

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Maine-et-Loire

Rapport d'activité 2024

**Collectivités et établissements
affiliés au Centre de Gestion de
la Fonction Publique
Territoriale de Maine-et-Loire
(répartition par nature
juridique)**

Nature juridique	Nombre
Communes	175
CCAS	31
SYND. MIXTE	15
SIVU	13
SIVM	8
Communauté de Communes	5
OPHLM	3
Caisse des Ecoles	2
CIAS	3
Communauté d'Agglomération	2
Centre de santé	1
Centre social	1
EPCC	1
Pôle d'Equilibre Territorial	1
Régie	1
SDIS	1
	263



ARRONDISSEMENTS DU MAINE-ET-LOIRE

au 1er Janvier 2024



0 10 20 km

Réalisation : COTIF 48/ETS/MDT - 4/1/2024
Sources : Préfecture 49
Fonds cartographiques : IGN - Adressepress COG 2024

PRÉFET DE MAINE-ET-LOIRE
David
Garnier
Président

Licence de
réutilisation

TO
C

Gratification
des services

Effectifs

Au 1er janvier 2025	Budgétaire	Occupé
Directeur Général des Services	1	1
Directeur Général Adjoint des Services	1	1
CE Administrateur	1	1
CE Attaché	5	5
Attaché	1	1
CE Rédacteur	3	3
Rédacteur	0	0
CE Rédacteur ou CE Attaché	1	1
CE Adjoint administratif ou CE Rédacteur	1	1
CE Adjoint administratif	18	17
Adjoint administratif 2ème classe	0	0
CE Ingénieur	1	1
CE Technicien	1	1
CE Adjoint technique	0	0
Adjoint administratif contractuel	2	0
Adjoint administratif contractuel GED	1	1
	37	34

Effectifs

Nombre d'emplois inscrits au tableau		37
ETP		37
Nombre d'emplois occupés (y compris les contractuels)		34
ETP		33,6
Nombre d'agents fonctionnaires		
	HOMMES	FEMMES
de catégorie A	4	5
de catégorie B	4	2
de catégorie C	4	14
Moyenne d'âge	49,71	45,24
Moyenne d'âge globale		46,86
Ancienneté moyenne		12,45
Nombre d'emplois disponibles		3

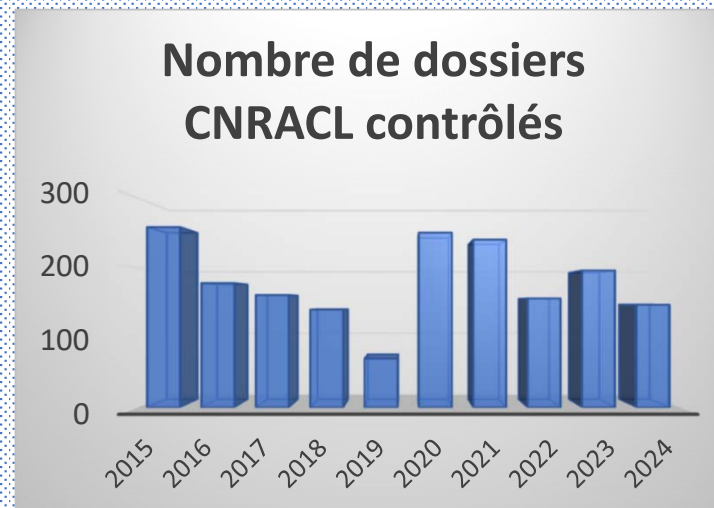
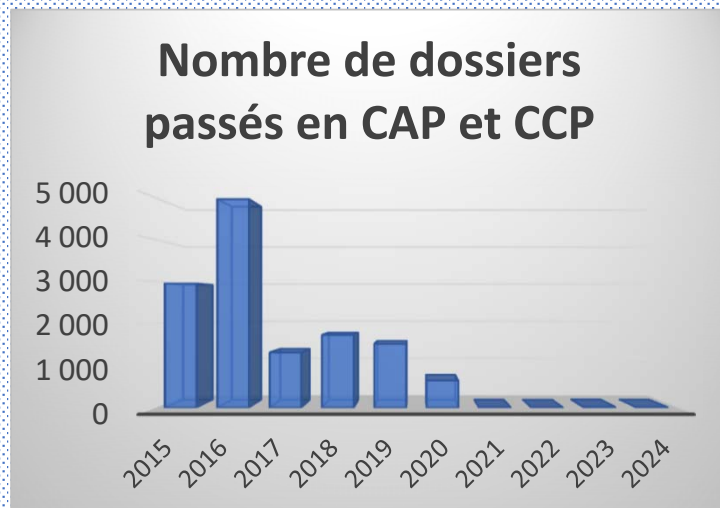
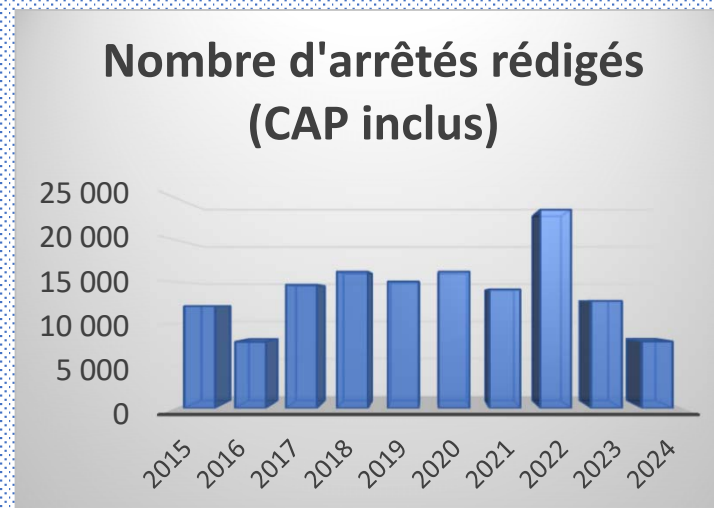
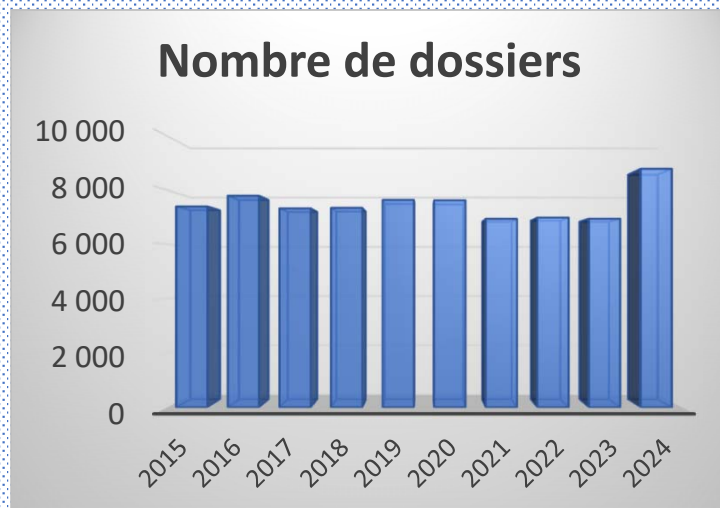
Fonctionnement général

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de courriers reçus dans l'année	12 683	13 205	13 530	12 030	11 416	8 823	5 533	5 998	3 810	8 486	1 783	1 388	1 228	641	395

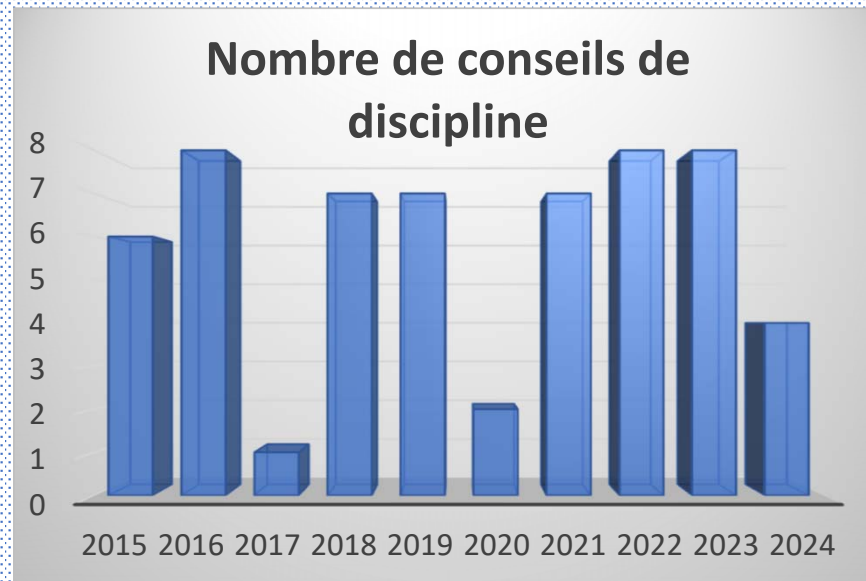
Service gestion des carrières

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de dossiers	7 317	7 403	7 225	7 578	7 467	7 386	7 783	7 318	7 336	7 630	7 615	6 933	6 979	6 936	8 770
Nombre d'arrêtés rédigés (CAP inclus)	6 176	4 652	6 093	6 050	12 747	12 099	7 872	14 641	16 200	15 024	16 194	14 095	23 543	12 723	7 912
Nombre de dossiers passés en CAP et CCP	4 088	3 787	4 217	4 312	4 133	2 954	4 959	1 315	1 733	1 520	647	11	8	18	13
Nombre de dossiers CNRACL contrôlés	243	170	463	285	267	258	178	161	140	70	250	240	156	196	147
Nombre de conseils de discipline	7	8	6	3	8*	6	8	1	7	7	2	7	8	8	4
Elections professionnelles					x				x				x		

