

BILAN D'ACTIVITE

2014

Editorial du Président



L'année écoulée s'est placée, pour les employeurs et les agents territoriaux, sous le signe du renouveau.

En juillet tout d'abord, les conseils d'administration des Centres de Gestion ont été recomposés et élargis. Reflétant les résultats des élections locales intervenues au printemps 2014, ils s'ouvrent pour la première fois aux collectivités et établissements publics locaux non affiliés leur ayant confié l'exercice des missions dites de « socle commun », limitativement énumérées à l'article 23 de la loi statutaire du 26 janvier 1984.

En décembre ensuite, des élections professionnelles, organisées simultanément dans les trois versants de la fonction publique, ont permis la désignation pour les quatre années suivantes de représentants du personnel appelés à siéger dans diverses instances consultatives, notamment au niveau local (les commissions administratives paritaires et les comités techniques).

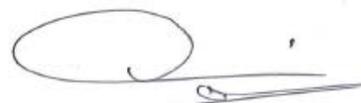
Les élus locaux et les représentants des personnels territoriaux ainsi nouvellement investis ou reconduits dans leurs missions respectives, s'ils peuvent à l'occasion faire valoir des points de vue différenciés, se rejoignent pour partager les valeurs du service public de proximité. Au sein de nos instances paritaires tout particulièrement, nous veillons à entretenir un dialogue social constructif, dans un esprit de compréhension mutuelle et de responsabilité collective. Le contexte économique et social actuel, qui produit des effets de plus en plus sensibles sur la gestion des collectivités territoriales, nous y invite.

Président du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire depuis 2014, j'entends poursuivre l'action de développement de nos activités précédemment engagée par Jacques MEREL, tout en portant un regard particulièrement attentif sur les questions de maîtrise budgétaire. Certaines nouvelles prestations que nous proposons ont rencontré l'an passé l'adhésion de nombre de collectivités affiliées ou associées au Centre de Gestion ; il en a ainsi été de la mission d'inspection en hygiène en sécurité, qui s'inscrit dans une politique générale de prévention dans laquelle nous sommes engagés de longue date et que nous entendons encore promouvoir à l'avenir.

Enfin, notre établissement a connu un autre renouvellement, consécutif au départ en retraite de Jean-Marc WANDLER, ancien directeur que je voudrais ici vivement remercier. C'est à son adjointe Nathalie PERON que j'ai confié le soin de prendre la relève ; elle s'attachera comme par le passé à apporter aux employeurs territoriaux, avec l'aide de ses collaborateurs et dans un esprit de partenariat, tout l'appui méthodologique ou logistique nécessaire pour la gestion de leurs ressources humaines. C'est là notre vocation, et elle ne change pas.

Jean-Gérard PAUMIER
Président du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire

Cordialement,



LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

Installation d'un nouveau conseil d'administration élargi

Suite aux dernières élections municipales, un nouveau conseil d'administration a été formé en juillet. Celui-ci accueille désormais des représentants issus de **toutes les collectivités et établissements publics du département**, soit affiliés à titre obligatoire ou volontaire, soit associés par adhésion à un socle commun de compétences définies par la loi du 12 mars 2012, et bénéficiant à ce titre de certains services (secrétariat de la commission de réforme et du comité médical départemental, assistance

Ateliers et rencontres thématiques

Le Centre de Gestion a convié tout au long de l'année 2014 les employeurs publics à une série de rencontres en lien avec la gestion des ressources humaines : les **enjeux RH** du mandat de l'élu local, le renouvellement des **instances consultatives** ou la présentation du **contrat groupe d'assurances** des risques statutaires ont fait l'objet de conférences débats. Des **ateliers CNRACL** de mise en situation sur la plate-forme e-services ont par ailleurs été proposés.

Transfert du comité médical départemental

Le secrétariat du comité médical départemental **compétent à l'égard des agents territoriaux des collectivités affiliées ou non affiliées** a été transféré au 1^{er} janvier 2014 de la direction départementale chargée de la cohésion sociale au Centre de Gestion d'Indre-et-Loire, en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012.



LE RECRUTEMENT

Les Concours et Examens professionnels

Au titre des missions obligatoires qui lui ont été dévolues par la loi, le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire a poursuivi la mise en œuvre des possibilités d'accès à la Fonction Publique Territoriale par concours, en fonction des souhaits des Maires des communes et Présidents d'établissements publics affiliés et non affiliés (Ville de TOURS et de JOUE LES TOURS, C.C.A.S., CONSEIL GENERAL, SDIS 37).

Le CDG 37 a organisé en 2014 le **concours d'infirmier en soins généraux** ainsi que les **examens professionnels d'adjoint technique de 1^{re} classe** et de **rédacteur principal de 1^{re} classe**.

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-----------------|---------------|---------------|
| Nombre de concours | 2 | 3 | 1 |
| Nombre d'examens professionnels | 1 | 2 | 2 |
| Nombre de candidats inscrits | 246 | 910 | 410 |
| Nombre de candidats présents | 207 | 794 | 362 |
| Nombre de lauréats (% par rapport au nombre d'inscrits) | 117 (47,5 %) | 364 (40 %) | 213 (52 %) |

Dans le cadre d'une coopération régionale et interrégionale, le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire a signé une série de conventions avec les autres centres départementaux ou interdépartementaux des régions Centre et Ile-de-France pour l'organisation de nombreux autres concours et examens professionnels.

