



**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 2022

## **Focus**

Les élections professionnelles  
Le schéma de coopération  
Le dispositif de signalement

## **L'emploi – la formation**

La promotion de l'emploi public  
Les concours  
La bourse de l'emploi  
L'assistance au recrutement  
Les missions temporaires

## **La santé, la sécurité au travail**

Les instances médicales  
La santé et sécurité au travail

## **La gestion des carrières, la retraite**

Les carrières  
La retraite

## **Les instances paritaires, le droit syndical**

Les instances paritaires  
La tenue des instances en 2022  
Le droit syndical

## **L'accompagnement dans la gestion des ressources humaines**

L'assistance juridique et le conseil  
L'acquisition et le perfectionnement des compétences du personnel administratif  
L'accompagnement à la mobilité  
L'instruction des dossiers d'allocation chômage et des indemnités de licenciement  
Le renouvellement du contrat d'assurance groupe

## **Les moyens du Centre de Gestion**



## LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'année 2022 a été marquée par les élections professionnelles qui ont eu lieu le **6 décembre 2022**. L'impact lié à l'organisation de l'événement est très fort pour le centre de gestion, avec l'organisation de 5 scrutins qui totalisent :

- 3 568 électeurs pour le CST
- 5 264 électeurs pour les 3 CAP
- 1 681 électeurs pour la CCP

Le **service carrières** coordonne l'ensemble des opérations avec les collectivités :

- ✔ recensement des effectifs ;
- ✔ établissement des listes électorales ;
- ✔ envoi du matériel électoral ;
- ✔ réception et tri des enveloppes de votes pour faciliter le dépouillement.

Le **service juridique** accompagne les collectivités qui doivent mettre en place leur propre CST : 3 webinaires ont notamment été organisés.

**La direction** est garante du bon déroulement général des opérations et gère plus particulièrement les relations avec les organisations syndicales avec l'établissement d'un protocole électoral, la réception et le contrôle des listes de candidats ; la conclusion d'un contrat avec la poste pour l'acheminement des votes par correspondance ; le suivi de l'impression de l'ensemble du matériel de vote dans un calendrier contraint par les délais réglementaires.



Taux de participation aux élections professionnelles

	2022	2018
CAP A	60,63 %	60,95%
CAP B	45,34 %	52,41%
CAP C	39,80 %	40,95%
CST	40,67 %	39,34%



## LA COOPÉRATION RÉGIONALE RENOUVELÉE

Après un an et demi de réflexion et de travail en commun, le 26 septembre dernier, les cinq Présidents des CDG des Pays de la Loire ont signé le schéma de coopération, de mutualisation et de spécialisation qui va succéder à la charte régionale.

La phase de mise en œuvre opérationnelle va maintenant débiter avec l'identification de 6 commissions thématiques :

- ↳ L'Observatoire régional de l'emploi,
- ↳ L'Information sur l'emploi public (partenariat et communication)),
- ↳ Le dispositif de signalement,
- ↳ La protection sociale complémentaire,
- ↳ Le référent laïcité
- ↳ Le budget annexe régional.



## LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

L'article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique fait obligation pour les administrations, collectivités et établissements publics de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

**L'article L452-43 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que le Centre de Gestion met en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, ce dispositif de signalement.**

Pour répondre à cette obligation, le Centre de Gestion propose aux collectivités qui le souhaitent une convention qui leur permet de se mettre en conformité avec cette obligation en offrant la possibilité à leurs agents de saisir « la cellule signalements » constituée à cet effet. Cette prestation est ouverte à toutes les collectivités sans facturation supplémentaire puisque le conseil d'administration a fait le choix de la financer dans le cadre de la cotisation additionnelle.

2 webinaires ont été organisés en janvier 2022 pour présenter cette nouvelle prestation.

Bilan au terme d'une année

- ↳ **140 conventions** ont été signées.
- ↳ **13 signalements ont été** reçus dont **10 formulés par** des agents relevant de collectivités ayant conventionné et 3 par des agents relevant de collectivités n'ayant pas conventionné.
  - Sur les **10** premiers : 3 signalements ont été considérés comme non recevables et 7 recevables.
  - Sur les **7** recevables : 2 agents n'ont pas souhaité donner suite à leur signalement et 5 ont donné lieu à des échanges entre la cellule signalement et la collectivité.





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

# L'emploi – Les concours

## LA VALORISATION DE L'EMPLOI PUBLIC

### Les objectifs sont multiples :

- ↳ Identifier **la FPT** comme **Employeur**
- ↳ Présenter **les métiers** exercés dans la **FPT** à l'instar du secteur privé
- ↳ Faire connaître le site **Emploi-Territorial** auprès du Grand Public
- ↳ Changer le **regard du Grand Public** sur la FPT

### Les actions de communication entreprises en 2022

- Création d'une **page LinkedIN** - diffusion d'actualités concernant l'emploi territorial en Sarthe,
- Création de **visuels de communication** (kakémono, flamme, flyer),
- Signature d'une **Convention Partenariale « Mobilité Emploi Conjoint »** avec **Le Mans Développement** (mise en réseau des entreprises signataires pour faciliter la recherche d'emploi des conjoints de collaborateurs recrutés sur département)
- 28 mars - Intervention auprès d'étudiants **Master 2 Droit Public à Le Mans Université**,
- 6 octobre - Intervention **Lycée TOUCHARD/WASHINGTON**
  - ↳ Auprès de **50 étudiants en BTS Gestion de PME, BTS Comptabilité et Gestion, BTS Support à l'Action Managériale**,
  - ↳ Auprès de **60 lycéens en BAC professionnel Métiers de l'accueil, BAC Professionnel « Gestion des organisations et de leurs activités »**,

### Les participations aux salons de l'emploi – forums métiers en 2022

- 10 mars - Salon en ligne **Emploi-Mobilité Publics** - 3 Fonctions Publiques de la **région Pays de Loire**,
- 17 mars - **Café des métiers techniques** à l'initiative du service emploi de la **Communauté de Communes Val de Sarthe**,
- 23 mars - **Journée de l'orientation et des métiers** organisé par le service emploi de la **Communauté de Communes de l'Orée Bercé Belinois**.
- 10 mai - participation « **Carrefour emploi** » sur Nantes avec les **CDG Pays de Loire**,
- 17 mai - participation « **Job'Invers** » organisé par **l'APEC et le Mans Développement** au Skate-park à l'attention d'un public de cadres,
- 23 mai - participation « **Handicafé** » proposé par **l'ADAPT à St Saturnin**,
- 23 juin - **Job Dating de l'Emploi Public** sur invitation de la **Sous-Préfecture de MAMERS**,
- 28 juin - participation au « **Job Invers'** » organisé par **Pôle Emploi** au Palais des Congrès du Mans,
- 21 octobre - Forum de l'emploi « un but pour l'emploi » au stade Marie-Marvingt en réponse à la **sollicitation de Le Mans Développement** auprès de plusieurs partenaires emploi,



# L'emploi

La promotion de l'emploi public

Accompagnement des collectivités dans leur changement de posture afin qu'elles participent à ces forums en leur qualité d'employeur public.