Service gestion des carrières



Service gestion des carrières



Service Hygiène et Sécurité et Comité Social Territorial

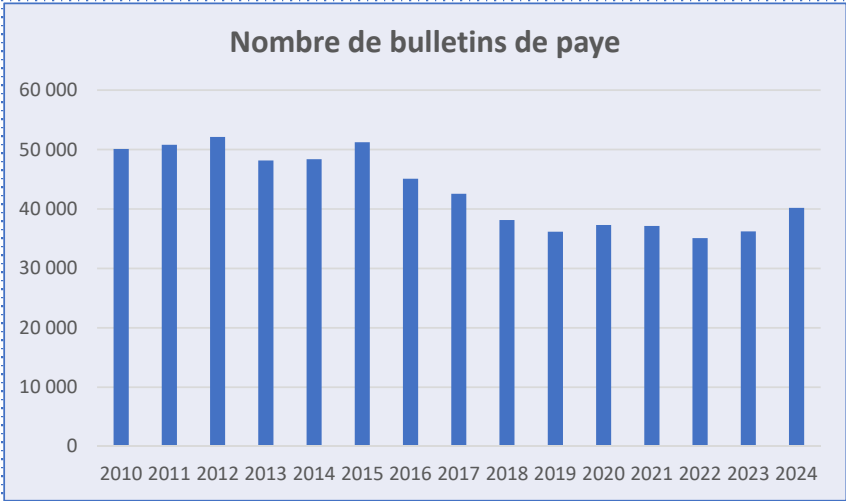
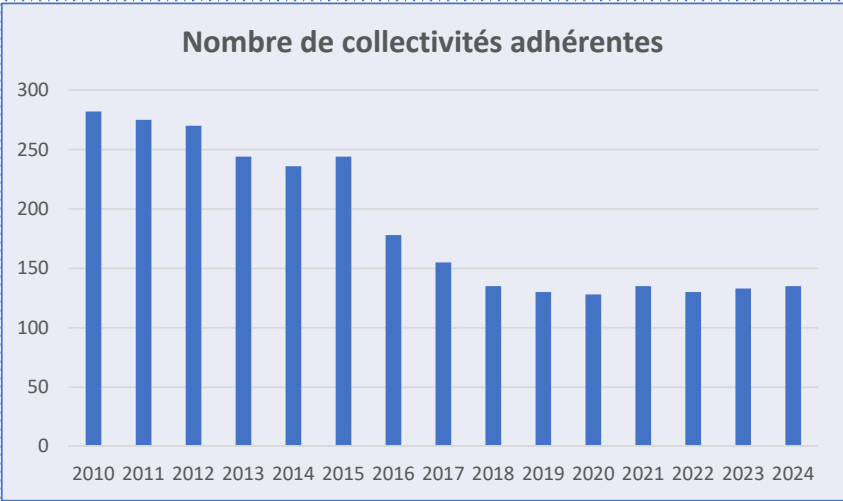
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de réunions du CST	4	4	4	4	4	7	5	7	9	8	8	7	8	7	11
Nombre de saisines CST/FSSCT				561	696	596	413	374	504	320	272	487	370	344	536
Nombre de déclarations d'accident de travail	89	85	87	76	87	70	62	53	42	54	31	32	53	43	30
Enquête mises à disposition	471	427	394	377	387	385	266	190	185	170	154	/	/	/	/
Nb de retours enquête travailleurs handicapés	402	426	296										/	/	/
Nb de retours enquête emplois permanents temps non complet	400	429	387	379	390	390	265	190	187	171	154	152	159	64	60
Nb de retours enquête apprentissage							261	191	190	173	157	153	160	64	60
Visites FSSCT							4	1	0	0	0	0	0	0	1
Enquêtes FSSCT													2	1	2
Elections professionnelles					x				x				x		

Service Hygiène et Sécurité et CST

[illegible]

Service paye

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de collectivités adhérentes	282	275	270	244	236	244	178	155	135	130	128	135	130	133	135
Nombre de bulletins de paye	50 112	50 803	52 111	48 168	48 383	51 235	45 096	42 554	38 129	36 163	37 289	37 125	35 082	36 227	40 183



Assurances

Le contrat d'Assurance Groupe « Risques statutaires » souscrit par le Centre de Gestion avec COLLECTeam, Yvelin, SA ACTE-VIE et EUCARE Insurance à compter du 1er janvier 2024, est arrivé à échéance le 31 décembre 2024, conséquence de la résiliation du contrat par les assureurs. Le contrat d'assurance groupe "Risques statutaires" a fait l'objet d'une remise en concurrence au cours de l'année 2024, pour une prise d'effet au 1er janvier 2025, jusqu'au 31 décembre 2027. Le nouveau marché a été conclu avec le groupement Diot Siaci – Groupama Loire Bretagne.

Au 15 septembre 2024, 134 collectivités et établissements ont demandé au Centre de Gestion de procéder à cette consultation.

Le nouveau contrat comporte, à la date du 31 mars 2024, 74 collectivités ayant souscrit au lot 1 : collectivités de moins de 121 agents. Pour ce qui concerne le lot 2, correspondant aux collectivités de plus de 120 agents, sur les 3 collectivités ayant participé à la consultation sur ce lot, 2 collectivités ont décidé d'adhérer.

Les taux de ce nouveau contrat sont les suivants :

	Collectivités – 121 agents les agents contractuels ne sont pas comptabilisés	Collectivités + 120 agents les agents contractuels ne sont pas comptabilisés
agents CNRACL	7,23 %	7,23 %
agents IRCANTEC	0,99 %	0,99 %

Le contrat couvre les collectivités à l'égard de l'ensemble des obligations statutaires en matière de maintien de traitement concernant : les maladies de la vie privée (hors congé de maladie ordinaire), les accidents du travail et les maladies professionnelles dont les frais médicaux, la maternité, la paternité, l'adoption, le décès.

Il n'est fait application d'aucune franchise, sauf pour ce qui concerne les accidents de travail ou maladie professionnelle (les arrêts de maladie « ordinaire » n'étant plus garantis).

Le présent contrat présente les franchises suivantes :

- pour les accidents de travail ou maladies professionnelles, la franchise sera de 30 jours par arrêt.

Le contrat est souscrit en capitalisation.

Médiation préalable obligatoire

Les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre de certains actes administratifs relatifs à leur situation personnelle, peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire. Initialement prévu dans le cadre d'une expérimentation, le Centre de Gestion de Maine-et-Loire s'était porté volontaire et avait été inscrit sur l'arrêté du 2 mars 2018 précisant les modalités de la mise en œuvre de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire. L'expérimentation a pris fin le 31 décembre 2021.

La loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et le code de justice administrative prévoit que les Centres de Gestion assurent, par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux met en place à compter du 1er avril 2022, une médiation obligatoire préalable (MPO) à la saisine du juge administratif dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux.

L'intérêt de ce dispositif, pour les collectivités, a conduit le conseil d'administration du Centre de Gestion à s'engager dans le cadre de la médiation préalable obligatoire et de la médiation conventionnelle à l'initiative des parties ou du juge. La procédure de la Médiation Préalable Obligatoire ne trouvera néanmoins à ne s'appliquer que dans les collectivités ayant décidé d'adhérer à ce dispositif.

75 collectivités et établissement ont actuellement conventionné afin d'adhérer à la Médiation Préalable Obligatoire.

La médiation est un dispositif novateur qui a vocation à désengorger les juridictions administratives. Elle vise également à rapprocher les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif.

La médiation préalable obligatoire, si la collectivité opte pour celle-ci, est une étape préalable, qui s'imposera désormais à l'agent qui entreprendrait de saisir le tribunal administratif à l'encontre d'une décision de son administration, le concernant, dans des cas de figure néanmoins délimités par décret. La médiation préalable obligatoire se situe donc uniquement dans le champ de l'action contentieuse. S'agissant d'une obligation, tout agent, relevant d'une collectivité adhérente au dispositif, ne pourra plus saisir directement le tribunal administratif (dans les hypothèses sus rappelées). La saisine, à tort, du tribunal sera automatiquement transférée, par ce dernier, au médiateur du CDG.

Médiation préalable obligatoire

Le décret n°2022-433, article 2 prévoit que le médiateur du centre de gestion est compétent en matière de MPO pour les litiges relatifs aux :

- 1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;*
- 2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;*
- 3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;*
- 4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;*
- 5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;*
- 6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;*
- 7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.*

En 2024, le centre de gestion a été plusieurs fois sollicité pour des décisions qui n'entraient pas dans le champ du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable.

Enquêtes administratives

Depuis 2022, à la demande d'une collectivité affiliée obligatoirement, le centre de gestion peut réaliser une enquête administrative. L'enquête administrative est habituellement menée par deux fonctionnaires du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale formés et présentant tous les gages d'impartialité et d'objectivité nécessaires. L'enquête administrative consiste généralement en le recueil des faits établissant la matérialité des faits lors d'auditions avec les protagonistes. Elle se conclue par la rédaction et la remise d'un rapport à l'autorité territoriale.

En 2024, trois enquêtes administratives ont donné lieu à la rédaction d'un rapport.

Référent laïcité

L'article L121-2 du Code Général de la Fonction Publique prévoit le respect du principe de laïcité par l'agent public. La circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique précise le sens et la portée pour les agents publics du principe de laïcité et de son corollaire l'obligation de neutralité inscrit dans le statut de la fonction publique.

