

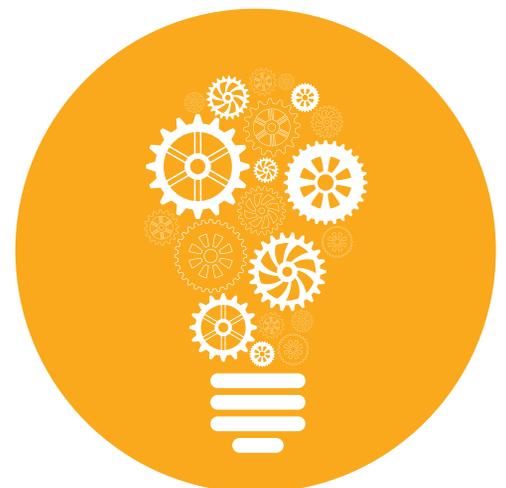
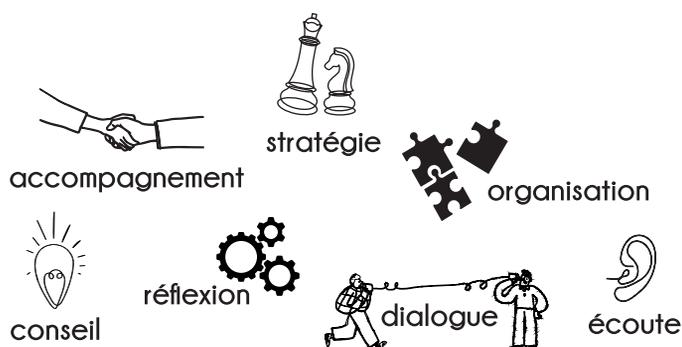


RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

Centre de gestion de la F.P.T. du Tarn

2024

Notre mission, accompagner les vôtres !





L'édito

Sylvian Cals

L'année **2024** n'a pas échappé à son lot de nombreuses réformes pour lesquelles le Centre de gestion a poursuivi son **rôle prépondérant d'expertise et d'accompagnement des collectivités et établissements publics du Tarn.**

La **réforme des Secrétaires généraux de Mairie** a ainsi été mise en oeuvre suite à la parution des décrets en juillet. Un décryptage minutieux en a été fait par nos services afin de **clarifier leur contenu** et de **rendre accessibles** aux Secrétaires généraux de Mairie et élus des informations déterminantes pour la revalorisation du métier, si essentiel au fonctionnement quotidien de nos collectivités.

Nous avons également accompagné la mise en place de la **réforme de la protection sociale complémentaire dans son volet prévoyance.** Il s'agit d'une étape importante dans **l'amélioration des conditions de travail et de la couverture sociale des agents.** Nous y voyons également un enjeu d'attractivité pour la Fonction Publique Territoriale.

Cette **attractivité** est la préoccupation permanente de notre Service Emploi, en lien **avec nos partenaires du territoire.** Nous sommes présents au Salon TAF organisé par la Région Occitanie, aux jobs dating de la Mission locale Tarn Sud et de la Mission Jeunes Tarn Nord, aux Journées carrière publique de l'Institut Universitaire Champollion d'Albi, au

Forum Emploi et Handicap... Autant de rendez-vous importants de mise en relation des acteurs concernés.

Notre objectif reste d'être présent sur les événements départementaux liés à l'emploi afin de **promouvoir les métiers de la Fonction Publique Territoriale** et asseoir la position du CDG81 comme un **relais direct et inclusif** de l'emploi territorial dans le Tarn.

De plus, avec notre Service Maintien dans l'emploi et handicap, nous œuvrons pour **favoriser l'égalité des chances et l'inclusion** des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel.

Depuis deux ans maintenant, nous avons initié et co-organisé un **Salon de l'emploi public**, dédié uniquement à la promotion et au recrutement pour les métiers des trois versants de la Fonction Publique. En 2024, cette deuxième édition a été un franc succès et nous sommes fiers de pouvoir faire grandir un peu plus cet événement, et lui garantir une place pérenne dans les rendez-vous annuels de l'agenda tarnais.

