



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Rapport d'activité 2023

Focus

La coopération régionale des centres de gestion des Pays de la Loire
Les départs et les recrutements au CDG 72

L'emploi et les concours

La bourse de l'emploi
La promotion de l'emploi public territorial
Le RSU
L'assistance au recrutement
La mission remplacement
L'activité portage contractuel
Les concours

La formation

La santé et la sécurité au travail

Les instances médicales
La médecine professionnelle et préventive
La sécurité au travail

La gestion des carrières et des retraites

Les carrières
Les retraites

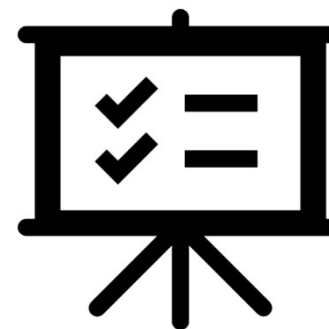
Les instances consultatives et le droit syndical

La tenue des instances en 2023
Le droit syndical

L'accompagnement dans la gestion des ressources humaines

L'assistance juridique et le conseil
L'accompagnement à la mobilité
L'instruction des dossiers d'allocation chômage et des indemnités de licenciement

Les moyens du Centre de gestion



LES ACTIONS RÉGIONALES EN MATIÈRE D'EMPLOI

La promotion, le renforcement de l'attractivité et la performance de l'emploi public territorial est un axe stratégique de la coopération régionale des 5 centres de gestion de la région des Pays de Loire. Il se traduit par:

- La mise en œuvre d'une commission de travail portant sur **la création et le pilotage d'un observatoire régional de l'emploi** avec pour objectif:

- ↳ Cartographier l'état de l'emploi et des besoins sur les 5 départements
- ↳ Identifier les enjeux en matière de métiers et de compétences et développer la connaissance des bassins d'emploi régionaux et leurs caractéristiques
- ↳ Fédérer et mobiliser les acteurs publics autour des enjeux de RH actuels et à venir
- ↳ Outiller les décideurs des collectivités et établissements publics dans la conduite performante et adaptée de leur politique RH (fiabilisation et valorisation de données RH : recueil, étude, analyse, synthèse)
- ↳ Organiser la veille stratégique permettant d'identifier les tendances de fond ou contextuelles et les enjeux de l'emploi à différentes échelles de territoire et sur les différents volets RH (GPEC, QVT, égalité professionnelle, handicap, ...)

- La mise en œuvre d'une commission de travail portant sur **l'attractivité de l'emploi public**

- ↳ Cartographier les initiatives et actions conduites en matière de promotion de l'emploi public sur chaque département
- ↳ Cartographier les dispositifs de formation et les partenariats existants
- ↳ Porter et développer de nouveaux partenariats pour l'emploi
- ↳ Développer la valorisation et la promotion de l'emploi public territorial auprès d'un large public et concourir à son attractivité (actions de communication, développement d'outillage partagé, représentation collective lors d'évènements emploi, ...)
- ↳ Porter l'organisation de la Conférence régionale de l'emploi territorial (CRET)



COOPÉRATION
CENTRES DE GESTION
PAYS DE LA LOIRE
FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE





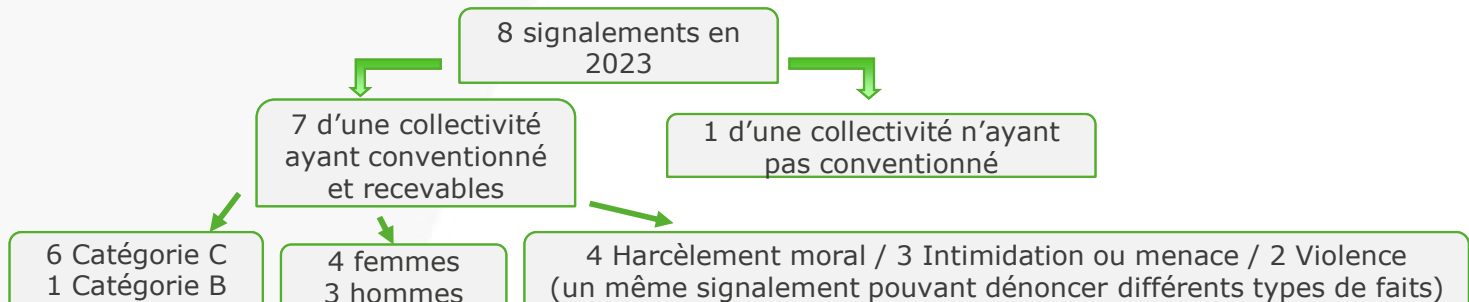
LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Une **commission régionale « dispositif de signalement »** a étudié l'opportunité d'un service commun pour proposer aux collectivités une offre de prise en charge des signalements en s'appuyant sur l'expérience du CDG 72.

Ce qui existe au CDG 72 : La cellule de signalement mise en place par le CDG 72 est composée de trois membres:

- ✓ Stéphanie BARBEAU, responsable du service prévention des risques professionnels
- ✓ Marine CHAMBRIER, juriste-chargée de projet
- ✓ Hélène SAINQUAIN-RIGOLLÉ, directrice générale des services

Depuis janvier 2022, 31 % des collectivités affiliées ont passé une convention avec le Centre de gestion pour adhérer au dispositif de la cellule de signalement (114 communes, 11 communautés de communes, 14 syndicats, 9 CCAS et 5 EHPAD et résidences autonomie).



Dans deux cas, la collectivité avait déjà pris en charge la situation et les agents n'ont pas souhaité donner suite. Les dossiers ont donc été clos sans échange avec la collectivité.

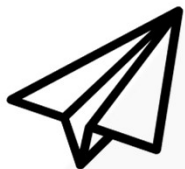
5 signalements ont donné lieu à des échanges avec la collectivité et 4 d'entre eux ont ensuite déclenché une enquête administrative.

Les objectifs de la commission régionale, qui s'est réunie 4 fois en 2023 :

- ↳ Partager le retour d'expérience du CDG 72 et ses enseignements,
- ↳ S'inspirer des retours d'expérience d'autres collectivités,
- ↳ Elaborer des scénarios pour la mise en place du dispositif de signalement au niveau régional.



ACTU 2024 Externalisation du dispositif de signalement par le biais d'un prestataire commun aux cinq centres de gestion: lancement de la consultation prévue en septembre 2024 !



Le CDG a vécu une année 2023 intense en départs et en recrutements :

↳ **Elisabeth CHESNEAU**, en partant à la retraite après 35 ans d'activité au sein du CDG, a été remplacée par **Hélène SAINQUAIN-RIGOLLÉ** comme DGS.

↳ Le service **sécurité au travail** a accueilli une nouvelle conseillère en prévention des risques professionnels : **Audry SALMON**.



↳ **Céline JOLAIS**, à la direction du **service concours**, est partie au CDG 85 et a été remplacée par **Anne-Sophie GAUTIER**. Le service a également accueilli une nouvelle assistante : **Alexia DESANLIS**, qui a depuis quitté le CDG.



↳ Le **service carrières** a accueilli une nouvelle collaboratrice, **Angélique HIRON**.



↳ Le **service emploi** compte une nouvelle secrétaire de mairie itinérante : **Mélanie VIGNAUD**.

↳ **Nelly ROUZIER**, agent ayant assuré **l'entretien des locaux**, est partie à la retraite.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

L'emploi et les concours

LA BOURSE DE L'EMPLOI – EMPLOI-TERRITORIAL.FR

→ **Dépôt et consultation des offres d'emploi**

→ **Dépôt de CV** consultables par les employeurs (499 CV déposés en 2023)



Nouveauté 2023 : Possibilité de candidater à une offre directement sur l'application