Par un arrêté du 1^{er} mars 2023, la Présidente du CDG a désigné, afin d'assurer les missions de référent laïcité pour le CDG et les collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés, deux fonctionnaires de l'établissement.

Les référents laïcité sont tenus au secret et à la discrétion professionnels et exercent leurs missions en toute indépendance.

Ces fonctions s'exercent sous réserve de la responsabilité et des prérogatives du chef de service (L124-3 du Code Général de la Fonction Publique), les référents laïcité n'ayant pas pour objet de se substituer à l'autorité territoriale et aux responsables de service.

Les présents référents laïcité bénéficient, depuis 2022, d'une formation pluri-annuelle adaptée à leurs missions et à leurs profils au sein du réseau national des référents laïcité conduit par le CNFPT.

Les référents laïcité ont fait l'objet de deux saisines en 2024, concernant pour l'une, le détournement d'un couvre-chef et pour l'autre, l'usage de signes religieux par les salariés d'un prestataire de la collectivité.

A l'occasion de la journée de la laïcité du 9 décembre, des outils ont été proposés afin de permettre la sensibilisation des agents. Ont été mis à disposition un quizz permettant d'aborder cette notion et de faire des rappels, une courte vidéo de présentation de public sénat, des ressources (guides, affiches, supports pédagogiques) rappelant les droits et obligations des agents publics en matière de laïcité, dont : un dépliant « Comprendre la laïcité dans la fonction publique », une affiche « Charte de la laïcité dans les services publics », une charte « laïcité et collectivités locales » ainsi qu'un jeu « 7 familles laïcité » (conçu par M. Louis MATHEVET BIDINI)

Collège assurant les fonctions de référent déontologue

Dans le cadre des dispositions de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la Présidente du Centre de Gestion a pris un arrêté portant constitution d'un collège assurant les missions de référent déontologue à compter du 1^{er} novembre 2017. Le collège assurant les missions de référent déontologue du Maine et Loire se compose de référents déontologues des Centres de Gestion de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée.

Les collectivités affiliées peuvent saisir le collège pour avis, préalablement à leur décision, en cas de doute sérieux (exposé dans la saisine écrite) pour les cas limitativement prévus par la réglementation :

- En cas de doute sérieux lorsqu'un fonctionnaire qui cesse définitivement ou temporairement ses fonctions projette, d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé, ou une activité libérale, dans les trois ans suivant sa cessation de fonction.
- En cas de doute sérieux lors de la nomination d'un candidat ayant exercé une activité lucrative au cours des trois dernières années précédant celle-ci.
- En cas de doute sérieux lorsque l'agent public demande un temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.

Conformément aux termes de l'article L124-2 du Code Général de La Fonction Publique, les agents publics ont la possibilité de consulter le collège assurant les fonctions de référent déontologue. Le collège est chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives leur autorité territoriale et de leur responsable de service.

Au titre de l'année 2024 le collège du CDG 49 a fait l'objet de saisines n'entrant pas dans son champ de compétence.

Les fonctionnaires du Centre de Gestion de Maine et Loire nommés dans les collèges assurant les missions de référent déontologue des Centres de Gestion de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée ont été saisi dans le cadre de six avis, à destination des collectivités ou agents de ces départements.

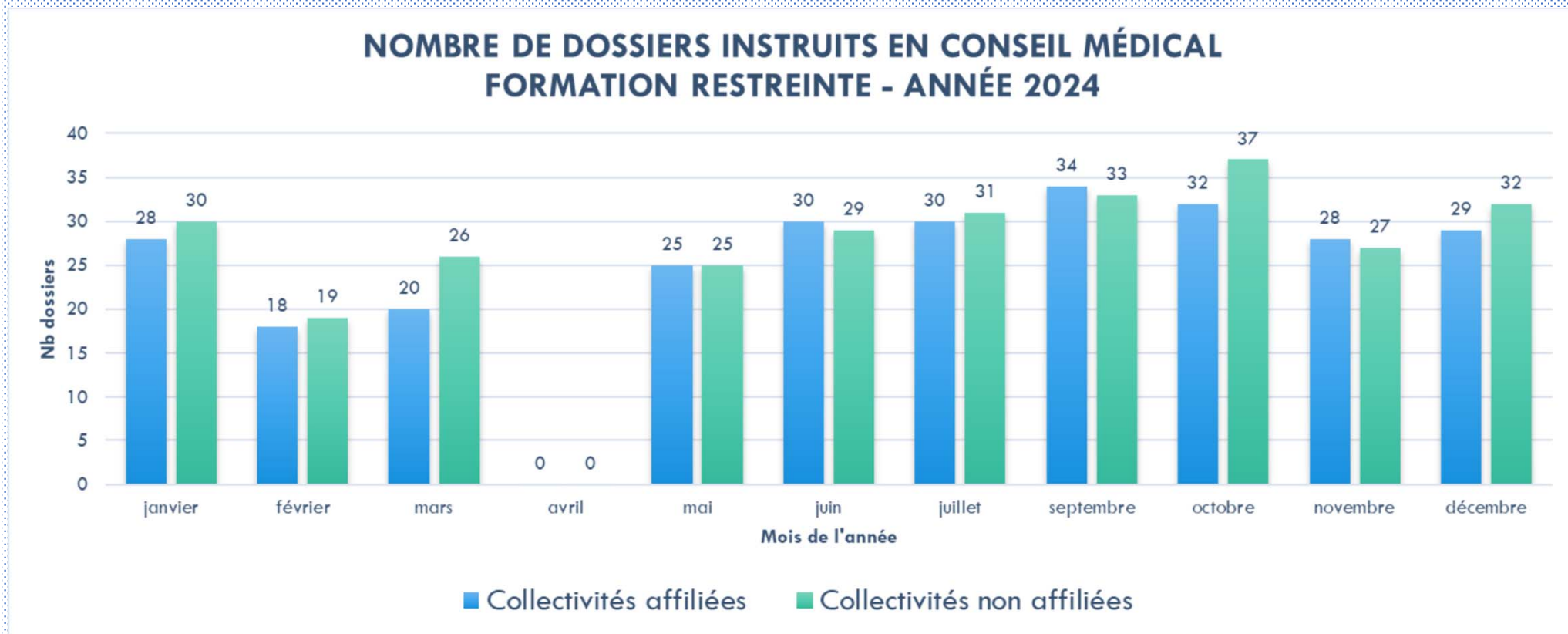
Concours

Concours et Examens	Date	Nombre de candidats	Nombre de postes	Lauréats	Convention	Signataires
Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2ème classe	18/01/2024	217	NA	151	Oui	CDG Pays de la Loire pour la spécialité "logistique et sécurité"
Concours d'adjoint administratif principal de 2ème classe	14/03/2024	929	144	143	OUI	CDG Pays de la Loire
Examen professionnel de rédacteur principal de 1ère classe	26/09/2024	134	NA	73	OUI	CDG Pays de la Loire
	TOTAL	1 280	144	367		