Le service concours et examens professionnels a également pour mission d'apporter au public tous renseignements relatifs à l'accès aux emplois territoriaux. A ce titre, il répond aux demandes individuelles adressées par courrier, téléphone ou messagerie électronique, et participe à divers carrefours ou forums de l'emploi.

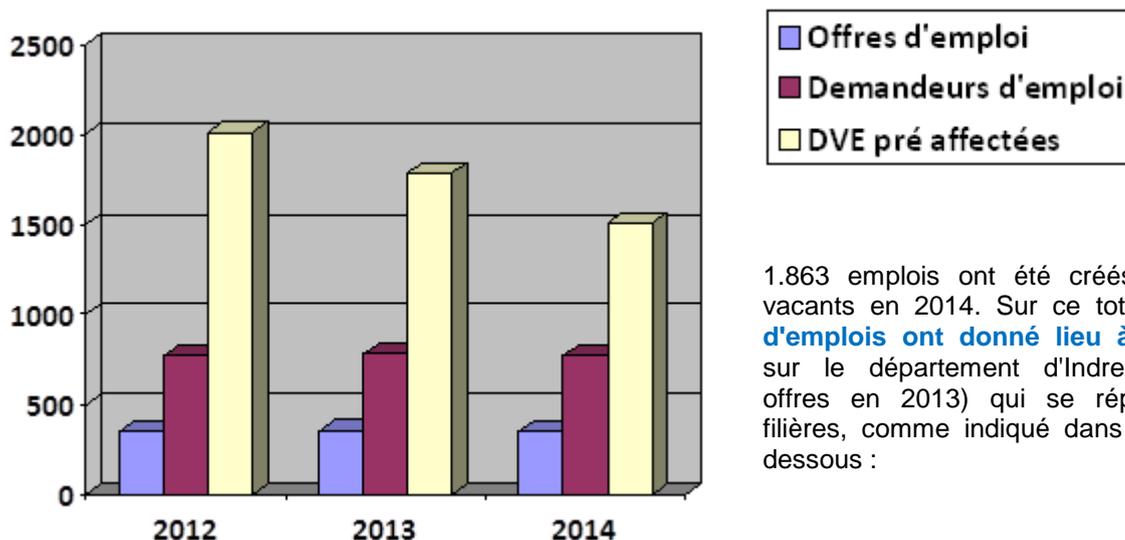
La Bourse de l'emploi



Les procédures concernant les déclarations de vacance d'emploi, les offres d'emploi ainsi que les demandes d'emploi sont dématérialisées depuis février 2010, à l'occasion de la mise en service du site internet dédié à la bourse de l'emploi, « cdg37.RDVemploipublic.fr ». En 2014, **768 demandeurs d'emplois ont été inscrits sur ce site** dont 72 personnes en situation de handicap et 63 lauréats de concours. Ils étaient 781 en 2013 et 771 en 2012.

En outre, afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires en recherche de poste et de faciliter la recherche d'un premier emploi pour des lauréats de concours et des agents non titulaires susceptibles par ailleurs d'intégrer le service de remplacement et de renfort du Centre de gestion, l'agent en charge du service emploi a répondu par courrier à **309 demandeurs d'emploi qui ont transmis leur candidature sous format papier**, afin de les conseiller au mieux au sujet des perspectives de débouchés au sein des collectivités et établissements publics du département.

Synthèse graphique de l'évolution pluriannuelle de la Bourse de l'Emploi



1.863 emplois ont été créés ou déclarés vacants en 2014. Sur ce total, **349 offres d'emplois ont donné lieu à recrutement** sur le département d'Indre-et-Loire (354 offres en 2013) qui se répartissent, par filières, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

| Année | Administrative | Animation | Culturelle | Sécurité | Médico-Sociale | Sportive | Technique | Divers |
|-------|----------------|-----------|------------|----------|----------------|----------|-----------|--------|
| 2014 | 85 | 82 | 17 | 14 | 49 | 6 | 96 | 0 |
| 2013 | 133 | 23 | 45 | 5 | 37 | 6 | 105 | 0 |

Le Conseil en recrutement

Cette mission facultative a été mise en place afin d'apporter une aide aux employeurs publics en matière de recrutement en les assistant à un moment important de l'évolution de leurs services.

L'activité du Centre de Gestion en la matière consiste :

- à participer à la définition du poste eu égard aux composantes et perspectives de la structure,
- à gérer la procédure administrative de la création des postes jusqu'à la réalisation des actes de nomination,
- à rechercher les candidatures souvent à l'échelon national,
- à organiser et à participer aux entretiens avec les candidats et les élus locaux.

