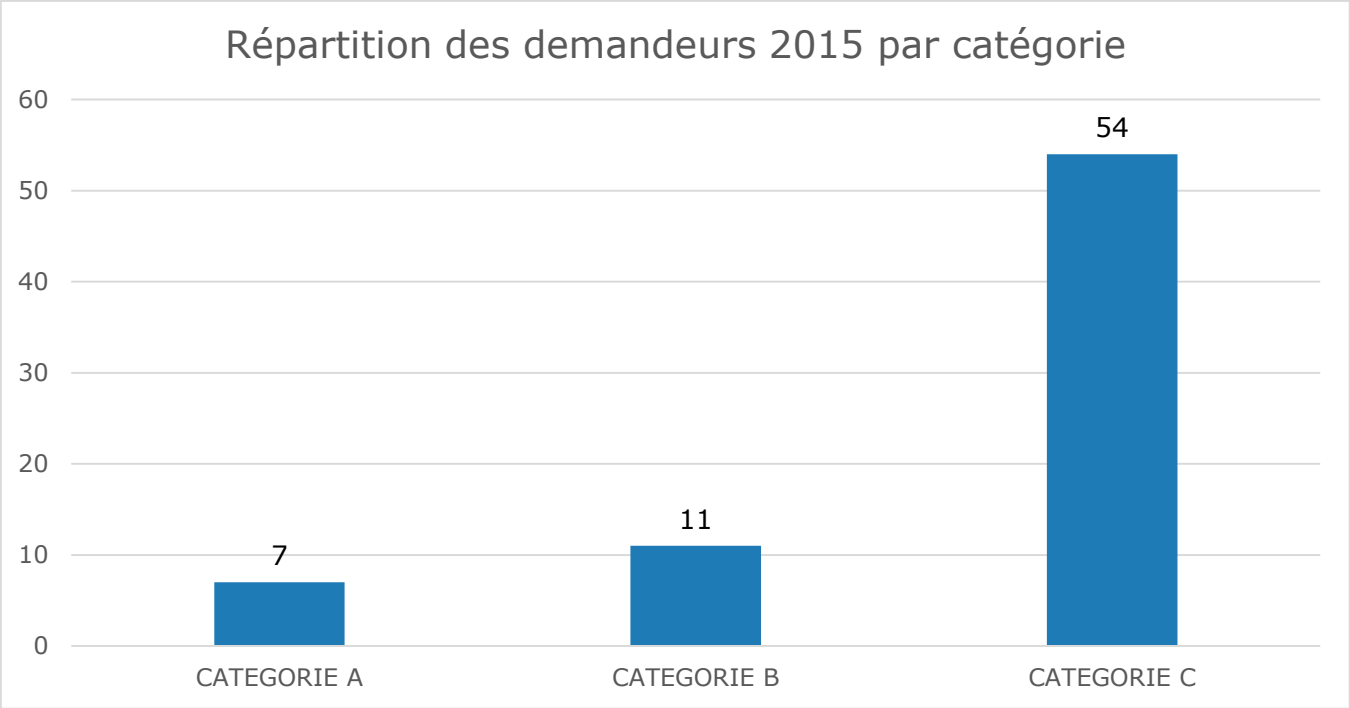
Le nombre de déclarations de création ou vacance d'emploi a fortement diminué ces dernières années.

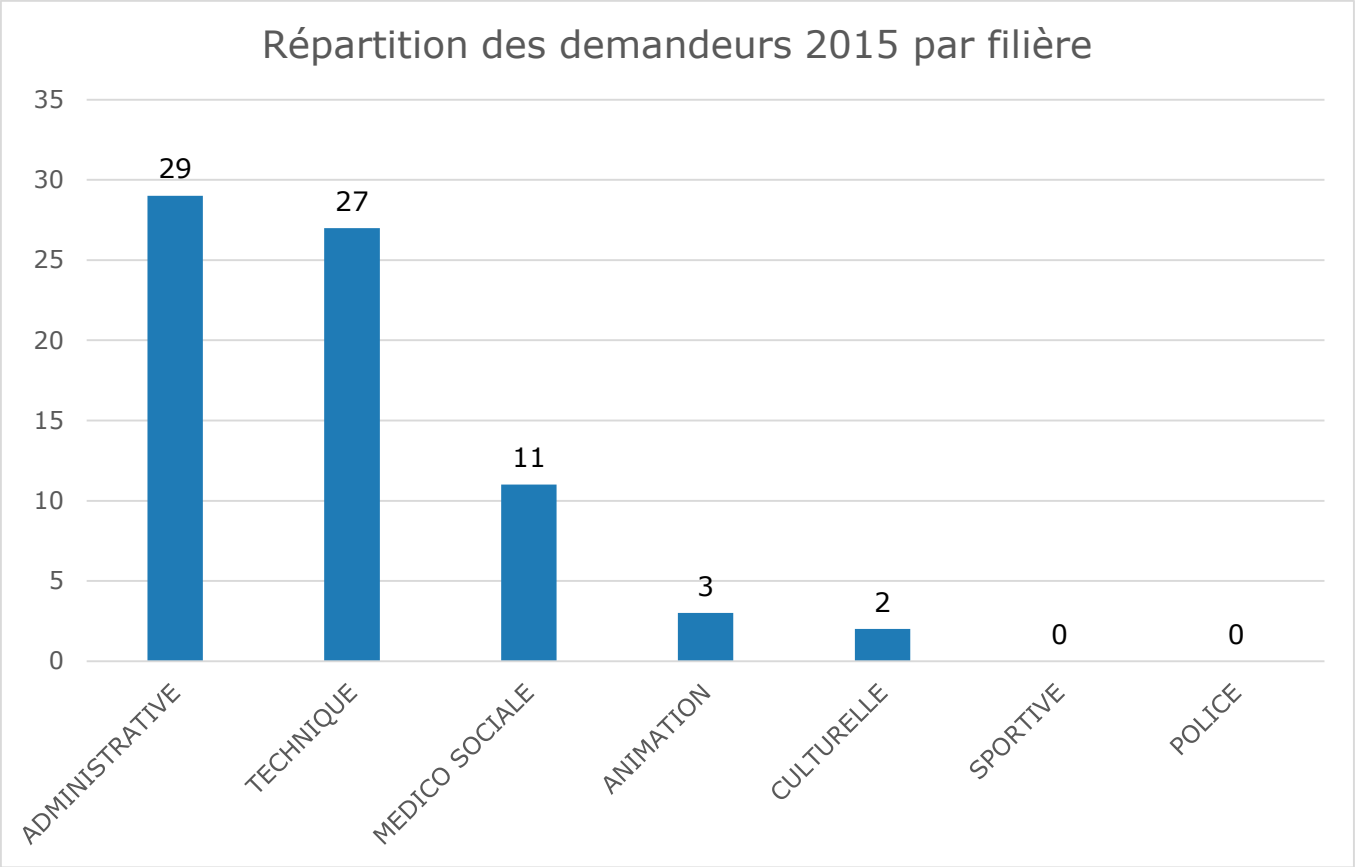


Pour trouver des candidatures adaptées à leurs besoins, les collectivités territoriales ont la possibilité de consulter sur le site internet du CDG45 les profils (C.V + lettre de motivation) de demandeurs d'emploi. Toutefois, les inscriptions sur la bourse de l'emploi sont autorisées uniquement pour :

- les agents fonctionnaires de l'une des trois fonctions publiques qui recherchent une mutation (fonctionnaires territoriaux) ou un détachement (fonctionnaires d'Etat ou de la fonction publique hospitalière)
- les lauréats de concours inscrits sur une liste d'aptitude en cours de validité
- et les personnes reconnues « travailleur handicapé »

En 2015, on compte 72 demandeurs d'emploi inscrits, répartis comme suit :





Afin de promouvoir les offres d'emploi des collectivités du Loiret, le service emploi/concours a participé à plusieurs salons de l'emploi en 2015 :

- le salon « l'emploi au cœur du territoire », le 17 avril 2015, organisé par la CDC du Malesherbois et pôle emploi
- le salon « 2000 emplois – 2000 sourires », le 23 avril 2015 au Zénith d'Orléans, avec plus de 5500 visiteurs
- Le « forum de l'emploi », le 20 mai 2015, organisé par la ville d'Ormes
- Le « rendez-vous pour l'emploi », le 25 juin 2015, organisé par pôle emploi, la ville d'Orléans et l'agglomération Orléans Val de Loire

De même, en collaboration avec le service « conseil en organisation et en recrutement », le service emploi/concours a présenté les conditions d'accès à la fonction publique territoriale au cours de deux rendez-vous organisés par CAP EMPLOI, association d'aide à l'insertion des travailleurs handicapés, les 16 avril et 17 novembre 2015.

Enfin, le 5 novembre 2015, le service emploi/concours a assisté à la conférence régionale pour l'emploi organisé par les centres de gestion de la Région Centre.

Organisation des concours et examens professionnels

Au cours de l'année 2015, le centre de gestion du Loiret a poursuivi l'une de ses missions obligatoires qui consiste à organiser des concours et examens professionnels.

Afin de répondre à la demande des collectivités et des agents, et d'organiser chaque année le plus grand nombre de concours et examens professionnels, le centre de gestion du Loiret s'est associé avec les centres de gestion de la Région Centre - Val de Loire et ceux de l'Ile de France pour proposer une programmation à plusieurs niveaux dans un calendrier commun.

Ainsi, il a été décidé de se répartir entre les centres de gestion les concours et examens professionnels à plusieurs niveaux comme suit :

- soit à un niveau régional
- soit à un niveau inter-régional
- soit à un niveau national

En 2015, le CDG45 a organisé pour les centres de gestion de la Région Centre Val de Loire et les centres de gestion de la région parisienne :

- Le concours de puéricultrice territoriale de classe normale (*niveau inter-régional*)

En 2015, le CDG45 a organisé pour les centres de gestion de la Région Centre Val de Loire :

- Le concours d'animateur territorial (*niveau régional*)
- Le concours d'assistant territorial socio-éducatif (*niveau régional*)
- Le concours d'adjoint technique principal de 2ème classe des Ets d'enseignement dans la spécialité « restauration » (*niveau régional*)

Pour ce qui concerne les concours et examens professionnels organisés par les autres centres de gestion de la Région Centre – Val de Loire et de l'Ile de France en 2015, le centre de gestion du Loiret a passé convention pour au moins 1 poste pour les concours et examens professionnels qu'il n'organisait pas.

Les données (inscrits, présents, admissibles, admis) pour chaque concours organisé en 2015 sont les suivantes :

PUERICULTRICE TERRITORIALE DE CLASSE NORMALE

	Postes ouverts	Candidats admis à concourir	Présents à l'oral	Moyenne d'admission	Lauréats	Inscrits sur L.A
◆ Externe	107	157	134	12/20	67	64

CONVENTIONS :

CDG28, CDG36, CDG41, CDG37, CDG77, CIG Petite Couronne, CIG Grande Couronne,

Conseil Général 18

ANIMATEUR TERRITORIAL

	Postes ouverts	Candidats admis à concourir	Présents à l'écrit	Moyennes admissibilité	candidats admis à l'oral	Présents à l'oral	Moyennes admission	Lauréats	Inscrits sur L.A
Externe	20	98	74	9,5	14	14	10	12	12
Interne	18	152	137	10	34	34	11.5	27	27
3ème voie	2	8	7	9,5	2	2	13	1	1
Totaux	**40**	**258**	**218**		**50**	**50**		**40**	**40**

CONVENTIONS :

CDG18, CDG28, CDG36, CDG37, CDG41, Fleury Les Aubrais, St Jean de Braye

ASSISTANT TERRITORIAL SOCIO EDUCATIF

	Postes ouverts	Candidats admis à concourir	Présents à l'écrit	Moyennes admissibilité	candidats admis à l'oral	Présents à l'oral	Moyennes admission	Lauréats	Inscrits sur L.A
assistant de service social	24	203	132	10,5	29	29	10,67	23	23
éducateur spécialisé	10	95	70	10,5	19	18	12,17	9	9
CESF	10	114	78	10,5	16	15	11,67	10	10
Totaux	**44**	**412**	**280**		**64**	**62**		**42**	**42**

CONVENTIONS :

CDG18, CDG28, CDG36, CDG37, CDG41, Conseil départemental du CHER, conseil départemental du LOIRET

ADJOINT TECH ppal de 2è cl des ETS d'enseignement « restauration »

	Postes ouverts	Candidats admis à concourir	Présents à l'écrit	Moyennes admissibilité	candidats admis à l'oral	Présents à l'oral	Moyennes admission	Lauréats	Inscrits sur L.A
externe	6	28	23	10,63	8	8	12,46	5	
interne	3	47	34	11.35	9	9	12,97	5	
3ème ccrs	1	2	2	10	0			0	0
Totaux	**10**	**77**	**59**		**17**	**17**		**10**	

CONVENTION : CDG36

Organisation des commissions des sélections professionnelles

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels dans la fonction publique, le service emploi/concours du centre de gestion du Loiret a poursuivi la mise en place du dispositif des sélections professionnelles en 2015.

2 collectivités ont choisi d'organiser leurs propres commissions de sélection professionnelle et ont signé une convention de participation avec le centre de gestion du Loiret pour organiser 3 entretiens.

12 collectivités ont confié l'organisation des commissions au centre de gestion dans le cadre d'une convention d'organisation. Pour ces 12 collectivités, le service concours a organisé 20 entretiens dans les filières administrative, technique, sportive, culturelle et médico-sociale.

Promotion interne

La promotion interne permet à un agent titulaire remplissant certaines conditions d'âge et d'ancienneté d'accéder à un cadre d'emplois supérieur. Le nombre de promotions est fonction du nombre de nominations intervenues auprès de l'ensemble des Collectivités affiliées au Centre de Gestion et l'application du quota détermine le nombre de postes affecté à la promotion interne. Il s'agit là d'un mode de recrutement car la promotion interne donne lieu à l'établissement de listes d'aptitude établies après avis de la Commission Administrative Paritaire.

Les quotas sont différents selon les cadres d'emplois.