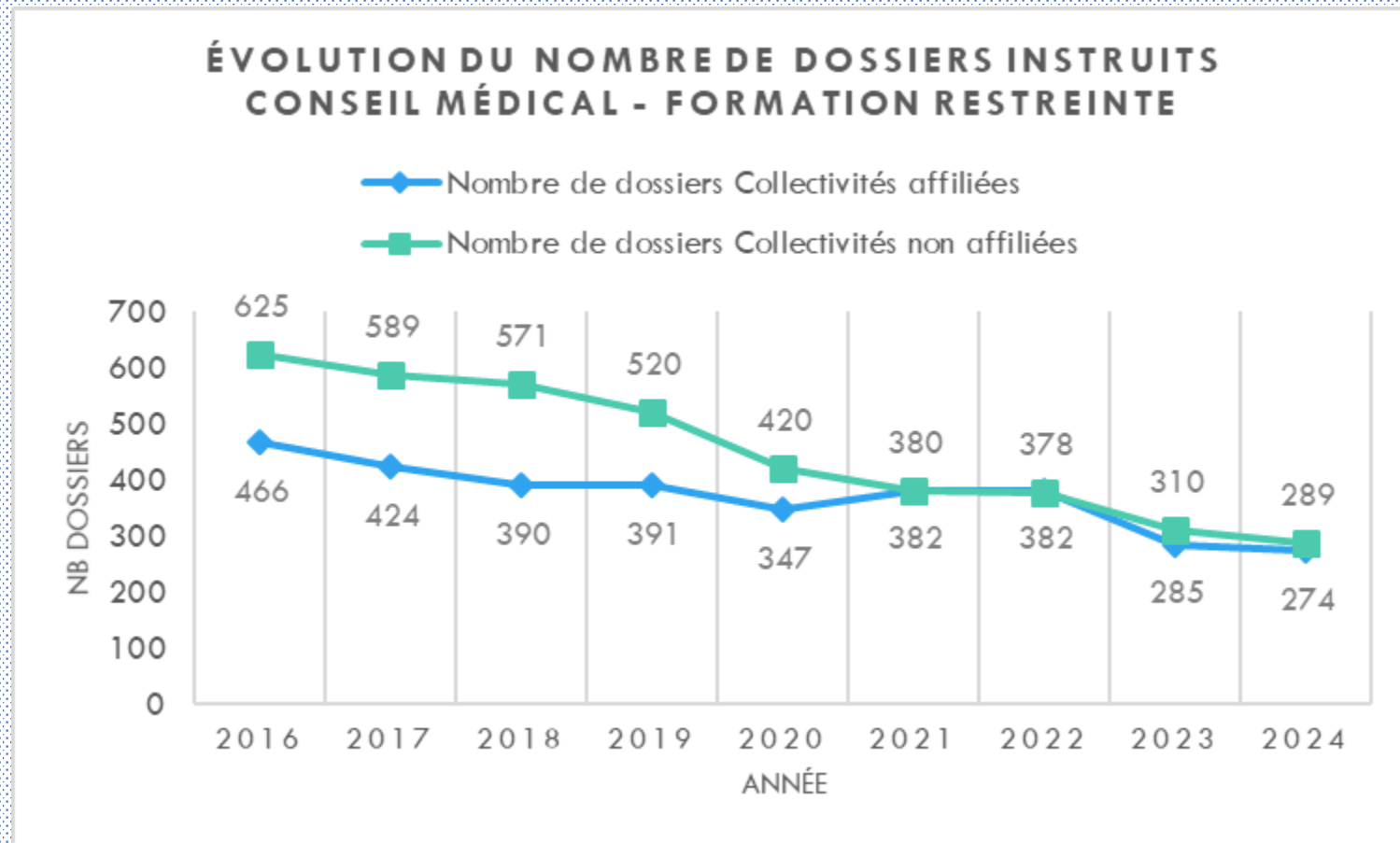
Instances médicales

INSTANCES MEDICALES		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Conseil médical formation restreinte													
- nombre de réunions		6	10	10	12	12	12	12	11	11	11	10	10
- nombre de dossiers traités collectivités affiliées		258	424	442	466	445	390	391	347	382	382	285	274
- nombre de dossiers traités collectivités non affiliées		-	-	-	625	564	569	520	420	380	378	310	289
Conseil médical formation plénière													
- nombre de réunions collectivités affiliées		7	10	10	10	9	10	10	7	8	5	5	6
- nombre de dossiers traités collectivités affiliées		84	107	119	151	90	93	97	56	102	85	92	88
- nombre de réunions collectivités non affiliées		-	-	-	64	53	50	10	7	8	7	9	9
- nombre de dossiers traités collectivités non affiliées		-	-	-	317	248	217	213	136	140	180	235	193
Secrétariat du service													
- nombre de personnes venues consulter leur dossier		17	38	34	77	86	20	19	22	28	29	22	30