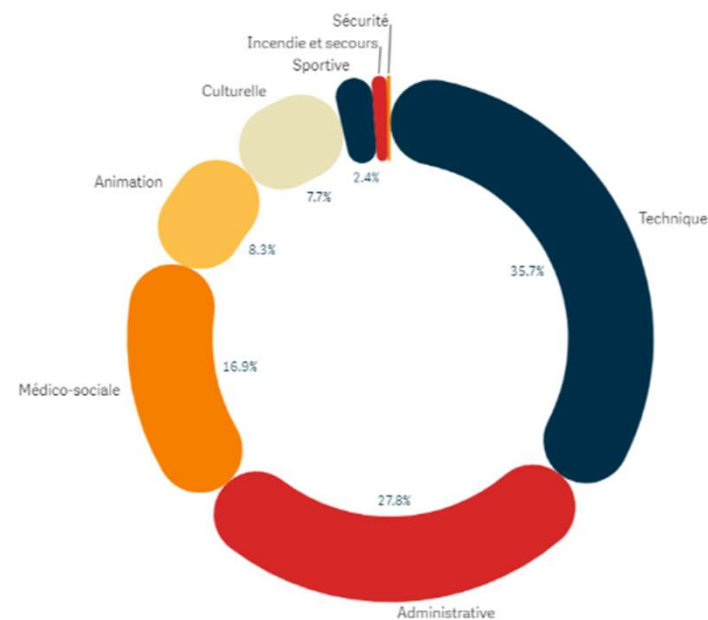
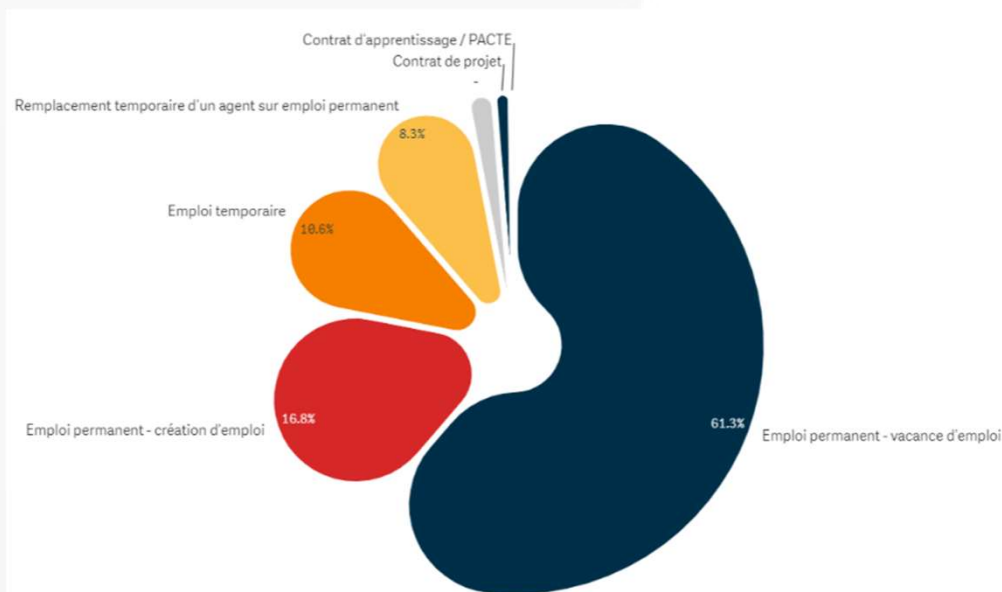
ROLE DU CDG : Accompagner les collectivités dans leurs démarches d'opérations de recrutement, conseils statutaires et soin à apporter aux offres d'emplois.

1 781 offres d'emplois saisies sur Emploi territorial (+123 % en 5 ans)

78,1% des offres diffusées concernent des emplois permanents créés ou vacants.



ZOOM SUR LES OFFRES D'EMPLOI



TOP 15 des offres 2023		Nombre d'offres
Assistant ou assistante de gestion administrative		123
Enseignant ou enseignante artistique		102
Agent de services polyvalent en milieu rural		80
Chargé ou chargée d'accueil		78
Animateur ou animatrice Enfance-Jeunesse		66
Animateur ou animatrice éducatif accompagnement périscolaire		58
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		65
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		57
Aide-soignant ou aide-soignante		26
Travailleur ou travailleuse social		46
Secrétaire général de mairie		47
Agent de restauration		42
Animateur-éducateur ou animatrice-éducatrice sportif		31
Assistant ou assistante de gestion financière, budgétaire ou comptable		42
Chargé ou chargée de propreté des locaux		37



L'emploi

La promotion de l'emploi public territorial



Le Centre de gestion, acteur majeur du renforcement de l'attractivité de la fonction publique territoriale auprès du grand public et des partenaires institutionnels, amplifie ses actions en faveur de l'emploi :

- ↳ Participation à la réunion d'information sur la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des RH (PFR) avec émergence des comités locaux de l'emploi public (CLEP), instance de dialogue en matière de ressources humaines pour les trois versants de la fonction publique
- ↳ Réflexion engagée avec le Conseil départemental et Le Mans Ville et Métropole dans la perspective de l'organisation d'un évènement commun pour valoriser les métiers de la FPT en 2024
- ↳ Poursuite du partenariat avec Le Mans Développement et l'APEC
- ↳ Interventions auprès des écoles : Lycées Bellevue – Saint-Charles – Brette-les-Pins - La Ferté-Bernard (avec partenariat pour le développement d'un module administration générale dans le cursus du BTS Gestion PME-PMI)
- ↳ Accueil d'un stagiaire de 3^{ème} en décembre 2023
- ↳ Forums emploi : Big Bang de l'emploi (Région) – Parcours Job (La Ferté-Bernard) – Forum Métiers et formations Sarthe Nord (Sillé-le-Guillaume) – Un but pour l'emploi (Le Mans développement) – Afterwork APEC – Tournée Economie Emploi – E-forum mobilité (PFRH)
- ↳ Interventions auprès des demandeurs d'emploi : 2 webinaires avec France Travail
- ↳ Participation active aux commissions « attractivité de l'emploi public » et « observatoire de l'emploi public » dans le cadre du schéma de coopération régionale, avec notamment un projet de développement d'une formation au métier de secrétaire général de mairie à l'attention d'un public demandeur d'emploi
- ↳ Stand commun avec les centres de gestion de la coopération régionale lors des rencontres de la mobilité et de l'emploi publics (forum en ligne)



ACTU 2024 Mobilisation des partenaires locaux pour l'attractivité de la FPT : participation commune CDG 72 / Le Mans métropole / Conseil départemental 72 au Big bang de l'emploi !



La saisie annuelle des données du **Rapport social unique (RSU)** est obligatoire.

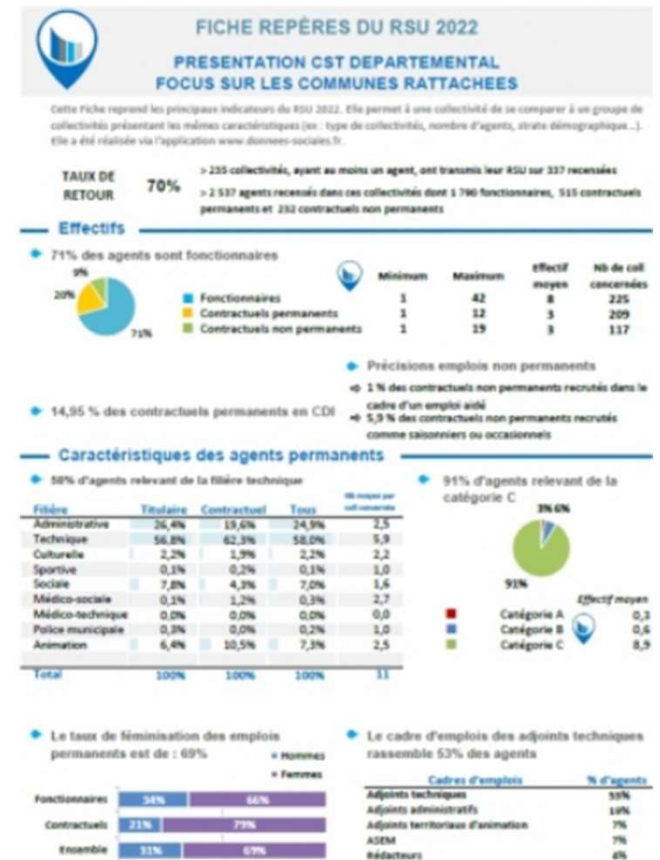
OBJECTIF : Le RSU permet à chaque collectivité de :

- visualiser ses effectifs au **31 décembre** de chaque année
- obtenir un **état des lieux complet de ses ressources humaines**
- établir les **lignes directrices de gestion**
- **se situer** à l'échelle d'un territoire, d'un département, d'une région

BILAN 2023 : 360 collectivités et établissements publics ont renseigné et transmis leur RSU 2022 soit **72%** (représentant 95% des effectifs).

ROLE DU CDG :

- Réalisation de 2 webinaires RSU et tutoriels vidéos à disposition pour aider à la saisie
- Une équipe renforcée : 550 heures dédiées sur 8 mois
- Relances et accompagnement soutenu
- Édition d'une **fiche de synthèse pour chaque collectivité**
- Production de **fiches repère par strate de collectivité** pour le département et la région
- **Analyse de l'emploi territorial** participant à l'édition du panorama



↳ Participation du service Emploi aux procédures de recrutement interne au CDG

En 2023, le service emploi a été fortement mobilisé pour le recrutement de nouveaux collègues au sein du Centre de gestion.