Pour l'année 2015, les propositions de promotion internes ont été examinées au cours des séances des CAP du 23 juin et 6 octobre 2015. Les grades suivants ont été étudiés :

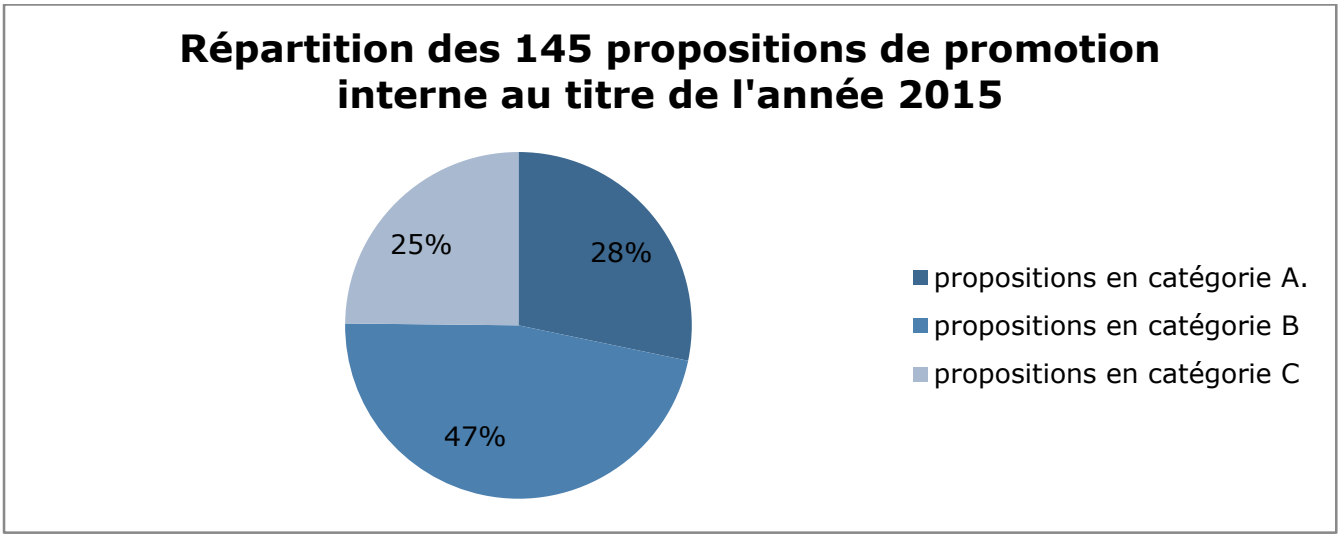
- Attaché
- Ingénieur
- Conseiller socio-éducatif
- Attaché de conservation du patrimoine
- Rédacteur avec et sans examen et rédacteur principal de 2ème classe
- Technicien et technicien principal de 2ème classe
- Assistant de conservation du P&B
- Animateur
- Agent de maîtrise avec et sans examen

L'examen des propositions s'effectue au regard des recrutements intervenus en 2014 sur l'ensemble des collectivités du Loiret affiliées au Centre de Gestion.

Le nombre de propositions examinées pour l'ensemble des cadres d'emplois s'établit comme suit

145 propositions examinées au total dont :

- 36 **propositions en catégorie C**
- 68 **propositions en catégorie B**
- 41 **propositions en catégorie A**.



Nombre d'agents promus au titre de la promotion interne 2015 sur l'ensemble des grades :

Catég.	*GRADE*	*Quotas*	*Année 2015*		
			Nombre de promouvables	*Nombre de dossiers présentés*	*Nombre de dossiers recevables*
A	Attaché - cas général	**1/3**	**3**	**35**	**31**
	Attaché - cas particulier (secrétaires de Mairie - p/à 1ère voie)	**1/2**	**10**	**0**	
	Ingénieur	**1/3**	**1**	**9**	**8**
	Bibliothécaire	**1/3**	**1**	**0**	
	Attaché conservation du Patrimoine	**1/3**	**1**	**1**	**1**
	Conservateur du patrimoine	**1/3**	**0**	**1**	
	Conservateur de bibliothèque	**1/3**	**0**	**0**	
	Professeur d'enseignement artistique de classe normale	**1/3**	**4**	**0**	
	Conseiller des APS	**1/3**	**0**	**1**	
	Conseiller socio-éducatif	**1/3**	**1***	**1**	**1**
B	Rédacteur voie générale	**5% du CE**	**16 (1)**	**35**	**24**
	Rédacteur par examen professionnel			**5**	**5**
	Rédacteur ppal de 2ème classe par examen			**6**	**6**
	Technicien	**1/3**	**2 (1)**	**27**	**1**
	Technicien ppal de 2ème classe par examen	**1/3**		**1**	**1**
	Assistant conservation P&B	**1/3**	**2 (1)**	**4**	**1**
	Assistant conservation ppal de 2ème cl. par examen	**1/3**		**0**	
	Animateur	**1/3**	**5 (1)**	**4**	**4**
	Animateur ppal de 2ème classe par examen	**1/3**		**0**	
	Chef serv. de Police Municipale	**1/3**	**0 (1)**	**7**	
	Chef serv. de Police Municipale par examen	**1/3**		**0**	
	Educateur des APS par examen	**1/3**	**20 (1)**	**0**	
	Educateur APS ppal de 2ème classe par examen	**1/3**		**0**	
C	Agent de maîtrise - voie générale	**NEANT**	**PAS DE QUOTAS**	**23**	**14**
	Agent de maîtrise - par examen	**1/2**	**73**	**22**	**22**

* à titre dérogatoire (1 recrutement effectué au moins sur 4 ans : 1 nomination possible)

(1) à répartir entre les deux grades (ou 3 grades pour rédacteur)

Dans le cas où le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne n'a pas été atteint mais est au moins égal à 1 pendant une période de 4 ans, une inscription sur la liste d'aptitude peut être effectuée. Une possibilité de nomination a été offerte au titre de cette dérogation pour l'année 2015 pour le cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs.

Conseil en Organisation

8 collectivités ont été accompagnées dans le cadre d'une mission du service Conseil en Organisation.

- 3 syndicats
- 2 communautés de communes
- 3 communes

Les objectifs des interventions sont variés :

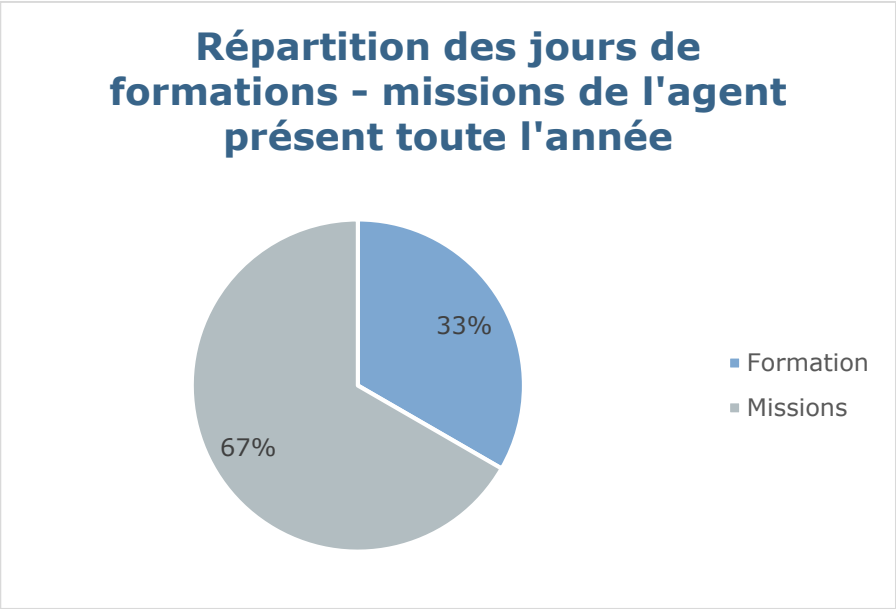
- Réalisation de fiches de poste (1 collectivité)
- Etude d'une organisation dans le cadre d'un éventuel transfert de compétences (1 collectivité)
- Etat des lieux d'une organisation (2 collectivités)
- Mise à plat d'une organisation dans le cadre de la gestion d'un conflit (4 collectivités)

Au niveau national, un réseau des Conseillers en Organisation s'est mis en place auquel participe activement le service Conseil en Organisation du CDG45.

Fonctionnaire momentanément privé d'emploi

En 2015, en plus de l'agent pris en charge depuis 2014, un agent a été pris en charge au 1er janvier 2015 pour 2h19 et a renoncé à la prise en charge à compter du 1er mars 2015. Un autre qui devait être pris en charge au 19 novembre 2015 a demandé une disponibilité pour convenances personnelles à cette même date.

Pendant la prise en charge de ces fonctionnaires, le Centre de Gestion favorise la formation et les missions dans les collectivités qui peuvent en avoir besoin.



Le service maintien dans l'emploi accompagne les fonctionnaires momentanément privés d'emploi dans leur recherche d'emploi.

Handicap et maintien dans l'emploi

Le CDG a signé au mois de mai 2014 une convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), avec plusieurs objectifs :

- Communiquer auprès des collectivités sur le handicap, les actions à mener, les aides à solliciter : publication d'articles dans la lettre d'information du CDG, rencontres avec des collectivités afin de les informer sur les aides, création d'affiches. Une collectivité a sollicité le CDG pour intervenir lors d'une demi-journée consacrée au handicap et à destination des agents.

- Faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées : un partenariat a été signé avec Cap emploi en juin. Le service maintien dans l'emploi est allé présenter à deux reprises, avec le service emploi du CDG, les modalités d'intégration dans la FPT à un public de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Le service a participé à trois forums emploi afin de communiquer le plus largement possible sur les conditions d'accès à la Fonction Publique Territoriale pour les personnes handicapées.

- Développer le recours à l'apprentissage de personnes en situation de handicap. La Mission Apprentissage du Loiret (qui s'occupe spécifiquement des personnes en situation de handicap) transmet régulièrement des candidatures au CDG qui s'occupe de les transmettre aux collectivités.

- Intervenir en conseil auprès des collectivités, par téléphone ou directement en entretien afin de les accompagner dans des actions de maintien dans l'emploi. Les sujets abordés sont divers : les aides du FIPHFP, l'apprentissage, le recrutement d'un travailleur handicapé, le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi suite à des arrêts longue durée ou encore la passation de tests d'aptitude.

- Vingt cinq agents ont été suivi régulièrement tout au long de l'année. Un agent a bénéficié d'une étude de son poste par un ergonome (suivi d'un aménagement) et un agent est actuellement accompagné par un prestataire dans le cadre d'une Prestation Ponctuelle Spécifique handicap psychologique.

  Quinze agents ont été conseillés ponctuellement.

Le service maintien dans l'emploi participe aux réunions du service de médecine préventive afin de faire le point régulièrement sur les dossiers en cours.

Le correspondant handicap du CDG participe activement au dispositif Handipacte qui réunit les acteurs du handicap en Région Centre Val de Loire des trois fonctions publiques. Ce réseau a pour vocation à créer des liens entre les fonctions publiques et favoriser l'échange des bonnes pratiques. C'est aussi l'occasion de participer à des rencontres thématiques, avec des intervenants externes. Une action expérimentale est actuellement en cours afin de pouvoir favoriser à terme la mobilité inter fonction publique dans le cadre d'un reclassement pour raisons de santé.

STATUT ET CARRIERES

Conseil Juridique

Le service juridique du Centre de gestion accompagne les collectivités et établissements publics en matière d'application des règles statutaires.

Cette mission d'assistance juridique statutaire se traduit notamment selon les modalités suivantes :

Composition du Service

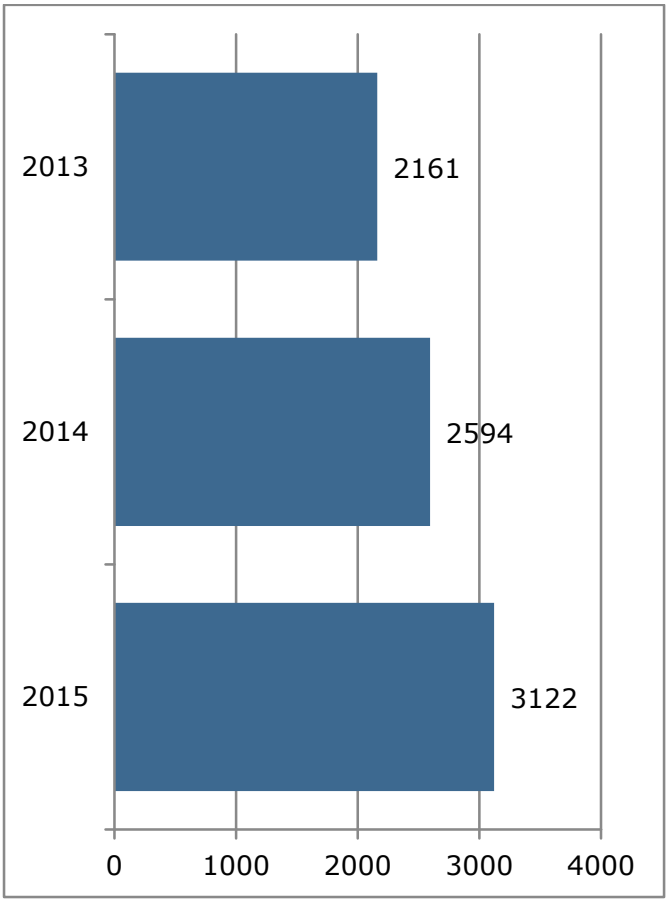
Le service est actuellement composé de deux agents de catégorie A, en charge du conseil juridique et contentieux en matière de personnel pour les collectivités, de la veille juridique externe et interne, de la gestion des outils documentaires (schémas thématique, fiches pratiques…) et de la gestion des contentieux du Centre de gestion.

Un agent de catégorie C assurait, dans le cadre d'un mi-temps partagé, en 2015 la gestion des agents non-titulaires (suivi des contrats et saisie dans le logiciel RH).