LinkedIn

  
pôle emploi

 apec

LE MANS  
Développement

 Le Mans  
Université

 Lycée  
TOUCHARD  
WASHINGTON

  
www.ladapt.net

  
Val de  
SARTHE  
Communauté de communes



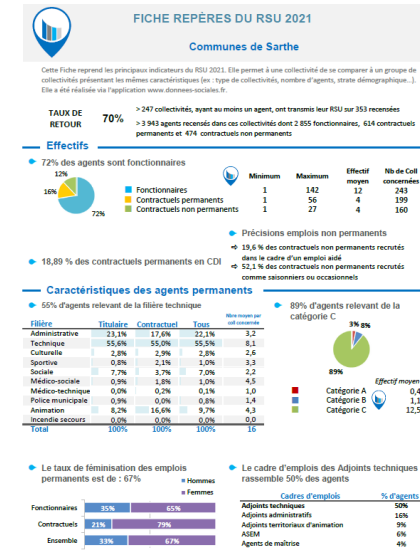
## LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Depuis 2021, le **Rapport social unique (RSU)** a remplacé le Bilan Social – Saisie annuelle obligatoire - Document utile à la rédaction des lignes directrices de gestion.

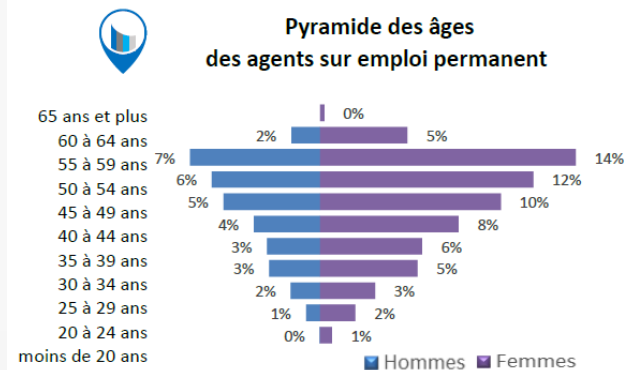
- Réalisation de tutoriels vidéos,
- Une équipe renforcée : 552 h dédiées sur 5 mois (0,7 ETPR)
- Relance et accompagnement soutenus

345 collectivités et établissements publics ont renseigné et transmis leur RSU 2020 soit **78,5 %** (67,33% en 2021).

- 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 de l'emploi public.



## ZOOM – CE QUE SOULIGNE LE RSU – PYRAMIDE DES AGES EN SARTHE



La pyramide des âges au sein des communes de Sarthe confirme de nombreux départs à la retraite des agents territoriaux sur emploi permanent dans les prochaines années.

La pyramide des âges permet de :

- mieux anticiper les départs à la retraite,
- réaliser des prévisions sur les réels besoins et faciliter l'élaboration d'un plan de développement des compétences.



## CONCOURS ET EXAMENS ORGANISÉS EN 2022 :

L'activité concours s'est traduite en 2022 par l'organisation de deux examens professionnels et deux concours générant un total de 900 candidats admis à concourir et de 199 lauréats.

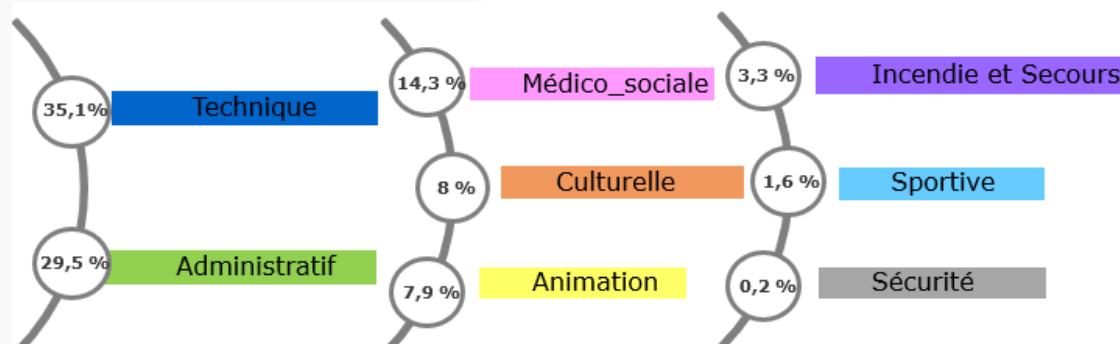
CONCOURS EXAMENS	NB INSCRITS	NB ADMIS A CONCOURIR	PRESENTS EPREUVE ADMISSIBI LITE	NB ADMISSI BLES	PRESENTS EPREUVE ADMISSION	NB LAUREATS	SEXE DES CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR	
							M	F
<b>ORGANISATION DEPARTEMENTALE</b>	108	106	91	88	81	73	M	F
Concours d'adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe par avancement de grade							76	30
<b>ORGANISATION REGIONALE</b>								
Examen promotion interne par avancement de grade rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	214	182	156	143	139	63	12	170
Examen promotion interne rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	493	431	369	94	94	44	26	405
<b>ORGANISATION INTER REGIONALE</b>								
Concours éducateur des activités physiques et sportives	209	181	148	32	32	19	130	51
<b>TOTAL</b>	<b>1024</b>	<b>900</b>	<b>764</b>	<b>357</b>	<b>346</b>	<b>199</b>	<b>244</b>	<b>656</b>



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

Le site [www.emploiterritorial.fr](http://www.emploiterritorial.fr) permet de déposer et de consulter les offres d'emplois dans la FPT en Sarthe. Les candidats peuvent également déposer leur CV que les employeurs peuvent consulter. **En 2022**, ce sont **412 CV** qui ont été déposés (contre 387 en 2021).

## ZOOM SUR LES OFFRES D'EMPLOI



4 agents accompagnent les collectivités dans leurs démarches d'opérations de recrutement, conseils statutaire et soin à apporter aux offres d'emplois.

**1 673** offres d'emplois saisies sur Emploi Territorial (+11%)

**83,44 %** des offres diffusées sur emplois permanents au sein des 8 filières réparties ci-dessous (76,6 % en 2021).

TOP 10 des offres 2022		Nombre d'offres
Assistant de gestion administrative		<b>112</b>
Enseignant artistique		<b>99</b>
Agent de services polyvalent en milieu rural		71
Animateur Enfance-Jeunesse		65
Chargé d'accueil		64
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural		64
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant		52
Animateur éducatif accompagnement périscolaire		50
Secrétaire de mairie		49
Aide-soignant		47

## ↳ Conseils : ANTICIPER les départs prévisibles de vos agents

- Identifier le besoin (mise à jour de la fiche de poste, tableaux des emplois et des effectifs, les canaux de diffusion)
- Rédiger une offre attractive diffusée sur Emploi Territorial, pôle emploi, 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.

## ↳ PROPOSITION DE CANDIDATURES

- 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.
- Transmission de CV déposés au CDG par les personnes en recherche d'emploi (filiales technique, animation, médico-sociale).
- Consultation par les employeurs des candidatures déposées sur le site emploi territorial.
- Possibilité de croiser l'offre et la demande (CV déposé) lors de la saisie d'une offre d'emploi via emploi territorial.