↳ ACCOMPAGNEMENT AU RECRUTEMENT POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Prestation proposée depuis 2017 qui peut porter sur certaines étapes ou sur l'ensemble de la procédure de recrutement (au choix de la collectivité) :

- ↳ Définition du besoin.
- ↳ Étude et présélection des candidatures.
- ↳ Évaluation des candidats en jury de recrutement.
- ↳ Conseil et accompagnement dans la mise en œuvre.

7 Accompagnements réalisés en 2023 :

- ↳ 4 recrutements sur des postes de **Secrétaire de mairie**.
- ↳ 3 recrutements sur des postes Autres (chargés de mission, d'innovation...).

Prestation Accompagnement RECRUTEMENT



↳ PROPOSITION PAR LE SERVICE EMPLOI DE CANDIDATURES AUX EMPLOYEURS TERRITORIAUX

- Proposition de candidatures d'agents en période de reclassement et ou en recherche de mobilité aux collectivités en recherche d'un agent pour une mission temporaire
- Consultation par les employeurs des candidatures déposées sur le site emploi territorial
- Possibilité de rapprocher l'offre et la demande (CV déposé) lors de la saisie d'une offre d'emploi via emploi territorial



CONSEILS DU SERVICE EMPLOI : Anticiper les départs prévisibles

- ↳ Identifier le besoin (mise à jour fiche de poste, tableaux des emplois et des effectifs, les canaux de diffusion)
- ↳ Rédiger une offre attractive diffusée sur Emploi territorial, France travail, APEC, facultés et écoles
- ↳ Valoriser la collectivité employeur, la coopération entre collectivités, l'accompagnement à l'appropriation des fonctions (formations...)
- ↳ Utiliser le levier de la mobilité interne
- ↳ Consulter les CV en ligne sur Emploi territorial.
- ↳ S'ouvrir à l'accueil d'un apprenti et/ou stagiaire longue durée
- ↳ Étudier le CV de candidats aux compétences transposables et/ou disposant d'un certain potentiel d'adaptation
- ↳ Préparer avec soin l'arrivée de l'agent



SECRÉTAIRES DE MAIRIE ITINÉRANTES

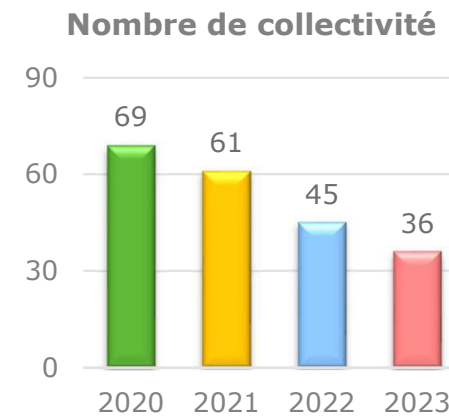
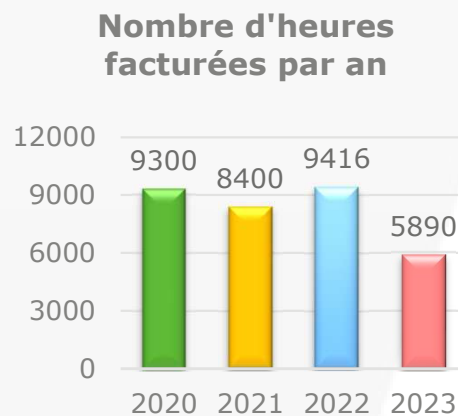
L'équipe :

- une référente missions temporaires – animatrice de réseau
- deux agents titulaires experts dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie

Objectif :

- Assurer le remplacement d'un(e) secrétaire de mairie indisponible
- Accompagner de façon individuelle un agent à la prise de fonctions administratives spécifiques en mairie (organisation et développement des compétences)

Possible renfort ponctuel avec le recrutement d'agents contractuels justifiant à minima d'une expérience dans les métiers administratifs en mairie.



En 2023 : 5 890 heures facturées pour 36 collectivités soit 3.3 ETP par mois.

Comme en collectivités, le Centre de gestion rencontre des difficultés de recrutement pour étoffer son vivier d'agents en capacité d'assurer des missions temporaires de remplacement sous contrat en fonction des besoins du service.





ZOOM SUR L'ANIMATION ET LE DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU DE SGDM

Le CDG a anticipé les mesures portées par la loi de revalorisation du métier de secrétaire général de maire (SGDM) en créant dès 2023 un emploi de « **référente missions temporaires – animatrice de réseau** », occupé par Agathe PAJOT, également secrétaire de mairie itinérante du CDG 72.

Actions déjà entreprises :

- ✓ Conclusion d'une convention de partenariat avec la DDFiP 72
- ✓ Réalisation d'une enquête sur les besoins des SGDM en matière de réseau et de formations

Actions à développer:

- ✓ Mise en place d'une page du site Internet du CDG 72 dédiée aux SGDM
- ✓ Cartographie du métier
- ✓ Création d'un kit de démarrage pour les nouveaux SGDM
- ✓ Organisation de plusieurs ateliers par an pour les nouveaux SGDM
- ✓ Animation d'ateliers thématiques

ACTU 2024

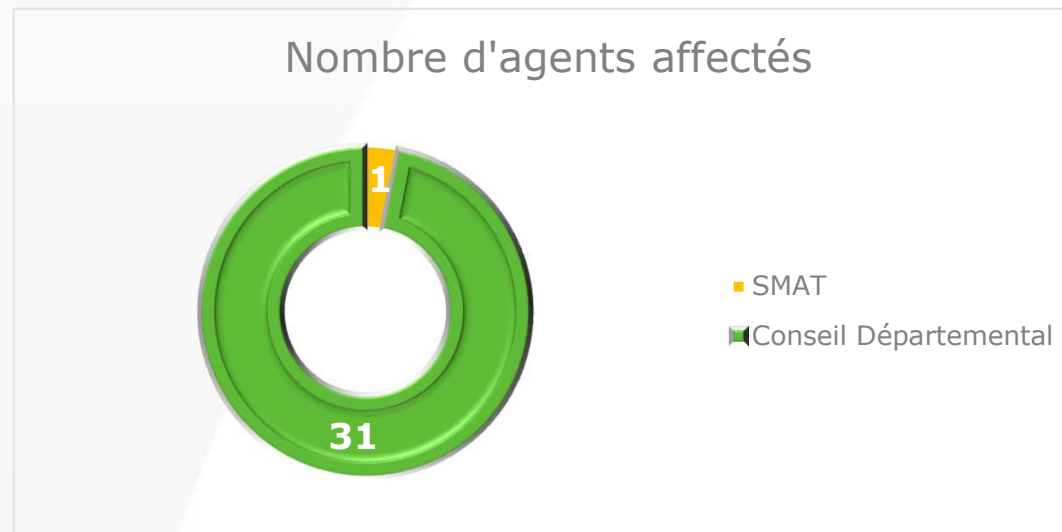


Une enquête téléphonique est en cours pour cartographier le métier de SGDM dans la Sarthe (anticipation des départs, connaissance fine des emplois, qualité de vie au travail)



Article L. 452-44 du code général de la fonction publique

Affectation de personnels au sein des services du Conseil départemental et du SMAT (syndicat mixte de l'aménagement et de la promotion de la technopole de l'agglomération mancelle), toutes filières confondues, répartie comme suit au titre de l'année 2023 :



CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LE CDG 72 :

CONCOURS EXAMENS	NB INSCRITS	NB ADMIS A CONCOURIR	SEXE DES CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR		PRESENTS EPREUVE ADMISSIBILITE	NB ADMISSIBLES	PRESENTS EPREUVE ADMISSION	NB LAUREATS
			F	H				
ORGANISATION DEPARTEMENTALE								
EXAMEN ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE	74	0	68	0	68	66	62	21
ORGANISATION REGIONALE								
CONCOURS AIDE SOIGNANT	187	158	148	10	Pas d'épreuve d'admissibilité		150	113
CONCOURS AUXILIAIRE DE SOINS	46	38	34	4	Pas d'épreuve d'admissibilité		36	32
EP AGENT DE MAITRISE	258	216	41	175	205	138	138	72
CONCOURS ANIMATEUR	413	337	236	101	331	136	135	110
ORGANISATION NATIONALE PEA (professeur enseignement artistique)	63	24	7	17	20	19	19	10
ORGANISATION GRAND OUEST Ep EJE	27	25	24	1	25	21	20	14
TOTAL	1068	866	558	308	647	380	560	558



Le partenariat avec le CNFPT

L'étroite collaboration partenariale engagée entre le Centre de gestion et la délégation Pays de Loire du CNFPT a permis cette année encore l'organisation de **23 sessions** de formations sur **52 journées** en réponse aux besoins spécifiques des collectivités et établissements publics territoriaux et de leurs agents.

x2 Doublement de certaines formations :

En matière de finances publiques : de l'élaboration à l'exécution de budget dans une commune de moins de 3500 habitants, comptabilité M57

Dans le domaine juridique : sensibilisation à son environnement territorial, fondamentaux du statut, La gestion des droits à congés pour raison de santé, des accidents du travail et des maladies professionnelles, la rédaction et le contrôle des actes administratifs

En management et ressources humaines : gestion de la rémunération

Population et funéraire : fondamentaux de l'état civil

3 sessions de **formations bureautiques** (Word et Excel) ont été organisées.