Cette question de **l'attractivité de la Fonction Publique** a été enfin largement débattue lors de la Conférence Régionale de l'Emploi en mars à Albi, qui a réuni des professionnels du service public de tout horizon et l'ensemble des Centres de gestion d'Occitanie.

Je sais combien la gestion des ressources humaines et le défi d'attractivité restent des sujets au cœur des préoccupations des employeurs territoriaux.

C'est pourquoi le Centre de gestion du Tarn se positionne comme un **interlocuteur privilégié et de proximité** pour agir aux côtés des collectivités, et continue de mettre en oeuvre de nouvelles façons de vous accompagner, au plus près de vos besoins et de votre réalité quotidienne.

En 2024, l'équipe du Centre de gestion s'est aussi renforcée : ce sont près de **40 personnes** qui composent désormais le panel d'experts, répartis en 7 pôles de compétences. **Je salue ici leur implication au quotidien et leur professionnalisme sans faille.**

Soyez également assurés que les membres du Conseil d'Administration se tiennent aux côtés des employeurs territoriaux pour **soutenir l'action publique, avec conviction et enthousiasme.**

À travers les pages qui suivent, certains acteurs ont bien voulu témoigner de notre engagement qui rejoint le leur. Je les en remercie vivement.

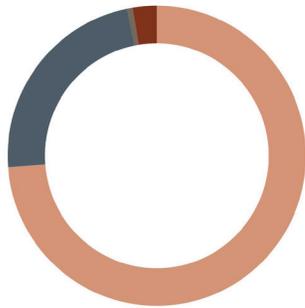
Je vous souhaite une bonne lecture.

Sylvian Cals

Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Tarn

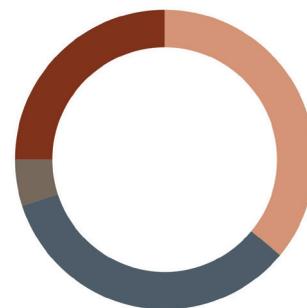
LES CHIFFRES CLÉS EN 2024

Le compte administratif 2024



Dépenses de fonctionnement :
3 178 439€

- Charges de personnel (74%)
- Charges à caractère général (23%)
- Autres charges de gestion courante (2,40%)
- Dotations aux amortissements (0,60%)



Recettes de fonctionnement :
4 022 911€

- Prestations tarifées (36%)
- Cotisations obligatoires (34%)
- Cotisations additionnelles (25%)
- Autres produits (5%)

Pôle Parcours Professionnels et Emploi

Intérim territorial
158 missions

Aide au recrutement
9 accompagnements

Parcours professionnels
4 accompagnements à la construction d'un projet professionnel
20 périodes de préparation au reclassement

Organisation des concours et examens
1 concours
1 examen professionnel
1 expérimentation en centre d'écrit pour le concours d'Attaché
1 365 candidats reçus

Pôle Conseil stratégique et Développement territorial

Conseil en organisation
11 missions réalisées pour 9 structures accompagnées

Aide à l'archivage
8 collectivités accompagnées
85 tonnes d'archives manipulées

Médiation
3 collectivités accompagnées

Pôle Santé au travail

Médecine préventive
2 054 visites réalisées par les infirmières et médecins du CDG

Handicap et maintien dans l'emploi
34 études de maintien dans l'emploi réalisées
4 apprentis reconnus travailleurs handicapés recrutés
16 dossiers d'aides montés pour les aides du FIPHP pour un montant de 59 220€

Psychologie du travail
107 agents suivis

Prévention
6 Documents Uniques réalisés

Pôle Conseil Juridique et Contentieux

350 dossiers et questions traités par mail et téléphone
2 enquêtes administratives
20 jours de prestation d'expertise juridique

Pôle Carrière, Instances et Dialogue Social

Ont été instruits :
305 nominations
5 447 dossiers de fonctionnaires
670 dossiers de contractuels
2 717 avancements d'échelon
315 avancements de grade