Les demandes des collectivités et établissements publics affiliés ou abonnés

Dans le cadre de son **rôle de conseil et d'aide** à la décision auprès des collectivités affiliées, le service a répondu, entre janvier et décembre 2015, à **3121 demandes** émanant de collectivités et établissements publics (élus, responsables de services ressources humaines, directeurs ou secrétaires de mairies).

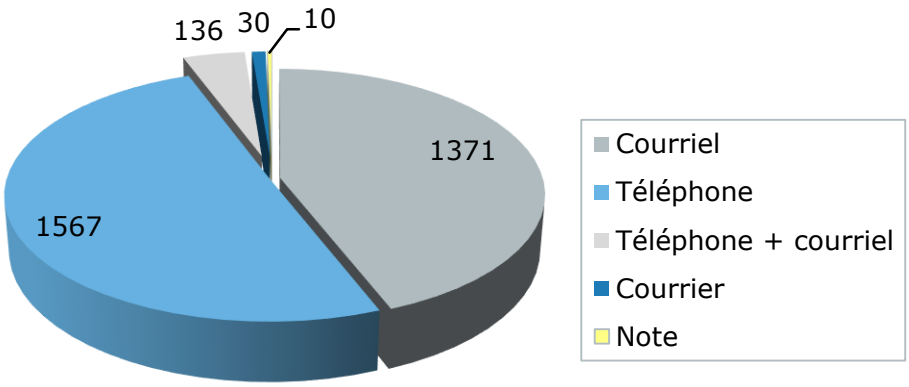
Sur l'année précédente, le nombre de demandes était de **2594**.



+ 20,35 %

Réponses aux collectivités/ EP entre 2014 et 2015

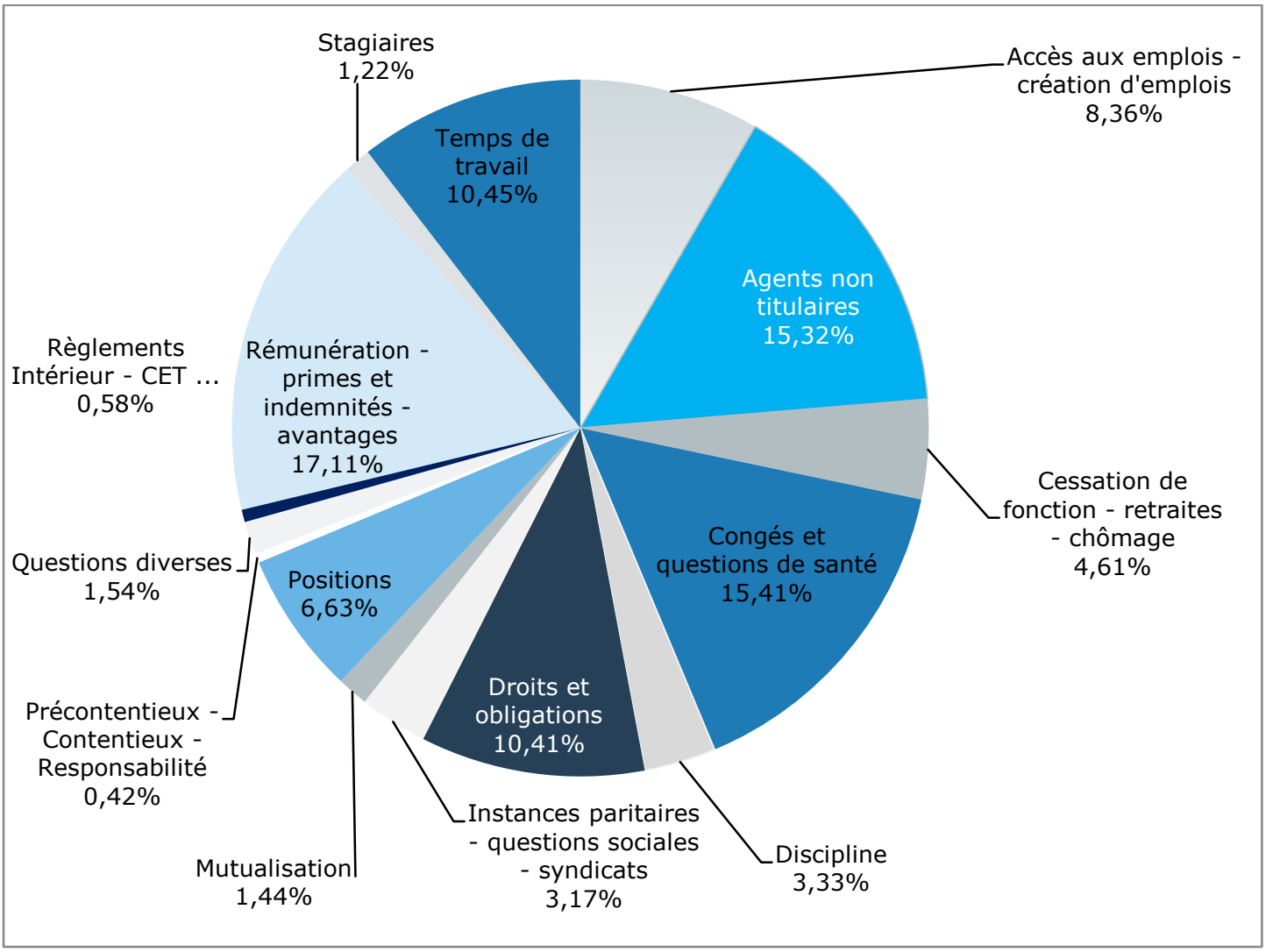
- ***Les modes de réponse***



L'année précédente, 25 réponses ont été envoyées par courrier, 1299 par courriel et 1269 par téléphone.

Une dizaine de rendez-vous au Centre de gestion ont également été sollicités par les collectivités et établissements publics pour traiter certaines questions (mise à plat du régime indemnitaire, analyse de la situation dans le cadre d'un précontentieux…)

- ***Les thèmes traités***



La veille juridique

- ***Veille externe***

L'information des collectivités s'est d'abord effectuée au sein de la **lettre d'information** puis un nouvel outil a été mis en place par le service juridique : **le flash statut**.

Ce mensuel vise à offrir l'information la plus complète concernant l'actualité statutaire au regard des évolutions en matière législative, réglementaire et jurisprudentielle, mais également en tenant compte des projets de textes.

- ***Veille interne***

Le service informe en interne les services concernés du Centre de gestion de l'actualité du statut, relevant de leur domaine de compétence, par courriel afin de favoriser la rapidité de l'accès à l'information.

L'élaboration d'outils documentaires

L'information des collectivités s'effectue également via le site internet du Centre de Gestion.

A cet égard, le service juridique a procédé, en 2015, à l'alimentation du site et a mis en place :

- Des schémas thématiques ;
- Des fiches pratiques de procédure

S'agissant des agents contractuels, le service juridique a élaboré et mis en ligne :

- Un guide synthétique d'aide au choix du contrat ;
- Une fiche pratique concernant les étapes de procédure de recrutement ;
- Une foire aux questions ;
- Un accès aux modèles de délibérations et de contrats

La participation, l'organisation et l'animation de demi-journées d'information

Le service juridique a participé en 2015 sur demande du service gestion des carrières et organismes partiaires à la co-animation de 4 demi-journées d'information statuaires.

Le service a également préparé et animé deux après-midis « actualités statutaires » consacrées aux thèmes :

- Régime indemnitaire : Etat d'avancement et mise en œuvre de l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel et du complément indemnitaire
- Actualités statutaires : Point sur les textes publiés et focus sur le projet de décret concernant les agents contractuels.

Ces demi-journées se sont déroulées au sein de locaux mis à disposition en divers points du département (Ormes et Dampierre en Burly) afin de répondre à l'objectif de proximité avec les collectivités et établissements publics.

La gestion des agents contractuels

Le service juridique a proposé aux collectivités affiliées une assistance pour le **suivi des agents non-titulaires recrutés sur emplois permanents (soit 983 agents).**

Cette mission impliquait une vérification des actes liés à leur gestion, du recrutement à la cessation de fonction, et, une information également personnalisée auprès de chaque employeur quant aux modalités (date et conditions) de renouvellement du contrat.

En matière de renouvellement le service juridique a ainsi adressé **89** courriers aux collectivités concernées.

La saisie des contrats portant sur des emplois non permanents a également été opérée au cours de l'année 2015.

L'appui aux services internes

Les services internes du Centre de Gestion sont amenés à solliciter le service juridique dans le cadre de leurs champs de compétences respectifs.

Le service juridique est notamment intervenu dans les domaines suivants :

- ***Contentieux***

Le service juridique du CDG a rédigé les mémoires relatifs à deux contentieux :

L'un en matière de cessation de fonction, le second concernant la procédure disciplinaire.

- ***Assurances***

Le service juridique est également intervenu dans le cadre de l'indemnisation proposée par la société d'assurance liée à la réorganisation du concours de rédacteur territorial session 2013.
En effet, la proposition d'indemnisation des dommages garantis dans le cadre du sinistre du 15 octobre 2013, excluait notamment la rémunération des intervenants.

Le Centre de Gestion a finalement obtenu la totalité du montant d'indemnisation demandé, soit **17 118.40 euros.**

- ***Maintien dans l'emploi***

L'objectif du groupe **de travail « action expérimentale » - FIPHFP** consiste à réfléchir aux solutions de reclassement proposées aux agents menacés d'inaptitude dans le cadre de périodes d'immersion sur d'autres postes, dans un cadre inter-fonctions publiques.

Il s'agissait pour le service juridique d'apporter un éclairage quant au cadre juridique, et le cas échéant, aux dispositions susceptibles de peser sur la faisabilité des options envisagées.

- ***Transfert de compétences***

Dans le cadre d'une étude menée par le Conseil en organisation du CDG, le service juridique a établi, au regard de la situation concernée (**transfert de compétence ALSH/ TAP/ périscolaire)**, une synthèse sur les différentes formes de mutualisations susceptibles d'être mises en œuvre dans ce domaine.

- ***Réorganisation des services d'une collectivité***

Le service juridique a été associé à un projet de réorganisation de services piloté par le service conseil en organisation.

La participation à des instances externes

- ***Réunions des services juridiques des Centres de Gestion de la région Centre Val de Loire***

Les évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles récentes ont amené les directions des Centres de Gestion de la Région à souhaiter organiser des réunions des Services juridiques de chacun des Centres concernés.

Afin d'accompagner ces évolutions, un travail d'étude et d'analyse préalable est nécessaire.

Les premières réunions ont eu lieu en 2015.

Un point a ainsi été établi concernant la mutualisation. De même les impacts prévisibles liés au projet de décret sur les agents non titulaires ont pu être signalés dans ce cadre.

- ***Participation aux groupes de travaux dans le cadre de l'ANDCDG***

La commission statut de l'ANDCDG a décidé de créer un groupe de travail concernant le régime indemnitaire.

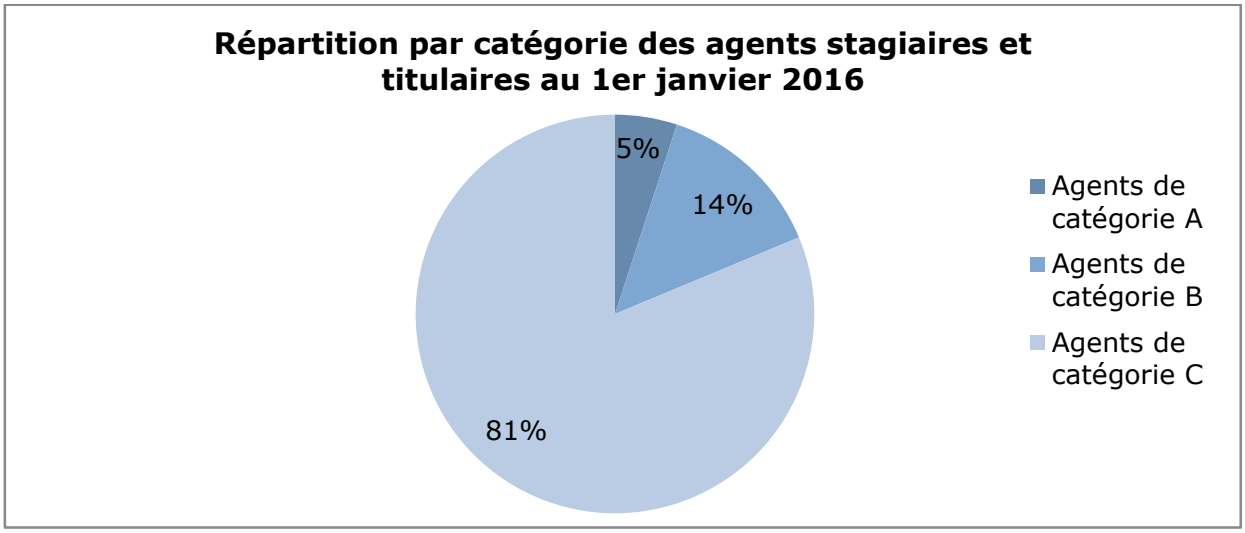
Plusieurs réunions ont ainsi été organisées.

Le CDG (Direction et service juridique) a participé à ces travaux qui ont donné lieu à la publication d'un guide pratique à destination de l'ensemble des Centres de Gestion et des partenaires institutionnels.

Titulaires et stagiaires

La loi fait obligation au Centre de Gestion de tenir la liste nominative des fonctionnaires ainsi qu'un dossier individuel par agent géré. Cette liste arrêtée au 1er janvier 2016 est transmise à Monsieur le Préfet ; elle comporte **7 670** agents, augmentation due à l'affiliation de la commune et du CCAS de Montargis.

Objet	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	***Evolution sur 1 an***	***Evolution sur 5 ans***
Nombre d'agents gérés (hors doubles carrières)	**7516**	**7563**	**7721**	**7827**	**7383**	**7670**	+ 3.9%	+ 2%



Dans le cadre du **rôle d'aide de conseil en gestion des personnels et en fonctionnement des services**, le service Gestion des Carrières et Organismes Paritaires a continué l'assistance individualisée pour couvrir les actes essentiels de la carrière des agents à savoir : les arrêtés de nomination stagiaire puis titulaire, d'avancement d'échelon mais également d'avancement de grade et de nomination au titre de la promotion interne en 2015.