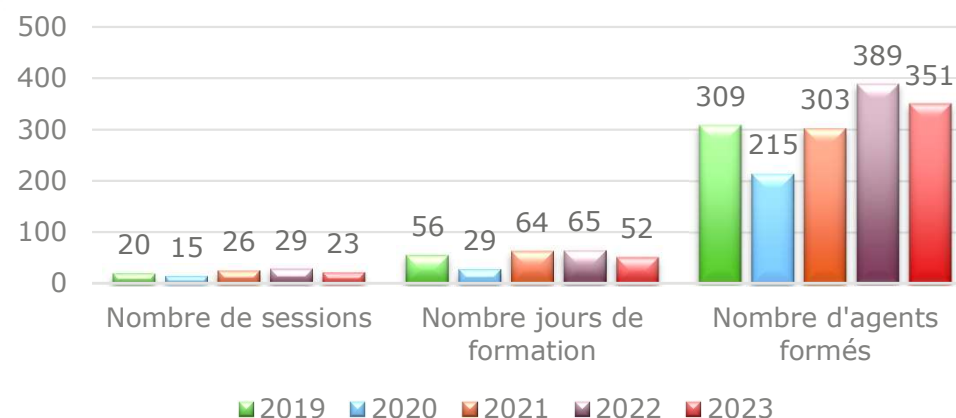
Ainsi, **351 agents** ont bénéficié de journées de formation pour l'acquisition de savoirs de base, l'actualisation ou la montée en compétences.



L'absentéisme sur l'année reste élevé : seulement 2 sessions sur les 23 organisées étaient complètes.

S'inscrire en formation est un engagement de l'employeur et de l'agent. Une défection prive un collègue de participer à une formation.

Gestion des formations



Poursuite des partenariats pour préparer à l'exercice des métiers administratifs territoriaux



- Partenariat avec l'université d'Angers dans le cadre de la **Licence professionnelle aux métiers des administrations et des collectivités territoriales administratifs territoriaux**

La promotion 2023-2024 est composée de 13 étudiants en formation continue et de deux apprentis. Trois étudiants sont accueillis en Sarthe au sein des services de Le Mans Métropole et de la ville de Coulaines.



- Partenariat avec le Centre de formation Haute Follis de Laval pour la « **formation aux métiers administratifs dans les collectivités territoriales** ».

11 stagiaires ont intégré la formation dont deux sarthois accueillis en mairies de Saint-Rémy-de-Sillé et Semur-en-Vallon.

Dans le cadre de ces formations en alternance, les étudiants et les stagiaires doivent rechercher une collectivité d'accueil pour se former et mettre en pratique les apports théoriques.



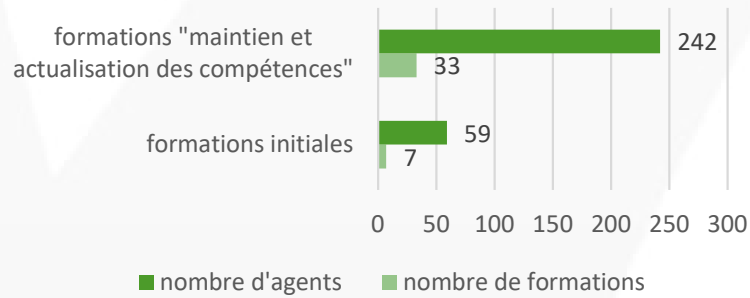
ACTU 2024

Une formation de secrétaire générale de mairie aura lieu en Sarthe d'octobre 2024 à mars 2025

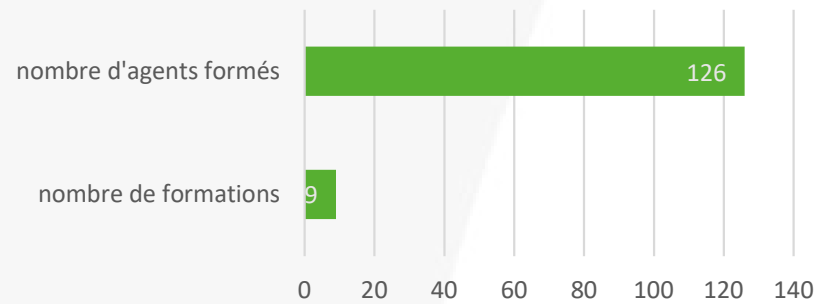


Bilan des formations sécurité

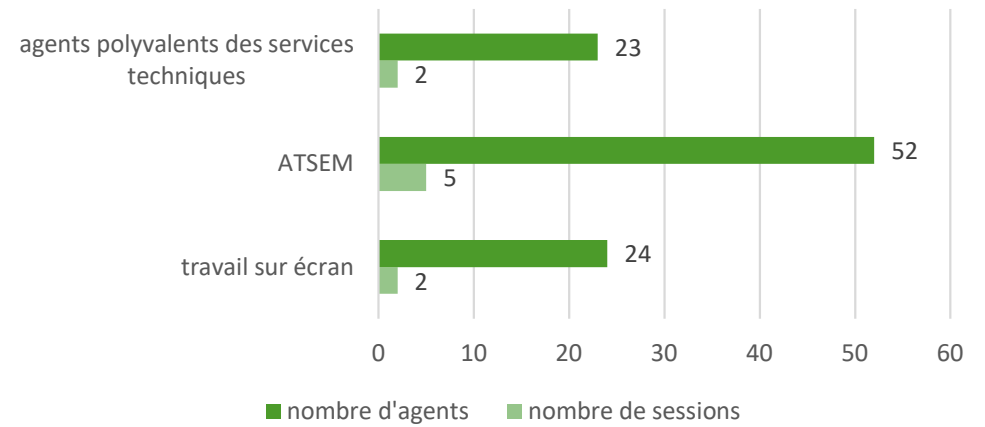
Formations SST



Formation manipulation des extincteurs



Formation prévention des risques liés à l'activité physique

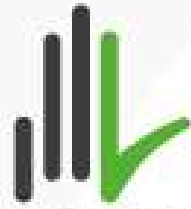


FORMATIONS SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CNFPT et autres prestataires)			
FI = Formation initiale FC = Formation continue	Nombre de sessions sollicitées	Nb de jours par session	Nb total de jours
LES ASSISTANTS DE PREVENTION			
Assistant de prévention - formations continues	12	1	12
Assistant de prévention - N+1	2	2	4
Assistant de prévention - FI	3	5	15
SOUS-TOTAL	17		31
LES HABILITATIONS ELECTRIQUES			
FI habilitation électrique B0	3	2	6
FI habilitation électrique BS BE	5	3	15
FC habilitation électrique BS BE	4	2	8
SOUS-TOTAL	12		29
LES AGENTS D'ENTRETIEN			
Techniques de nettoyage et postures adaptées	6 (dont 1 report 2022)	3	18
Formation pratique des agents d'entretien sur équipement type autolaveuse, monobrosse.	3	1	3
SOUS-TOTAL	9		21
ESPACES VERTS			
Tronçonnage et débroussaillage en sécurité	2	2	4
Les techniques alternatives au désherbage chimique	2	3	6
SOUS-TOTAL	4		10



FORMATIONS SÉCURITÉ AU TRAVAIL			
FI = Formation initiale FC = Formation continue	Nombre de sessions sollicitées	Nb de jours par session	Nb total de jours
LES CHANTIERS TEMPORAIRES VOIE PUBLIQUE			
Signalisation temporaire de chantiers sur routes bidirectionnelles	4	2	8
FORMATIONS DES MANAGERS			
Anticipation et gestion des conflits	1	3	3
AUTORISATION DE CONDUITE - NACELLES			
B1 : 2 théories	2	1	2
B3 : 1 théorie	1	1	1
Pratiques FI B1	6	1	6
Pratiques FI B3	2	1	2
SOUS-TOTAL	11		11
JOURNEES D'INFORMATION / SENSIBILISATION			
Le métier d'agent d'entretien	1	0,5	0.5
CUMUL SESSIONS / NB JOURS DE FORMATION :	59		113.5





