



# Rapport annuel 2022

## SOMMAIRE

Temps forts 2022 .....	<b>4</b>
Centre de gestion de la Manche .....	<b>6</b>
Service carrières, instances paritaires et protection sociale .....	<b>8</b>
Pôle d'accès à l'emploi territorial .....	<b>10</b>
Pôle santé et sécurité au travail .....	<b>16</b>
Service juridique, documentation et retraite .....	<b>20</b>
Service aide à l'archivage .....	<b>22</b>
Service conseil en organisation .....	<b>23</b>
Perspectives 2023 .....	<b>24</b>

## EDITO

Je suis heureux de vous adresser cette première édition du rapport d'activité du Centre de gestion de la Manche, illustrant les réalisations principales de l'année 2022.

Ce document décline la nouvelle identité graphique de notre établissement. Les élus du Conseil d'administration et les équipes ont fait le choix d'un changement d'image pour traduire les ambitions de ce mandat : un accompagnement bienveillant et modernisé des collectivités et des établissements publics de la Manche.

Des dossiers importants ont été conduits en 2022 comme l'organisation des élections professionnelles, des expérimentations pour développer la profession de secrétaire de mairie, la contractualisation de contrats groupes en matière de protection sociale, le renforcement de l'équipe de médecine préventive.

En 2023, le Centre de gestion de la Manche

1. ira « À la rencontre des territoires » en proposant des webinaires hebdomadaires, des permanences dans chaque EPCI et des « cafés » pour partager, en différents points du département, les actualités RH
2. poursuivra les chantiers engagés en matière de dématérialisation pour simplifier le suivi des agents avec les collectivités et établissements
3. se mobilisera au service de l'attractivité de l'emploi public territorial en coopération avec les CDG normands et en lien avec les autres fonctions publiques.

Soyez certains de l'engagement du Centre de gestion pour vous accompagner au mieux dans vos problématiques quotidiennes et dans le portage des enjeux du service public de demain

Jean-Dominique BOURDIN

Président du Centre de Gestion de la Manche



# LES TEMPS FORTS 2022

## Janvier

Proposition d'un nouveau service de psychologie au travail

## Février

Organisation du concours Rédacteur territorial et Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe

## Mars

Nouvelle promotion de la formation de secrétaire de mairie

## Avril

Présentation aux collectivités du nouveau Conseil médical

## Mai

Engagement d'une réflexion sur la nouvelle identité graphique du CDG

## Juin

Relance de la rencontre des préventeurs du territoire

## Juillet

Réunions sur l'actualité statutaire

## Septembre

Participation du Centre de Gestion aux congrès des maires de la Manche

## Octobre

Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) organisée par les cinq centres de gestion normands

## Novembre

Signature du contrat groupe Protection Sociale Complémentaire Risque Santé et Prévoyance

## Décembre

Élections professionnelles



# Le Centre de Gestion de la Manche

Le Centre de Gestion, établissement public à caractère administratif accompagne les collectivités dans la gestion de leur personnel.

Les communes et établissements publics de la Manche qui emploient moins de 350 agents à temps complet sont affiliés au Centre de Gestion à titre obligatoire. Les collectivités non affiliées peuvent adhérer volontairement à des services proposés par le Centre de gestion.

**37 agents** assurent au quotidien la gestion administrative pour les **546 communes et établissements publics affiliés et les collectivités** qui adhèrent de façon volontaire à certaines missions du Centre de gestion.

Le **conseil d'administration** du Centre de gestion est composé de 25 élus titulaires, dont

- 19 représentants des communes,
- 3 représentants des établissements publics,
- 3 conseillers départementaux.

## Rappel des missions

### L'emploi territorial

- Favoriser l'accès aux métiers de la fonction publique territoriale
- Organiser des concours et examens professionnels
- Proposer des missions temporaires pour faciliter la continuité du service public
- Conseiller et assister dans la procédure de recrutement
- Accompagner la recherche d'emploi, la mobilité et l'aide au retour à l'emploi des agents
- Observer l'évolution de l'emploi territorial
- Assurer des missions de conseil en organisation

### La gestion des agents tout au long de leur vie professionnelle

- Gérer les carrières
- Assurer le conseil statutaire et mettre à disposition des ressources documentaires
- Assurer la mise en place et le fonctionnement des instances paritaires
- Informer sur la réglementation liée à la retraite et aider au montage des dossiers
- Faire connaître les dispositifs de la formation
- Gérer le droit syndical
- Mettre à la disposition un référent déontologue
- Assurer la médiation dans les litiges entre l'employeur et les agents
- Être référent signalement en cas de comportements hostiles de violence, de harcèlement, de discrimination ou d'agissements sexistes sur leur lieu de travail.