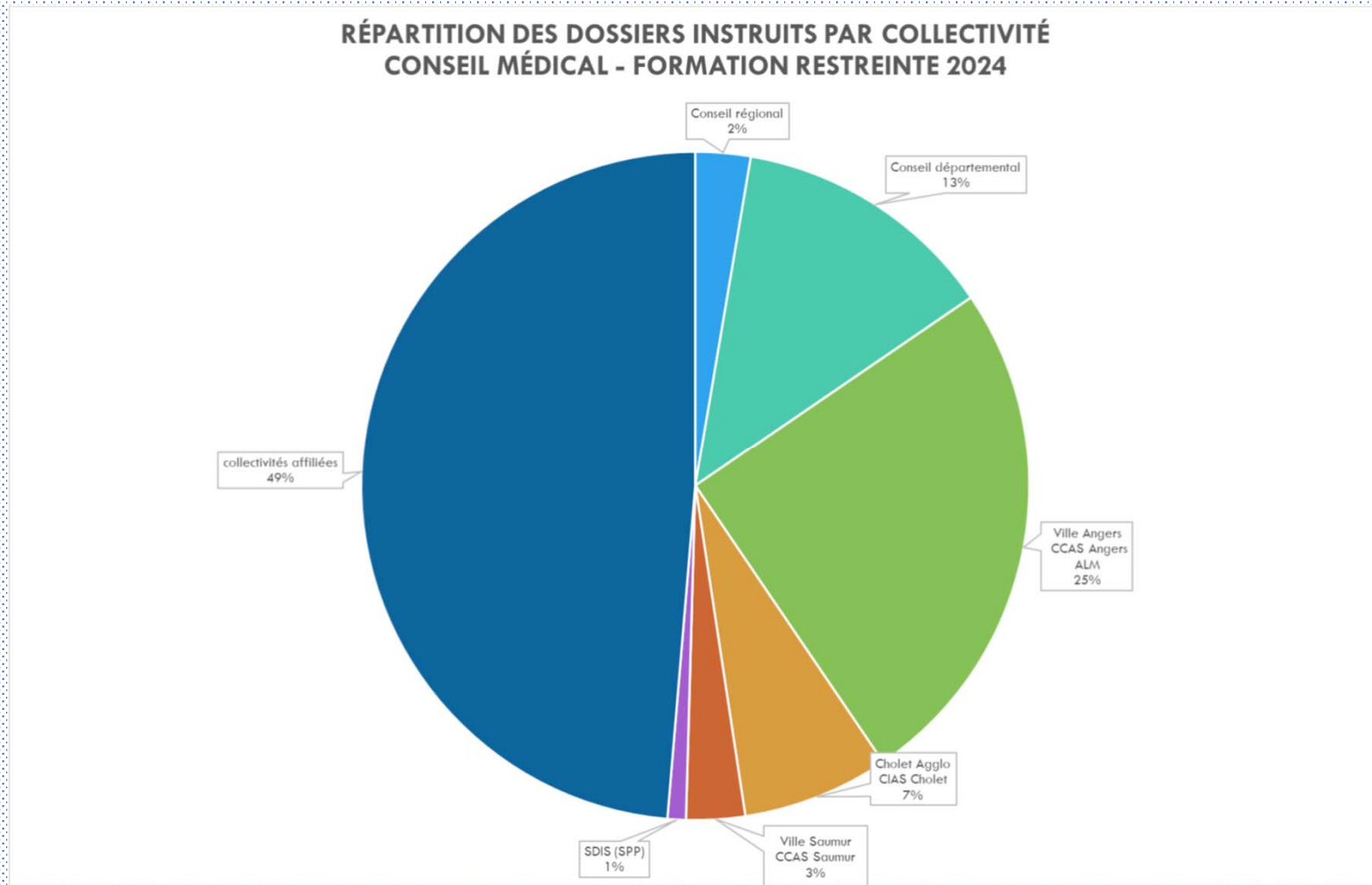
Conseil médical formation restreinte



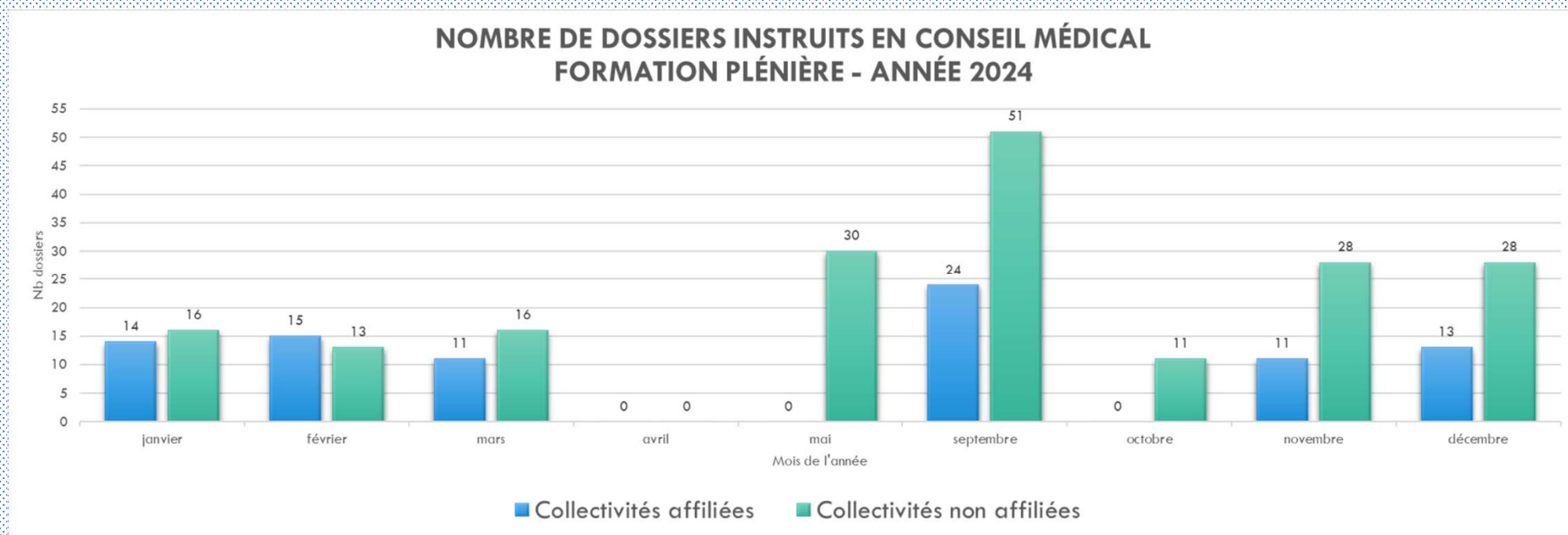
Conseil médical formation restreinte



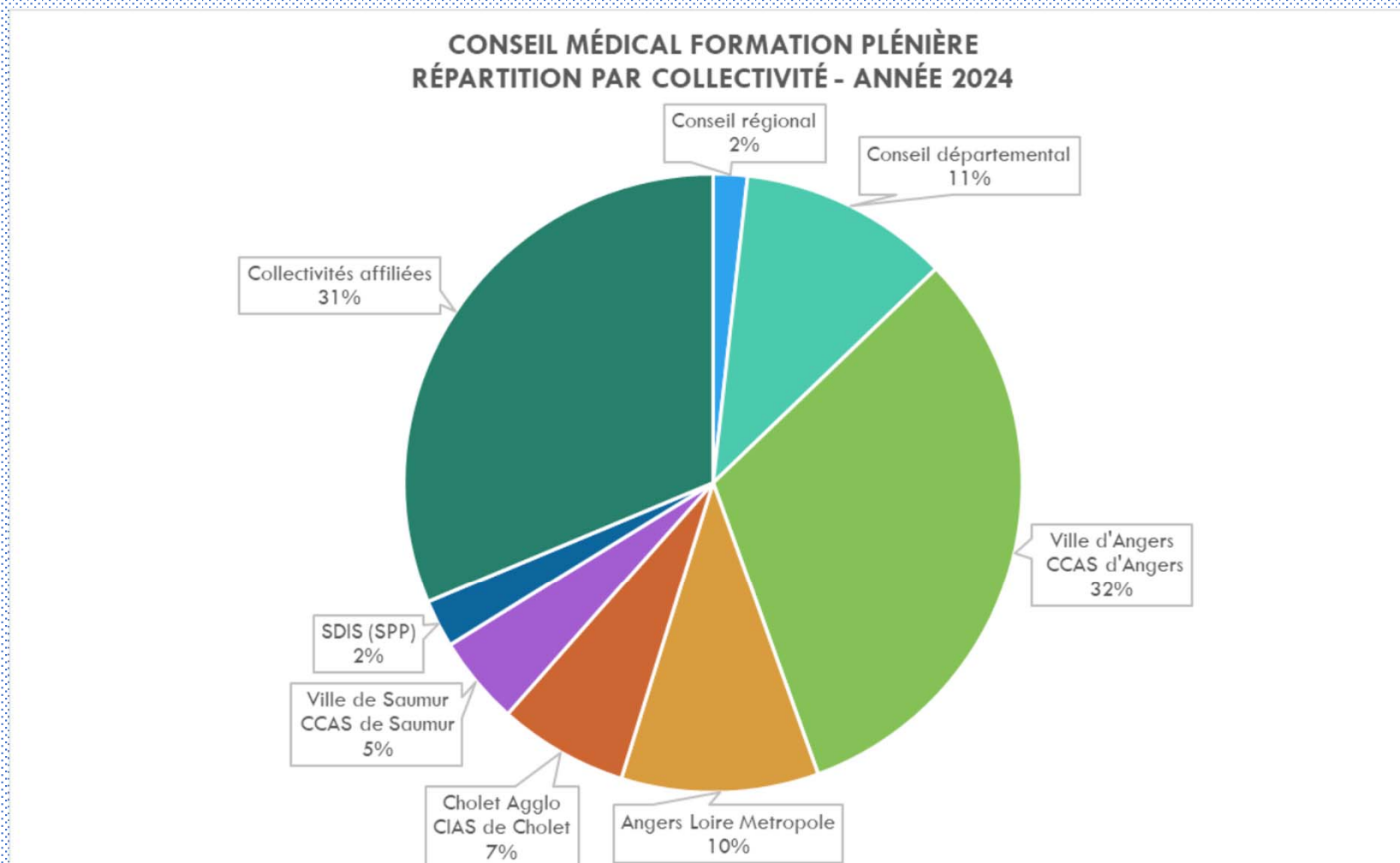
Conseil médical formation restreinte



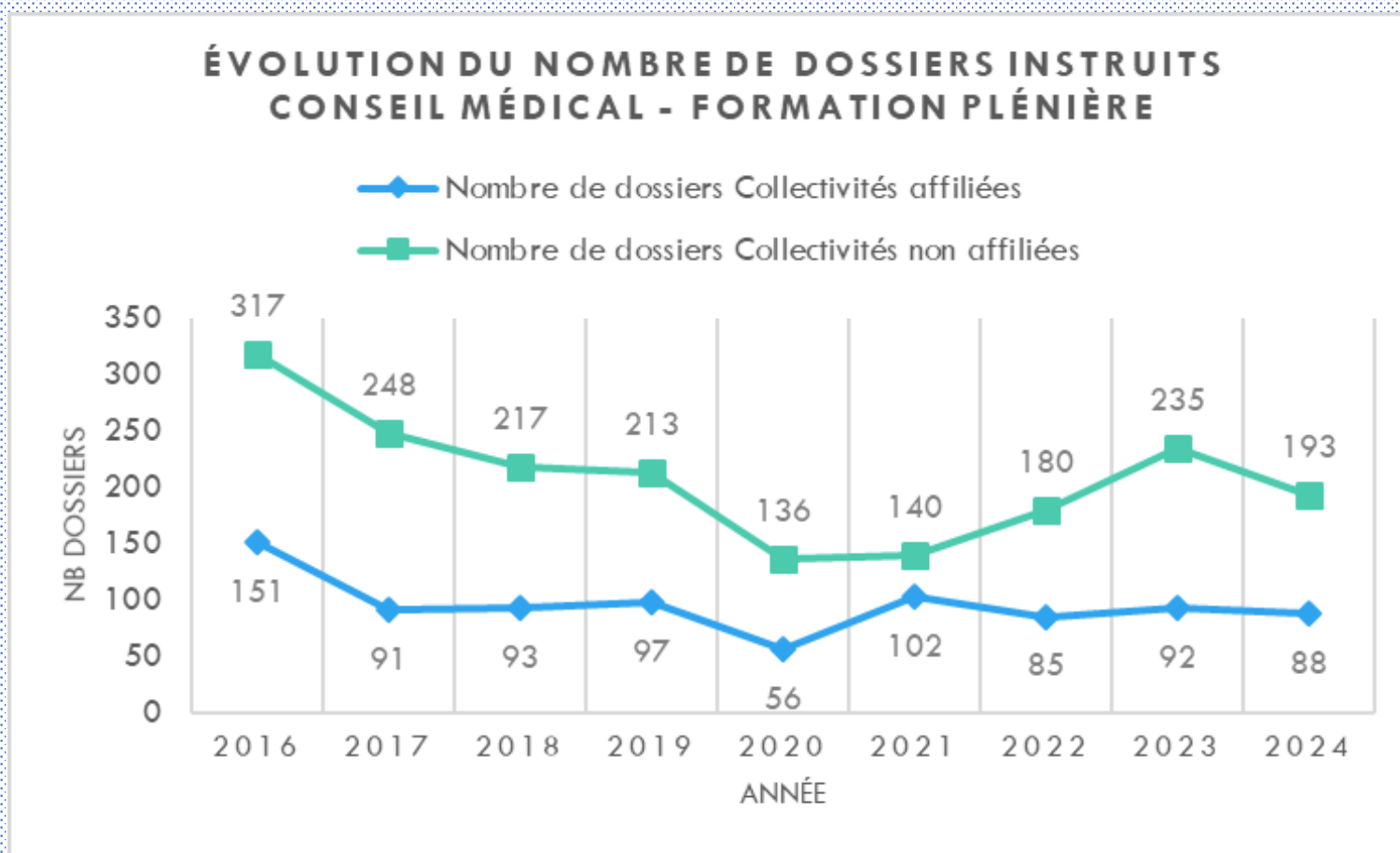
Conseil médical formation plénière



Conseil médical formation plénière



Conseil médical formation plénière



Droits syndicaux

	Décharges d'Activité de Service (D.A.S.)	Autorisations Spéciales d'Absence (A.S.A.)	Remboursement présence instances paritaires
Nombre d'heures utilisées	11 782	53	25
Montants remboursés aux collectivités	378 609 €	1 524 €	675 €

Un contingent est accordé sous forme de décharges d'activité de service. Il permet aux agents publics d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au profit de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent et qui les a désignés en accord avec la collectivité ou l'établissement.

Un contingent est utilisé sous forme d'autorisations d'absence accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales.

Schéma de coopération régionale

Le schéma de coordination, mutualisation et de spécialisation a été signé par les 5 Centres de Gestion de la région des Pays-de-la-Loire le 26 septembre 2022.

Le CDG 49 a participé aux réunions thématiques tout au long de l'année 2024.

Le schéma permet d'améliorer la cohérence à l'échelle régionale et de proposer des actions ambitieuses et une offre de service qualitative pour :

- promouvoir l'attractivité de l'emploi public territorial,
- accompagner les parcours,
- améliorer la qualité de vie au travail,
- faciliter la gestion des ressources humaines des collectivités

La phase de mise en œuvre opérationnelle est organisée autour 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.

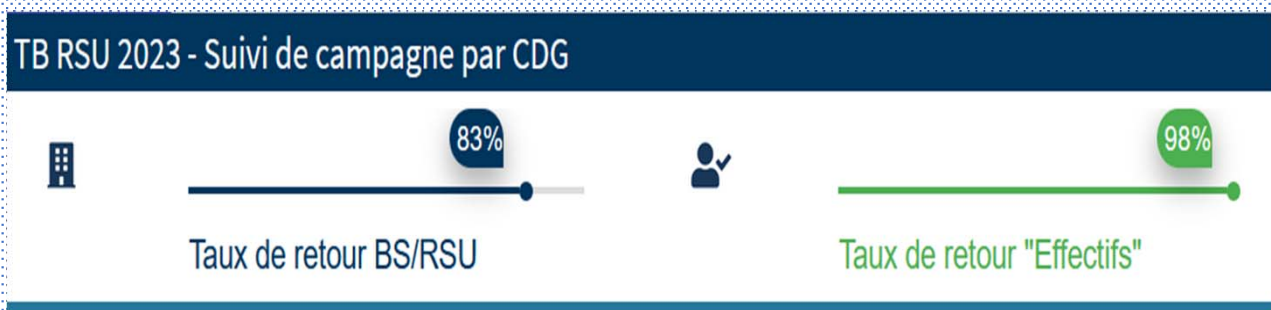
Rapport Social Unique

Selon les dispositions de l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, les administrations élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public..