## ↳ Accompagnement au recrutement par le CDG

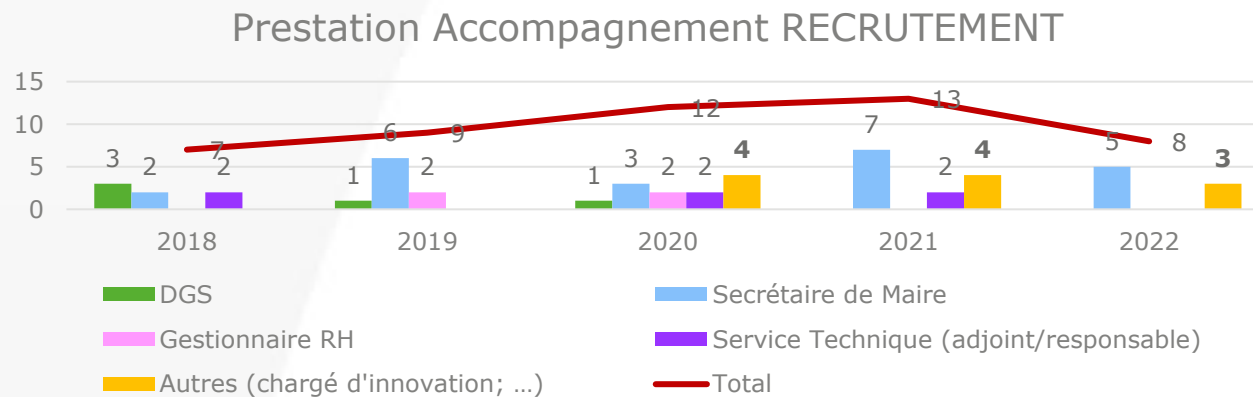
Prestation développée par le Centre de Gestion depuis 2017.

L'accompagnement porte 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

### 8 accompagnements ont été réalisés en 2022 :

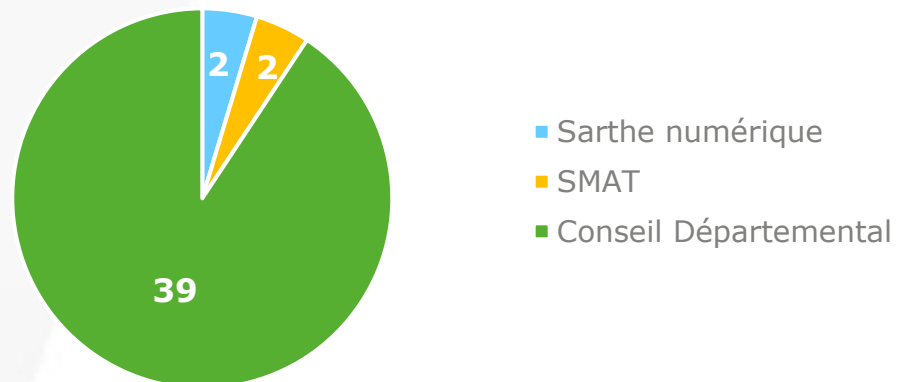
- ↳ 5 recrutements sur des postes de **Secrétaire de Mairie**.
- ↳ 3 recrutements sur des postes Autres (chargés d'innovation...).



## PORTAGE DES CONTRATS – GESTION ET SUIVI ADMINISTRATIF

L'affectation de personnels au sein des services du Conseil Départemental, Le SMAT (Syndicat Mixte de l'Aménagement et de la Promotion de la technopole de l'Agglomération mancelle) et Sarthe Numérique dans toutes les filières confondues se répartit comme suit au titre de l'année 2022 :

Nombre d'agents affectés/mois

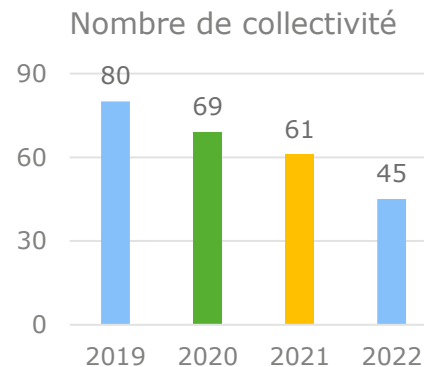
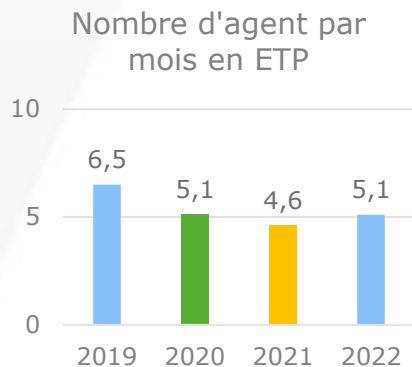
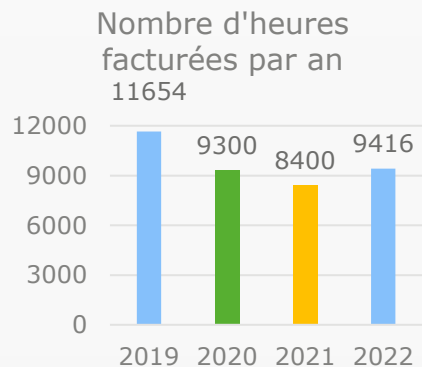


## LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE ITINÉRANTS : LES MISSIONS DE REMPLACEMENTS ADMINISTRATIFS

L'équipe : deux agents titulaires experts dans l'exercice des fonctions de secrétaire de mairie

- ✓ assurer le remplacement d'un(e) collègue Secrétaire de mairie indisponible
- ✓ accompagner un agent à la prise de fonctions administratives spécifiques en mairie (organisation et développement des compétences)

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



**En 2022 : 9416 heures facturées pour 45 collectivités soit 5,1 ETP par mois.**

**Difficultés de recrutement** de secrétaires de mairie en remplacement disposant de compétences immédiatement mobilisables dans l'exercice **des fonctions spécifiques et pluridisciplinaires** de ce métier.

**Création au second semestre d'un emploi de référente SMI – animation de réseau.** Mission non encore développée en raison du recrutement infructueux d'une secrétaire de mairie itinérant sur poste permanent.

**Tension accrue pour le recrutement dans la filière administrative** et particulièrement sur les fonctions de secrétaire de mairie qui porte atteinte à la capacité du service emploi – missions temporaires, à répondre aux besoins des collectivités.







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

# La santé – La sécurité au travail

### MISE EN PLACE DU CONSEIL MEDICAL

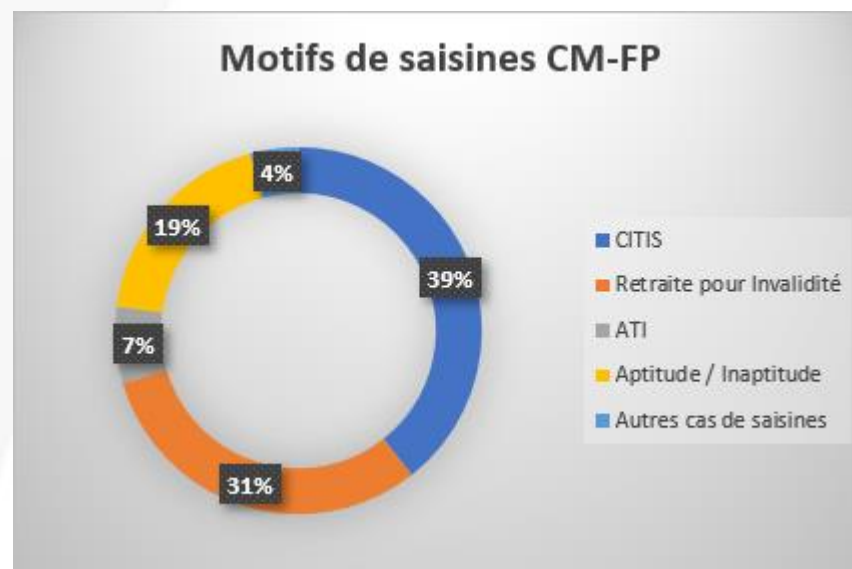
Dans un objectif de simplification et de rationalisation de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales, l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique a institué une instance médicale unique, **le conseil médical**, qui se substitue au comité médical et à la commission de réforme (art. L. 821-1 code général de la fonction publique).