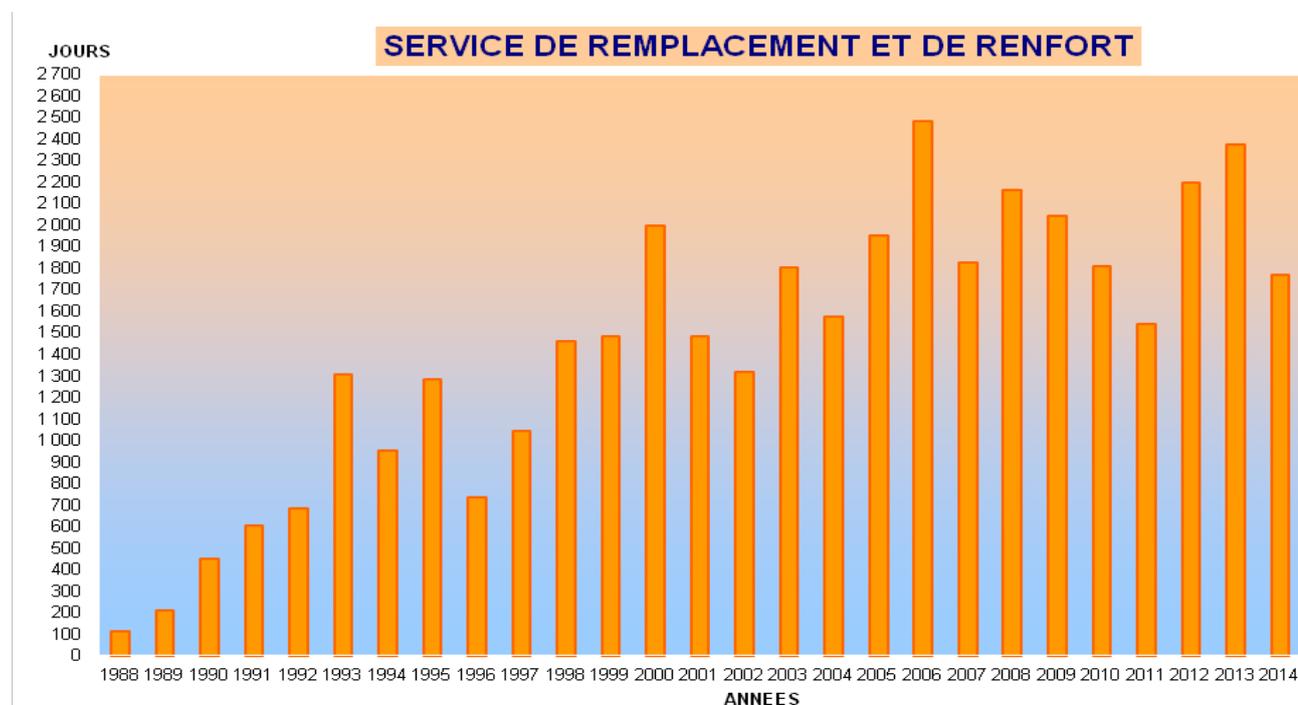
Avec **21 procédures mises en œuvre en 2014**, les demandes d'assistance au recrutement effectuées au titre de l'année 2013 sont stables par rapport à l'année précédente (21 procédures en 2013). Le service a traité **357 dossiers de candidatures**. Les employeurs ont principalement recours à ce service dans le cadre du recrutement d'un secrétaire de mairie ou de la recherche d'un collaborateur sur des postes de direction (architecte, directeur général des services, responsable des finances, des ressources humaines ou des services techniques).

La Mission remplacement

Ce service, mis en place de longue date, constitue un outil de sécurisation du service public et outre les missions de remplacement des agents empêchés pour raisons de maladie, maternité, etc..., il est devenu porteur d'une expertise pour résorber des surcharges d'activité locales et des difficultés ponctuelles de gestion des collectivités et établissements publics.

Quatorze agents ont été affectés au service de remplacement et de renfort en 2014, dont **7 agents titulaires**, 3 de catégorie B et 4 de catégorie C et **7 agents non titulaires** recrutés « à la mission » dont 2 agents de catégorie A, 2 agents de catégorie B et 3 agents de catégorie C. L'an passé, seize agents avaient été affectés à ce service.

Synthèse graphique de l'évolution pluriannuelle du Service de Remplacement et de Renfort



Avec **1.767 journées d'intervention** en 2014, l'activité de ce service a été impactée par les contraintes budgétaires croissantes qui pèsent sur les collectivités locales. Celle-ci est en baisse de 25 % par rapport à l'année précédente, alors même que le nombre d'employeurs ayant eu recours au service n'a pas diminué (45 en 2014, 42 en 2013).

LA SANTE ET LA PROTECTION SOCIALE

L'Assurance des risques statutaires

Ce service, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2005, permet aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux d'Indre-et-Loire qui le souhaitent d'adhérer à un contrat d'assurance négocié par le Centre de Gestion pour se garantir contre les conséquences financières découlant de la protection sociale statutaire : accident de service, maladie professionnelle, maladie ordinaire, maternité, décès....

A l'issue de la consultation engagée en 2012, le nouveau contrat groupe d'assurance statutaire a été attribué au candidat SOFCAP, courtier en assurances et à l'assureur, CNP Assurances.

Collectivités adhérentes

- **176 collectivités du département affiliées au centre de gestion** étaient adhérentes au contrat groupe pour l'année 2014 soit 42 % des collectivités du département et 58 % des agents gérés par le Centre de Gestion.

- **1 collectivité non affiliée au centre de gestion** était adhérente au contrat groupe pour l'année 2014.

Toutes collectivités confondues, le service Assurances statutaires gère, au titre du contrat groupe, **4.861 agents** (sur un total de 7.700 agents)

Evolution de la sinistralité des collectivités adhérentes

La durée moyenne d'arrêt d'un congé suite à un accident de service ou une maladie professionnelle est de 58 jours en 2014 (50 jours en 2013) et celle d'un arrêt pour congé de maladie ordinaire reste stable (16 jours en 2014 contre 17 jours en 2013).