Le **suivi des agents stagiaires et de leur titularisation** : 352 nominations stagiaires ont été traitées et 322 titularisations.

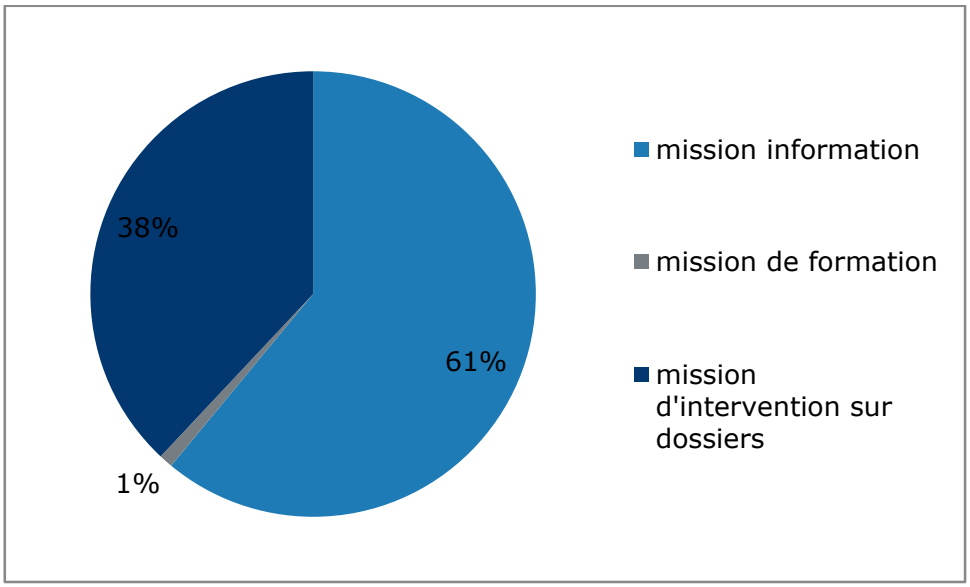
Les collectivités continuent de solliciter régulièrement les gestionnaires pour le calcul des classements et l'établissement des arrêtés de nominations stagiaires et de titularisations.

ANNEES	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**Evolution sur 4 ans**
Stagiairisations	365	415	471	352	**- 4%**
Titularisations	353	417	502	322	**- 8%**

L'augmentation des nominations stagiaires en 2013 et 2014 s'explique par l'application de la loi du 12/03/2012 (dispositif de sélection professionnelle pour la stagiairisation des non titulaires) On constate en effet 56 nominations en 2013 et 30 en 2014.

Retraite

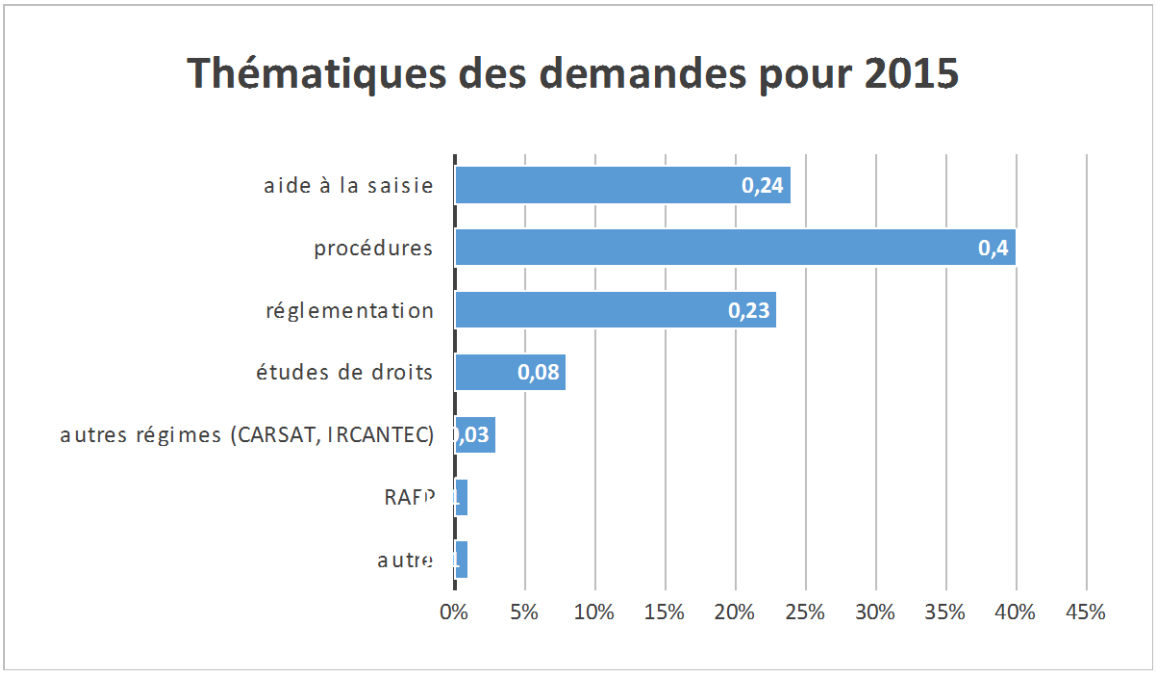
Au cours de l'année 2015, la nouvelle convention de partenariat avec la CNRACL (2015-2017) a redéfini une triple mission pour le service des retraites du centre de gestion :



Une mission d'information CNRACL, RAFP et IRCANTEC

Les demandes de renseignements portant sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'étude de droits à la retraite pour les cas les plus complexes sont en nette augmentation.

En effet, en 2015, 1062 demandes ont été traitées par téléphone, mails, courriers ou rendez-vous.



En réponse à l'un des objectifs fixés par la CNRACL, le service des retraites a renforcé cette mission d'information afin de réduire l'activité téléphonique CNRACL/collectivités. Cette activité est élargie aux collectivités non affiliées, dans le cadre du socle commun, et complétée par le maintien du site internet à jour.

Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective au profit des collectivités affiliées

En 2015, 4 demi-journées d'aide à la saisie ont été proposées aux collectivités afin de leur permettre de se familiariser avec les différents dossiers dématérialisés.

75 collectivités y ont participé.

Une mission d'intervention sur les dossiers des collectivités

Le service retraite intervient sur les dossiers dématérialisés et les fiabilise.

Les outils pré-liquidation sans engagement et avec engagement ont été convertis en simulation de calcul et demande d'avis préalable. La simulation de calcul est un outil très fiable désormais utilisé dans plus de 90% des cas. Le recours à la demande d'avis préalable n'étant exercé que dans les situations les plus complexes pour lesquelles la simulation de calcul n'aurait pas apporté de réponse.

Les dossiers de validations, de transfert et de régularisation sont également contrôlés par le service des retraites.

Le nombre de dossiers de validation est en augmentation suite à la parution de l'arrêté du 21 août 2015 qui fixe des dates limites de transmission des dossiers de validations et des pièces complémentaires à fournir, étalées de 2015 à 2020 ; la première échéance était le 31 décembre 2015.

Types de dossiers contrôlés ou réalisés par le service retraite	
Simulation de calcul	122 dossiers
Demande d'avis préalable	15 dossiers
Liquidations	161 dossiers
CIR fiabilisés	267 dossiers
Validations, transferts, régularisations	84 dossiers

DROIT A LA PARTICIPATION

Commissions administratives paritaires

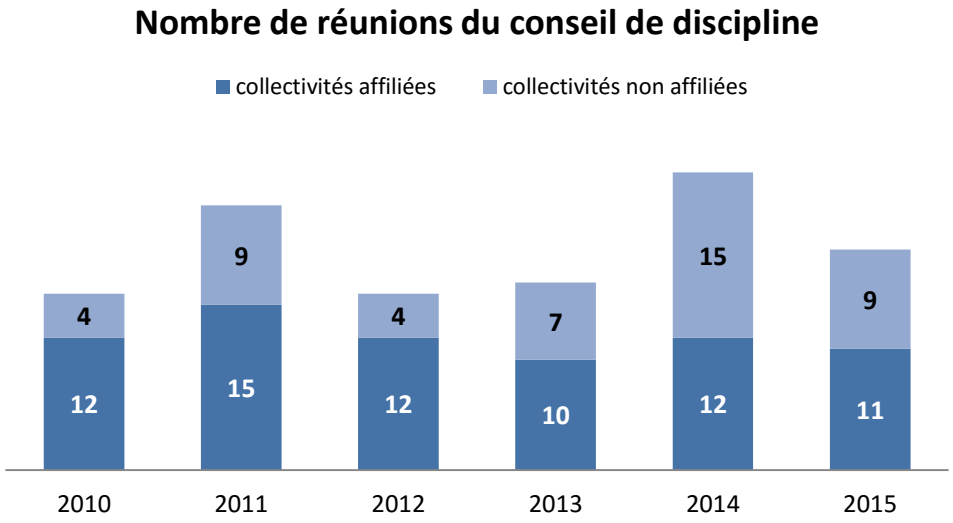
Elles connaissent des questions d'ordre individuel et émettent un avis sur les avancements d'échelon, de grade, la révision de comptes rendus d'entretiens professionnels, certaines positions, les prorogations de stage et les non-titularisations en fin de stage.

En 2015, les CAP se sont réunies 4 fois : les 3 février, 7 avril, 23 juin et 6 octobre.

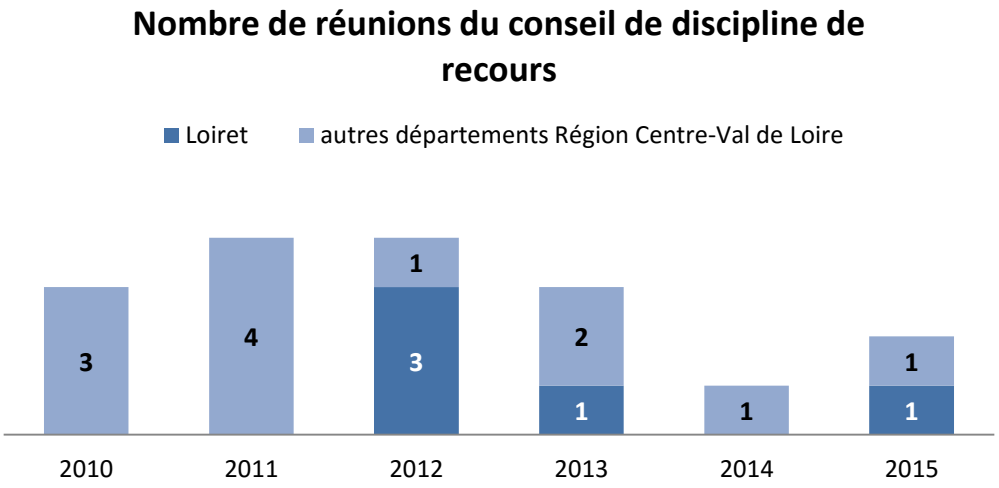
Objet	Total 2012			Total 2013			Total 2014			Total 2015			Evolution sur 1 an
Avancements d'échelon :	2781			2973			2929			3327			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
	175	384	2251	170	390	2413	193	376	2360	142	423	2762	
- Mini	*165*	*360*	*2055*	*162*	*374*	*2196*	*191*	*362*	*2185*	*142*	*384*	*2472*	
- Intermédiaires	*3*	*11*	*43*	*3*	*1*	*34*	*2*	*5*	*25*	*0*	*4*	*29*	
- Maxi	*7*	*13*	*124*	*5*	*15*	*166*	*0*	*9*	*150*	*0*	*35*	*261*	
Informations sur des suites données à des avis de la CAP sur des av. d'échelons	4			4			4			4			0
Propositions d'avancement de grades	452			550			548			561			+13
- Catég. A	13			16			19			12			
- Catég. B	97			75			73			95			
- Catég. C	342			459			456			454			
Demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel (+ informations sur suites)	8			23			10			13			+3
Demandes de disponibilités (pour convenances personnelles, activité privée, création entreprise)	131			183			167			162			-5
Avis réintégration après disponibilité	3			5			3			12			+9
Demandes de détachement y compris sur emploi fonctionnel	26			49			37			38			+1
Demandes d'intégration après détachement dans un cadre d'emplois de la FPT ou intégration directe	22			26			31			24			-7
Demandes de détachement dans un autre cadre d'emplois pour inaptitude physique	2			4			2			3			+1
Demande d'intégration après détachement ou intégration directe dans un cadre d'emplois de la FPT en raison d'une inaptitude physique	2			1			4			0			-4
Demandes de détachement suite à une suppression de poste	1			0			1			1			0
Demandes de mise à disposition	78			106			81			94			+13
Demandes de prorogation de stage	6			13			13			13			0
Demande de non-titularisation (en cours ou en fin de stage) licenciement	4			6			3			12			+9
Nouvelles affectations, mutations internes, modification attributions, placement en surnombre	8			11			22			18			-4
Refus de temps partiel	0			0			0			0			0
Information sur un non-renouvellement de détachement, une prorogation de stage, une mise en disponibilité d'office …	2			3			10			14			+4
TOTAUX (hors échelons)	749			984			936			971			

Conseil de discipline et conseil de discipline de recours

Les conseils de discipline sont issus des Commissions Administratives Paritaires et sont saisis pour avis sur les propositions de sanctions disciplinaires formulées par les autorités territoriales. Au cours de l'année 2015, les conseils de discipline de premier degré placés auprès du Centre de Gestion se sont réunis 11 fois. Par ailleurs, 9 réunions ont eu lieu pour les collectivités non affiliées.



Le Centre de Gestion étant situé au Département Chef-Lieu de Région, il lui incombe également d'assurer le secrétariat du Conseil de Discipline de Recours Régional compétent pour examiner les recours formés par les fonctionnaires ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires des deuxième et troisième groupes, lorsque l'autorité territoriale a prononcé une sanction plus sévère que celle proposée par le Conseil de Discipline de premier degré, et dans tous les cas pour les sanctions du quatrième groupe. Le Conseil de Discipline de Recours s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2015 (une fois pour un agent du Loiret et une fois pour un agent d'un autre département de la Région).



Comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CT du Centre de Gestion est compétent pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents. Il traite les questions d'ordre général sur le fonctionnement et l'organisation des collectivités et émet un avis sur les modifications du tableau des effectifs, la mise en place ou la modification de règlements intérieurs, de régimes indemnitaires, de protocoles ARTT ou de règlement d'organisation du temps de travail ainsi que sur des thèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité.

A compter du renouvellement de cette instance, le CT est tenu de se réunir à nouveau pour statuer sur une question pour laquelle un avis défavorable unanime a été émis par les représentants des personnels.

De ce fait, en 2015, le CT/CHSCT s'est réuni 5 fois : les 3 février, 2 mars, 7 avril, 23 juin et 6 octobre. Le CT s'est réuni 3 fois de plus les 2 juin, 9 juillet et 12 novembre.

Le ***CT*** a été saisi sur les questions suivantes :

Objet	Total 2011	Total 2012	Total 2013	Total 2014	Total 2015	Evolution sur 1 an
Modifications Tableaux Effectifs : ☛ Nombre modifications effectuées ☛ Nombre collectivités ou établissements concernés	**193** *104*	**278** *134*	**345** *162*	**358** *166*	**170** *90*	-188
Projets ARTT ou organisation de temps de travail et modifications (+ journée solidarité)	**4**	**7**	**5**	**2**	**10**	+8
Projets de règlement intérieur :	**26**	**22**	**33**	**24**	**23**	+1
☛ **dont les comptes Epargne Temps**	*2*	*1*	*7*	*2*	*5*	
☛ **dont les projets de règlement des congés ou d'autorisations d'absence, d'astreintes ou d'hygiène et de sécurité…**	*21*	*19*	*22*	*4*	*0*	
☛ **dont les projets d'organisation d'heures de récupération des heures supplémentaires ou temps partiel**	*3*	*2*	*4*	*5*	*0*	
Projets de régime indemnitaire ou leur modification (modalités d'attribution)	**34**	**19**	**54**	**28**	**38**	+10
Projet d'organisation temps de travail / formation apprenti	**1**	**3**	**4**	**5**	**5**	0
Modification de l'organisation générale des services	**0**	**1**	**5**	**1**	**0**	-1
Transfert de personnels de communes vers un EPCI et mises à disposition de services	**16**	**11**	**19**	**33**	**69**	+36
Projet de délégation de service public	**3**	**6**	**4**	**2**	**0**	-2
Amélioration des conditions de travail du personnel d'un établissement	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	0
Avis sur un plan de formation, Information sur une démarche d'élaboration des plans de formation « inter-collectivités », sur les suites d'avis de CT	**2**	**0**	**0**	**2**	**4**	+2
Objet	**Total 2011**	**Total 2012**	**Total 2013**	**Total 2014**	**Total 2015**	**Evolution sur 1 an**
Programmes pluriannuels suite loi Non Titulaires			**35**	**6**	**3**	-3
Définition des taux d'avancement de grade : ☛ **Nombre de taux définis**	**128**	**332**	**39**	**2**	**24**	+22
☛**Et Modalités d'attributions particulières**	*1*	*11*	*38*	*1*	*6*	
☛ **Nombre de collectivités concernées**	*34*	*95*	*3*	*1*	*2*	
TOTAUX	**719**	**680**	**544**	**463**	**346**	

La baisse importante du nombre de saisine du CT pour modification du tableau des effectifs s'explique par l'adoption d'un avis favorable de principe le 7 avril 2015 pour toute suppression de poste liée à une évolution de carrière ou un surcroit de travail ou une cessation de fonction dans une collectivité sans incidence sur la durée totale de travail de l'agent concerné.

Un avis favorable de principe a également été adopté pour la définition de taux de promotion d'avancement de grade à 100%.

Les ***questions portant sur l'hygiène et la sécurité*** ont été les suivantes :

Objet	Total 2013	Total 2014	Total 2015	Evolution sur 1 an
Désignation d'un conseiller de prévention	**1**	**7**		-7
Avis sur un règlement intérieur en H & S			**17**	+17
Rapport annuel sur la santé, sécurité…	**1**	**2**	**2**	0
Présentation du service Hygiène et Prévention + bilan - comptes rendus en matière d'hygiène et de sécurité et autres, …	**4**	**1**	**0**	-1
Information rapports ACFI ou DU			**69**	+69
Questions ou information quant à un accident de travail ou un problème de respect des règles d'hygiène et de sécurité, une question de sécurité, décès d'un agent dans le cadre de ses fonctions, visite locaux…	**1**	**7**	**15**	+8
Présentation du document unique ou d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ou un plan d'actions	**16**	**17**	**14**	-3
Question ou information relatives à la médecine du travail ou la protection sociale complémentaire et questions ou interventions sur ces thèmes	**51**	**25**	**3**	-22
Modèle de règlement intérieur en Hygiène et en Sécurité, mesures, règlements, chartes et procédures		**2**		-2
TOTAUX	**74**	**61**	**120**	

Des avis favorables de principe ont été adoptés le 3 février et le 2 mars 2015 pour :

- Les documents uniques et plans d'actions en découlant établis par le service Hygiène et Sécurité du CDG 45
- Les documents uniques et plans d'actions en découlant établis par un prestataire extérieur ou la collectivité elle-même à condition qu'aucune remarque ne soit formulée par le service Hygiène et Sécurité du CDG 45 ou le secrétaire du CHSCT.
- Les conventionnements avec le Fonds National de Prévention
- Modèles d'un registre des dangers graves et imminents et de santé et sécurité au travail

Droit syndical

Une nouvelle attribution de crédit de temps syndical a été effectuée à l'issue des élections professionnelles de 2014 tenant compte de la nouvelle représentativité des organisations syndicales.

Le crédit de temps syndical comprend deux contingents, un contingent d'autorisations d'absence et un contingent de décharges d'activité de service.

Le tableau ci-dessous retrace l'attribution des décharges d'activité de service en fonction de la représentativité des organisations syndicales :

Organisation syndicale	Nombre d'agent désigné	DAS disponibles (en heures mensuelles)	Attribution en %
CFDT	26	403	26,87%
CFTC	1	39	2,60%
CGT	7	241	16,07%
FA-FPT	8	337	22,47%
FO	13	322	21,47%
UNSA	6	111	7,40%
SA-FPT	3	25	1,67%
A l'unisson*	0	22	1,47%
Total	**64**	**1500**	**100%**

**Le syndicat à l'unisson a été créé par des agents de la communauté de communes des Terres Puiseautines*

Les demandes de remboursement de décharges d'activité de service et d'autorisations d'absence ont représenté en 2015 une dépense de 325 103,62 euros dont 93 201, 09 € seulement au titre des heures utilisées en 2015 et 231 893,53 € au titre des reliquats des années précédentes.

Montant des remboursements rapporté aux cotisations obligatoires du Centre de Gestion.

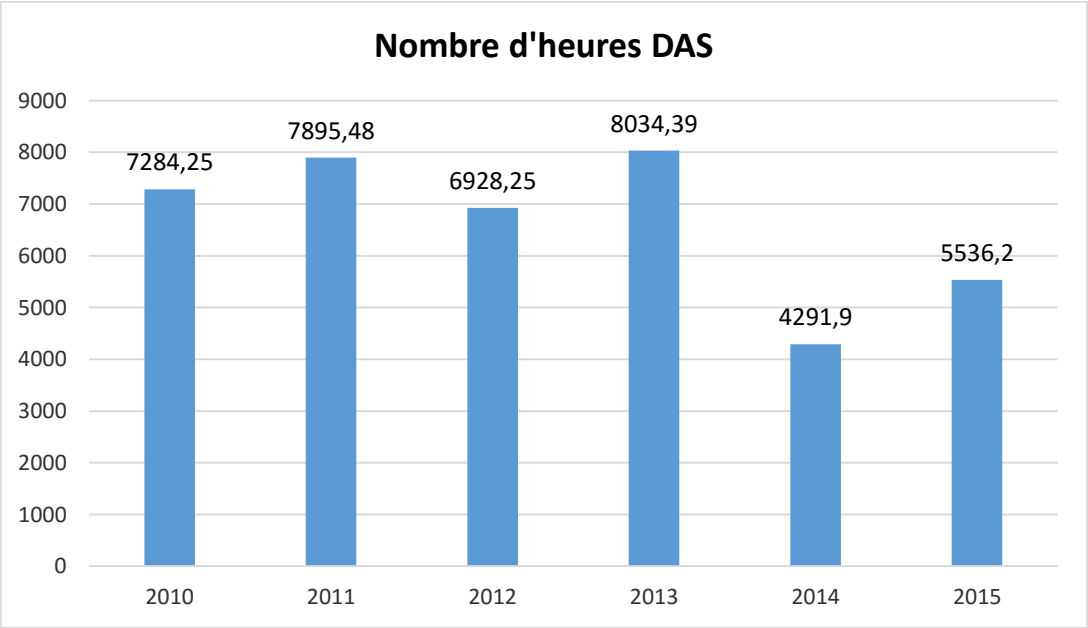
Hypothèse financière	Montant des remboursements	Pourcentages exprimés en cotisation obligatoire 2015
Total des dépenses mandatées en 2015	325 103,62 €	27,55 %
Dépenses mandatées représentant seulement les DAS 2015	93 210,09 €	7,90 %

Pour contenir ce manque de lisibilité, dès 2016 un échéancier contraignant sera mis en place pour les demandes de remboursement des collectivités et des établissements publics affiliés obligatoirement.

Période d'absence ouvrant droit au remboursement :	Demande à transmettre au plus tard le :
1er trimestre	30 juin
2ème trimestre	30 octobre
3ème trimestre	30 décembre
4ème trimestre	30 mars (n+1)

Quoiqu'il en soit, on peut d'ores et déjà constater que la consommation des décharges d'activité de service est en hausse en 2015 par rapport à l'année 2014 ; à ce jour 5 536,20 heures ont fait l'objet d'une demande de remboursement contre 4 291,90 heures en 2014, soit une consommation en hausse de 29 %.

Les chiffres de l'année 2014 sont encore très bas par rapport à ceux de l'année 2013 marquée par la plus forte consommation de ces dernières années avec 8 094,39 heures. Néanmoins, les chiffres de l'année 2015 devraient encore évoluer au cours de l'année 2016, en effet, nombre de collectivité et établissement n'ont pas encore adressé leur demande de remboursement.



SANTE, SECURITE AU TRAVAIL

Médecine préventive

Le service de médecine préventive a débuté son activité en janvier 2010. Il n'est ouvert qu'aux seules collectivités affiliées au Centre de Gestion.

L'année 2015 a débuté avec 4 médecins (2,6 équivalents temps plein) et 2 secrétaires pour 6576 agents sur 310 collectivités. Les mouvements de personnel se sont traduits par une baisse du temps médical, qui se stabilise à 2,2 équivalents temps plein au 24 octobre 2015 (suite à la démission d'un médecin de prévention).

18 locaux répartis sur le département sont mis à disposition du service : Orléans (au Centre de Gestion), Beaugency, Beaune la Rolande, Bellegarde, Boisseaux, Bonnée, Châlette sur Loing, Châteauneuf sur Loire, Château-Renard, Ferrière en Gâtinais, la Ferté St Aubin, Gien, Ingré, Lorris, Neuville aux Bois, Olivet, Patay, Puiseaux.

Afin de diminuer le coût des déplacements, le local de Saint Denis de l'Hôtel a été délaissé en cours d'année.

3703 visites médicales ont été programmées : 3407 réalisées et 296 non effectuées suite à une absence excusée ou non ainsi que des actions en milieu du travail représentant 517 heures 30 de tiers temps.

Deux journées d'information sur la prévention des risques infectieux dans les stations d'épuration ont été dispensées à l'ensemble des collectivités adhérentes au service.

Le temps médical dont dispose le service de médecine préventive a fortement diminué au cours des trois dernières années ; ce qui a nécessairement un impact, tant au niveau du nombre de visites médicales programmées, qu'au niveau des actions mises en œuvre dans le cadre du tiers temps :

	2013	**2014**	**2015**
Effectifs suivis	5858	6320	6576
Nombre de visites programmées	4253	3738	3703
Tiers temps réalisé (en heures)	995	606	517

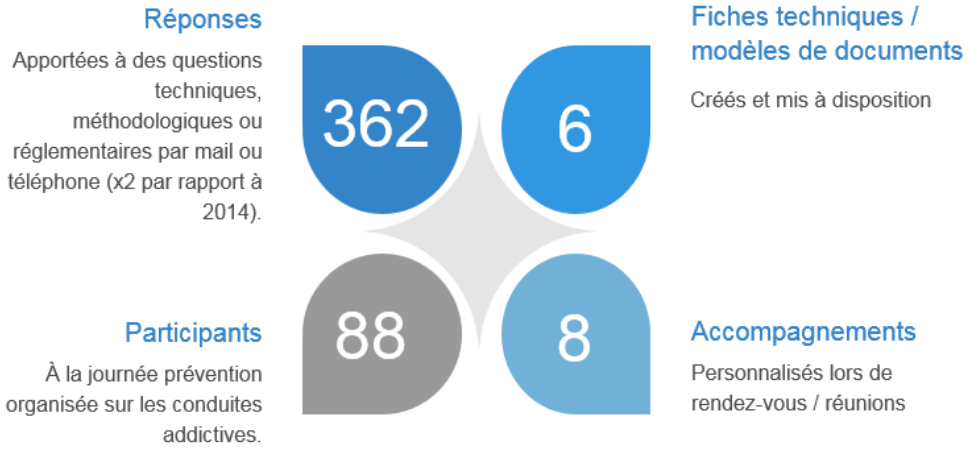
Afin de retrouver des conditions de fonctionnement satisfaisantes, la décision a été prise de renforcer les effectifs du service en recrutant des infirmiers en santé au travail.