Ce nouveau conseil médical se décompose en deux formations :

- La formation restreinte
- La formation plénière

Le comité médical supérieur devient le conseil médical supérieur.

**En 2022, le conseil médical en formation plénière (antérieurement la commission de réforme) s'est réuni 17 fois et a traité 178 dossiers dont 79 pour les collectivités non affiliées.**



## 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

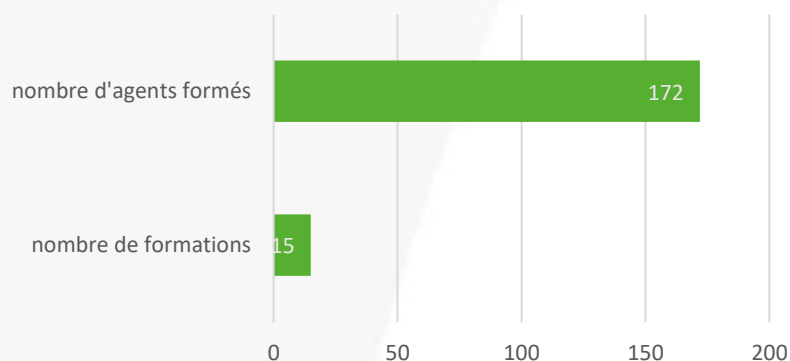
Les agents sont massivement revenus en formation cette année. 766 agents formés (132 en 2021) pour les formations en partenariat avec le CNFPT.

L'année a été difficile du fait de l'absence d'un technicien et l'accompagnement sur le document unique a été presque à l'arrêt. En revanche, les inspections ont pris un bon rythme.

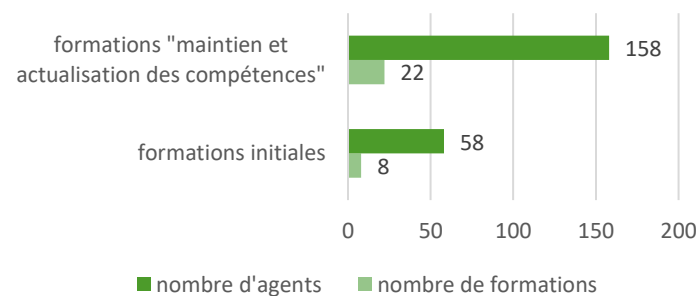
## BILAN DES FORMATIONS

### ↳ Formations proposées par le CDG

Formation manipulation des extincteurs



Formations SST



↳ Formations en partenariat avec le CNFPT et autres prestataires

THEMATIQUES	Nb de sessions réalisées	Nb de jours total	Nb d'agents formés
ASSISTANTS DE PREVENTION	19	29	206
LES AUTORISATIONS DE CONDUITE	9	9	22
LES HABILITATIONS ELECTRIQUES	10	24	120
LES AGENTS D'ENTRETIEN	7	15	100
LE TRAVAIL EN HAUTEUR	2	4	20
ESPACES VERTS	8	21	106
LES CHANTIERS TEMPORAIRES VOIE PUBLIQUE	5	10	68
FORMATIONS DES MANAGERS	2	6	26
ERP	1	3	15
REUNIONS DE SENSIBILISATION ELUS ET MANAGERS (risque routier et risque métiers d'agent d'entretien)	4	2	83
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>123</b>	<b>766</b>
AUTRES PRESTATAIRES (Gras Savoye et France Kiné Prévention)	5	4	79



## BILAN DES ACCOMPAGNEMENTS DU (DOCUMENT UNIQUE)

Le départ d'un agent du service a freiné cette activité pendant plusieurs mois.

	2022	2021	2020
Accompagnements finalisés	4 3 en option 1 1 en option 3	6 5 en option 1 1 en option 3	9 4 en option 1 5 en option 3
Accompagnements commencés	-	1 En option 3	5 Tous en option 1
En attente	-	8 4 en option 1 2 en option 2 2 en option 3	2 Option 1
Accompagnements mise à jour	1	20	19

Pour mémoire :

L'option 1 concerne les petites collectivités de 10 agents et moins. Le CDG réalise entièrement le DU avec la collectivité.

L'option 2, le CDG forme à la méthodologie et laisse la collectivité effectuer son DU.

L'option 3, 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 pu avoir lieu sur le thème de la sécurité au travail dans la FPT.

## ACFI

4 conventions signée en 2022 (portant à 17 le nombre de conventions signées depuis le début de la prestation) et 13 visites d'inspection ont pu avoir lieu en 2022.