Le Rapport Social Unique constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation des collectivités ou établissements publics à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux. La réalisation du RSU est aussi l'occasion de disposer d'informations précises concernant les ressources humaines de la collectivité ou de l'établissement public.

Rapport Social Unique

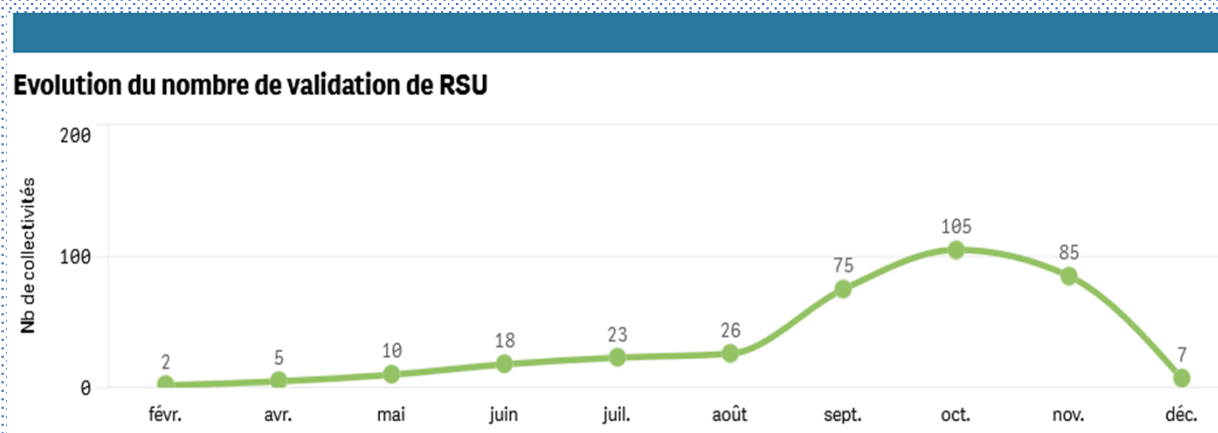
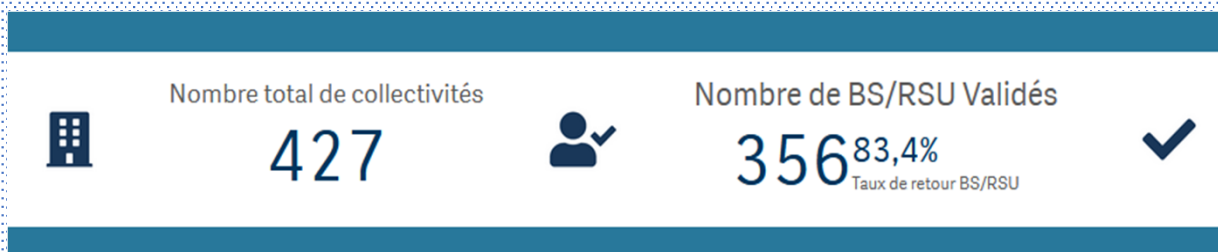
campagne réalisée en 2024 sur les données 2023



Taux de retours BS/RSU par type de c...			
CDG 100%	SDIS 100%	Caisse des écoles 98%	CCAS 90%
Communauté d'agglomération 100%	Communa- té de com... 80%	OPHLM - OPAC 75%	Autre établis- semen... 67%
Communauté urbaine 100%			
Département 100%	Commune et commu... 80%		
Pôle d'équilibre territorial et rural... 100%	Syndicat mixte 78%		

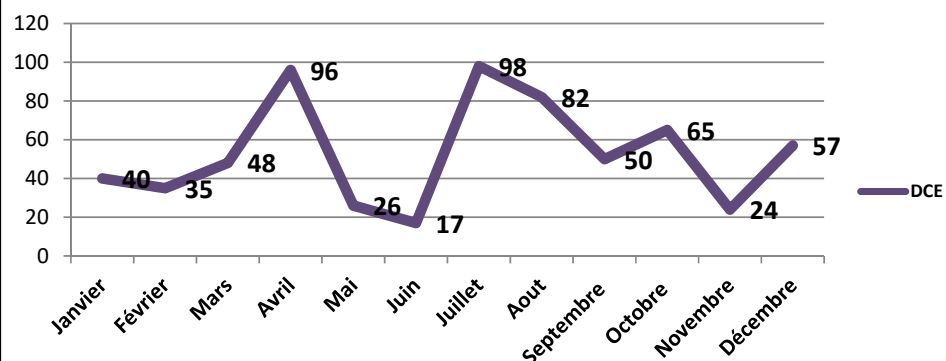
Rapport Social Unique

campagne réalisée en 2024 sur les données 2023

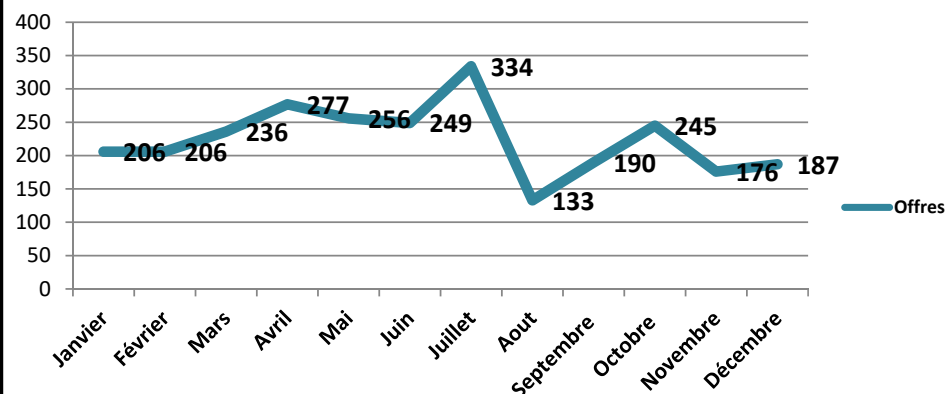


Bilan de l'emploi

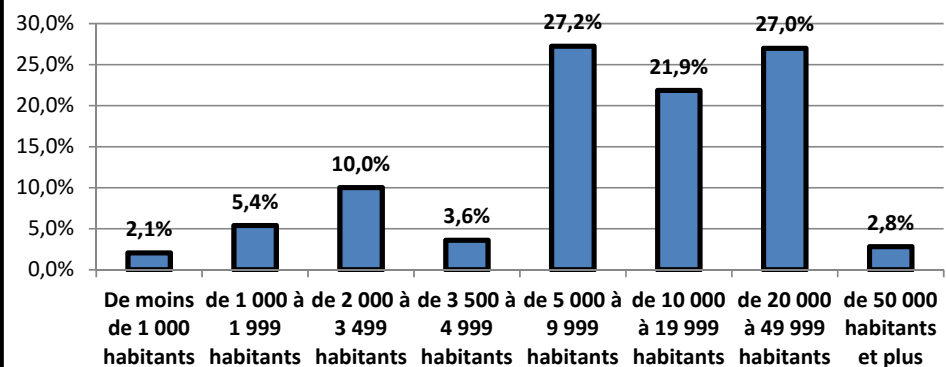
Répartition mensuelle du nombre de déclarations de création d'emploi



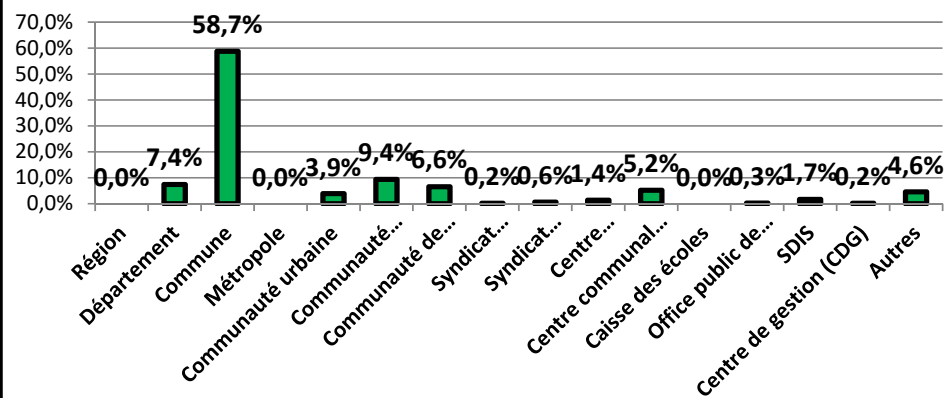
Répartition mensuelle du nombre d'offres d'emploi