6 117 dossiers au total

Promotion interne
275 dossiers présentés toutes catégories confondues
92 agents inscrits ou réinscrits toutes catégories confondues

Instances
11 séances du Comité Social Territorial pour 595 dossiers instruits
8 séances de la Commission administrative paritaire
2 séances de la Commission consultative paritaire
4 séances de la Formation spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Conseil médical
519 dossiers traités

Conseil de discipline
4 dossiers traités

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL·E DE MAIRIE : MISE EN OEUVRE D'UNE RÉFORME

Le métier de Secrétaire de Mairie a été revalorisé par la loi du 30 décembre 2023 et renommé en "Secrétaire général de Mairie".

Quatre décrets d'application sont parus en juillet 2024 et ont nécessité un important **travail de décryptage** pour informer les Secrétaires en fonction et leurs élus des impacts sur leur évolution de carrière.

Le Centre de gestion a donc mis en place plusieurs actions afin d'**informer et accompagner au changement élus et agents** :

- ▶ **2** Rendez-vous Statut : un premier le 8 février suite à la loi de décembre 2023, et un second le 26 septembre suite aux décrets de juillet 2024
- ▶ **2** ateliers pratiques en partenariat avec l'Association des Secrétaires de Mairie du Tarn : plus de 50 agents y ont participé
- ▶ **1** atelier avec l'Association des Maires du Tarn à destination des élus
- ▶ **9** conférences des Maires dans les EPCI.

Le CDG81 est également intervenu lors du **premier Congrès des Secrétaires de Mairie dans le Gers** à Gimont, aux côtés des associations des Secrétaires de Mairie du Tarn, du Gers, de Charente-Maritime, du Lot et du Loir et Cher ainsi qu'en présence du Ministre de la Fonction Publique Guillaume Kasbarian. Les équipes du CDG y ont animé un stand d'informations et une activité quizz sur le statut.

En parallèle, le Centre de gestion s'engage pour son territoire en **soutenant la formation de candidates et candidats aux postes de gestion administrative dans les collectivités**. Chaque année, deux parcours de formation sont déployés :

- ▶ le **Parcours Secrétaire général·e de Mairie**, en partenariat avec France Travail, le CNFPT et la Région Occitanie (depuis 2022)
- ▶ le **Diplôme d'Établissement des Métiers de l'Administration Territoriale**, en partenariat avec l'INU Champollion (depuis 2019).



Et aussi...

Dans le cadre de la loi de décembre 2023, le Centre de gestion anime le réseau des Secrétaires généraux et générales de Mairie du département, dans un partenariat dynamique avec l'Association des Secrétaires de Mairie du Tarn.



Témoignage



Noémie Drillaud

Présidente de l'Association Départementales des Secrétaires de Mairie du Tarn (ADSM81)

Comment travaille l'Association Départementales des Secrétaires de Mairie du Tarn, notamment avec le CDG81 ?

L'association a été créée en 2023 suite à un besoin d'accompagnement sur les sujets règlementaires, souvent complexes, des collectivités territoriales.

L'ADSM81 regroupe aujourd'hui en un **réseau dynamique près de 120 Secrétaires de Mairie**, exerçant majoritairement dans les collectivités de moins de 2000 habitants, et répartis sur tout le département.

Notre objectif est de faire remonter leurs problématiques de terrain aux

partenaires avec qui nous travaillons comme le CDG81, pour mieux **prendre en compte leur réalité quotidienne** et trouver des solutions pour **les conforter dans leurs missions**.

Le rôle de l'association est véritablement de faciliter ce lien entre les institutions publiques comme le CDG, nos autres partenaires du territoire, et les Secrétaires de Mairie. Nous faisons remonter des besoins, nos partenaires proposent des solutions, mettent à disposition des informations, et nous transmettons via notre réseau les réponses apportées.