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

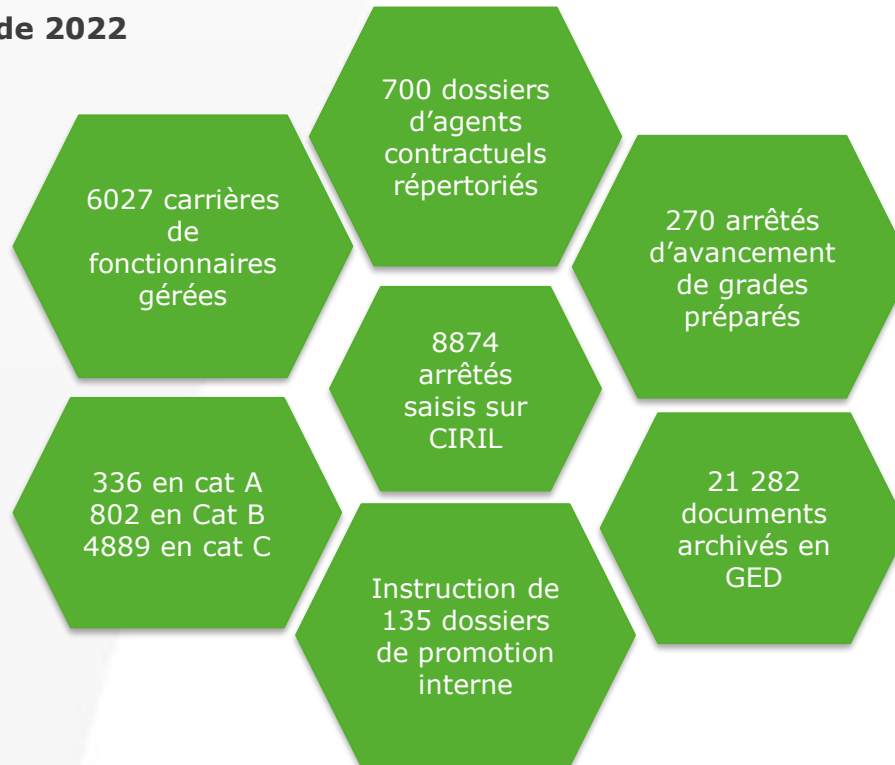
# La gestion des carrières

## La retraite

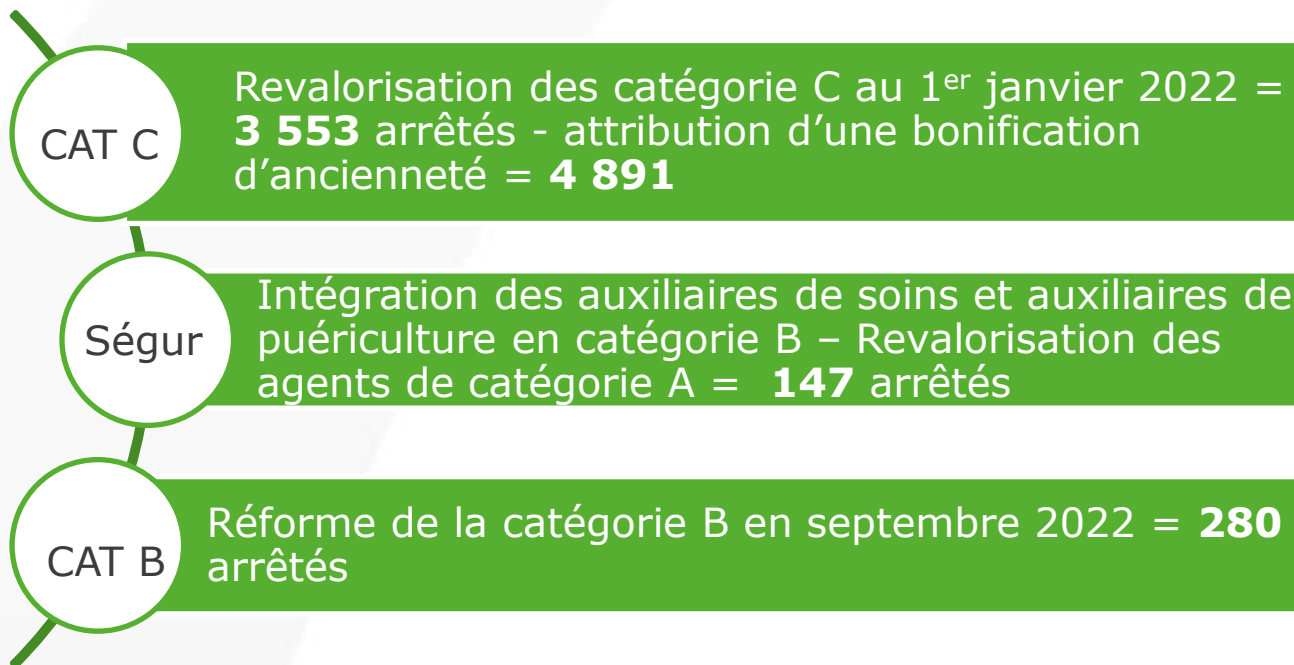
## LES MISSIONS DU SERVICE

- ↳ 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 2022



## Modifications réglementaires en 2022



Ces mesures ont généré **5 532** arrêtés d'avancement d'échelon, soit le double des années habituelles.





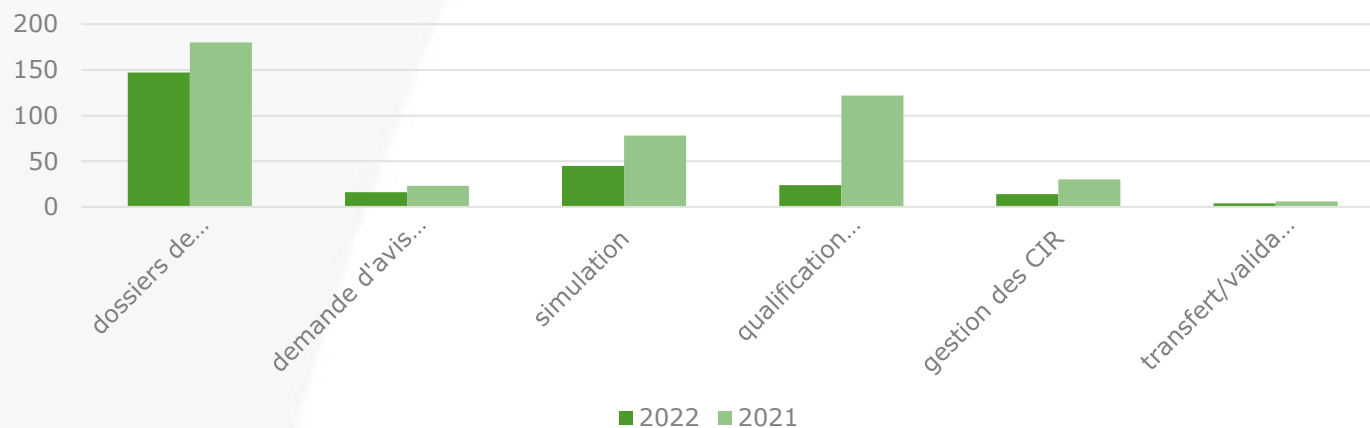
## MISSIONS

Dans le cadre du partenariat avec la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales, le service CNRACL 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.

## EN 2022

250 dossiers ont été contrôlés par le CDG (437 en 2021)  
dont :





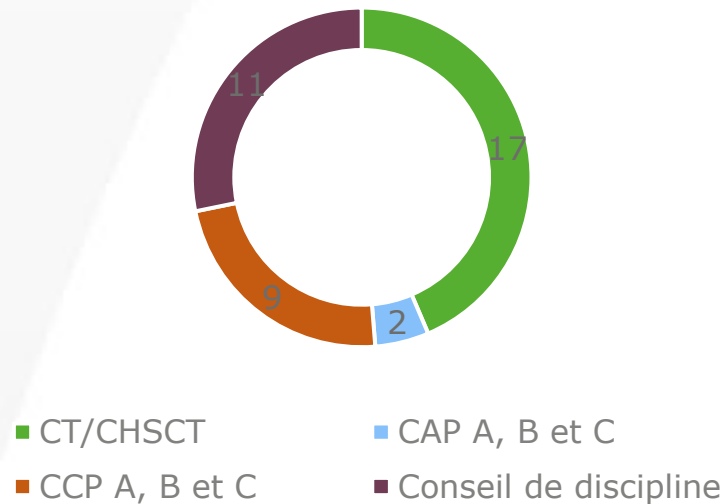
CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
— DE LA SARTHE —

# Les instances paritaires

## Le droit syndical

## LA TENUE DES INSTANCES EN 2022

Dans le cadre de ses missions obligatoires, le CDG assure pour les collectivités et les établissements publics affiliés le secrétariat de leurs instances paritaires (CAP, CT et Conseil de discipline). 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.



Les charges directes (remboursement du salaire des agents bénéficiaires des Décharges d'Activités de Services et des Autorisations Spéciales d'Absence aux collectivités employeurs) consacrées à l'exercice du droit syndical s'élèvent à :

	2022
Décharges d'activités de services	300 747 €
Autorisations d'absence	20 858 €

Soit environ 25 % 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

Chaque agent, chacun dans son domaine de compétence, assure au quotidien une assistance juridique et un rôle de conseil auprès des employeurs.

Ce dernier aspect est d'ailleurs de plus en plus sollicité par les collectivités dont les demandes dépassent le cadre statutaire pour relever de plus en plus fréquemment de la gestion de situations difficiles.