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

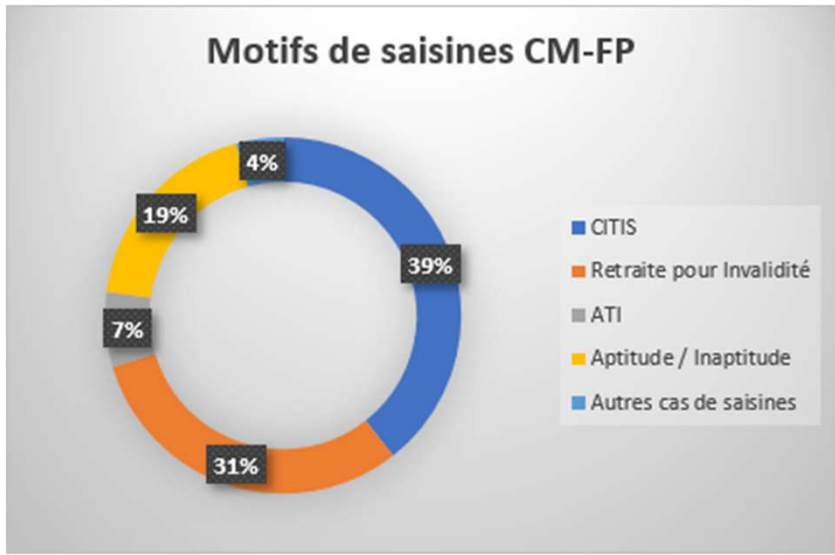
La santé et la sécurité au travail

SECRETARIAT DU CONSEIL MEDICAL EN 2023

Le secrétariat du conseil médical **restreint** est assuré par le Centre de gestion, pour l'ensemble des agents territoriaux de droit public relevant des collectivités et établissements affiliés et de certaines collectivités non affiliées.

Il est consulté principalement pour avis consultatif sur des questions liées aux différents congés de maladie et à l'aptitude physique aux fonctions des fonctionnaires territoriaux.

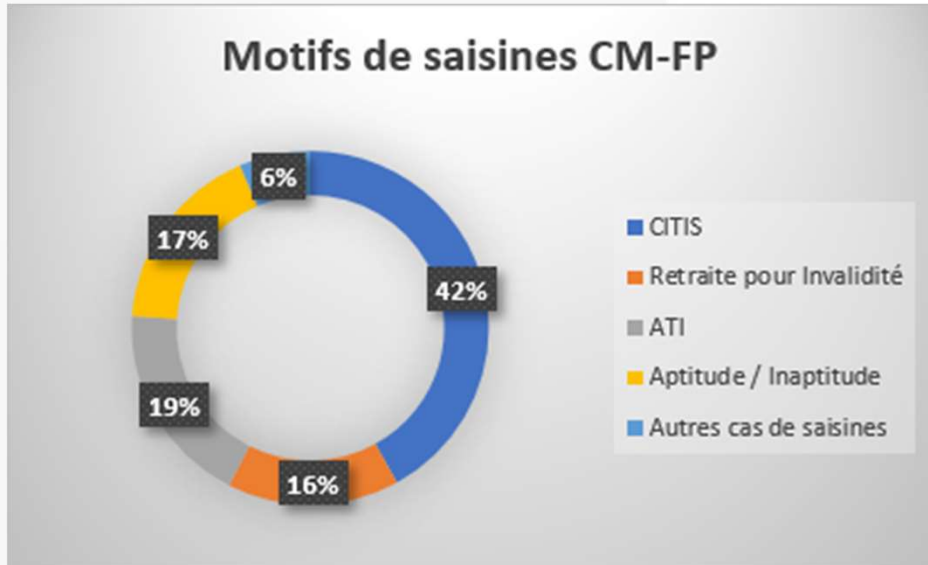
En 2023, le conseil médical restreint s'est réuni 16 fois.



Le Centre de gestion assure également la gestion du secrétariat du conseil médical **en formation plénière** pour les fonctionnaires territoriaux.

Cette instance est chargée de donner un avis principalement sur l'imputabilité au service d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP), la retraite pour invalidité quelle qu'en soit l'origine et les séquelles issues d' AT/MP .

En 2023, le conseil médical dans sa formation plénière s'est réuni 17 fois.



ROLE DU CDG :

- ✓ Assurer le secrétariat des instances
- ✓ Conseiller les employeurs affiliés et non affiliés sur le montage et l'analyse de leurs dossiers en amont et en aval des séances.

A la fin de l'année 2023, le CDG 72 a été informé que Santé au travail 72 ne prendrait plus en charge les agents des collectivités et établissements publics territoriaux de la Sarthe :

- Pour moitié au 1^{er} janvier 2024
- En totalité au 1^{er} janvier 2025

ACTIONS DU CDG 72 :

- ✓ Alerte des pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées tant par les employeurs territoriaux que par les agents en termes de santé publique
- ✓ Recherche de partenariat dans l'ensemble des fonctions publiques du département pour trouver des solutions à court terme et à long terme (mutualisation)
- ✓ Enquête permettant d'identifier les besoins les plus urgents au cours des deux prochaines années



MISSIONS

Conseiller les collectivités dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, les aider dans leur démarche de prévention des risques professionnels visant à améliorer les conditions de travail des agents et à réduire le nombre d'accidents et de maladies professionnelles.

BILAN DE L'ANNÉE

Le service a retrouvé un meilleur rythme de travail sur les accompagnements DU avec l'arrivée d'une conseillère en prévention des risques professionnels (Audry SALMON).

- BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS DU

	2023	2022
Accompagnements finalisés	5 2 clé en main 3 à la carte	4 3 en option 1 1 en option 3
Accompagnements commencés	6 4 clé en main 2 en autonomie	-
En attente	3 2 clé en main 1 à la carte	-
Accompagnements mise à jour	0	1

L'option **Clé en main** concerne les petites collectivités de 10 agents et moins. Le CDG réalise entièrement le DU avec la collectivité.

L'option **Autonomie**: le CDG forme à la méthodologie et laisse la collectivité réaliser son DU.

L'option **A la carte**: le CDG forme à la méthodologie et apporte un accompagnement technique au cours de la réalisation du DU.

- RÉUNIONS DE SENSIBILISATION POUR LES AGENTS

2 réunions ont eu lieu sur le thème de la santé et sécurité au travail dans la FPT.
2 réunions pour les encadrants : santé et sécurité au travail, quelles responsabilités?

- ACFI

5 conventions signées en 2023 (portant à 22 le nombre de conventions signées depuis le début de la prestation) et 9 visites d'inspection ont pu avoir lieu en 2023.





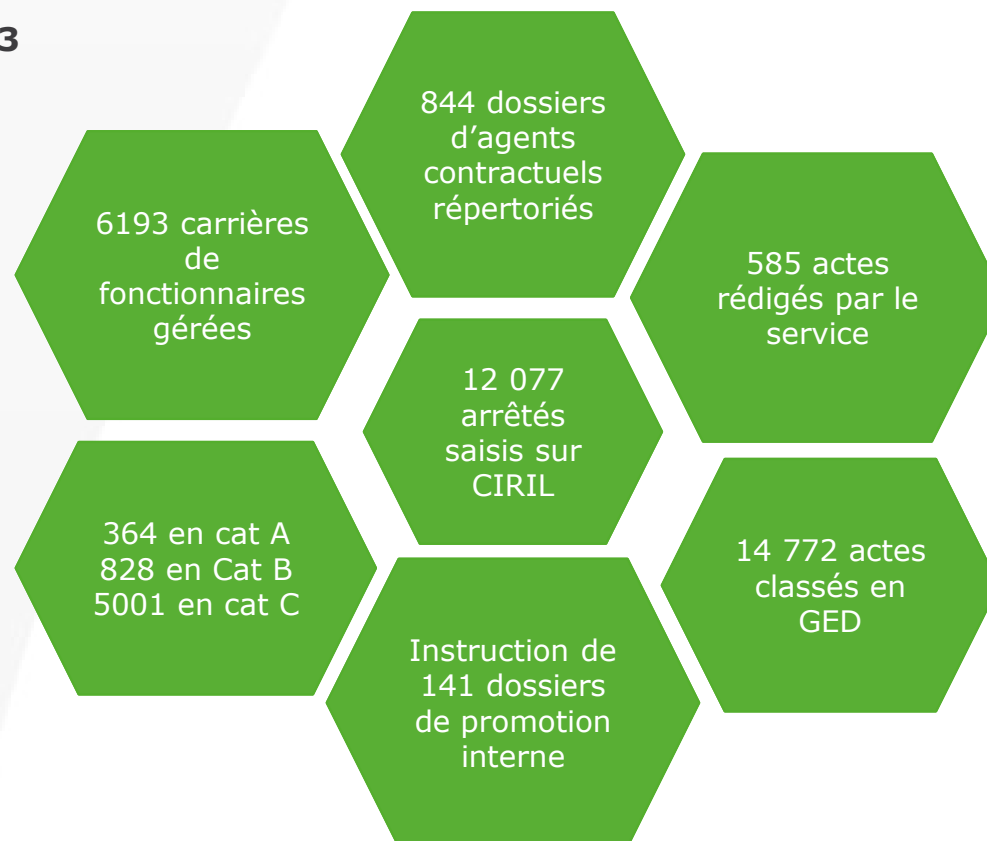
CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