C'est dans ce cadre que nous avons développé ce partenariat avec le CDG81. Celui-ci nous a ainsi permis d'organiser deux ateliers en 2024 sur la revalorisation du métier de Secrétaire général·e de Mairie, suite à la parution des décrets d'application de la réforme de 2023. **Une cinquantaine de secrétaires y ont assisté et ont bénéficié de l'expertise juridique et de gestion de carrière des**

agents du CDG sur un sujet sensible qui les concernait particulièrement.

Les participants ont pris conscience de ce à quoi ils pouvaient prétendre. L'intervention du CDG a aussi permis de **reposer des bases législatives sur la gestion de carrière** ; les échanges ont été très enrichissants.

Nous réfléchissons d'ailleurs à généraliser ce type d'ateliers pratiques avec le CDG81.

Le CDG nous a également accompagné lors du 1^{er} Congrès des Secrétaires de Mairie qui a eu lieu dans le Gers en octobre 2024.

L'accompagnement des Secrétaires de Mairie avec des partenaires de proximité est primordial et notre partenariat avec le CDG81 remplit pleinement cette fonction.

■ DÉPLOIEMENT DE L'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES ET DE LA PRÉVOYANCE

Assurance des risques statutaires : contrat 2025-2028



214
collectivités
adhérentes

Le contrat précédant arrivant à échéance fin 2024, le CDG81 a lancé un nouvel appel d'offres auprès des assureurs pour couvrir la période 2025-2028.

Après mise en concurrence, c'est avec le courtier **WTW** et l'assureur **CNP** que le CDG a choisi de travailler pour proposer aux employeurs territoriaux un nouveau contrat répondant au plus près de leurs besoins pour **pallier les absences de leurs agents et le coût engendré**.

8 rendez-vous d'information organisés :

- ▶ 1 Club Experts à Réalmont
- ▶ 2 Rendez-vous Statut réunissant plus de **200** gestionnaires de collectivités
- ▶ 5 réunions d'information collective sur tout le Tarn

Protection sociale complémentaire : objectif prévoyance

232
collectivités
adhérentes

La participation financière de l'employeur à la prévoyance des agents est désormais rendue **obligatoire** pour les collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2025.

Le CDG81, au terme d'une procédure de mise en concurrence, a donc proposé aux employeurs territoriaux une convention de participation prévoyance avec le courtier **Collecteam** et l'assureur **Allianz**.

Si ce sont les collectivités qui contractent avec l'assureur, ce sont bien les agents qui sont les bénéficiaires de la prévoyance, leur permettant un maintien de salaire en cas de congés de maladie, mise à la retraite pour invalidité, accident de la vie, etc., lors du passage à demi-traitement.

Proposer une mutuelle santé et un contrat de prévoyance participe aujourd'hui à l'attractivité de l'emploi public territorial.

31 rendez-vous d'information organisés :

- ▶ 2 Rendez-vous Statut réunissant plus de **200** personnes
- ▶ 1 Club Experts dédié aux collectivités de plus de 50 agents et les Ehpad
- ▶ 1 réunion d'information à destination des élus locaux avec l'Association des Maires et des élus locaux du Tarn
- ▶ 5 réunions d'information à destination des collectivités
- ▶ 22 rendez-vous d'information à destination des agents
- ▶ **600** agents rencontrés



Le mot
de notre expert

Julien Brocart
Gestionnaire assurances

Comment avez-vous appréhendé le déploiement de ces deux contrats avec les collectivités ?

Leur déploiement a été un défi aussi bien pour le Centre de gestion que pour les collectivités. Toute la difficulté a été de comprendre la matière très spécifique liée à ces types de contrat et de la rendre intelligible aux gestionnaires RH, aux Secrétaires de Mairie mais aussi aux agents dans le cadre de la prévoyance. La règlementation est complexe et il a fallu la maîtriser rapidement pour pouvoir répondre aux collectivités et agents qui avaient, légitimement, beaucoup de questions !

Quel a été l'accompagnement du CDG pour la mise en place des contrats auprès des employeurs ?