Répartition du nombre de déclarations de création d'emploi par strate communale

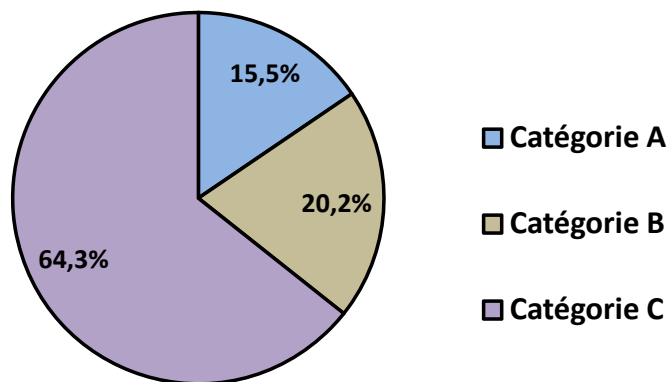


Répartition du nombre d'offres d'emploi par type de collectivité

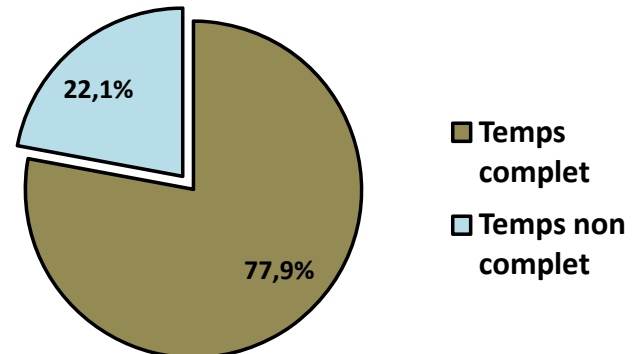


Bilan de l'emploi

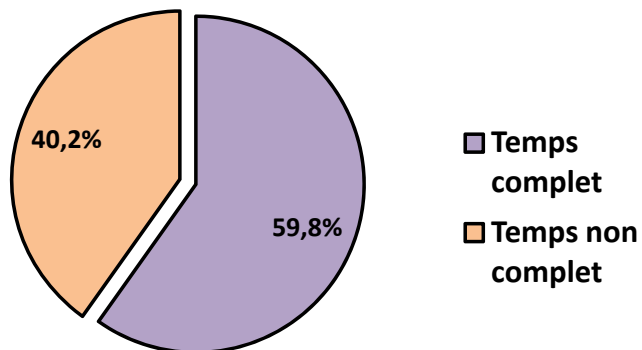
Répartition par catégorie hiérarchique des offres d'emploi



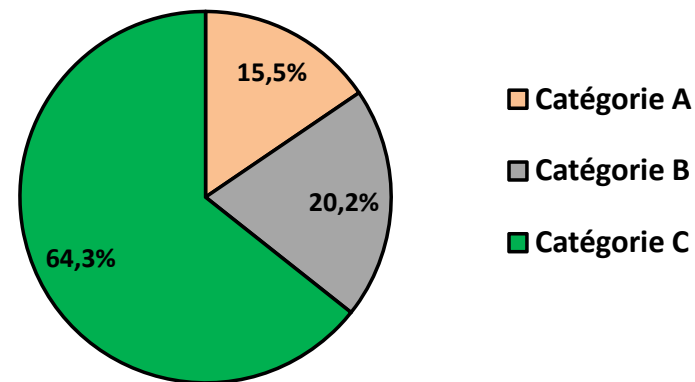
Répartition par temps de travail du nombre d'offres d'emploi



Répartition par temps de travail du nombre de déclarations de création d'emploi

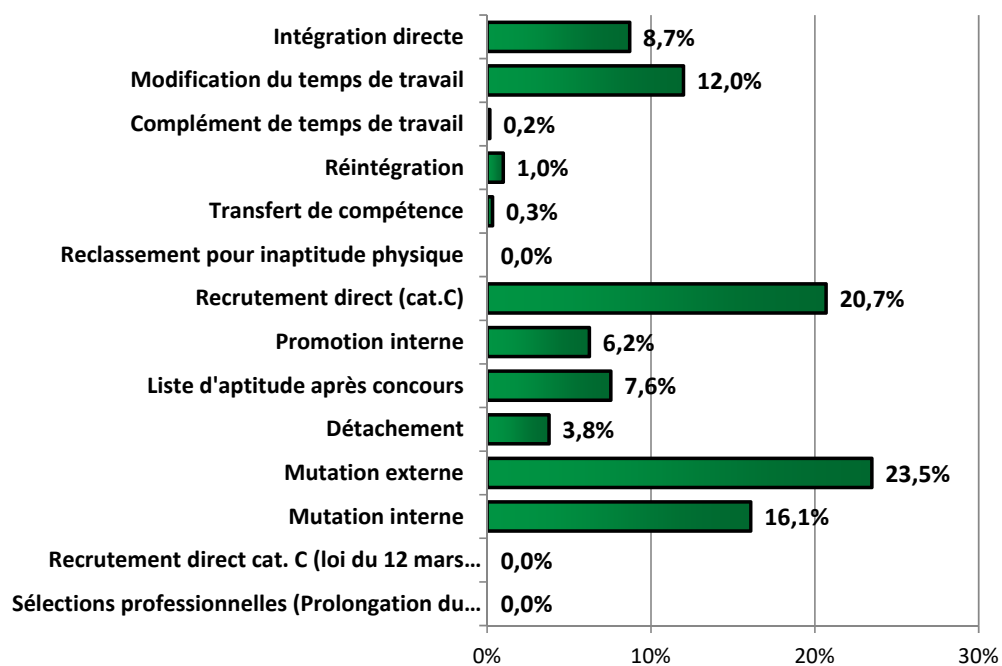


Répartition par catégorie hiérarchique des déclarations de créations d'emploi

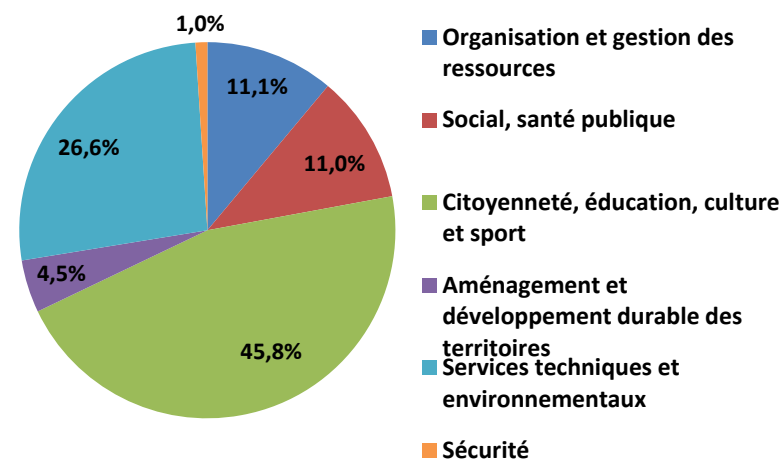


Bilan de l'emploi

Typologie des recrutements dans la fonction publique territoriale

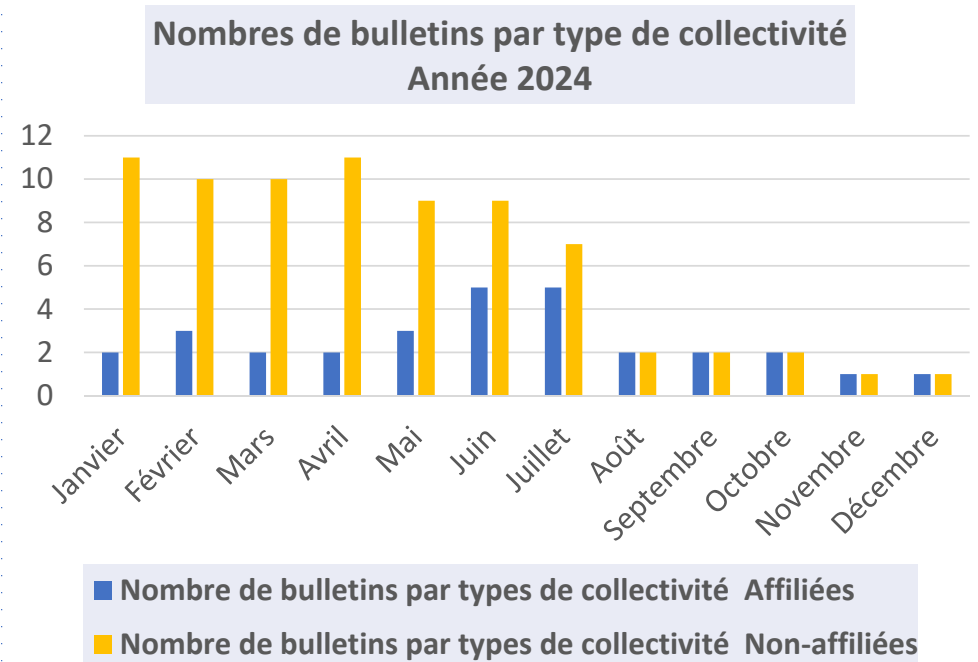


Répartition des nominations par domaine d'activité



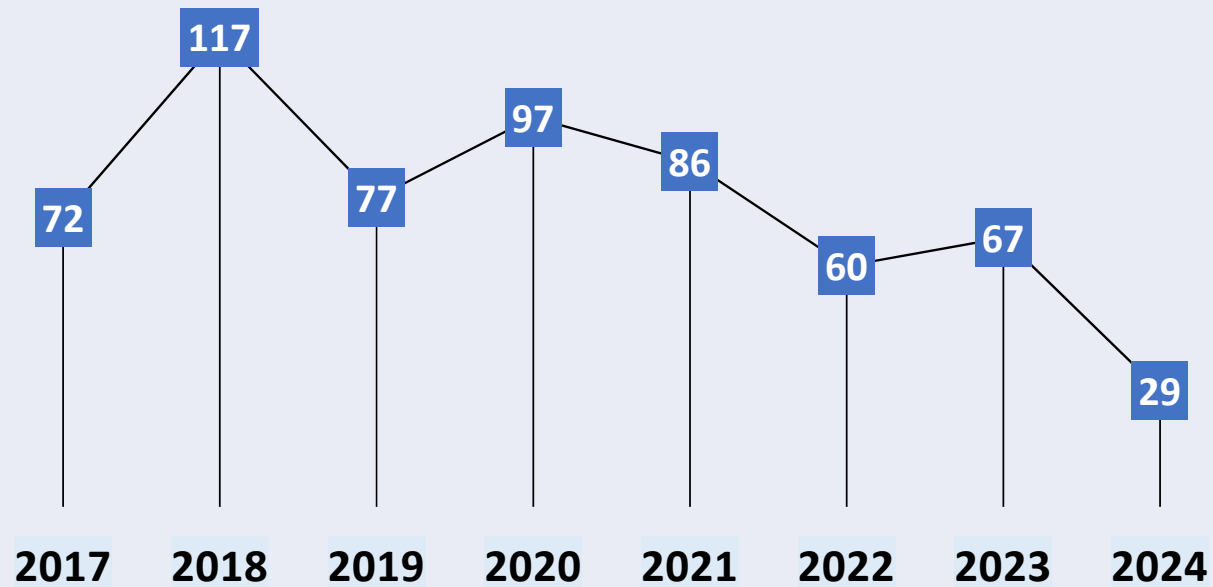
Service remplacement

Année 2024	Nombre de bulletins par types de collectivité		
	Affiliées	Non-affiliées	Total
Janvier	2	11	13
Février	3	10	13
Mars	2	10	12
Avril	2	11	13
Mai	3	9	12
Juin	5	9	14
Juillet	5	7	12
Août	2	2	4
Septembre	2	2	4
Octobre	2	2	4
Novembre	1	1	2
Décembre	1	1	2
TOTAL	30	75	105