### La santé et la sécurité au travail

- Prévenir les risques professionnels
- Protéger la santé des agents
- Conseiller en matière d'indisponibilité physique
- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Proposer une assurance contre les « risques statutaires » ainsi que des contrats groupe pour les risques Santé et Prévoyance
- Assurer le secrétariat des instances médicales

### La gestion des archives

37  
agents

546  
collectivités et  
établissements

25  
élus

8663  
carrières  
suivies



# SERVICE CARRIERES, INSTANCES PARITAIRES ET PROTECTION SOCIALE

8  
agents

3  
secteurs

Ce service assiste et conseille les collectivités et établissements publics dans la gestion de leur personnel. Les carrières de plus de 7000 fonctionnaires et 1000 contractuels sont ainsi suivies par ce service organisé en 3 secteurs.

## Le secteur carrières

Il gère et diffuse les arrêtés d'avancement ou de reclassement en cas de réforme statutaire. 2022 a d'ailleurs été marquée par deux réformes ayant impacté les grilles indiciaires des agents :

- o La réforme du 01/01/2022, intégrant les auxiliaires de soins aide-soignant et les auxiliaires de puériculture en catégorie B. Cette réforme a aussi réorganisé les carrières de fonctionnaires de catégorie C avec entre autre une revalorisation de leur échelonnement indiciaire.
- o La réforme du 01/09/2022 a permis la revalorisation des carrières et rémunérations pour certains agents de catégorie B.

Instruction de dossiers de promotion interne ou étude d'avancement de grades notamment, le secteur suit les carrières des agents à différentes étapes et selon les besoins des collectivités et établissements affiliés.

2781  
arrêtés  
d'avancement  
d'échelon

8640  
arrêtés de  
reclassement  
consécutifs à des  
réformes statutaires

645  
arrêtés préparés  
à la demande  
(nomination, titularisation,  
avancement, détachement,  
disponibilité, etc.)

563  
avancements  
de grade  
étudiés

185  
dossiers de promotion  
interne étudiés  
Pour 22 postes ouverts, tous  
grades confondus

## Le secteur protection sociale

La réforme des instances médicales a fusionné le Comité médical et la Commission de réforme au sein d'une instance unique, le Conseil médical, pour simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales.

### Conseil médical

22 786  
séances en 2022    saisines traitées en 2022

## Le secteur instances paritaires

### Comité technique

4 390  
séances    saisines traitées

### Commissions administratives paritaires (A, B, C)

4 2  
séances    saisines traitées

### Commissions consultatives paritaires (A, B, C)

3 4  
séances    saisines traitées



### FOCUS SUR...

## > les élections professionnelles CST, CAP A, B, C et CCP

Le service a organisé, en 2022, les élections professionnelles (scrutins du 8 décembre) avec, pour la première fois, le recours

au vote électronique exclusif. Afin de garantir le meilleur taux de participation des électeurs par voie électronique, de nombreuses

actions de communication et plusieurs actions co-conduites avec les collectivités et établissements affiliés ont été organisées.

5  
scrutins

6  
réunions préparatoires avec les organisations syndicales

21  
listes de candidats (tous scrutins)

6  
bureaux de vote sur le territoire

10 470  
électeurs (tous scrutins)

2 967  
votants (tous scrutins)

# PÔLE D'ACCÈS À L'EMPLOI TERRITORIAL

10  
agents

3  
services

## Le service concours et examens professionnels

Ce service recense les besoins annuels de postes, organise les concours et les examens professionnels, gère les listes d'aptitude et assure le suivi des lauréats.