Nous avons effectué un vrai travail d'**accompagnement individuel des collectivités**, notamment dans leur choix de niveau de garanties en fonction de leurs besoins. Cela veut dire passer beaucoup de temps au téléphone, beaucoup d'échanges par mail avec plus de 200 collectivités qui ont adhéré. Nous avons créé des supports d'explication. Nous nous sommes beaucoup déplacés dans le département à la rencontre des employeurs mais aussi des agents pour la prévoyance.

La difficulté majeure était que les collectivités confondent l'assurance statutaire avec la protection sociale complémentaire, qui traitent toutes les deux de la problématique de l'absentéisme. Déployées en même temps, cela a créé des interrogations sur l'utilité de souscrire aux deux contrats. **Ce qu'il faut comprendre, c'est que, d'un côté, nous avons l'assurance statutaire qui protège l'employeur, et, de l'autre côté, la prévoyance qui protège l'agent.**

Pour la prévoyance particulièrement qui était un sujet nouveau, **il a fallu faire preuve de beaucoup de pédagogie, se montrer rassurant et aidant** car nous découvrons tous, le CDG, les collectivités et les agents, les modalités de mise en oeuvre dans un contexte réglementaire instable. **La démarche était double** puisqu'il fallait expliquer aux employeurs le bien-fondé de souscrire à une convention prévoyance dans l'intérêt de leurs agents et expliquer aux agents leur intérêt à se couvrir avec un contrat de prévoyance.

Il faut souligner que cet accompagnement de proximité a nécessité l'instruction administrative de 446 dossiers, de 268 saisines du CST, avec plus de 2 600 documents à collecter en quelques mois. Il a été le **fruit d'un travail intense et d'une collaboration sans faille entre les services du Centre de gestion.**

ZOOM SUR LE SERVICE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Le mot de notre experte

Nadia Nadi

Chargée du Service Maintien dans l'emploi - handicap

Quelle est la mission du Service maintien dans l'emploi - handicap ?

Le Service est né d'une convention signée entre le CDG81 et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) en 2010, convention qui a été renouvelée depuis. Elle met au cœur de ses champs d'action le **maintien dans l'emploi** et le **handicap**.

Le maintien dans l'emploi fait référence à une situation d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent. En effet, le recul de l'âge de départ à la retraite, les problématiques d'usure sur certains métiers ou les accidents de vie obligent les collectivités à trouver des solutions afin de maintenir dans l'emploi leurs agents.

Le point d'entrée du Service maintien dans l'emploi est le plus souvent la **médecine du travail**. Celle-ci peut rendre un avis médical dans lequel il sera stipulé un besoin pour l'agent de changer de poste ou de l'aménager au regard de ses problèmes de santé. Plus les difficultés d'une personne à son poste de travail

sont connues tôt, plus les chances de parvenir à un maintien dans l'emploi sont grandes. **L'anticipation et la détection constituent donc un enjeu majeur.**

L'employeur territorial a l'obligation de garantir l'employabilité de son agent.

C'est dans ce cadre qu'il fait appel au Service maintien dans l'emploi du Centre de gestion : nous accompagnons la collectivité pour **trouver et mettre en œuvre des solutions adaptées à chaque situation.**

Quelles solutions sont possibles pour maintenir l'agent en poste ?

Il y a plusieurs possibilités selon la situation de l'agent.

- **l'aménagement du poste de travail** : l'agent est maintenu sur son poste mais ses conditions de travail sont aménagées (mobilier adapté, aménagement des horaires, interdiction du port de charges, etc.).

- **le changement d'affectation** (seulement si le poste n'est pas aménageable) : l'agent change de poste mais conserve le même grade.

- **en dernier recours, le reclassement** : il consiste à favoriser la reconversion professionnelle de l'agent (travail sur

son projet professionnel). La procédure de reclassement ne peut s'appliquer qu'en l'absence de toute autre possibilité d'aménagement du poste. Le reclassement pour inaptitude physique doit être proposé par le Conseil médical.