Hygiène et sécurité

Missions du service et quelques chiffres 2015

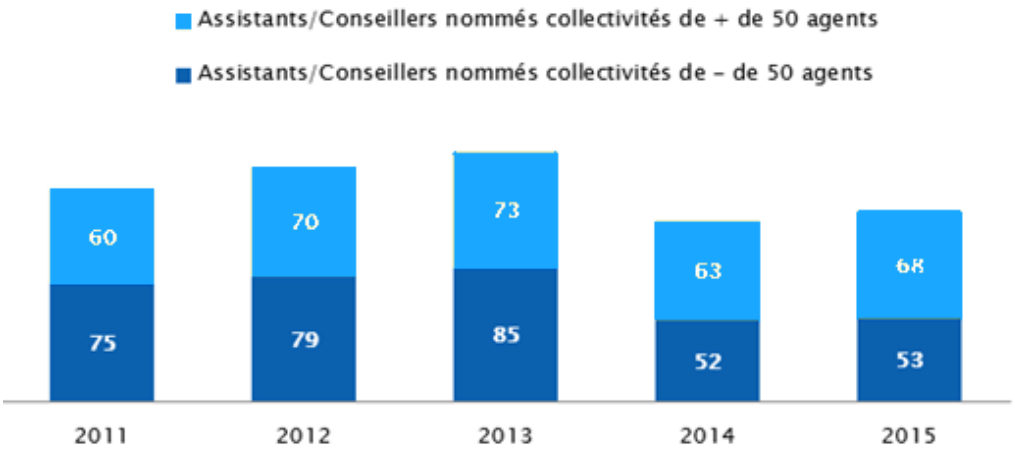
1. Informer et conseiller les autorités territoriales des règles en matière d'hygiène et de sécurité

Création de fiches techniques
Création de modèles de documents
Communication des actualités réglementaires
Réponse à des questions techniques, méthodologiques ou réglementaires par mail ou téléphone
Accompagnement personnalisé lors de rendez-vous
Organisation de journée de prévention



2. Mettre en réseau les assistants / conseillers de prévention

Suivi et communication de l'annuaire des agents de prévention
Communication de flash prévention **(nouveau)**
Accompagnement personnalisé lors de rendez-vous



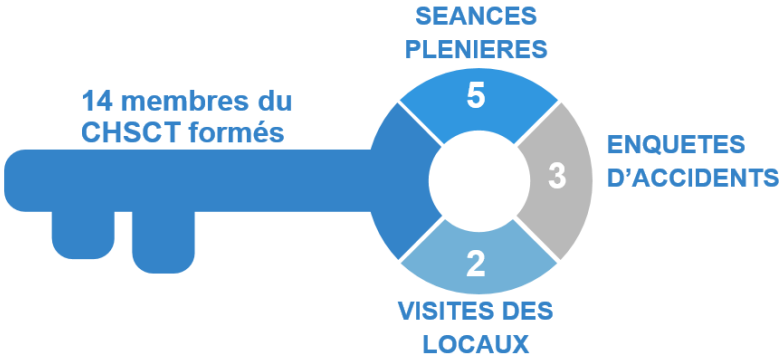
3. Assister les membres du CT / CHSCT du Centre de Gestion dans leurs actions concernant l'hygiène et la sécurité

Information du CT/CHSCT et mise en place des nouvelles procédures et documents en matière d'hygiène et de sécurité

Avis sur les documents soumis au CHSCT

Soutien méthodologique dans les enquêtes d'accidents et visites des locaux

Réalisation du rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT)



4. Accompagner les collectivités et EPCI dans la mise en place de leur document unique

Mise à disposition de conseiller de prévention pour réaliser le document unique **(nouveau)**

Mise à disposition d'outils pour réaliser le document unique

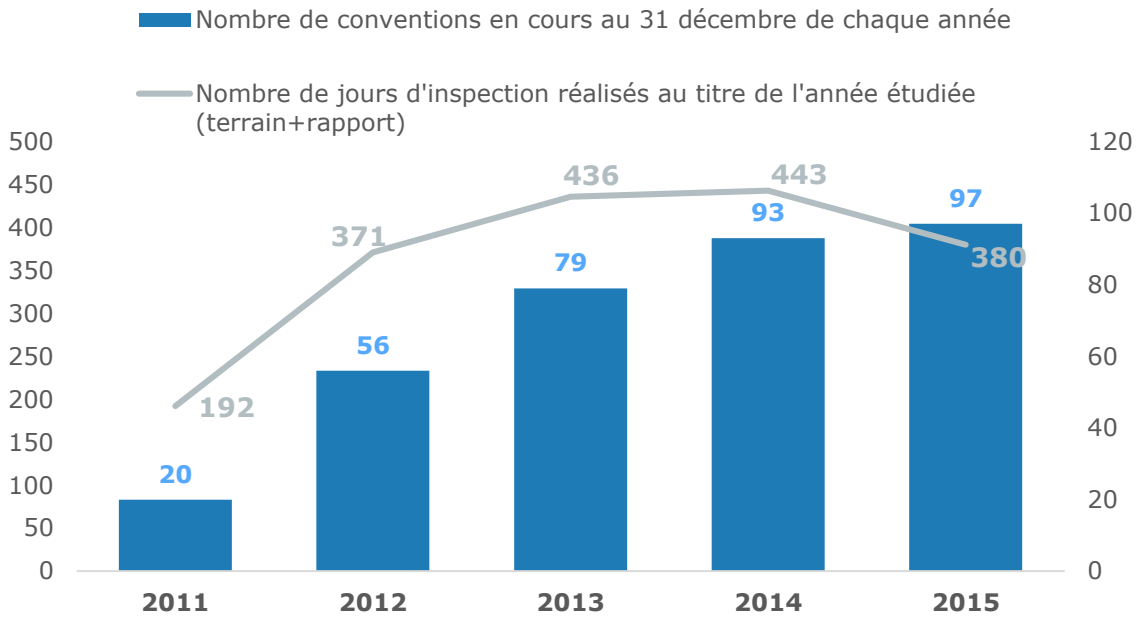
Organisation de formation à la méthode du CDG45

Observations et conseils sur les documents uniques effectués par les collectivités

37 collectivités/EPCI ont réalisé leur document unique à l'aide d'un conseiller du CDG45

7 demi-journées de formation sur le document unique ont été organisées

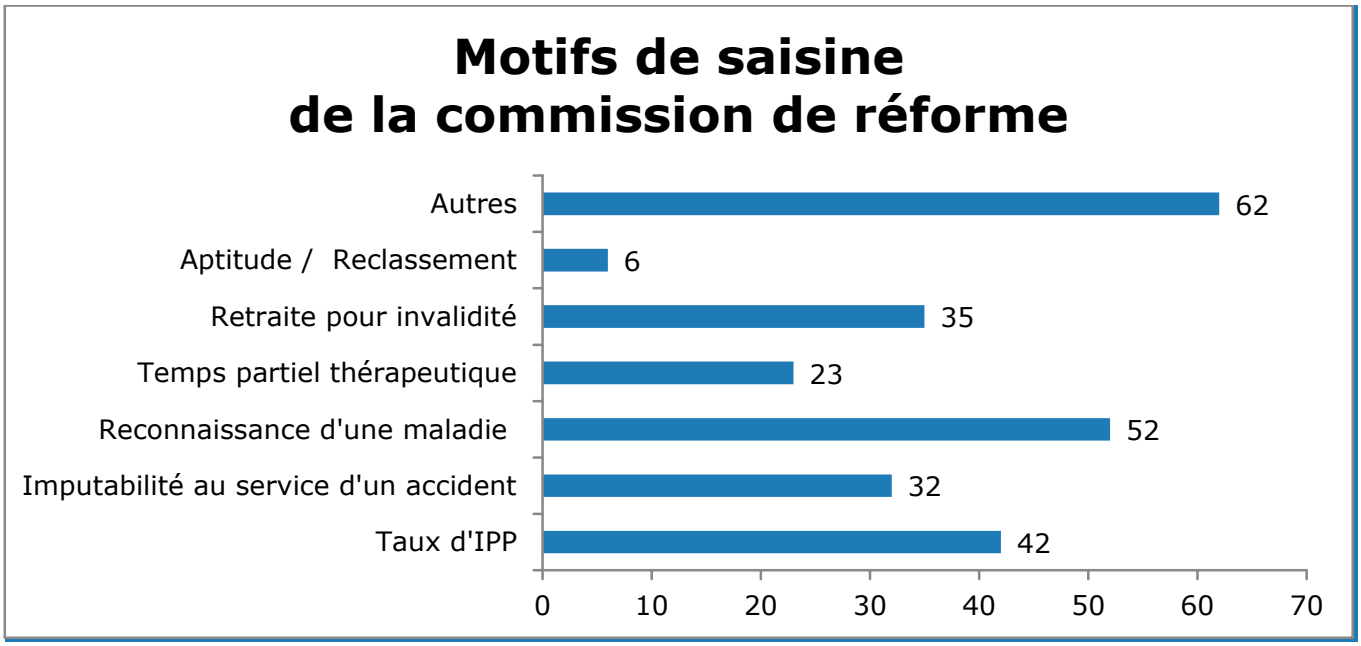
5. Mettre à disposition des Chargés d'Inspection en santé sécurité au Travail	Contrôler la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (visite de sites) Analyser les situations, les organisations générales, Rédiger les rapports de visite Diagnostiquer et proposer les mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail Informer les autorités territoriales et aider les collectivités à la compréhension des exigences règlementaires



Commission de réforme

Le secrétariat de la commission de réforme est assuré par le Centre de Gestion depuis janvier 2010. Il concerne les collectivités affiliées au Centre de Gestion ainsi que les collectivités non affiliées.

11 réunions ont eu lieu en 2015 au cours desquelles 190 dossiers ont été examinés : 73 de collectivités affiliées et 117 de collectivités non affiliées.



Certains dossiers présentés le sont à plusieurs titres (exemple : imputabilité au service d'une maladie et fixation d'un taux d'IPP) ; le nombre de motifs de saisine (252) est donc supérieur au nombre de dossiers présentés (190).

Dans la catégorie « autres » l'on retrouve notamment les demandes d'avis sur des soins ou arrêts prolongés, les demandes de consolidation d'accident ou de maladie, les révisions quinquennales d'ATI, ou encore les demandes d'allocation d'invalidité temporaire.

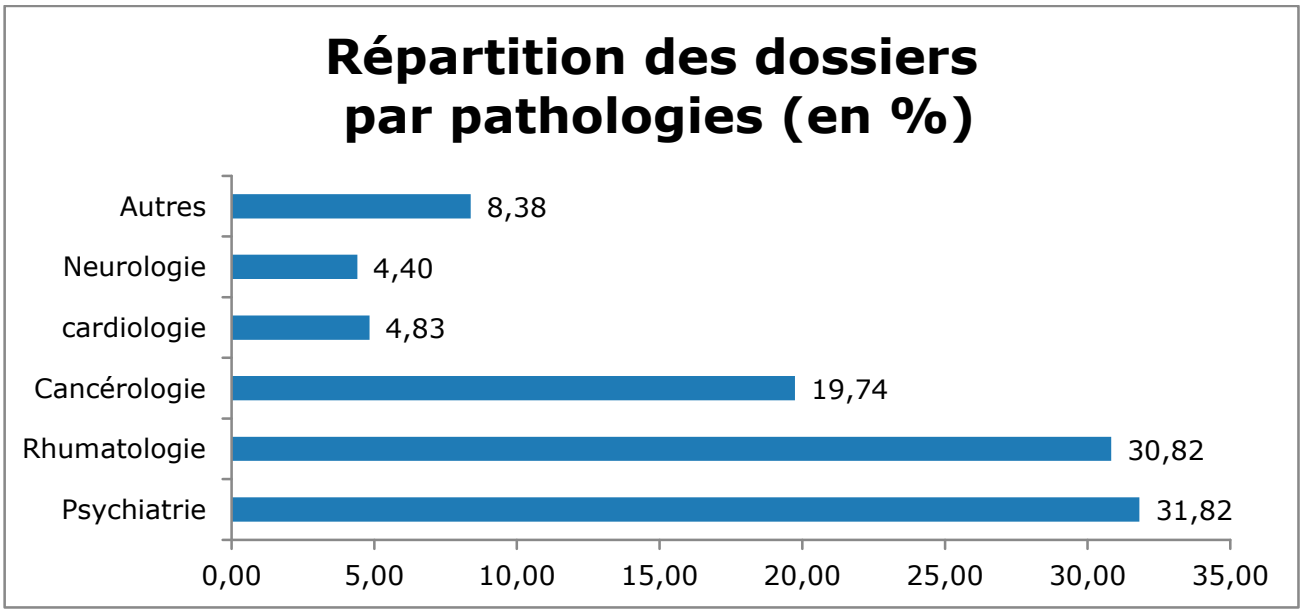
Comité médical

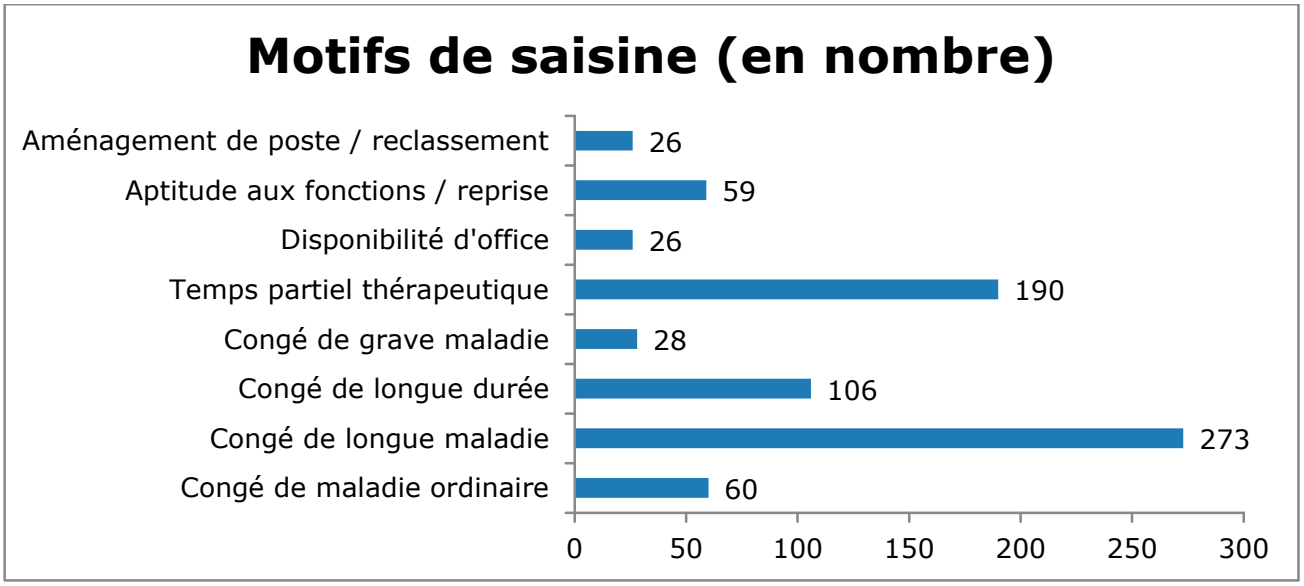
Le secrétariat du comité médical est assuré par le Centre de Gestion depuis juin 2013. Il est compétent pour traiter les dossiers des agents des collectivités affiliées et des collectivités non affiliées.