1373 appels traités

4520 mails traités

241 arrêtés de nomination enregistrés

### Concours et examens professionnels

5  
concours

3  
examens professionnels

4 opérations départementales

2 opérations régionales

1 opération inter-régionale

1 opération en collaboration avec le SDIS de la Manche

483  
candidats inscrits

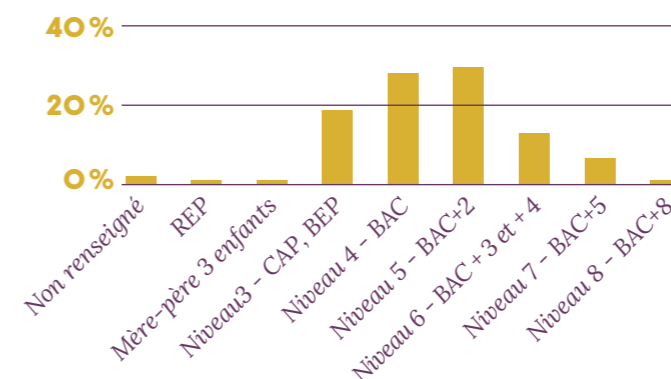
440  
candidats admis à concourir

139  
lauréats

81,36%  
de présence moyenne aux épreuves d'admissibilité

93%  
de présence aux épreuves d'admission

### Répartition des lauréats 2022 en fonction de leur niveau d'études



### 5 concours 2021/2022

- Rédacteur
- Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe
- ETAPS principal de 2<sup>e</sup> classe
- Adjoint administratif principal 2<sup>e</sup> classe
- Cadre santé paramédical de 2<sup>e</sup> classe

### 3 examens professionnels

- Adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe
- Caporal de sapeurs-pompiers
- Rédacteur principal de 2<sup>e</sup> classe

28 jours total d'épreuves

28 lieux d'épreuves

18 correcteurs

509 copies

63 examinateurs

9 réunions de jury

### FOCUS sur...

#### > les listes d'aptitudes et le suivi des lauréats

Les admis à un concours de la fonction publique territoriale ou lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude établie pour une durée de 2 ans. Cette liste a une valeur nationale, les inscrits peuvent postuler dans toute la France. L'inscription sur la liste est renouvelable 2 fois un an, sur demande écrite du lauréat.

23 listes d'aptitude (concours)

23 listes d'admission (examens professionnels)

205 inscriptions et réinscriptions sur listes d'aptitude.

Le service assure la mise à jour des listes d'aptitude. Il a organisé :

15 entretiens individuels

1 réunion collective réunissant 11 lauréats sur 126 conviés.

Impact de la crise sanitaire : allongement de la durée d'inscription sur les listes d'aptitude.

## Service bourse de l'emploi, mobilité et formation

Ce service accompagne et conseille les agents et les collectivités dans leurs démarches d'emploi, dans la gestion de leurs politiques de formation et dans la saisie de leurs données sociales.

### La Bourse de l'emploi du CdG50 en 2022 c'est

**3 517**  
opérations traitées  
et validées sur  
emploi-territorial.fr

**1 615**  
offres

**3 124**  
déclarations,

**682 205**  
consultations des offres validées  
et publiées par le service

**628**  
demandes d'emplois  
traitées et validées sur  
emploi-territorial.fr

## Cellule de reclassement

### Le conseil en évolution professionnelle

Le service propose des conseils en évolution professionnelle aux agents des collectivités affiliées qui en font la demande.

**7**  
agents accompagnés dans  
le cadre d'un conseil en  
évolution professionnel

**12**  
agents accompagnés  
pour leur mobilité  
professionnelle

### La Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

La PPR permet à l'agent fonctionnaire, inapte aux fonctions de son grade, de se préparer et de se qualifier, le cas échéant, pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé.

**6**  
agents en situation de PPR suivis  
(1 PPR terminée, 3 PPR en cours et 2  
PPR acceptées mais non commencées)

## Rapport social unique 2021

693 collectivités et établissements publics ont été invités à saisir leur rapport social unique sur la plateforme [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr) (RSU).