Le Service maintien dans l'emploi travaille en transversalité avec de nombreux autres services du CDG : médecine du travail, conseil médical, psychologue, conseiller en évolution professionnelle, juristes, afin d'**offrir un accompagnement complet pour l'agent mais aussi pour l'employeur.** Le Pôle Santé au travail étudie les dossiers individuels des agents lors de réunions d'équipe pluridisciplinaires et mobilise également les autres services du CDG les plus à même d'intervenir sur chaque situation.

L'accompagnement initié permet d'aider l'agent à mieux identifier ses difficultés médicales et sociales, ses éventuels freins liés à l'emploi, mais aussi ses atouts, ses compétences et sa motivation. **L'objectif est toujours de favoriser un retour sur poste ou une possible reconversion professionnelle.**

_____ ●



Témoignage

Éric Fabrot, assistant de prévention hygiène et sécurité à la Mairie de Carmaux

Comment l'accompagnement réalisé par le Service maintien dans l'emploi du CDG81 s'est-il déroulé pour votre collectivité ?

La Mairie de Carmaux a fait appel au service dans le cadre de deux **aménagements de poste de travail** pour des agents présentant des problèmes physiques de santé.

Après prise en considération des préconisations du médecin du travail, nous avons souhaité bénéficier du conseil du Service maintien dans l'emploi du CDG. Mme Nadi est intervenue et s'est déplacée sur site afin d'**étudier les postes** des agents concernés, **détecter**

les problèmes liés à leur utilisation quotidienne et **proposer des solutions pour améliorer le confort de travail.** Ainsi, les espaces de travail ont été repensés et nous avons également acheté du matériel ergonomique : un bureau qui se monte et se lève pour que l'agent puisse ajuster sa position de travail à ses besoins, des écrans avec bras articulés, un fauteuil ergonomique, etc.

L'accompagnement a duré environ 3 mois entre l'intervention de Mme Nadi et la mise en place des nouveaux aménagements.

Nous allons bénéficier des **aides du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique** qui devrait nous subventionner entre 70 et 80% du montant du matériel acheté. Celui-ci est en effet assez coûteux.

Mme Nadi a été présente tout au long du processus pour le **choix du matériel, le suivi du dossier et la vérification de la mise en place des préconisations.** Ces dernières se sont avérées positives pour nos deux agents et l'amélioration de leurs conditions de travail au quotidien.

_____ ●



ÉVÉNEMENTS MARQUANTS 2024



Conférence Régionale de l'Emploi Territorial le 21 mars

Sous la houlette de la Coordination Régionale des CDG d'Occitanie et du CDG31 et avec l'appui opérationnel du CDG81, la 6^{ème} Conférence Régionale de l'Emploi Territorial s'est tenue en 2024 à l'IMT Mines Albi.

L'attractivité de la Fonction Publique Territoriale s'est invitée au cœur des débats. Interventions et ateliers ont permis de balayer de nombreux sujets en lien avec l'attractivité et de la promotion de la FPT : politique salariale, fidélisation des agents, rôle des managers, télétravail, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, dynamisme des territoires... Autant de défis à relever pour garantir l'attractivité et la continuité de notre service public. À destination du grand public comme des élus et agents territoriaux, plus de 220 personnes ont participé à cet événement fédérateur.

Université annuelle du CDG le 10 octobre : parler absentéisme

Autre sujet d'actualité : l'absentéisme. Le CDG81 a choisi de dédié une journée entière en octobre à cette contrainte que rencontrent nombre de collectivités.

Si l'absentéisme crée de vraies difficultés dans la gestion du personnel et la continuité du service public, des actions sont possibles avec la mise en place d'une **démarche de prévention des risques** en amont, et d'une réflexion approfondie sur la **qualité de vie et des conditions de travail**.

Une cinquantaine d'agents et d'élus tarnais ont pu travailler et échanger sur ce sujet sensible dans la gestion quotidienne RH, au travers d'ateliers dynamiques et interactifs, de l'analyse de données mais aussi de retours d'expérience.