La gestion des carrières et des retraites

LES MISSIONS DU SERVICE

- ↳ Répondre aux élus locaux ou à leurs collaborateurs sur l'application des règles statutaires relatives aux fonctionnaires territoriaux et sur le recrutement des agents contractuels
- ↳ Créer et mettre à jour des dossiers individuels
- ↳ Gérer la carrière des fonctionnaires en suivant leurs avancements et en appliquant les dispositions réglementaires relatives aux carrières
- ↳ Analyser et rédiger des notes sur les évolutions réglementaires

Quelques chiffres de 2023

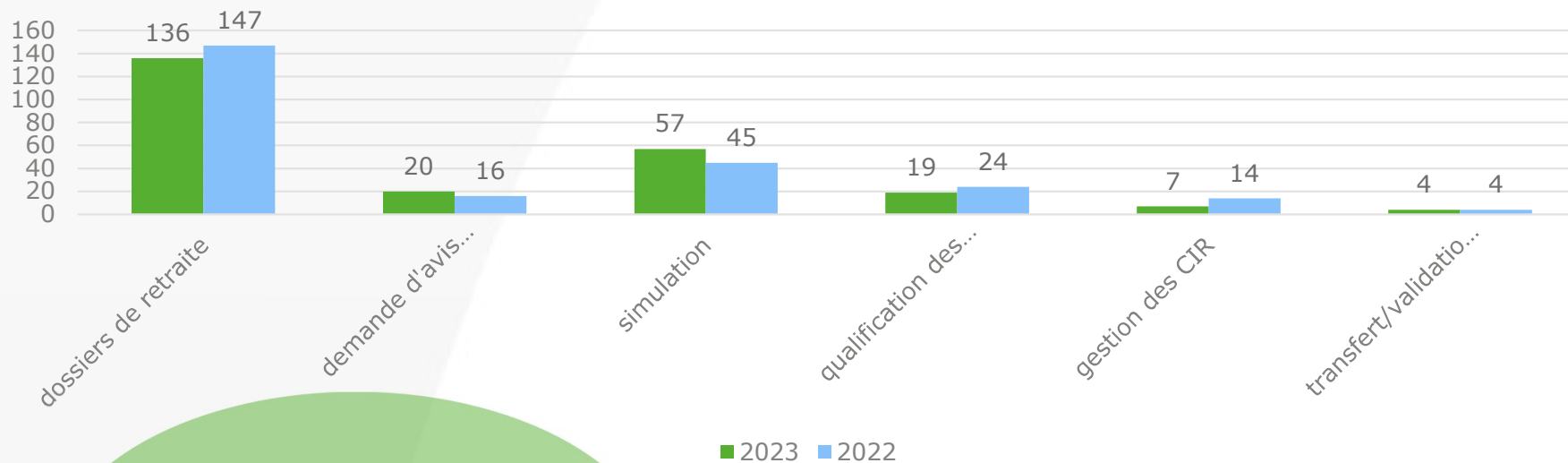


MISSIONS

Dans le cadre du partenariat avec la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, le service Retraites est chargé :

- ↳ d'informer et de renseigner sur la réglementation et les procédures,
- ↳ de vérifier les dossiers transmis par les collectivités et d'envoyer à la CNRACL, les dossiers de liquidation et de demande d'avis préalable,
- ↳ d'organiser des formations.

243 dossiers ont été contrôlés par le CDG en 2023 (250 en 2022)
dont :



ACTU 2024



La CNRACL fait évoluer son offre de service début juillet 2024 : nouvelle application, nouvelle procédure.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Les instances consultatives

Le droit syndical

LES INSTANCES CONSULTATIVES EN 2023

La participation des agents territoriaux s'exerce au sein d'instances consultatives. Composées paritairement de représentants des autorités territoriales désignés et de représentants du personnel élus lors des élections professionnelles, elles jouent un rôle primordial dans le dialogue social entre les employeurs et les agents.

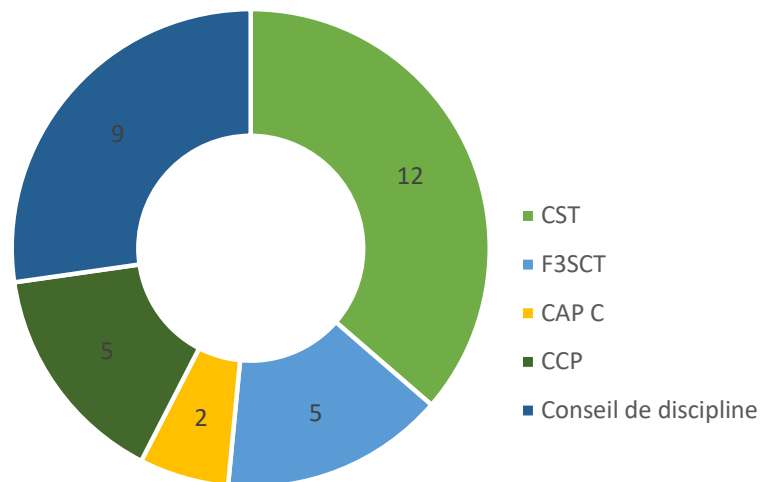
Le CDG 72 assure le secrétariat des:

- ✓ CAP (dont émanent les conseils de discipline) : pour les collectivités et établissements publics affiliés de moins de 350 agents
- ✓ CCP : pour les collectivités et établissements publics affiliés de moins de 50 agents
- ✓ CST et F3SCT : pour les collectivités et établissements publics affiliés de moins de 50 agents

Ces instances composées de représentants des collectivités et de représentants du personnel émettent des avis consultatifs sur des situations individuelles ou des questions d'organisation, de fonctionnement des services et de sécurité au travail.

ROLE DU CDG :

- Assurer le secrétariat de ces instances
- Conseiller les collectivités et établissements publics sur les modalités de consultation de ces instances



Les charges directes (remboursement du salaire des agents bénéficiaires des décharges d'activités de services et des autorisations spéciales d'absence aux collectivités employeurs par le CDG 72) consacrées à l'exercice du droit syndical s'élèvent à :

	2023
Décharges d'activités de services	230 309 €
Autorisations d'absence	31 322 €
Dépenses de fonctionnement local syndical	7186 €

Cela représente environ 20 % du produit de la cotisation obligatoire.





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

Accompagnement dans la gestion des ressources humaines

Accompagnement dans la gestion des ressources humaines

L'assistance juridique et le conseil

L'équipe en charge de l'assistance juridique statutaire assure au quotidien une assistance juridique et un rôle de conseil auprès des employeurs et des agents territoriaux. L'ensemble du CDG 72, marqué par une forte transversalité, est également mobilisé par cet accompagnement dans la gestion des ressources humaines.

Les demandes des collectivités dépassent de plus en plus fréquemment le cadre statutaire pour relever de la gestion de situations difficiles ou d'un accompagnement plus approfondi.

Illustrations de la part de la mission d'accompagnement dans la gestion des ressources humaines :

- 1,53 équivalent temps plein dans la gestion des questions statutaires (1,49 ETP en 2022). Cette mission d'accompagnement englobe plusieurs services (carrières, statut, instances médicales, documentation, comptabilité, direction)
- 0,98 ETP est lié à une médiation plus approfondie.
- En 2023, **1300 questions** ont été adressées sur la boîte Statut du CDG 72.

Top 6 des thèmes traités en 2023 par le service juridique

Prime de pouvoir d'achat

(alors que le décret est sorti en fin d'année)

Quitter la fonction publique

(démission, abandon de poste, rupture conventionnelle et disponibilité)

Formation CPF

Discipline

Régime indemnitaire et rémunération

Congés annuels et autorisations d'absence



L'accompagnement dans la gestion des ressources humaines

L'accompagnement à la mobilité

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

En 2023, **76 agents ont été rencontrés**, dont **37 personnes** en recherche de **mobilité choisie** (évolution professionnelle, reconversion) et **39 personnes en situation de mobilité contrainte** (liée à une problématique de santé et/ou d'inaptitude, suppression de poste).