**468**

Rapports Sociaux  
Uniques vérifiés  
et validés pour  
transmission à la  
Direction Générale des  
Collectivités Locales

**69 %**

taux de retour

**100 %**

des effectifs recensés  
par l'INSEE pour le  
département  
de la Manche

Sur demande, les collectivités ont ensuite la possibilité de solliciter une synthèse de leurs données.

**37**

synthèses ont,  
dans ce cadre,  
été éditées



FOCUS SUR...

### > la première conférence régionale de l'emploi

L'année 2022 a été marquée par l'organisation de la première Conférence Régionale de l'Emploi Territorial. Organisée par les cinq Centres de Gestion Normands, cette conférence a eu lieu le vendredi 14 octobre 2022 en direct et en visio simultanée dans les 5 départements. Elle a

permis aux participants de s'informer et d'échanger sur les thématiques proposées : les tendances de l'emploi, l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale, l'avenir du service public, les conséquences de la crise sanitaire et le rapport au travail des nouvelles générations.

Animée par Bertrand Tierce, journaliste, cette manifestation a rassemblé au Pôle Agglo 21, à Saint-Lô, 92 personnes. À l'échelle régionale, ce sont plus de 500 élus, représentants du personnel et professionnels territoriaux qui ont participé à l'événement.

## Service missions temporaires

Le service missions temporaires du Centre de gestion répond aux demandes en personnel des collectivités et établissements publics du département. Ce service met à disposition des agents chargés d'assurer des missions de remplacement de fonctionnaires absents ou de répondre à un surcroît d'activité.

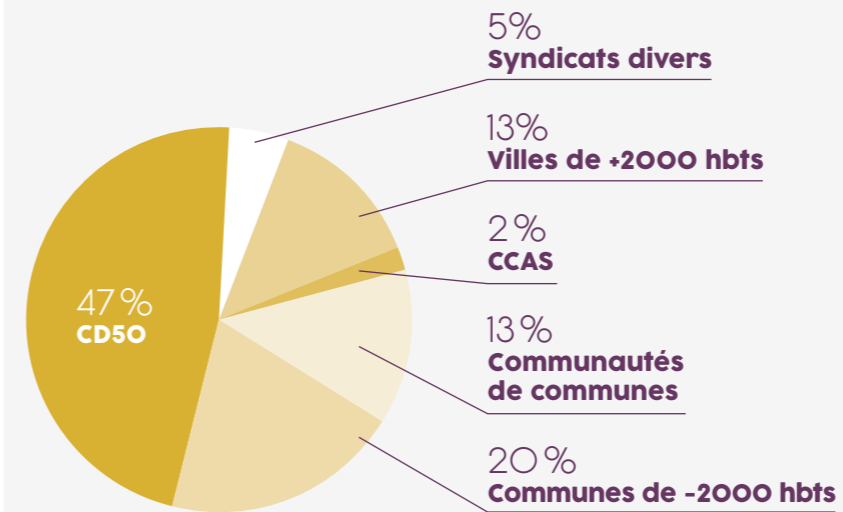
### Comparaison des activités 2021 et 2022

	2021	2022	Comparaison 2021/2022
<b>Contrats signés</b>	3165	2624	- 17 %
<b>Agents employés</b>	847	776	- 8.4 %
<b>Collectivités ayant fait appel au SMT</b>	127	127	=
<b>Masse salariale en euros</b>	4834457	5051362	+ 4.5 %

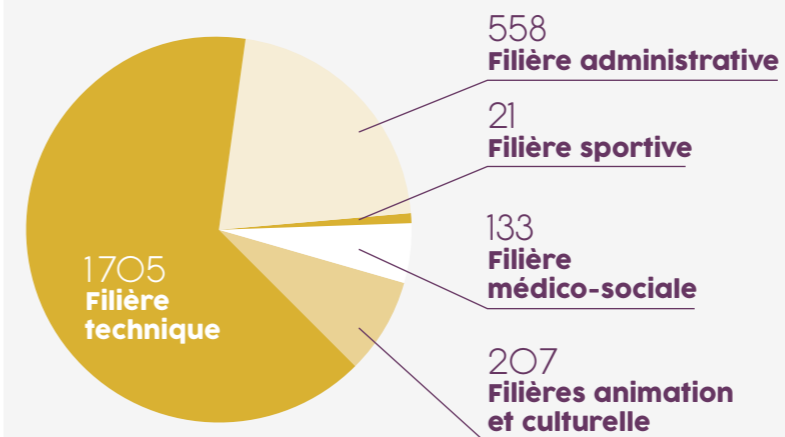
Après une très forte hausse en 2021 liée à l'obligation pour les collectivités de s'adapter aux mesures anti-COVID, l'activité du service missions temporaires connaît un retour à la normale. Le nombre de contrats signés ainsi que le nombre d'agents employés et le nombre d'équivalent temps plein sont en légère baisse par rapport à l'année passée.