Le comité médical s'est réuni à 13 reprises au cours de l'année 2015, soit autant de fois que l'année précédente. Les réunions se tiennent en moyenne une fois par mois, sauf pour le mois d'août. En raison des indisponibilités des médecins, 2 réunions par mois sont parfois nécessaires.

Durant ces 13 réunions, 704 dossiers ont été examinés : 308 émanant de collectivités affiliées et 396 de collectivités non affiliées.

Comme en 2014, les 2 pathologies les plus récurrentes au titre desquelles un dossier est examiné par le comité médical restent la psychiatrie et la rhumatologie. Ces pathologies représentent, pour l'année 2015, 32% pour la psychiatrie et 31% pour la rhumatologie.





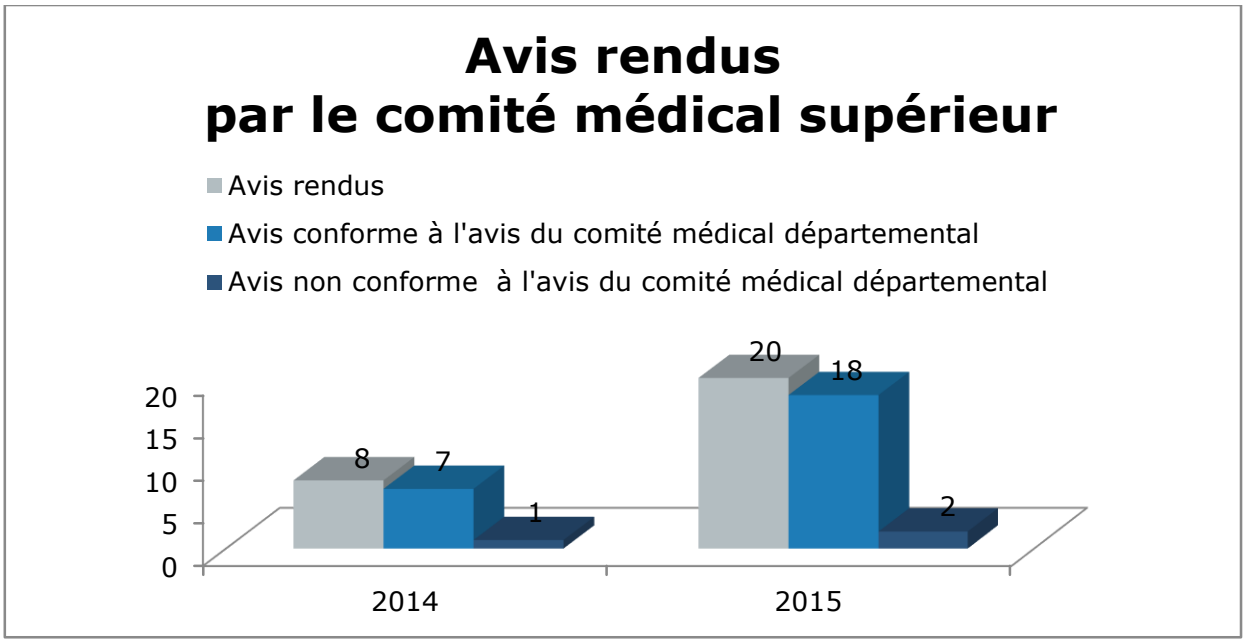
Certains dossiers présentés le sont à plusieurs titres; le nombre de motifs de saisine (794) est donc supérieur au nombre de dossiers présentés (704).

Avis rendus par le comité médical supérieur

Le comité médical supérieur est une instance consultative placée auprès de la Direction générale de la santé. Il est compétent pour les 3 fonctions publiques. Il est consulté en appel de l'avis émis par le comité médical, à la demande de l'agent ou de la collectivité.

Le nombre d'avis rendu est en progression par rapport à l'année précédente : 8 avis rendus en 2014 et 20 avis rendus en 2015.

En 2015, ces avis confirment à 90% ceux rendus par le comité médical.



Contrat d'assurance groupe

Lancement de la consultation

L'année 2015 fût marquée par le lancement de la procédure d'appel d'offre en vue de la conclusion d'un nouveau contrat d'assurance statutaire pour la période 2016-2019.

325 collectivités et établissements du département ont donné mandat au Centre de Gestion pour le lancement de la consultation, le montant des masses salariales estimé au regard des informations collectées est de :

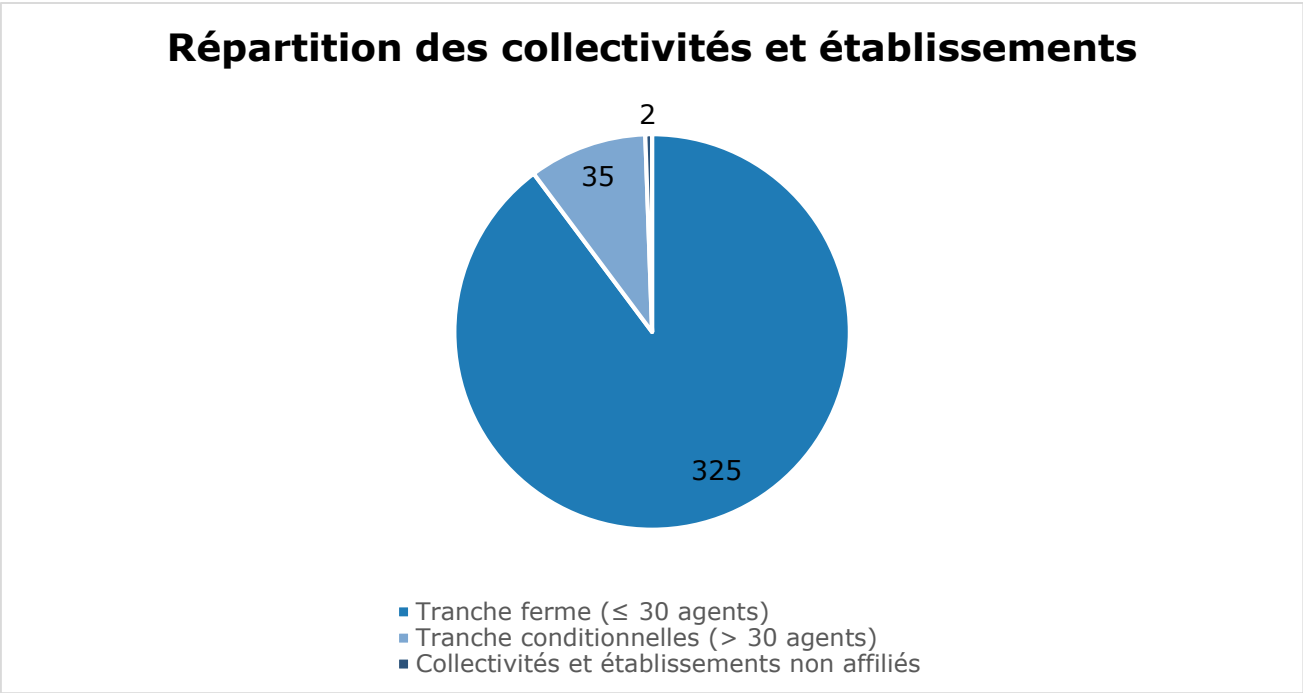
- 75 276 000 euros pour les agents CNRACL
- 15 545 000 euros pour les agents IRCANTEC
- Soit un total de 90 821 000 euros

Pour la première fois, l'établissement a sollicité l'ensemble des collectivités et établissements non affiliés du département, la ville de Saint-Jean-de-Braye et le département du Loiret ont ainsi pris part à la consultation.

Structure du marché

Le marché est structuré en plusieurs tranches, une tranche ferme rassemblant l'ensemble des collectivités et établissements de moins de 30 agents CNRACL et plusieurs tranches conditionnelles pour les collectivités et établissements de plus de 30 agents CNRACL ; chaque tranche correspondant à une collectivité ou un établissement. Au total, 35 tranches conditionnelles ont été constituées.

Cette distinction ne s'applique pas pour la couverture des agents IRCANTEC.



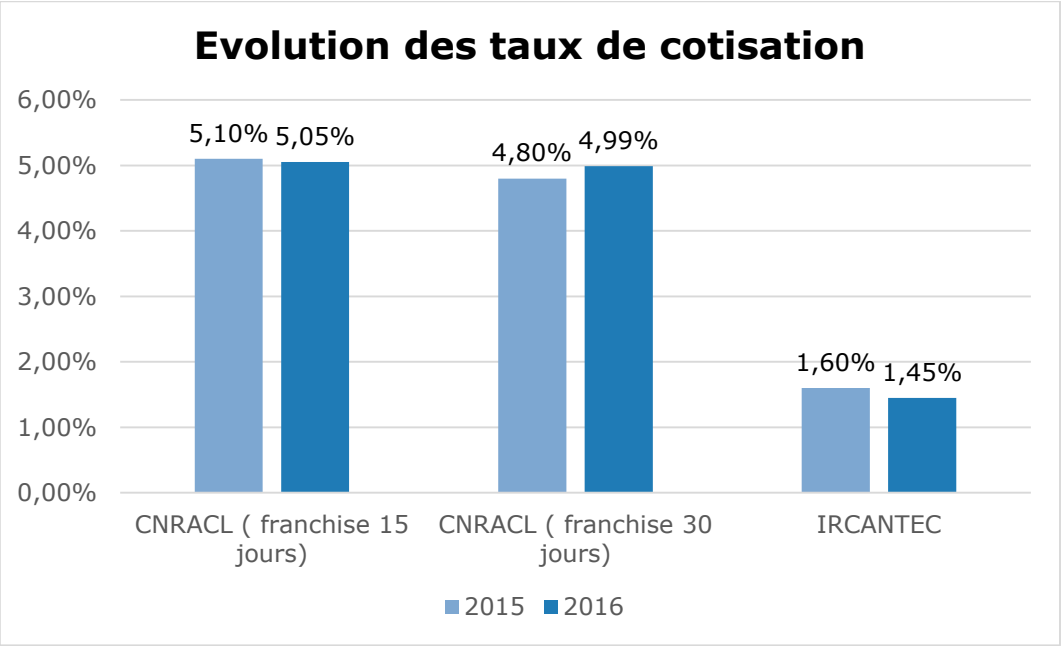
Résultat de la consultation

Le courtier SOFCAP et l'assureur AXA ont remporté le marché, ce sont les mêmes acteurs que le précédent contrat groupe d'assurance statutaire.

Pour la tranche ferme représentant la majorité des collectivités et établissements, le taux de cotisation proposé pour la couverture des agents CNRACL varie :

- Pour une franchise de 15 jours en maladie ordinaire, le taux s'élève à 5,05 % contre 5,10 % lors du précédent contrat.
- Pour une franchise de 30 jours en maladie ordinaire, le taux s'élève à 4,99 % contre 4,80 % lors du précédent contrat.

Une baisse de 15 points est constatée pour la couverture des agents IRCANTEC, le taux s'élève à 1,45 % contre 1,60 % lors du précédent contrat.

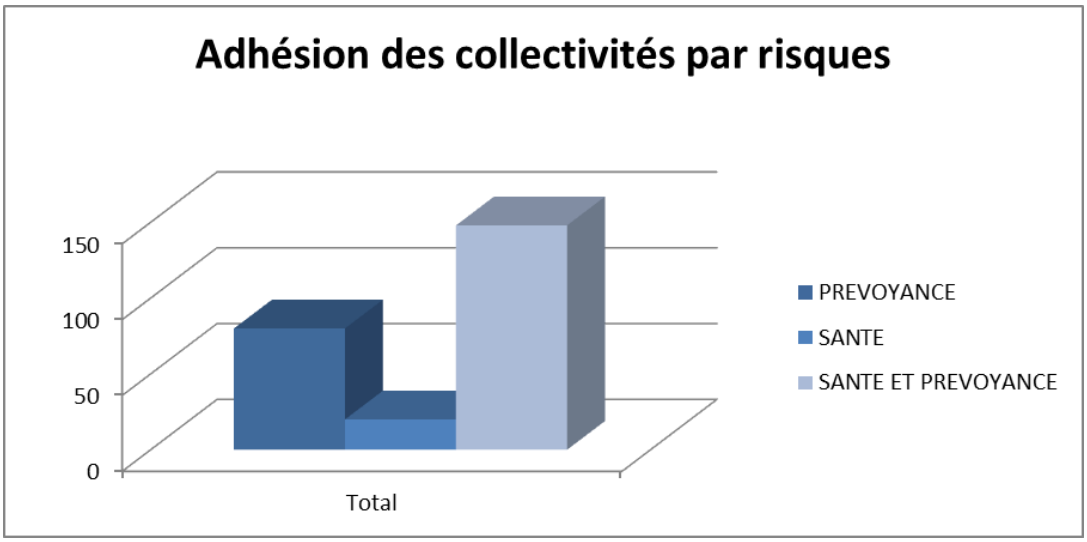


Protection sociale complémentaire

Le Centre de Gestion a conclu une convention de participation auprès de deux prestataires pour une durée de six ans ; PUBLISERVICES pour ce qui concerne la complémentaire santé, et la MUTAME pour la prévoyance.