Le **nombre de dossiers traités** est détaillé dans le tableau suivant :

| TYPE DE RISQUE | NOMBRE DE DOSSIERS TRAITES | |
|---|----------------------------|------------------------|
| | EN 2013 ⁽¹⁾ | EN 2014 ⁽²⁾ |
| Accident de service / maladie imputable | 234 | 222 |
| Capital décès | 1 | 10 |
| Longue durée | 44 | 34 |
| Longue maladie | 67 | 56 |
| Maladie ordinaire | 1.039 | 1.160 |
| Maternité | 50 | 49 |
| Grave maladie | 7 | 4 |
| Temps partiel thérapeutique | 34 | 45 |
| Paternité | 5 | 7 |
| Disponibilité d'office | 2 | 2 |
| TOTAL | 1.482 | 1.579 |

1. Sont comptabilisés tous les sinistres traités au cours de l'année 2013, y compris ceux dont la date de survenance est située entre 2005 et 2012 et qui n'étaient pas clos au 31 décembre 2012.

2. Sont comptabilisés tous les sinistres traités au cours de l'année 2014, y compris ceux dont la date de survenance est située entre 2005 et 2013 et qui n'étaient pas clos au 31 décembre 2013.

La Prévention, l'hygiène et la sécurité

Mis en place en début d'année 2004, le service Hygiène et Sécurité répond à **deux objectifs principaux** :

- **Conseiller les élus locaux** au sujet de la mise en place des mesures obligatoires telles que les formations de sécurité, la mise en conformité des machines, l'achat d'équipements de protection individuelle et collective ;
- **Proposer des mesures d'organisation du travail**, d'information et de sensibilisation destinées à développer un état d'esprit « sécurité » au sein des collectivités territoriales.

La réalisation conjuguée de ces deux types d'actions permet d'une part, le renforcement d'une politique de sécurité destinée à prévenir les élus locaux des risques pénaux encourus, et d'autre part, une plus grande motivation des agents liée à des conditions de travail optimales induisant de facto des économies résultant d'une baisse de l'absentéisme.

Après 11 années de mise en œuvre des actions de formation correspondantes à destination des structures affiliées au CDG37, **63 % des collectivités et établissements publics affiliés disposent d'au moins un agent formé aux fonctions d'assistant de prévention**, dont 80 % des communes, 75 % des communautés de communes et 23 % des autres établissements publics locaux.

La formation initiale des assistants de prévention, d'une durée totale de 5 jours, est organisée par le CDG 37 et est désormais assurée par les formateurs du service Prévention de l'organisme de formation DS Formation, dans le cadre d'un contrat d'assurance proposé par le courtier SOFCAP-SOFAXIS. Cette formation a été suivie par 28 stagiaires en 2014. Au 31 décembre, on recense **308 assistants « actifs »**, formés et toujours en fonction dans leurs collectivités respectives.

Par ailleurs, une **convention pluriannuelle a été conclue en 2012 avec le Fonds National de Prévention (FNP)**, aux termes de laquelle le CDG 37 met en œuvre un programme d'action se déclinant en 3 axes :

1. La sensibilisation et la communication (2 journées et 7 matinées d'informations thématiques en 2014)
2. L'animation d'un réseau des assistants de prévention (19 journées de formation continue pour 231 participants),
3. Un accompagnement pour l'évaluation des risques (30 collectivités accompagnées pour la finalisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels)

Le conseil d'administration du CDG 37 a, de plus, créé par délibération du 30 novembre 2012 la **mission ACFI** (agent chargé de la fonction d'inspection) au profit de l'ensemble des collectivités du département. Des visites d'inspection ont été réalisées à ce titre dans des locaux de huit collectivités et établissements publics locaux affiliés ou non affiliés, donnant lieu à **30 jours d'intervention** en 2014.

Enfin, le service prévention du CDG 37 a produit **quatre synthèses départementales** à partir des rapports annuels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (**RASSCT**) transmis par les employeurs publics en vertu de l'article 49 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié par un décret du 3 février 2012.

La Mission handicap et reclassement

Une **seconde convention triennale** a été signée le 30 août 2012 entre le CDG 37 et le F.I.P.H.F.P. (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Au titre de cet accord, cinq axes sont développés par la mission handicap et reclassement à échéance du 1^{er} septembre 2015 :

➤ 1 - Sensibiliser et former les acteurs (158 agents sensibilisés en 2014) ;

➤ 2 - Favoriser le recrutement d'agents handicapés (voir un exemple dans l'encadré ci-dessous)

➤ 3 - Favoriser le maintien dans l'emploi (27 études ergonomiques réalisées en 2014)

➤ 4 - Développer une expertise accessibilité

➤ 5 - Favoriser le recrutement d'apprentis par l'accompagnement des employeurs et la formation au tutorat des maîtres d'apprentissage

Une formation au métier de secrétaire de mairie



A l'initiative du Centre de Gestion, un projet de formation au métier de Secrétaire de Mairie dans les communes de moins de 1.000 habitants a été finalisé dans le cadre d'un partenariat conclu avec l'Association de Rééducation Professionnelle et Sociale – Formation Continue (ARPS-FC), le CNFPT et Cap Emploi, et avec le soutien financier du Conseil Régional du Centre et du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le parcours de formation d'une durée totale de **672 heures** prévoyait l'immersion des stagiaires en milieu professionnel pour une durée de 210 heures sur deux périodes distinctes auprès de **22 collectivités accueillantes** partenaires du projet. Au 31 décembre 2014, sur les 15 stagiaires de la formation, 13 ont accédé à un emploi sous diverses formes (C.A.E., C.D.D., C.D.I.) qu'il s'agisse de la Fonction Publique Territoriale, d'autres administrations ou du secteur privé.