On constate cependant une légère hausse de la masse salariale, due en partie à l'augmentation du point d'indice intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

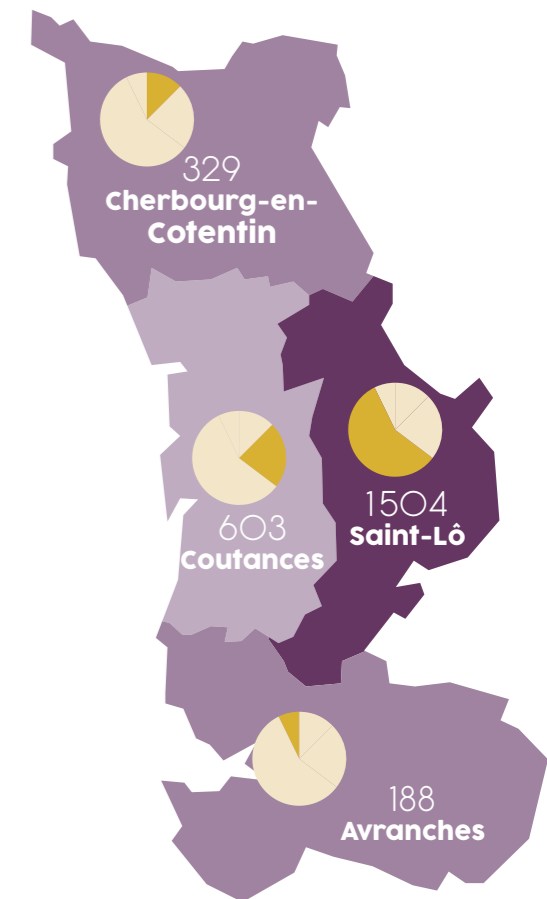
## Répartition des collectivités et établissements qui font appel au service



## La filière technique est la filière la plus représentée au sein du service missions temporaires



## Répartition géographique des contrats



### FOCUS SUR...

#### > la Mission de Conseil en recrutement

Depuis le 1er janvier 2018, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Manche propose à l'ensemble des collectivités du département un service tarifié de conseil et d'assistance au recrutement. Pour l'année 2022, une commune a été accompagnée.



# PÔLE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

12  
agents

Le pôle accompagne les collectivités sur les sujets de médecine préventive, de prévention des risques professionnels et de maintien dans l'emploi, dans le but de préserver la santé des agents et d'améliorer leurs conditions de travail.

## Prévention et handicap

Le service prévention est composé de la responsable du pôle santé sécurité et d'une conseillère prévention et référente handicap.

### Conseil en santé et sécurité au travail

Au quotidien, le service est sollicité par les collectivités, sur des conseils liés à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des agents et la réglementation qui s'y rapporte.

### Formation des Assistants de Prévention

13 sessions de formations des assistants de prévention se sont déroulées en 2022 :

11  
sessions d'une  
journée de  
formation  
continue

1  
session de  
2 jours de  
formation  
continue

1  
session de  
5 jours de  
formation  
initiale

soit **18 jours** de formation pour **108 heures** en présentiel, animées auprès de **105 agents**.

À l'ordre du jour de ces rencontres : les Troubles musculosquelettiques (TMS) et un temps d'échange de pratique entre les assistants de prévention.

En 2022

35 rendez-vous  
info/conseils  
et réunions avec  
des collectivités

11 rendez-vous  
avec des agents

52 réunions partenaires  
organisées

### Rendez-vous des préventeurs territoriaux de la Manche

Depuis 2014, le Centre de Gestion anime le réseau de conseillers en prévention dans l'objectif de répondre aux attentes spécifiques des préventeurs des collectivités du département de la Manche.