Au 1er janvier 2014, date d'effet de la mise en œuvre de ces conventions; on compte 248 collectivités qui ont adhéré à la convention de participation proposée par le Centre de Gestion du Loiret dont :

- 148 collectivités pour la couverture de deux risques, santé et prévoyance
- 20 collectivités pour le seul risque santé
- 80 collectivités pour le seul risque prévoyance



Potentiellement, cela représente l'adhésion de 5563 agents tous risques confondus.

Au 1er janvier 2015, 50% des agents de l'ensemble des collectivités participantes sont couverts pour le risque prévoyance. La cotisation pour ce risque n'a pas connu d'augmentation.

Le bilan pour le risque santé est plus mitigé avec seulement 576 assurés principaux, 216 conjoints et 312 enfants soit une population représentant au total 1 104 assurés au 30 juin 2015.

Par ailleurs, le rapport sinistre à prime global du contrat tout régime confondu est de 111% pour l'année 2014 et de 106% pour l'année 2015 (estimation en juin 2015).

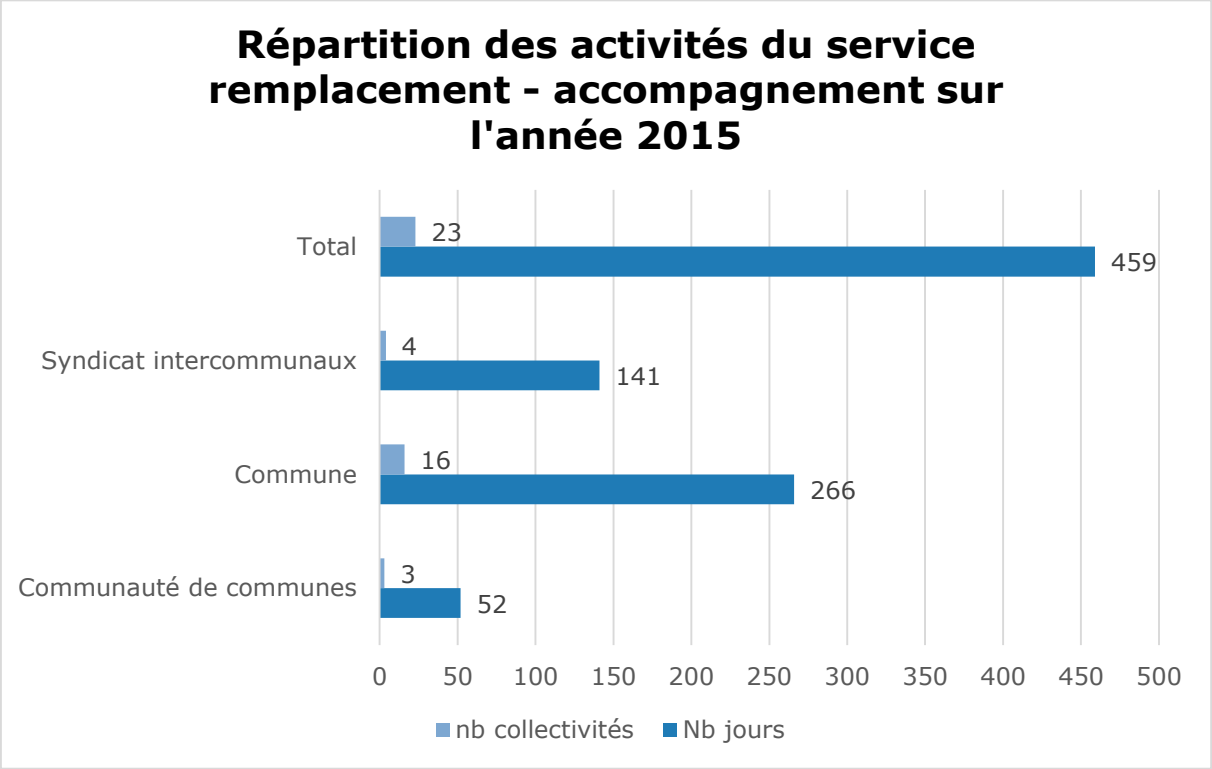
ACCOMPAGNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Remplacement et accompagnement

Le service de remplacement et d'accompagnement a accompli 5 jours d'accompagnement en 2015 et 454 jours de remplacement ou de renfort au sein des collectivités et établissements publics du Loiret.

Il est assuré par 2 agents à temps plein et 2 personnes sollicitées occasionnellement.

En tout ce sont 23 collectivités ou établissements qui ont fait appel à ce service.



Dans le second semestre, le Centre de Gestion n'a pu faire face aux besoins des collectivités. Des prestations ont été refusées du fait des plannings déjà très chargés des agents.

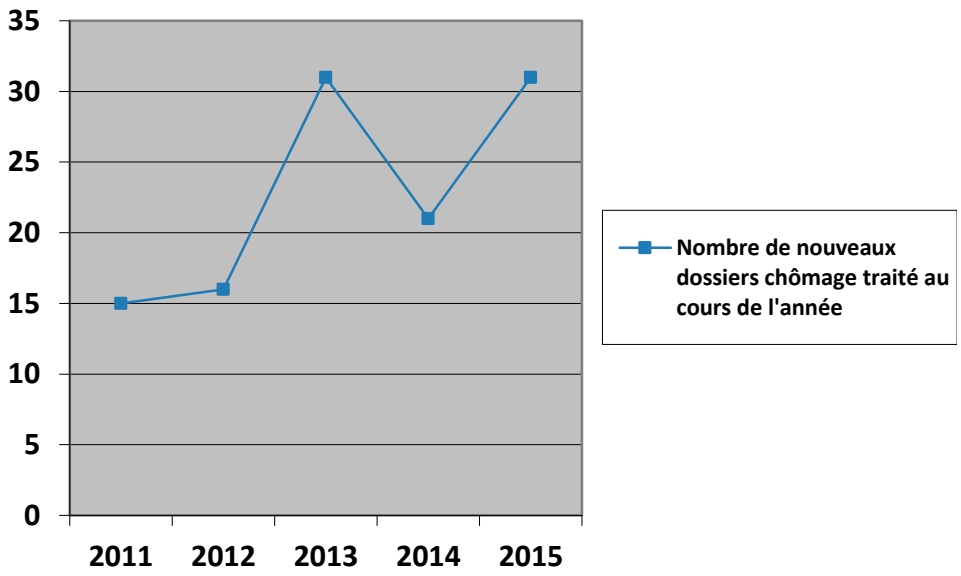
Chômage

Ce service accompagne les collectivités affiliées, dans la gestion des allocations chômage dont elles ont la charge.

Le service:

- Calcule les droits au chômage dans le cadre de l'ouverture de nouveaux dossiers
- Assure le suivi des dossiers déjà ouverts à travers les modifications de situation ayant un impact sur le versement des allocations telles que:
    - Les reprises d'activités
    - Les rechargements de droits
    - Les formations
    - Les radiations
    - La revalorisation au 01 juillet de chaque année

- Evolution du nombre de nouveaux dossiers de 2011 à 2015:

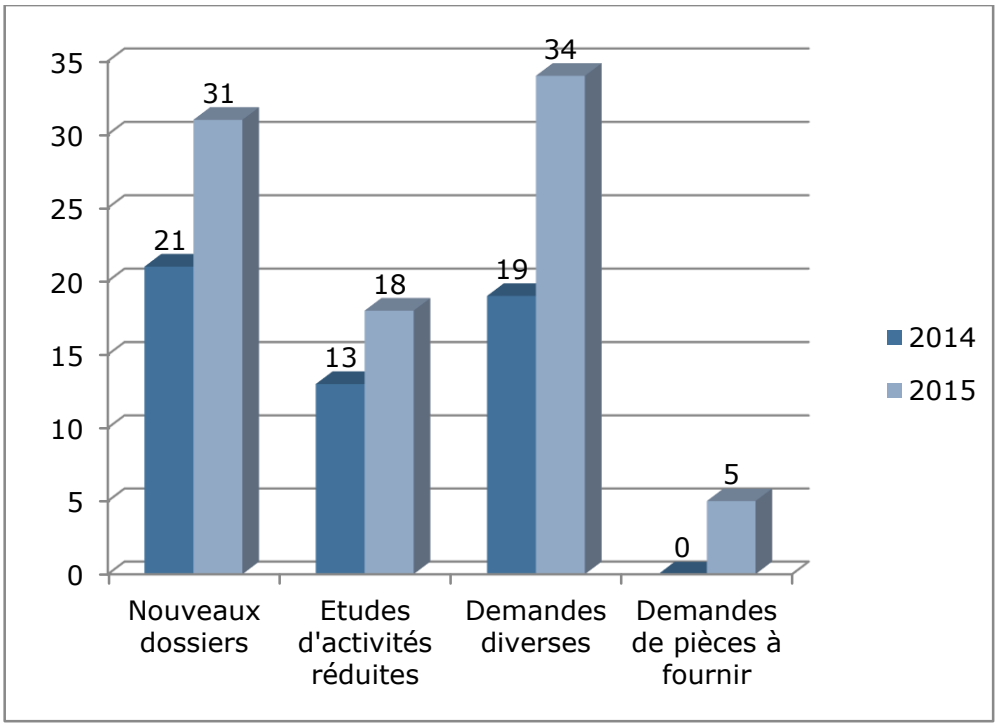


En 2013, une augmentation très forte du nombre de nouveaux dossiers chômage est constatée, suivie d'une baisse en 2014 et d'une nouvelle augmentation en 2015. Le nombre de nouveaux dossiers est ainsi très variable.

Depuis 2013, le nombre de dossiers ouverts dans le logiciel à un instant T (nouveaux dossiers + dossiers en cours d'indemnisation) se situe toujours entre 35 et 50 dossiers.

- Répartition des différentes demandes sur l'année 2015 et comparaison avec l'année 2014:

En 2015, 88 demandes ont été faites par les collectivités (contre 84 demandes en 2014) dont voici la répartition:



Le nombre de demandes de la part des collectivités a légèrement augmenté et dans tous les domaines.

<u>Remarque:</u> En 2014, les demandes de documents à fournir ont été comptabilisées dans les demandes diverses

- Nombre de collectivités ayant sollicité ces prestations:

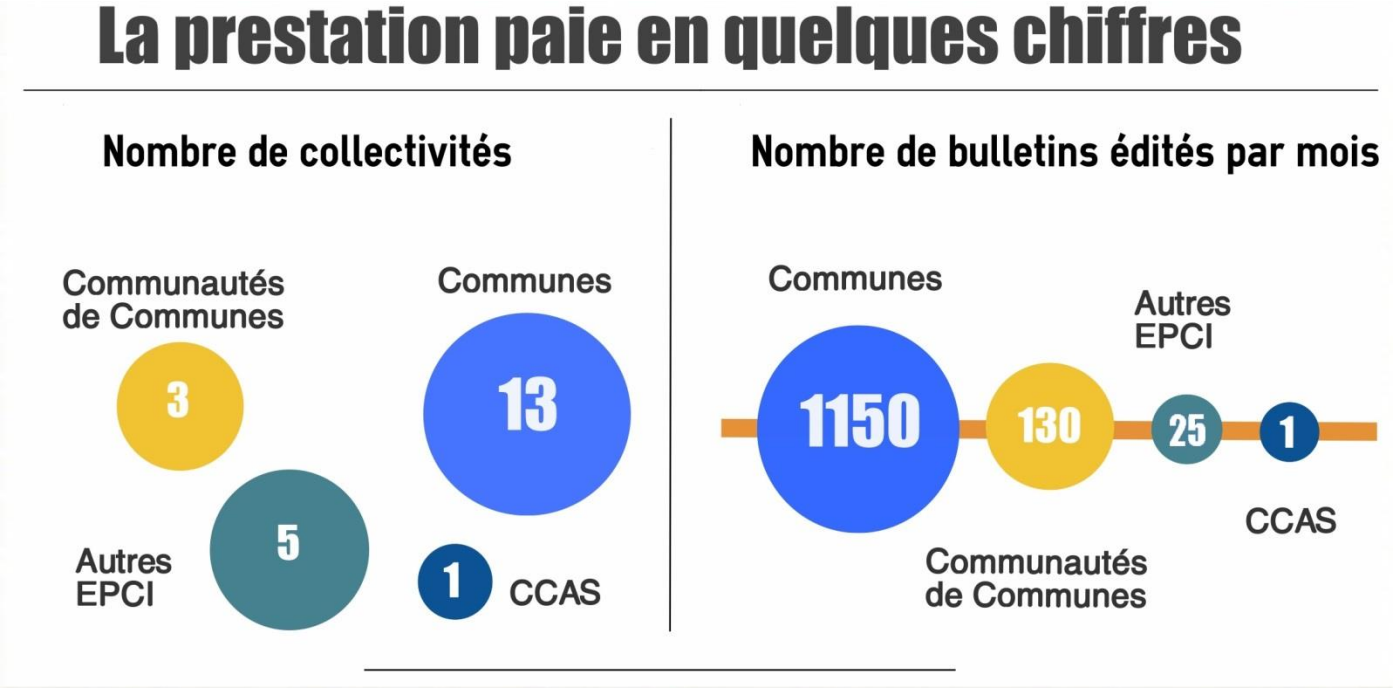
- En 2015 : 26 collectivités
- En 2014: 25 collectivités
- En 2013: 24 collectivités

La stabilité s'explique en partie par un manque de communication auprès des collectivités.

Elle conforte le choix du Conseil d'Administration de fixer à compter du 1er janvier 2016 un coût spécifique pour cette mission.

Prestation paie

Le Conseil d'Administration a délibéré pour la création d'une nouvelle prestation à compter du 1er janvier 2016, la réalisation de la paie pour le compte des collectivités qui le souhaitent.

Les collectivités ont été recensées et dès juin 2015, le Centre de gestion récupérait les éléments manquants auprès des collectivités pour en effectuer la saisie pendant l'été.

Ainsi, un peu plus de 1300 paies (sans le CDG) vont être réalisées chaque mois pour 22 collectivités et établissements Publics.