Illustrations par quelques chiffres de la part de cette mission

- 40 % du temps de travail de la responsable Gestion des carrières et 33 % de celui de la gestionnaire carrières ;
- 42 % du temps de travail du responsable de service du service instances médicales est consacré au conseil en gestion de l'inaptitude des agents ;
- Près de 30 % du temps de travail de la directrice est également consacré au conseil et à l'accompagnement des collectivités sur des situations complexes incluant des aspects disciplinaires.
- Pour venir en appui des services et répondre aux questions les plus complexes, une juriste permet de gagner en réactivité et conforter la sécurité juridique des réponses apportées.
- Service juridique. Une adresse mail dédiée au statut a été créée en juillet 2020 afin de centraliser toutes les questions des collectivités et répartir ainsi la tâche sur plusieurs agents voire parfois plusieurs services. **En 2022**, ce sont ainsi environ **1200 questions** qui ont été traitées uniquement sur cette adresse pendant l'année.

## Top 12 des thèmes traités en 2022 par le service juridique

**Covid**  
**Elections professionnelles**  
**Régime indemnitaire**  
1607 heures  
Congés annuels  
Discipline  
Rupture conventionnelle  
CPF/formation  
Indemnité de fin de contrat  
Droit syndical  
Démission  
Disponibilité



# Accompagnement dans la gestion des ressources humaines

L'acquisition et le perfectionnement des compétences du personnel administratif

L'année 2022 a vu le retour des formations en présentiel, excepté 2 sessions de début d'année qui se sont déroulées en distanciel dans un contexte de fin de crise sanitaire.

**21 sessions de formation ont été organisées** dans les domaines juridique, RH, finances et management, **5 ont été annulées** pour des raisons matérielles ou humaines.

**4 sessions** de formations bureautiques (Word et Excel) ont également été programmées auxquelles 43 **stagiaires** ont participé.

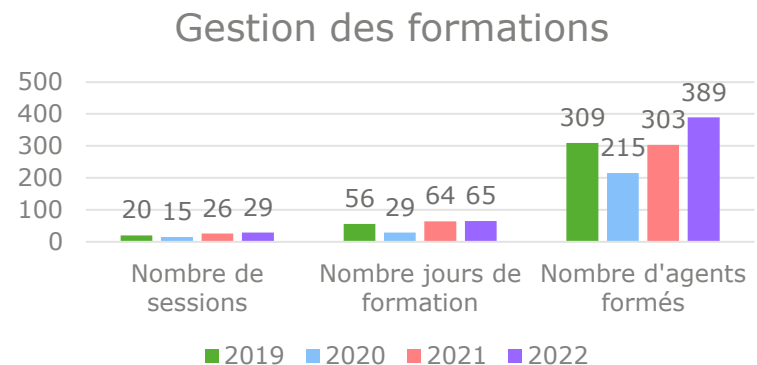
A noter, **deux journées d'information sur le passage à la M57** se sont tenues au mois de novembre, réunissant **73 agents**.

En considération de tous ces éléments, ce sont **389 agents formés sur l'année 2022**.

**Cependant, l'absentéisme est encore trop souvent présent !**

Poursuite de **l'étroite collaboration engagée entre le CDG 72 et la délégation Pays de Loire du CNFPT**, pour l'élaboration d'un **plan de formation territorial** en réponse aux besoins des collectivités et établissements publics territoriaux et de leurs agents, avec les objectifs suivants :

- ↳ **Accompagner les maires et présidents employeurs** en permettant aux agents **nouvellement recrutés d'acquérir les compétences nécessaires** à l'exercice de leurs fonctions (gestion comptable, budgétaire, ressources humaines, la commande publique, l'état civil, les élections, la gestion de la paie, du conseil municipal...),
- ↳ **Développer, consolider et maintenir les compétences** des agents en poste,
- ↳ **S'outiller, évoluer** professionnellement,
- ↳ **Créer du lien, de la communication, du réseautage** entre stagiaires participants et intervenants-animateurs de la formation.



## ↳ 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**.

Participation active au projet de réforme de la licence professionnelle pour mise en œuvre à la rentrée 2023 avec projet d'une organisation par module : un tronc commun et module de spécialité, et orientation d'ouverture de la formation à l'apprentissage.



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

Formation non diplômante ayant pour objectif d'apporter les compétences de base à l'exercice des métiers administratifs aux stagiaires.

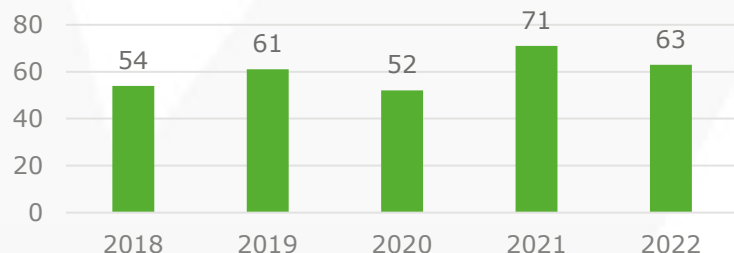
**Taux moyen de placement à l'issue de la formation Haute Follis : 90%** (sur les 3 dernières promotions).





### Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Nombre d'agents rencontrés  
en entretien mobilité



**En 2022, 63 agents rencontrés** dont **30 personnes** en recherche de **mobilité choisie** (évolution professionnelle, reconversion) et **33 personnes en situation de mobilité contrainte** (liée à une problématique de santé et/ou d'inaptitude, suppression de poste)

### Le conseil en évolution professionnelle s'organise en deux niveaux :

- ↳ Premier niveau de conseil : information et conseil (31 agents rencontrés)
- ↳ Second niveau de conseil : accompagnement personnalisé (32 agents rencontrés)

Parmi les 32 agents en CEP niveau 2 :

- ↳ **4 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.
- ↳ **5 nouvelles conventions de Période de Préparation au Reclassement (PPR) signées en 2022** sur 11 propositions de PPR.
- ↳ **6 conventions Bilan professionnel** ont été signées.

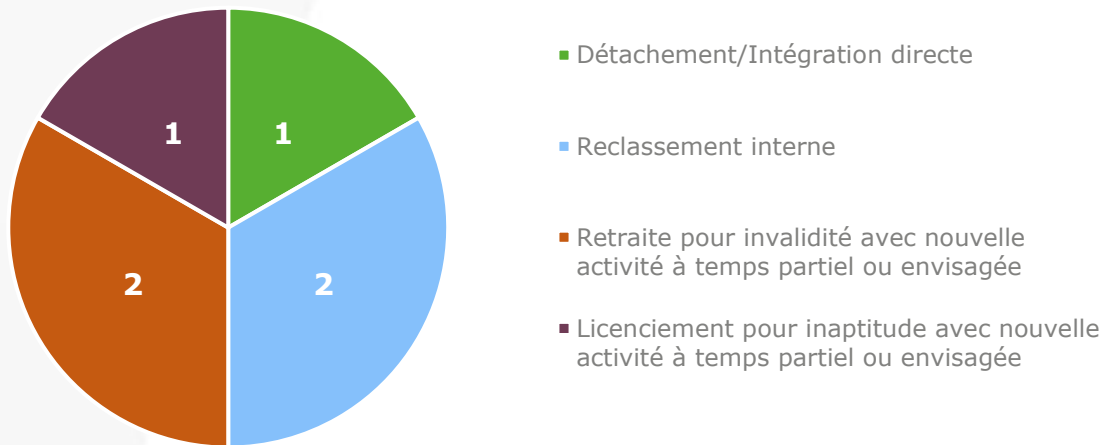


## La période de préparation au reclassement

- 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.