### Réalisation et diffusion de documents d'information

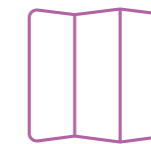
Ces documents informent les élus, ainsi que le personnel des collectivités et les établissements publics, sur les obligations et les règles en vigueur en matière de sécurité au travail. En 2022, ont été diffusés :



La fiche prévention  
N° 25 portant sur la  
restauration collective



un flyer sur la  
restauration  
collective



un dépliant synthèse  
des bonnes pratiques  
ergonomiques au bureau



une fiche d'information  
sur le travail en période  
de fortes chaleurs

### Mission d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, date de mise en place de cette prestation, l'agent chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail (CISST) du Centre de gestion a réalisé au moins une visite d'inspection dans 102 collectivités.

### Actions en milieu professionnel Interventions sur les postes de travail

Le service prévention a réalisé 25 Actions en Milieu Professionnel (AMP). Ces actions consistent à analyser et poser un diagnostic sur les situations de travail, à aménager les postes de travail, à réaliser des « médiations » agent / employeur.

Chaque intervention est suivie de la rédaction d'un rapport, envoyé à la collectivité et à l'agent rappelant les conclusions, les préconisations et les propositions d'améliorations et les coordonnées des prestataires de service et/ou fournisseurs d'équipements.

### 📍 Action de prévention dans le cadre du CHSCT

Une deuxième visite thématique du CHSCT dans le restaurant scolaire de Brecey a eu lieu le 23 mai 2022. La fiche prévention et le flyer sur le restaurant scolaire, finalisés en 2022, sont issus du travail et de la réflexion menés dans le cadre du CHSCT.

#### 📍 FOCUS SUR... ➤ le volet Handicap

La nouvelle convention, pour la période 2022-2024, a été rédigée et signée entre le Centre de gestion et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

(FIPHFP). Favoriser la formation, le maintien dans l'emploi et le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique : tel est le cap donné par cette convention.

#### 📍 FOCUS SUR... ➤ le maintien dans l'emploi

La démarche consiste à adapter le poste de travail, voire à rechercher un autre poste en interne ou en externe, lorsqu'un agent est en situation d'inaptitude ou de

risque d'inaptitude susceptible de menacer son emploi. Le maintien dans l'emploi, comme le reclassement permettent à l'agent de conserver une dynamique professionnelle.

Deux évolutions majeures du service de médecine préventive :

- Le changement du mode de tarification : passage à la cotisation annuelle par agent intégrant l'ensemble des prestations du pôle ;
- Le renforcement de l'équipe pluridisciplinaire : recrutement d'une quatrième infirmière en santé au travail et conventionnement avec le service psychologie du travail d'Aptima RH (Handicap et emploi).

### 📍 Activité du service de médecine préventive (tiers-temps)

Les médecins consacrent à leur mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont ils disposent. En 2022, ils ont réalisé 151 activités de tiers temps :

**36**  
études de poste

**17**  
visites de sites

**34**  
rendez-vous CHSCT

**59**  
réunions

**2**  
congrès et séminaires

**2**  
actions de sensibilisations

**1**  
animation réseau IST

En 2023, 6 collectivités ont adhéré au service médecine préventive, ce qui représente 73 agents supplémentaires.

## Médecine préventive

**3**  
**médecins**  
1 pour chaque secteur géographique : nord, centre et sud Manche

**4**  
**infirmières**  
4 secteurs géographiques : nord, centre, Saint-Lô et sud Manche

**3**  
**secrétaires médicales**

**11 155**  
**agents**  
de 361 collectivités suivis en 2022

**4 893**  
**visites réalisées**  
par les professionnels de santé en 2022, soit 200 de plus qu'en 2021.

### 📍 Accompagnements psychologiques

Depuis janvier 2022, les professionnels de santé du service de médecine préventive ont la possibilité d'orienter des agents vers le service psychologie du travail d'Aptima Ressources Humaines. En 2022, ce service a été sollicité pour :

**72** entretiens individuels dont **6** en double créneau pour **36** agents de **26** collectivités différentes.

**6** entretiens collectifs réalisés auprès de **3** collectivités accompagnées suite à des évènements traumatiques.

L'ensemble de ces accompagnements a été réalisé par les trois psychologues d'Aptima RH répartis sur les trois secteurs du département.