Ces stagiaires font par ailleurs l'objet d'un suivi par le service de l'emploi pour valoriser leurs compétences.

La Commission de Réforme

Depuis le 1^{er} mars 2006, le secrétariat de la commission départementale de réforme pour les agents de la fonction publique territoriale est assuré par les services du Centre de Gestion d'Indre et Loire.

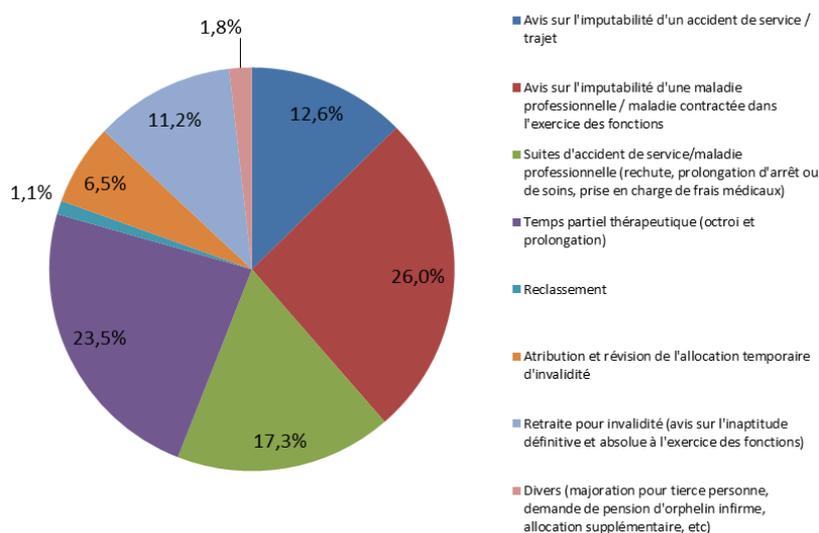
Le Centre de Gestion d'Indre et Loire exerce cette mission pour tous les agents de la fonction publique territoriale exerçant leur fonction dans le département d'Indre-et-Loire, y compris ceux relevant des collectivités non affiliées, et le cas échéant, de l'antenne départementale du conseil régional du Centre.

En 2014, la commission s'est réunie onze fois (une séance mensuelle, sauf au mois d'août).

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, 294 dossiers ont été réceptionnés par le secrétariat de la commission départementale de réforme contre 287 en 2013 ; **274 dossiers avec avis** ont été traités par la commission départementale de réforme, dont 37 avaient été réceptionnés en 2013 et 1 en 2012.

Plus du tiers des dossiers soumis à l'avis de la commission départementale de réforme est constitué par des demandes d'avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie. Pour l'année 2014, ils représentent 38,60% des dossiers traités (contre 38,20 % en 2013, 41,8 % en 2012 et 55,90% en 2009).

REPARTITION DES DOSSIERS SELON L'OBJET DE LA SAISINE EN 2014



Ces 274 dossiers se répartissent de la façon suivante :

- ◆ Communes affiliées au centre de gestion : 115
- ◆ Conseil Général : 60 ;
- ◆ Conseil Régional : 13 ;
- ◆ Mairie et CCAS de Tours : 69 ;
- ◆ Mairie et CCAS de Joué-lès-Tours : 16 ; ◆ S.D.I.S. : 1

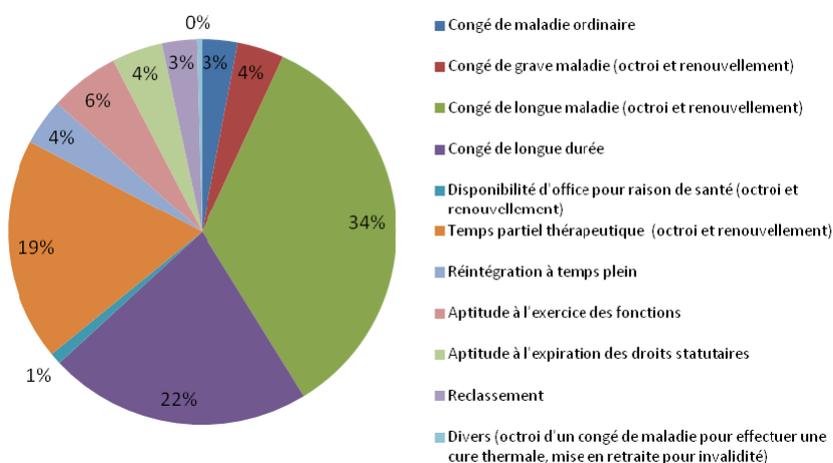
Le Comité médical départemental

Depuis le transfert de la mission au Centre de Gestion d'Indre-et-Loire et jusqu'au 31 décembre 2014, 1202 dossiers ont été réceptionnés par le secrétariat du comité médical départemental, dont **1015 ont fait l'objet d'un examen** en 2014.

Dans le cadre de l'instruction des dossiers, **485 expertises médicales** ont été diligentées.

En 2014, le comité s'est réuni onze fois (une séance mensuelle, sauf au mois d'août).

REPARTITION DES DOSSIERS SELON L'OBJET DE LA SAISINE



Les 1015 dossiers examinés se répartissent de la façon suivante : ◆ Communes affiliées au centre de gestion : 502 ◆ Conseil Général : 201 ; ◆ Conseil Régional : 16 ; ◆ Mairie et CCAS de Tours : 225 ; ◆ Mairie et CCAS de Joué-lès-Tours : 41 ; ◆ S.D.I.S. : 10 ; Autres : 1

LES INSTANCES CONSULTATIVES

Les Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.)