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) s'organise en deux niveaux :

- ✔ CEP niveau 1 : information et conseil (42 agents rencontrés)
- ✔ CEP niveau 2 : accompagnement personnalisé (34 agents rencontrés)

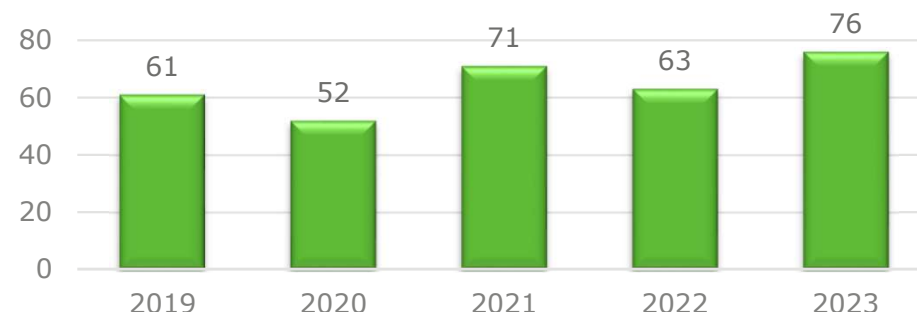
Parmi les 34 agents en CEP niveau 2 :

- ✔ **7 agents se sont engagés dans le dispositif d'accompagnement STEP** (Santé au travail et évolution professionnelle) accompagnés par leur collectivité employeur et le Centre de gestion.
 - Dispositif partenarial entre la délégation Pays de Loire du CNFPT et les 5 Centres de gestion de la région au profit des agents territoriaux rencontrant une problématique de santé.
 - Dispositif visant à définir un nouveau projet professionnel et à anticiper une inaptitude.
- ✔ **6 nouvelles conventions de période de préparation au reclassement (PPR)** ont été signées en 2023 sur 16 propositions de PPR.
- ✔ **4 conventions bilan professionnel** ont été signées.

J'ai bénéficié d'un accompagnement de qualité pour effectuer ma transition professionnelle. Vous m'avez apportée le soutien adéquat pour franchir les différentes étapes nécessaires à ma réorientation.

Le bilan est un bon outil de mesure de ses forces et de ses faiblesses. C'est une photographie de soi qui permet de prendre conscience du décalage possible entre les aspirations et les prérequis de tel ou tel métier.

Nombre d'agents rencontrés en entretien mobilité





ZOOM sur la période de préparation au reclassement (PPR)

LES ELEMENTS CLES :

- ✓ Au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes aux fonctions de leur grade mais pas à toutes fonctions
- ✓ Orientation de l'agent et son employeur par le responsable des instances médicales
- ✓ Préparer (immersion, formation, mise en situation, ...), voire qualifier, son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé
- ✓ Un an maximum

BILAN 2023 :

- ✓ 3 PPR sur les 9 suivies ont pris fin
- ✓ **66 % des PPR ont conduit à un retour à l'emploi**



Quelques **exemples de reconversion** depuis la mise en œuvre du dispositif :

Auxiliaire de soins → Aide médico-psychologique

Cuisinière de restauration scolaire → Animatrice périscolaire

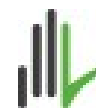
Agent polyvalent de restauration → Agent administratif

Animateur → Instructeur des autorisations d'urbanisme

Aide-soignante → AESH (FPE)

ACTU 2024

Jun 2024 : organisation par le CDG 72 d'une réunion inter-fonction publique pour découvrir de nouvelles passerelles pour les PPR





ZOOM SUR LA MOBILISATION TRANSVERSALE DES ACTEURS POUR L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement à la mobilité professionnelle implique **une collaboration et un maillage** en **interne** au CDG et en **externe** avec différents partenaires.

Au quotidien, **les équipes des services emploi, instances médicales, carrières et statut** se mobilisent et travaillent ensemble pour apporter une réponse cohérente et experte à chaque situation accompagnée.

Des partenariats forts avec le CNFPT, le réseau des Mobilis'Acteurs (inter fonction publique) et les CDG des Pays de la Loire permettent un **accompagnement de l'agent tout au long de son parcours de mobilité**.



Les collectivités territoriales et établissements publics ont la possibilité d'adhérer au Régime de l'Assurance Chômage (RAC) pour leurs agents contractuels en contrepartie d'une contribution de 4,05 % assise sur la rémunération brute. Dans ce cas, France travail prend en charge les anciens agents de la collectivité ou de l'établissement public involontairement privés d'emploi. Pour celles qui ne font pas ce choix ou pour les dossiers concernant des agents stagiaires ou titulaires, elles sont alors en «auto-assurance» et doivent instruire le dossier et assumer le coût des allocations sur le budget propre.

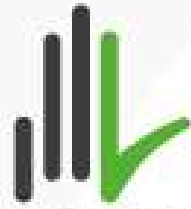
Face à la complexité de la réglementation en matière d'assurance chômage, le CDG propose d'instruire le dossier de demande d'allocation de retour à l'emploi (ARE) et, le cas échéant, de calculer le montant de cette allocation et la durée d'indemnisation (prestation payante : devis préalable selon le contenu exact de la mission demandée).

En 2023, 26 dossiers ont été facturés dont 11 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Principaux motifs ouvrant des droits aux allocations chômage

Maintien en disponibilité faute de postes vacants
Licenciement pour inaptitude physique
Retraite pour invalidité
Démission pour motif légitime





CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
— DE LA SARTHE —

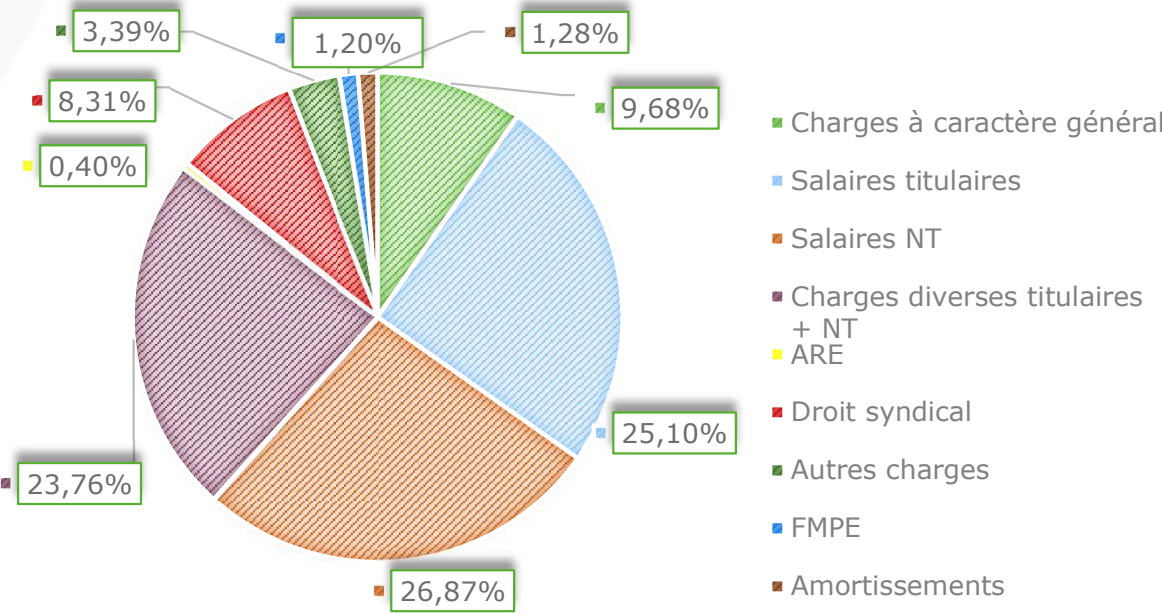
Les moyens du Centre de gestion

Moyens financiers

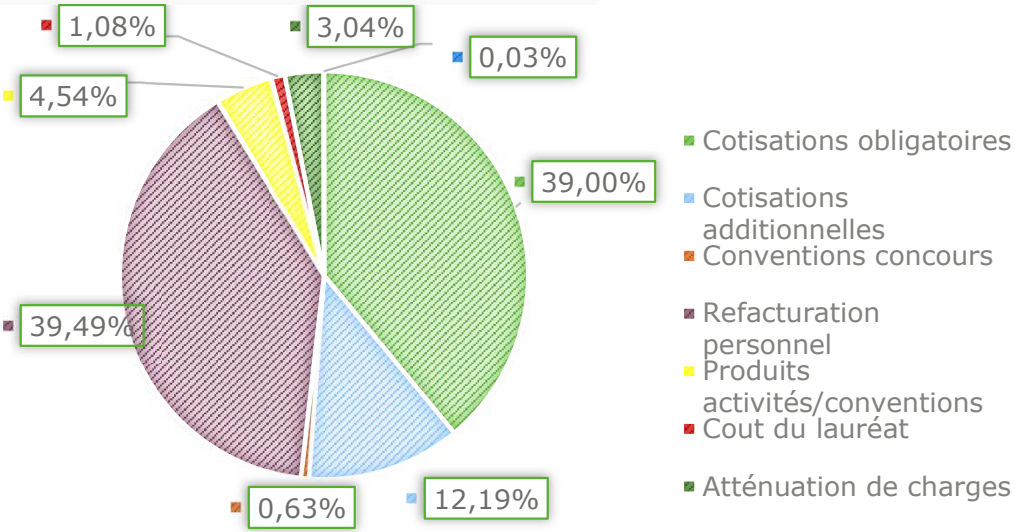
Pour l'année 2023 les dépenses de fonctionnement du Centre de gestion se sont élevées à 3 417 374 €.