#### 📍 FOCUS SUR... ➤ la dématérialisation

Le service poursuit son travail de dématérialisation. Les attestations de visite sont adressées au secrétariat par le professionnel de santé. Le secrétariat les transmet à la collectivité employeur. L'agent dispose d'une version papier. En 2022, le secrétariat a également développé l'envoi des convocations par mail.

# SERVICE JURIDIQUE, DOCUMENTATION ET RETRAITE

4 agents

## Le conseil juridique

Le travail d'information et d'étude juridique pour répondre aux problématiques rencontrées par les employeurs publics, s'est adapté à une actualité légale et réglementaire riche en 2022.

310 communications téléphoniques

2564 réponses par courriel

21 rendez-vous avec les élus ou leurs représentants

7 conseils de discipline

## Le chômage

Les agents du secteur public ont droit aux allocations chômage dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Pour faire face à une réglementation complexe et en évolution constante en matière d'indemnisation chômage, le Centre de Gestion propose aux collectivités et établissements de la Manche une mission de conseil et d'assistance technique dans le traitement de ces dossiers.

En 2022

17 nouveaux dossiers (droit initial) ont été instruits

41 dossiers font l'objet d'un suivi mensuel, notamment au titre de l'étude du cumul avec une reprise d'activité

## La médiation

En cas de différend entre agent et employeur public, les collectivités peuvent recourir à la médiation afin de trouver une solution amiable et éviter une procédure au tribunal administratif. La médiation s'inscrit dans le cadre de la modernisation de la justice administrative. Après une phase d'expérimentation la médiation préalable obligatoire a été pérennisée (loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021) et les centres de gestion reconnus dans leur rôle de médiateur.

Adhérents au service de médiation

488 agents 26 collectivités et établissements 4 réunions de médiation en 2022

## Les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités et établissements publics affiliés dans le recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. A l'échelle régionale, un service est mutualisé avec le Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

98 collectivités et établissements de la Manche représentant 2308 agents adhérent au service de signalement du CdG76

1 signalement recueilli et analysé par le CdG76

327 collectivités et établissements de la Seine-Maritime adhérent au service de signalement du CdG50

8 signalements recueillis et analysés par le CdG50

## Les retraites

Ce service informe sur la réglementation de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRA) et intervient sur les dossiers avant transmission à cette caisse. Les possibilités et les conditions de départ des agents sont étudiées par le service, notamment dans le cadre d'un accompagnement personnalisé retraite (APR).

En 2022

51 dossiers retraite accompagnés

28 dossiers retraite liquidés

3 ateliers retraite animés



### > le contrat groupe d'assurance statutaire

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, un nouveau contrat de groupe d'assurance des risques statutaires du personnel, a été conclu entre le Centre de Gestion de la Manche et Willis Towers Watson (Gras Savoye). Ce contrat a pour objectif de garantir les collectivités et leurs établissements pour les risques financiers découlant du régime de protection sociale de leurs agents 370 collectivités et établissements ont adhéré en 2022 au contrat de groupe d'assurance statutaire.

### > les conventions de participation en santé et prévoyance

En 2022, le Centre de Gestion de la Manche a conclu deux conventions de participation (contrats de groupe) d'une durée de 6 ans en matière de santé et de prévoyance.

Le marché a été attribué à :

- Intérieure / Willis Towers Watson pour le risque prévoyance,
- la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) / Sofaxis pour le risque santé.

La phase d'adhésions est en cours actuellement



### > 86 saisines du référent déontologue et « alerte éthique »

Depuis 2018, le référent déontologue et alerte éthique se tient à la disposition des agents pour répondre à leurs sollicitations quant au respect des principes déontologiques du statut, mais aussi de toutes les obligations de l'agent public. Il est également chargé de recueillir les informations des lanceurs d'alerte conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016.