Salon de l'emploi public le 13 novembre

La 2^{ème} édition du Salon de l'emploi public, co-organisée par France Travail et le CDG81 à Albi, a confirmé sa place comme rendez-vous attendu de l'emploi, avec 35 stands de collectivités et partenaires de l'emploi et 400 candidats reçus (un chiffre qui a doublé par rapport à 2023).

Si l'objectif principal est bien la **rencontre** et l'**échange** entre personnes en recherche d'emploi ou de mobilité et recruteurs, l'événement a également vocation à **promouvoir les secteurs d'activités de la Fonction Publique** ainsi qu'**informer sur les conditions d'accès** aux métiers du service public. Deux missions indispensables pour l'attractivité de la Fonction Publique.

2024, une année de consolidation pour les équipes du CDG81

Le CDG a choisi de renforcer ses services en recrutant sur de **nouveaux emplois permanents** pour répondre aux sollicitations toujours plus techniques et nombreuses des collectivités. Service retraite, gestion des contrats d'assurances, gestion des instances, organisation des concours, autant de services qui se sont renforcés en 2024 !



NOS PROJETS 2025

Changement de locaux

Le CDG81 déménagera dans de nouveaux locaux plus **accessibles et modernisés** à la fin de l'année 2025, au 13 rue Alain Colas à Albi. Ce futur siège, offrant plus de visibilité, permettra de **réunir les équipes** d'Albi sur un seul et même site pour plus de praticité et de transversalité.

Il améliorera les conditions d'accueil des usagers ainsi que les conditions de travail des agents du CDG qui a vu ses effectifs croître ces dernières années.

Le bâtiment existant nécessite d'importants travaux de rénovation et une extension sera également construite : les travaux sont engagés pour toute l'année 2025.



Refonte du site Internet et de la charte graphique du CDG

Modernisation, dynamisme, lisibilité et clarification : tels sont les mots clés qui structureront le travail du Service Communication en 2025 et des prestataires choisis pour accompagner le CDG81 dans son changement d'image. Nouveau logo et nouveau site Internet verront le jour en fin d'année 2025 et accompagneront l'entrée dans le nouveau siège.



Mallette RH : nouveau dispositif pour les gestionnaires RH

Parce que nous savons que la prise de poste est source de nombreuses interrogations, le CDG81 proposera un nouvel accompagnement pour les gestionnaires RH nouvellement recrutés, leur garantissant **l'acquisition de bases solides et sécurisantes pour l'exercice de leurs missions**.

Pour faciliter leur montée en compétences sur les **fondamentaux statutaires**, seront organisés des cycles de journées d'informations alternant apports théoriques, conseils et cas pratiques.

Ce dispositif, développé suite à l'arrivée dans les effectifs d'une **conseillère en développement RH**, s'intègre dans une volonté du CDG de proposer aux collectivités une vision plus globale spécifiquement dédiée au développement et au pilotage de leur politique RH.

Élaboration de la convention pour la protection sociale complémentaire en matière de santé

Après la prévoyance au 1^{er} janvier 2025, la participation de l'employeur deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2026 pour le volet santé de la protection sociale complémentaire. C'est pourquoi le Centre de Gestion proposera en 2025 aux collectivités une **convention de participation dédiée pour une durée de 6 ans**. Celle-ci sera le fruit d'une mise en concurrence des compagnies d'assurance, dans le respect d'un cahier des charges strict et au travers d'une procédure normée.

Ouverture d'un nouveau parcours de formation

Le CDG81 travaille en collaboration avec le **lycée professionnel Toulouse-Lautrec d'Albi** sur l'ouverture d'une nouvelle formation post bac dédiée au **métier d'assistant administratif polyvalent des collectivités**.

Cette formation est pensée comme une réponse supplémentaire à la forte demande en recrutement des collectivités territoriales et s'intègre dans une **politique volontariste en faveur de l'emploi dans le service public et de l'insertion professionnelle**.

Contactez-nous, nous sommes là pour vous !

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Tarn
L'expert RH des collectivités tarnaises

188 rue de Jarlard | 81000 Albi
05 63 60 16 50 | cdg81@cdg81.fr
www.cdg81.fr