**En 2022, sur les 11 PPR suivies, 6 sont arrivées à leur terme, dont 4 ont conduit à un retour à l'emploi.**

Situations Post PPR au 31/12/2022



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, Pôle emploi 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 2022, 30 dossiers ont été facturés dont 16 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

### LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT D'ASSURANCE GROUPE

Les collectivités territoriales sont leur propre assureur pour les risques maladie-maternité-maladie professionnelle et accidents du travail des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

Aussi le centre de gestion leur propose un contrat groupe d'assurance pour couvrir ces risques statutaires et à cet effet tous les quatre ans, il sollicite le mandat des collectivités pour le remettre en concurrence.

Une distinction est opérée entre les collectivités de trente agents CNRACL au plus qui adhèrent à l'ensemble des garanties et les collectivités au-delà de ce seuil qui adhèrent aux garanties de leur choix et dont le taux de cotisation est fixé en fonction de leur sinistralité.

Le marché a été attribué à l'assureur AG2R, WTW (anciennement Gras Savoye), en assurant la gestion.

Bilan des adhésions :

- ↳ Collectivités de 30 agents CNRACL au + : 96 collectivités adhérentes représentant 653 agents
- ↳ Collectivités de 30 agents CNRACL et + : 19 collectivités adhérentes représentant 979 agents





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

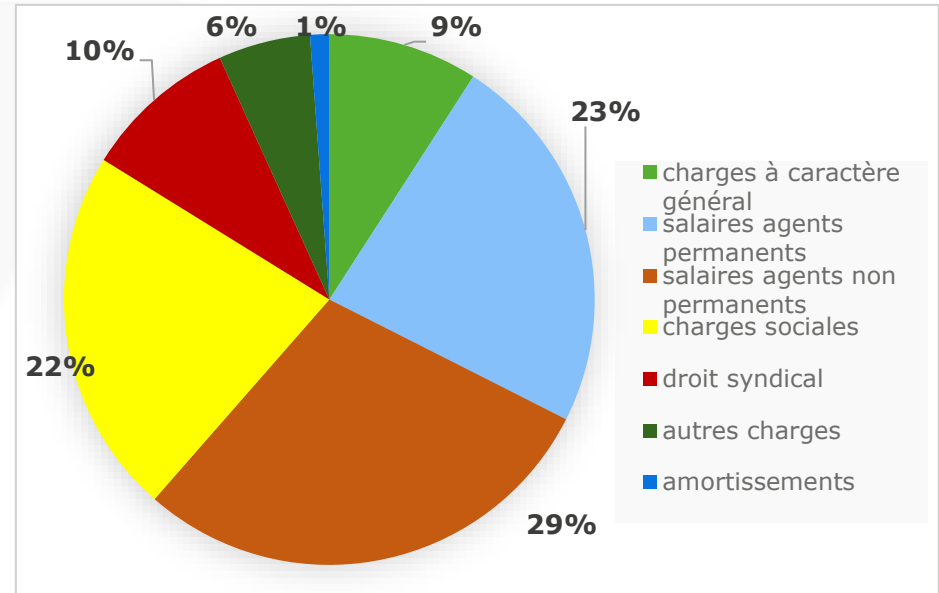
# Les moyens du centre de gestion

# Moyens financiers

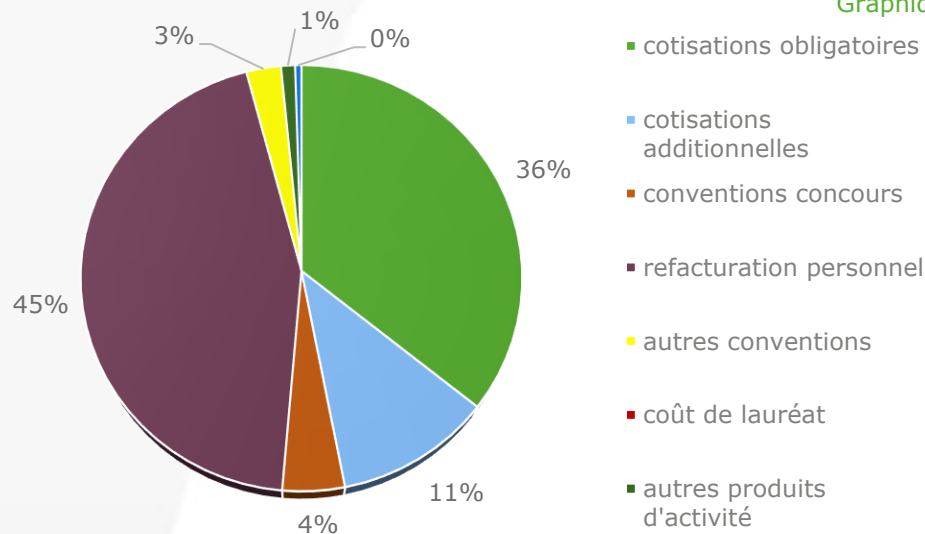
## Eléments budgétaires

Pour l'année 2022 les dépenses de fonctionnement du Centre de Gestion se sont élevées à **3 417 623 €**.

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.



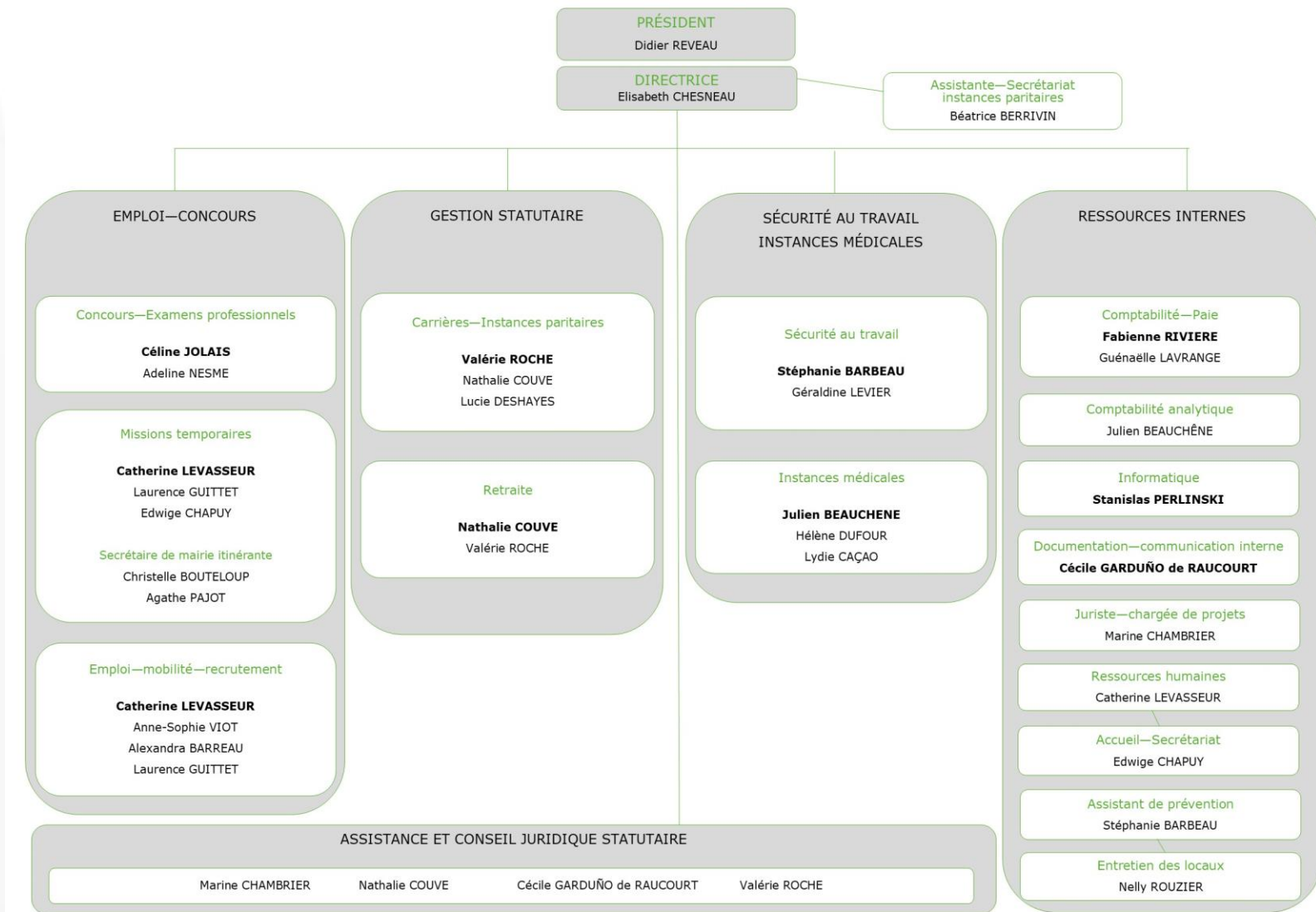
Graphique n°1 : Dépenses de fonctionnement