## SERVICE AIDE À L'ARCHIVAGE

1  
agent

Le service est composé d'un agent sur poste permanent et d'un agent contractuel intervenant en renfort quelques mois par an. L'année 2022 a été marquée par une baisse provisoire des effectifs dans le service. Il s'en est suivi un ralentissement de l'activité, qui s'est traduit par un rallongement des délais d'intervention, le temps de procéder au recrutement d'un nouveau renfort, effectif à partir du 10 octobre.

21  
missions  
réalisées

7  
missions  
débutées fin 2022

soit 291  
jours  
d'intervention.

### FOCUS SUR... > la convention pluriannuelle

Depuis 2021, le service d'aide à l'archivage intervient quelques jours par an

dans les collectivités ayant conventionné pour une mise à jour régulière de leurs archives.

10  
jours d'intervention  
ont eu lieu dans

3  
communes  
adhérentes.

### FOCUS SUR... > les fiches pratiques

Le service a développé et mis en ligne sur le site internet du CDG50 des « fiches pratiques » à destination des agents des collectivités du département.

L'archivage des supports « électroniques » parallèlement aux archives sur support papier se développe, ce qui ouvre un nouveau champ d'intervention au service.

## SERVICE CONSEIL EN ORGANISATION

2  
agents

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le Centre de gestion de la Manche, en collaboration avec le Centre de gestion du Calvados et le Centre de gestion de la Seine-Maritime, propose une nouvelle mission de Conseil en Organisation à ses collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés.

Ce service étudie en profondeur l'organisation du travail afin d'identifier les leviers sur lesquels la collectivité ou l'établissement public peut agir pour atteindre les objectifs fixés.

En fonction des situations rencontrées, le conseiller en organisation peut proposer les interventions suivantes (liste non exhaustive) :

- Définition d'un nouvel organigramme, rédaction de fiches de poste
- Accompagnement à la mise en place de nouveaux outils RH (Lignes Directrices de Gestion, GPEEC...)
- Étude de réorganisation des postes de travail
- Diagnostic RH (absentéisme, potentiel RH...)
- Étude d'amélioration de la qualité du service aux usagers
- Étude de création d'un nouveau service
- Étude relative à l'adéquation entre effectifs, missions et ressources budgétaires
- Aide à l'optimisation des procédures de travail
- Audit organisationnel de tout ou partie des services de la collectivité ou de l'EPCI
- Accompagnement à la conduite du changement.

En 2022,  
ont été réalisées  
dans la Manche

10  
saisines

3  
contractualisations

17  
jours : durée moyenne  
d'une intervention

En 2022

1,6 km  
linéaires d'archives  
traités

275  
mètres linéaires  
détruits



# PERSPECTIVES 2023

## Janvier

Nouvelle identité graphique du Cdg avec un nouveau logo

Lancement d'A la rencontre des territoires avec 4 rendez-vous :

- " 1h pour en parler " en webinaire
- Cafés d'actualité sur les territoires
- Conférences thématiques
- Rendez-vous personnalisés



FOCUS SUR...

### > les rendez-vous personnalisés

Des rendez-vous personnalisés s'adressent au Maire, Président, élu(e) en charge des RH. Il s'agit de rencontres individuelles pour échanger sur une problématique RH ou sur le dossier d'un agent. Ces permanences sont organisées sur le territoire de chaque EPCI.

## Février

Installation du CST et de sa formation spécialisée

## Mars

Formation secrétaire de mairie 2023

## Avril

Nouveaux outils pour les collectivités

- Possibilité de générer les arrêtés relatifs à la maladie sur AGIRHE
- Nouveaux modèles d'actes, de courriers ainsi que des outils de calcul sur le site internet

## Mai

Participation du Cdg50 au forum inter fonction publique

Conférence débat sur la médiation

## Juin

Rencontre des services juridiques des CDC normands

## Juillet

Expérimentation d'une brigade de remplacement de secrétaire de mairie

## Septembre

Journées de formation des assistants de prévention

## Octobre

Organisation de la CRET sur « la qualité de vie au travail »

Ouverture d'AGIRHE aux collectivités pour générer les arrêtés relatifs à la carrière

## Novembre

« Ateliers AGIRHE » pour les services RH des collectivités

## Décembre

Organisation de la journée de la Laïcité