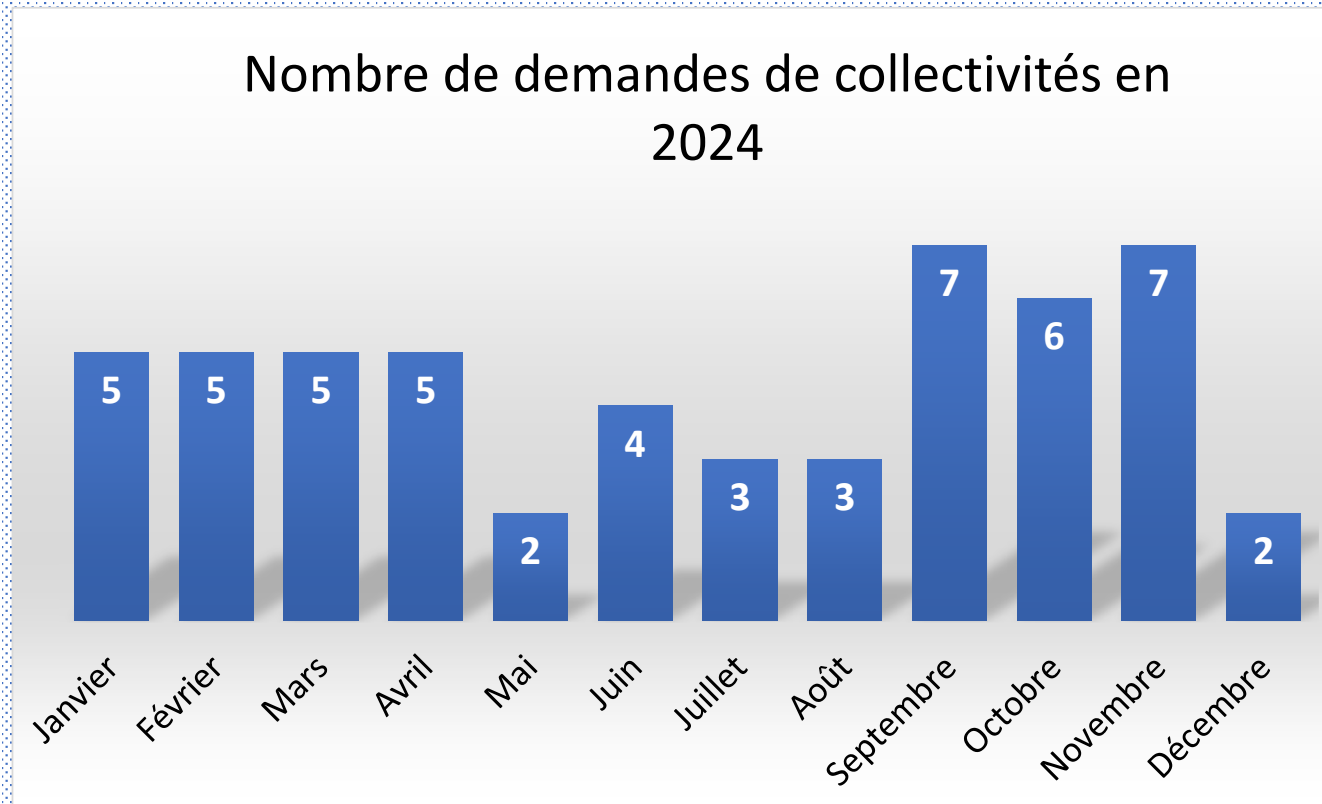


Service remplacement

Evolution des demandes de contrats
articles 25 depuis 2017



Service remplacement



Suivi des lauréats inscrits sur liste d'aptitude

Deux réunions d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi ont été organisées pour les lauréats du concours d'agent de maîtrise et d'ATSEM.

Des entretiens individuels ont été organisés pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus (concours d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et de gardien brigadier).

Mission générale d'information sur l'emploi public territorial

Les centres de gestion assurent, dans leur ressort, une mission générale d'information sur l'emploi public territorial, y compris l'emploi des personnes handicapées, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2, des agents territoriaux en relevant ainsi que des candidats à un emploi public territorial.

- Interventions en présentiel auprès d'agents suivant le dispositif STEP au CNFPT (dispositif élaboré en commun avec les 5 CDG de la région Pays-de-la-Loire)
- Intervention au Forum des Métiers de la Faculté des Lettres, Langues et Sciences humaines de l'Université d'Angers (24 janvier 2024)
- Préparation et participation aux E-rencontres de la mobilité (15 mars 2024)
- Participation aux échanges inter-versants de la Fonction Publique sous l'égide du SGAR : Comité Local de l'Emploi Public
- Intervention à Angers (France Travail Balzac) et Segré en Anjou Bleu (France Travail) dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (semaine du 18 au 22 novembre 2024)
- Participation au Carrefour de l'Orientaion, des Métiers et de l'Entreprise à Cholet du 21 au 23 novembre 2024
- Intervention présentation statutaire de la Fonction Publique Territoriale à l'APEC à Trélazé (10 décembre 2024)
- Participation à la CRET sur le thème de « La donnée, obligation ou opportunité pour les politiques publiques et la stratégie RH (13 décembre 2024)

Conseil en évolution professionnelle

L'article L421-3 du Code Général de la Fonction Publique dispose que « *l'agent public peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle* ».

Cet accompagnement personnalisé est assuré par l'autorité territoriale ou par le Centre de Gestion. Cette mission figure dans la liste des missions obligatoires des CDG (article L452-38 du Code Général de la Fonction Publique).

9° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

12° L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents.

Il s'agit d'un outil de mobilité et d'adaptation aux évolutions des métiers.

Outre le renseignement téléphonique, en 2024, des agents ont bénéficié d'un conseil/accompagnement sous forme de rendez-vous en présentiel ou en visio-conférence dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle.

Dispositif d'accompagnement Santé au Travail et Evolution Professionnelle (CDG et CNFPT)

Le dispositif STEP concerne tout agent rencontrant des problèmes de santé au travail et qui souhaite être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle (12 agents en ont bénéficié au cours de l'année 2024) :

- agent en situation de reclassement,
- agent orienté par sa collectivité vers ce dispositif,
- agent volontaire pour s'engager dans une réflexion accompagnée sur son évolution professionnelle,

Les conditions de participation :

- avis médical validant la participation à cette formation,
- l'inscription fait suite à un **entretien diagnostic** entre **l'agent, sa collectivité et le CDG**

Les objectifs

- réaliser un bilan personnel et professionnel
- explorer un secteur professionnel et un environnement
- élaborer des hypothèses d'évolutions professionnelles
- établir un plan d'actions, préparer sa mise en œuvre

Le dispositif prend appui sur la modalité groupe et installe une dynamique collective à laquelle chacun est invité à participer activement pour lui et pour les autres.

Ce dispositif de formation doit permettre à chacun, en complément de l'accompagnement de la collectivité et du référent CDG, de dégager des pistes réalistes de reconversion. Pour cela, entre chaque regroupement de formation, le stagiaire est invité à poursuivre le travail engagé et à le compléter par des démarches de recherche, de rencontres de professionnels et de stage de découverte...facilitées par la collectivité.

Chômage

La prestation comporte plusieurs aspects:

- l'instruction des demandes d'allocation pour perte d'emploi: admission, rejet, reprise, réadmission, rechargement;
- le suivi mensuel des droits à allocation chômage et la réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC;
- l'étude de cumul dans le cas d'une activité reprise ou conservée;
- une assistance technique et juridique sur toutes les questions posées par l'application de la convention relative à l'assurance chômage

Chômage

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Droit initial	9	15	14	9	10	14	11	17	18	16	27	31	40	40	47
Cumul avec activité réduite	40	36	22	51	39	51	45	97	144	108	115	177	198	203	271
Suivi mensuel	34	33	35	51	36	75	93	166	168	180	207	257	337	405	368
Réactualisation	18	18	24	19	15	21	0	36	34	33	30	43	48	126	8
Reprise ou réadmission ou mise à jour	5	6	6	4	5	5	3	6	13	9	10	16	16	18	18
Conseil juridique	7	2	5	1	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	/
Total	113	110	106	135	105	167	152	322	377	350	389	524	639	792	712