Les Commissions Administratives Paritaires sont réunies ponctuellement par le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire (5 séances de travail chaque année), en vue d'assurer le suivi des carrières des agents des collectivités locales affiliées.

Nombre de dossiers présentés et répartition par nature

| | ANNÉE 2013 | ANNÉE 2014 |
|---|--------------|--------------|
| Avancement d'échelon ou de grade | 2 990 | 2 520 |
| Promotion interne | 34 | 32 |
| Stage (prorogation ou fin de stage sans titularisation) | 11 | 12 |
| Disponibilité (placement, maintien ou réintégration) | 150 | 147 |
| Mise à disposition | 55 | 74 |
| Détachement (y compris sur emploi fonctionnel) | 35 | 36 |
| Intégration (directe, suite à détachement ou dans un cadre d'emplois) | 24 | 15 |
| Mutation interne | 1 | 2 |
| Evaluation professionnelle (contestation de note / révision de fiche d'entretien) | 3 | 8 |
| Inaptitude physique (reclassements et aménagements de postes) | 10 | 4 |
| Autres questions | 9 | 5 |
| TOTAL DOSSIERS ÉTUDIÉS | 3 322 | 3 414 |

S'agissant de l'année 2014, le nombre de réunions de Commissions Administratives Paritaires a été maintenu par rapport à l'année 2013. **Le nombre de dossiers étudiés est en hausse de 2,77 %** (après une hausse de 11,78 % de l'année 2012 à l'année 2013).

L'augmentation des saisines constatée en 2014 porte principalement sur les avancements d'échelon, les prorogations de stage et les mises à disposition (liées à la mise en place des nouveaux rythmes scolaires à compter de la rentrée 2014). On observe également une émergence des demandes de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, encore en phase d'expérimentation en 2014 avant sa généralisation en 2015.

Le Conseil de discipline de première instance

Emanation des C.A.P. et composé à parité de représentants des collectivités territoriales et de représentants du personnel, le Conseil de Discipline est présidé par un Magistrat de l'ordre administratif. Le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire assure, **pour les collectivités affiliées**, le secrétariat du Conseil de Discipline.

Il convient de noter que le Conseil de Discipline de 1^{ère} instance a examiné **une affaire au cours de l'année 2014** au lieu des 6 examinées en 2013. Le seul agent traduit relève de la filière technique.

S'agissant des **affaires disciplinaires des collectivités territoriales non affiliées** (3 en

2014), le rôle du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire est en principe limité à la mise à disposition de la collectivité, de ses locaux pour la tenue des séances du Conseil de Discipline. En pratique, le CDG 37 est régulièrement amené à proposer son assistance, notamment en ce qui concerne les démarches juridiques afférentes à la procédure (y compris en aval ou à l'issue de celle-ci). Cette assistance peut être assortie d'une assistance technique (liaison avec le Président du Conseil, transmission de modèles d'actes, mise à disposition d'un agent pour l'établissement du procès-verbal et la rédaction des courriers signés par le Président du Conseil immédiatement après l'audience ...).

Les Comités Techniques Paritaires (C.T.P.)

Le Comité Technique Paritaire placé auprès du Centre de Gestion d'Indre-et-Loire est consulté pour avis ou information par les collectivités et établissements employant moins de 50 agents et affiliés au Centre de Gestion, principalement sur des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, et en application des dispositions législatives et réglementaires, sur un certain nombre de questions : plan de formation, compte-épargne-temps, mise en place du régime indemnitaire, etc.

Au cours des 5 séances de l'année 2014, les membres de l'instance paritaire **ont examiné 108 dossiers, soit une baisse de 46,27 %** par rapport à l'année 2013 ; ce reflux intervient après deux années consécutives de hausse (en particulier, une progression de 55,81 % avait été enregistrée en 2013 par rapport à l'année 2012).

La très forte diminution en 2014 du nombre de dossiers présentés au titre de la protection sociale complémentaire ou l'absence totale de dossiers d'agents concernés par le dispositif de titularisation institué par la loi du 12 mars 2012 expliquent cette baisse ; à l'inverse, les demandes d'examen de projets de réorganisation de services ont sensiblement augmenté, ceci compte tenu surtout de la mise en place de nouveaux rythmes scolaires en septembre 2014.