Graphique n°2 : Recettes de fonctionnement



# Moyens humains



## ACTIVITÉ DU SERVICE EN 2022

En 2022, conformément aux perspectives 2021, l'axe majeur a été la sécurité des ressources informatiques. Pour rappel, le serveur de messagerie avait fait l'objet d'une tentative d'intrusion (délouée) à la faveur d'une faille Exchange encore non corrigée par Microsoft. L'accent a donc été mis sur un passage rapide des ressources sur le cloud (passage anticipé et déjà prévu au budget, mais dont la pertinence se voyait confirmée), via la mise en place d'une structure de domaine et de messagerie Office 365.



### Migration sur Office 365

Le début d'année a donc été marqué par la migration des ressources d'annuaire et de messagerie vers Office 365, qui s'est déroulée sans souci et de manière transparente pour les agents.



### Renouvellement du matériel :

Comme l'année précédente, 8 postes de travail ont été renouvelés, avec un passage vers Windows 11.



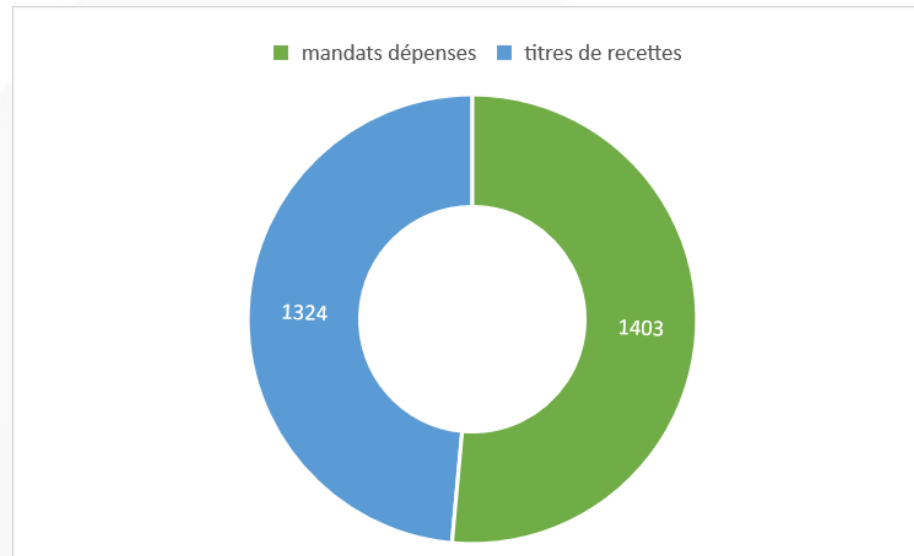
### Marché d'audit de sécurité du système d'information.

Afin de disposer d'un bilan clair du niveau de sécurité, un marché a été lancé en novembre pour faire réaliser par un prestataire indépendant un Audit de Sécurité du système d'information. L'exécution de la prestation a été réalisée début 2023, son retour sera donc évoqué dans le bilan d'activité 2023.

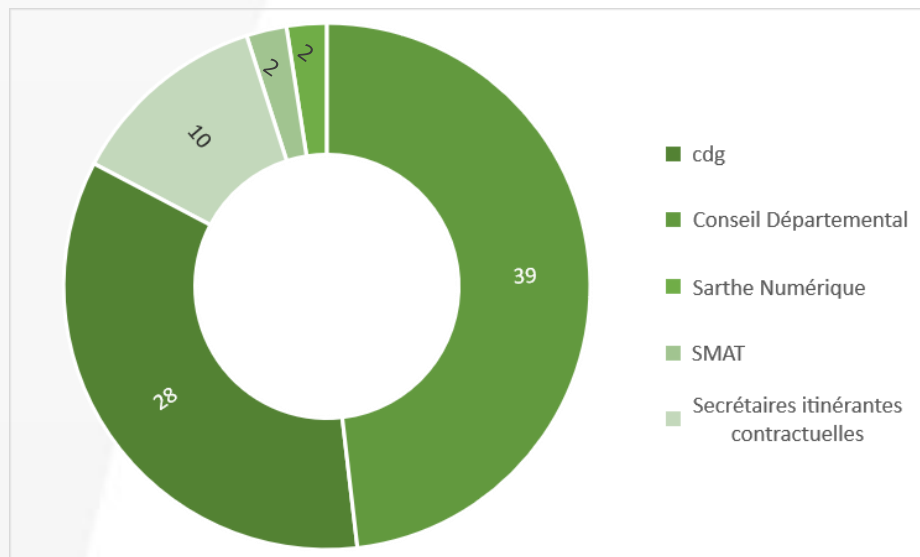




EN 2022 :



Concernant les salaires, le nombre de bulletins établis chaque mois en moyenne : **81**

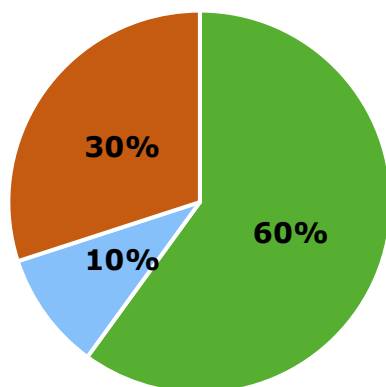


## MISSIONS

- 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 notre site. Elles développent 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 ;
  - un document interne est diffusé par quinzaine, 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**.



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



**Accueil téléphonique** : gestion des appels ou redirection

**Gestion du courrier et des mails**

**Gestion des fournitures**

**Accueil du public** : présentation des métiers de la FPT + accompagnement à l'utilisation de la borne informatique

**Secrétariat Missions Temporaires** : 50 actes administratifs transmis par mois au contrôle de légalité