Le budget de fonctionnement est essentiellement alimenté par les cotisations obligatoires et additionnelles, le produit des prestations facturées au titre des missions facultatives, sur la base de tarifications adoptées annuellement par le Conseil d'Administration. Le Centre de gestion perçoit également des recettes par le biais du conventionnement avec les autres Centres de gestion pour l'organisation des concours.

Les dépenses de fonctionnement



Les recettes de fonctionnement



ACTIVITÉ DU SERVICE EN 2023

En 2023, le service informatique, en parallèle des activités courantes de gestion du parc et du réseau, a connu 2 axes principaux de travail : la sécurité et la conformité RGPD.

✓ SÉCURISATION DU SITE INTERNET



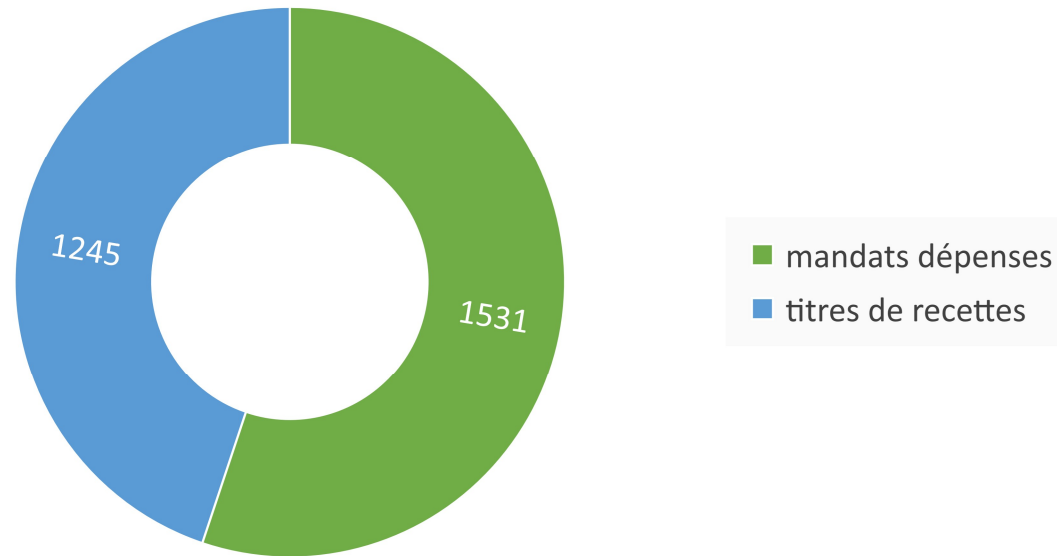
Dans la continuité de l'audit de sécurité effectué fin 2022, les corrections de sécurité nécessaires ont été effectuées. Elles concernaient principalement le site Internet du centre de gestion qui était vulnérable à certains types d'attaques qui auraient pu entraîner son défacement. Les autres faiblesses mineures révélées par l'audit ont également été corrigées.

✓ FINALISATION DE LA CONFORMITÉ RGPD

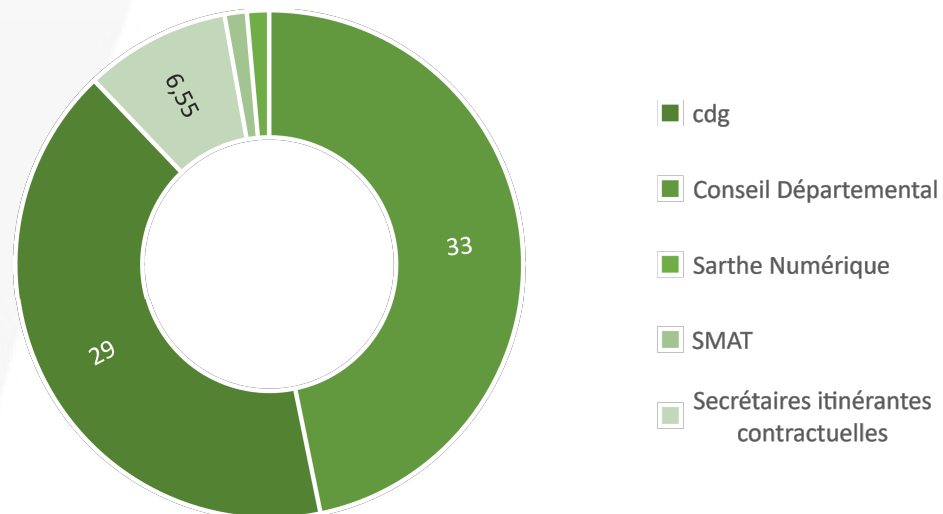


A l'été 2023, avec la participation d'Emilie GOUHIER, stagiaire, l'ensemble des fiches de traitement du registre RGPD a été mis à jour. Le Centre de gestion dispose maintenant d'un registre complet et à jour et est maintenant en conformité avec le RGPD.

Mandats et titres émis en 2023



Nombre de bulletins de salaire établis chaque mois en moyenne en 2023



MISSIONS

- Travail de veille, de recherche et d'analyse juridique et diffusion d'informations aussi bien en interne qu'en externe.
- Diffusion de l'information statutaire par les actions suivantes :
 - ✓ La production de fiches pratiques diffusées sur le site Internet du CDG 72 qui présentent les dispositions applicables en matière de droit public à la gestion du personnel
 - ✓ l'alimentation du site Internet : l'actualité statutaire est mise en ligne sous forme de brèves, dans le cadre de la veille juridique, en prélude à une information plus complète, mise en ligne des fiches mises à jour
 - ✓ La diffusion tous les quinze jours d'un document interne recensant les derniers documents saisis. De plus, afin d'anticiper les besoins des services, une diffusion sélective et individualisée de l'information est développée au besoin selon la mission du service concerné
 - ✓ Diffusion d'une lettre d'actualités mensuelle (En Bref) informant des activités du Centre de gestion mais aussi les actualités réglementaires. Celle-ci est envoyée à plus de **1000 abonnés chaque mois**.

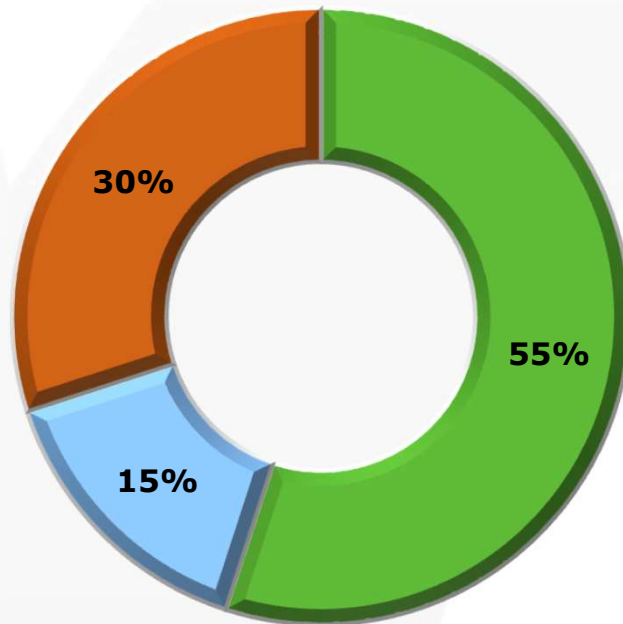
BILAN 2023

Archives : suppression des doublons des dossiers individuels des agent mis à disposition.

Remodelage du contenu du site Internet pour une meilleure accessibilité.



La mission d'accueil est répartie en 3 activités principales :



Accueil téléphonique : gestion des appels ou redirection
Gestion du courrier et des mails
Gestions des fournitures

Accueil du public : présentation des métiers de la FPT + accompagnement à l'utilisation de la borne informatique, accueil des participants aux formations, réunions, concours

Secrétariat Missions temporaires : 30 actes administratifs en moyenne transmis par mois au contrôle de légalité