Nombre de dossiers présentés aux CTP et répartition par nature

| | ANNÉE 2013 | ANNÉE 2014 |
|---|------------|------------|
| Aménagement et réduction du temps de travail | 3 | 3 |
| Réduction de la durée hebdomadaire de travail | 8 | 11 |
| Modification d'horaires, du temps de travail, d'emploi du temps | 0 | 2 |
| Modification du temps de travail | 0 | 0 |
| Mise en place du temps partiel | 5 | 4 |
| Compte-épargne-temps | 8 | 5 |
| Autorisations spéciales d'absences pour évènements familiaux | 2 | 2 |
| Instauration d'un régime d'astreinte et de permanence | 3 | 2 |
| Mise en place du Régime Indemnitaire | 2 | 3 |
| Mise en place de la Prime de Fonction et de Résultat / prime d'intéressement | 2 | 1 |
| Création de service | 1 | 0 |
| Réorganisation des services | 7 | 20 |
| Organisation interne des services | 0 | 1 |
| Modification d'organigramme | 1 | 1 |
| Modification tableau des effectifs | 1 | 0 |
| Suppression de poste | 1 | 0 |
| Création de service public | 0 | 3 |
| Mutualisation des services | 0 | 0 |
| Délégation de service public | 6 | 3 |
| Mise à disposition de service | 13 | 5 |
| Transfert de personnel | 5 | 0 |
| Transfert de compétences | 3 | 0 |
| Municipalisation cantine scolaire | 0 | 1 |
| Agrément d'apprentissage | 6 | 4 |
| Plan de formation | 2 | 6 |
| Livret d'accueil | 1 | 0 |
| Charte-formation | 1 | 0 |
| Expérimentation entretien professionnel d'évaluation | 1 | 2 |
| Usage des outils de communication | 0 | 1 |
| Règlement intérieur | 10 | 3 |
| Mise en place "ratios promus-promouvables" | 5 | 3 |
| Hygiène et Sécurité (dossiers divers) | 19 | 18 |
| Bilan social | 1 | 0 |
| Participation au financement de la protection sociale des agents | 70 | 2 |
| Indemnité pour départ volontaire | 0 | 1 |
| Expérimentation du télétravail | 0 | 1 |
| Rapport portant sur la situation des agents et programme pluriannuel d'intégration des non titulaires | 14 | 0 |
| TOTAUX | 201 | 108 |

L'ASSISTANCE STATUTAIRE

L'Assistance juridique et documentaire

23 circulaires d'information ont été réalisées par nos services au titre de l'année 2014.

Par ailleurs, 4 bulletins trimestriels d'informations juridiques destinés à suivre les évolutions jurisprudentielles et statutaires en matière de personnel ont été diffusés.

De plus, afin d'améliorer la diffusion des informations à destination des employeurs territoriaux et du public, un site internet est régulièrement mis à jour. Il est accessible à l'adresse suivante : <http://www.cd37.fr>.

L'Assistance contentieuse

Cette mission a été mise en place au Centre de Gestion en 1993 à l'initiative des élus locaux confrontés à des affaires contentieuses dans le cadre de la gestion de leur personnel. Le niveau d'expertise du Centre de Gestion en matière statutaire et de gestion du personnel nous permet d'assister les collectivités confrontées à des litiges relatifs au personnel territorial.

La demande reste relativement stable dans la mesure où notre service juridique a pour mission de cadrer au maximum les procédures de gestion de ressources humaines, afin d'éviter toute évolution contentieuse.

La Mission des paies externalisées

Cette mission a dans un premier temps été proposée aux collectivités et établissements employant jusqu'à 20 agents titulaires et non titulaires, pour le traitement des paies des agents et les indemnités des élus.

Chaque mois de l'année 2014, ce service a été utilisé par 5 employeurs publics.

| Années | Collectivités utilisatrices | Nombre de bulletins réalisés |
|--------|-----------------------------|------------------------------|
| 2010 | 1 | 118 |
| 2011 | 1 | 208 |
| 2012 | 2 | 1.174 |
| 2013 | 5 | 1.228 |
| 2014 | 5 | 1.029 |

La Mission partenariat régime spécial de retraite C.N.R.A.C.L.

Dans le cadre d'une convention de partenariat triennale signée en 2011 et prorogée d'une année pour 2014, le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire a procédé à la vérification de dossiers de retraite avant leur transmission à la Caisse de Retraite des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.).

En plus, le service C.N.R.A.C.L. joue un rôle de conseil et d'information sur la réglementation applicable.

Enfin, six ateliers de mise en situation sur la plate-forme e-services C.R.A.C.L. ont été organisés.

Evolution du nombre de dossiers C.N.R.A.C.L.

| | Année 2013 | Année 2014 | Progression |
|---------------------------|------------|------------|-----------------|
| 1 ^{er} semestre | 442 | 524 | + 18,5 % |
| 2 ^{ème} semestre | 176 | 246 | + 37,8 % |
| Total | 618 | 770 | + 24,6 % |

La diminution du nombre de dossiers C.N.R.A.C.L. observée au cours du second semestre s'explique par la date butoir, le 15 juin, pour compléter et envoyer les dossiers de compte individuel retraite (CIR) et les pré-liquidations des agents relevant des cohortes.

Une nouvelle convention triennale est entrée en vigueur début 2015.

Les Plans de formation du département d'Indre-et-Loire

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale prévoit la mise en œuvre de plans de formation visant à ajuster les offres pédagogiques existantes aux besoins des agents de toutes catégories et de leurs employeurs, ainsi qu'à optimiser la gestion des absences pour stage et des budgets alloués à la formation.

Dans ce contexte, une première expérimentation a été initiée avec le CNFPT à partir de 2008 pour l'accompagnement des employeurs publics dans la mise en œuvre de leur plan de formation, conformément aux dispositions de la loi du 19 février 2007. Ce partenariat s'est achevé à la fin de l'année 2013.

En 2014, le Centre de Gestion d'Indre-et-Loire a créé une **nouvelle mission** rattachée au service « plans de formation », consistant à accompagner les collectivités de moins de 30 agents dans une démarche individualisée d'élaboration de leur plan de formation, sans coût ajouté à leur cotisation. Une **plaquette**, rédigée à cet effet, expose les différentes étapes de l'élaboration d'un plan de formation. Un accompagnement personnalisé susceptible de concerner annuellement jusqu'à dix collectivités de moins de 30 agents est proposé depuis le 1^{er} janvier 2015.

LES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS

Les Moyens humains

Au 1^{er} janvier 2015, **37 emplois permanents** étaient inscrits au tableau des effectifs, ainsi répartis :

- 1 emploi de direction,
- 6 autres postes du cadre d'emplois des attachés territoriaux,
- 2 postes d'ingénieur territorial (prévention et handicap),
- 4 postes du cadre d'emplois des techniciens territoriaux,
- 8 postes du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux,
- 16 postes du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Sept de ces emplois étaient affectés au service de remplacement et de renfort. Ce service a, de plus, fait appel durant l'année 2014 à sept agents non titulaires, recrutés « à la mission ».

Les Moyens financiers

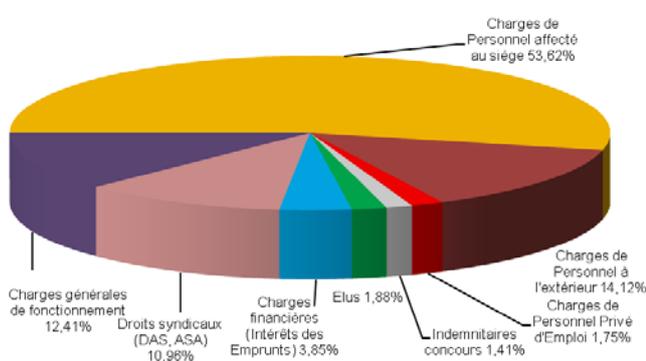
Section de fonctionnement

En 2014, **les dépenses réelles de fonctionnement se sont établies à 2.755.595,12 euros**. Elles connaissent une hausse globale de l'ordre de + 1,27 % par rapport à l'exercice 2013.

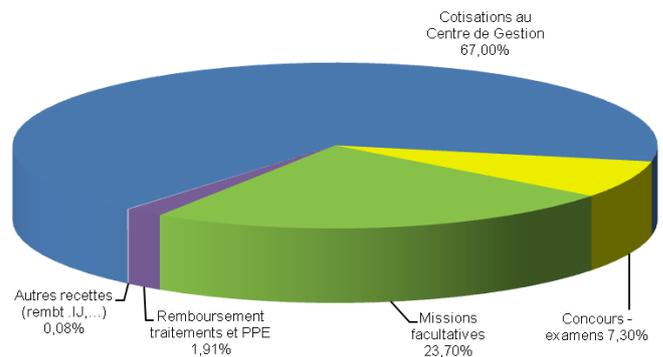
Dans leur ensemble, **les recettes réelles de fonctionnement se sont élevées à 2.930.590,41 euros**. Elles sont en baisse de 13,11 % par rapport au précédent exercice.

Hors résultats reportés de l'exercice 2013, le résultat comptable de l'activité de l'exercice 2014 présente un solde positif de 125.216,54 euros.

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT 2014

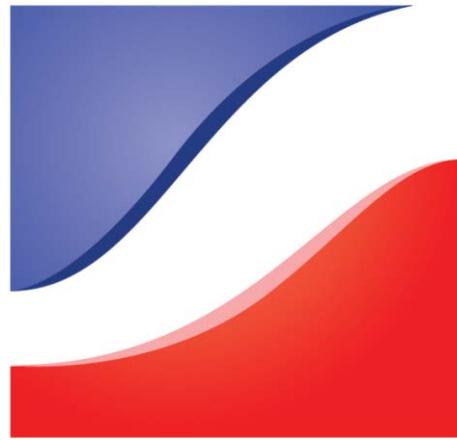
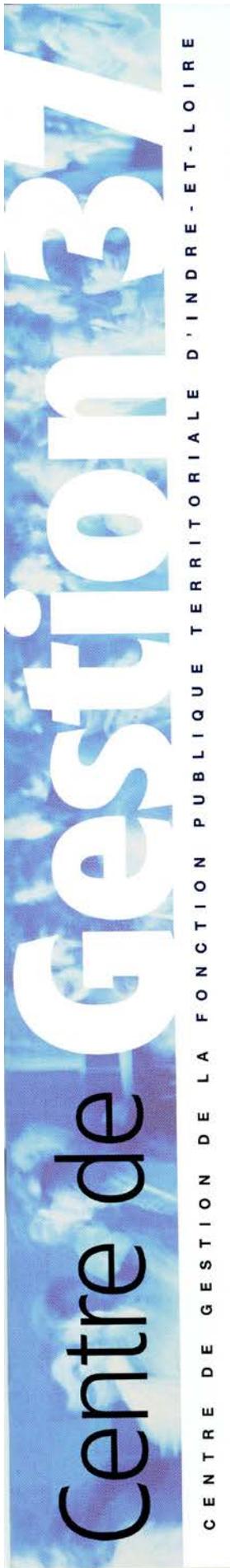


RECETTES DE FONCTIONNEMENT 2014



Section d'investissement

Les dépenses d'investissement, hors opérations financières, ont été relatives, pour l'essentiel, à des acquisitions dans le domaine informatique et pour l'équipement de bureaux (mobilier). **Le total du montant des dépenses en matière d'équipement s'élève à 23.581,80 €**. Dans son ensemble, et compte tenu notamment du report du déficit de l'exercice précédent ou des opérations financières liées aux emprunts, la section d'investissement présente un résultat négatif de 940.194,52 €, hors restes à réaliser.



CDG37
Centre de Gestion
d'Indre-et-Loire

25 rue du Rempart - CS 14135 - 37041 TOURS Cedex 1
Téléphone : 02.47.60.85.00
Télécopie : 02.47.60.85.01
Messagerie : accueil@cdg37.fr