

**La politique de gestion des ressources humaines du Centre de Gestion revêt un caractère essentiel pour l'accomplissement et la pérennité des missions de notre établissement. En effet, toutes nos prestations sans exception reposent sur la qualité, la crédibilité et l'engagement des personnels du Centre au service des collectivités qui lui sont affiliées ou avec lesquelles il conventionne. Etablissement de référence en matière de gestion des agents publics territoriaux, le CDG doit donc porter une attention toute particulière à l'administration de ses propres agents dans la mesure où son action est intimement liée au travail de ses collaboratrices et collaborateurs.**

Jusqu'à présent, le bilan annuel des ressources humaines du CDG ne répondait à aucune obligation réglementaire mais simplement à la volonté de rendre compte des caractéristiques et des évolutions des effectifs de l'établissement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette démarche se poursuit dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion (LDG), instaurées par la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique et mises en place en 2021. Les LDG ont, en effet, pour ambition de placer la gestion des RH dans une perspective pluriannuelle qui donne un cadre aux évolutions prévisionnelles à venir. En ce sens, les LDG ne sont pas la simple compilation de règles d'administration, mais constituent également le recueil des volontés exprimées par l'autorité territoriale en termes d'évolution des conditions d'emploi des agents.

**D'une manière générale, la politique RH du Centre de Gestion repose sur les fondamentaux suivants :**

- **L'adaptation permanente des moyens humains aux missions à réaliser,**
- **Le recrutement des meilleurs profils pour la réalisation des prestations,**
- **L'amélioration continue des conditions d'emploi des agents (avancements, promotions, moyens matériels, avantages sociaux, prévention des risques...),**
- **La formation et le développement des compétences,**
- **L'approche pluridisciplinaire des situations et des dossiers.**

La politique de gestion des Ressources Humaines de l'établissement est mise en œuvre par le Président du Centre de Gestion, en accord avec le Bureau et sur la base des décisions prises par le Conseil d'Administration après avis du Comité Social Territorial de Service et, le cas échéant, du F3SCT (ex CHSCT).

**Les différents intervenants qui concourent en interne, à la gestion des Ressources Humaines, sont globalement les suivants :**

- Aspects décisionnels : Président du Centre, Bureau, Conseil d'Administration
- Propositions d'évolution de l'organigramme et du tableau des effectifs : Equipe de direction
- Procédures liées aux publicités des offres de recrutement (Bourse de l'Emploi), à la gestion des temps partiels, des CET, à la gestion administrative des agents : direction
- Présentation des dossiers internes aux instances paritaires (CAP/Comité Social Territorial Intercommunal/F3SCT : Pôle Assistance Statutaire
- Gestion du règlement d'organisation du temps de travail : direction
- Gestion des paies, traitement administratif du régime indemnitaire : Pôle Finances et moyens généraux
- Assistance aux procédures de recrutement et formation : Pôle Emploi territorial
- Médecine de prévention : Association Médico-Sociale de Normandie (AMSN) : direction
- Conseiller de prévention : Christophe BERTRAND
- ACFI : L'agent exerçant les fonctions d'ACFI a quitté le Centre de Gestion le 28 juin 2022. Son remplaçant est en cours de formation.

### ▪ Les effectifs du siège

La situation constatée au 31 décembre 2021 conduisait à une hausse des effectifs de 2.5 ETC : Cette augmentation était notamment liée au recrutement d'une assistante de pôle au Pôle « Emploi territorial, d'un infirmier au Pôle Santé/Prévention et d'un médecin de prévention (05. ETC).

**Le détail des recrutements, sur postes permanents, intervenus au cours de l'année 2022, s'établit comme suit :**

- 1 Adjoint administratif au Pôle Finances/Moyens Généraux le 16 mars 2022 : Johane GUEROUT
- 1 Adjoint administratif (0.57 ETC) au Pôle Santé Prévention le 18 juin 2022 –Delphine RENOULT
- 1 Adjoint administratif au Pôle Santé Prévention le 1er juillet 2022 : Tom LEBAIR
- 1 Ingénieur au Pôle Santé Prévention le 1er août 2022: Marie MORISSE
- 1 Attaché au Pôle Assistance Statutaire le 1er septembre 2022 : Léandre YGOUT
- 1 Médecin de prévention (0.60 ETC) au Pôle Santé Prévention le 1er septembre 2022 : Ludivine BOUCHER
- 1 Psychologue de classe normale au Pôle Santé Prévention le 12 septembre 2022 : Viriana ROSSELOT
- 1 Infirmière en soins généraux au Pôle Santé Prévention le 1er octobre 2022 : Marie DEMAS
- 1 Rédacteur au Pôle Finances/Moyens Généraux le 1er novembre 2022 : Laura LORMIER

Compte tenu des départs enregistrés au cours de l'année 2022 (2 départs pour disponibilités pour convenances personnelles et 1 départ pour portabilité d'un CDI), le solde pour l'année 2022 est donc de + 5.17 ETC, soit au total 4 recrutements en ETC auxquels s'ajoute l'augmentation de 0.60 ETC d'un médecin de prévention et 0.57 ETC d'un adjoint administratif.

Au 31 décembre 2022, les effectifs du Centre de Gestion (hors agents intercommunaux, hors agents pris en charge, hors agents du service de remplacement), étaient en conséquence, les suivants :

Pôles et services	Catégories				Écart avec 2021
	A	B	C	Total	
<b>Direction</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Services rattachés</b>					
Service « Communication et Développement »	1	2	0	3	+ 1
Mission DPD mutualisée	1			1	
Consultant/Auditeur en organisation	1			1	
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>+1</b>
<b>Pôle "Assistance Statutaire"</b>					
Pôle "Assistance Statutaire"	1			1	
Secteur « Juridique et Instances Médicales Statutaires »	1			1	
Service « Juridique »	5	3	0	8	0
Service « Assurances Groupe Statutaire et Instances Médicales Statutaires »	1.12	4	1	6.12	
Unité « Retraites »	0	1	0	1	
Service « Gestion des Carrières et Instances Paritaires »	1	6	0	7	
<b>Total</b>	<b>9.12</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>24.12</b>	<b>0</b>
<b>Pôle « Finances et Moyens Généraux »</b>					
Pôle « Finances et Moyens Généraux »	1	0	0	1	
Service « Finances »	0	5	1	6	
Unité « Informatique »	0	2	0	2	+1
Unité « Archives »	1	1	2	4	
Unité « Moyens internes »	0	1	3	4	
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>+1</b>
<b>Pôle « Emploi Territorial »</b>					
Pôle « Emploi Territorial »	1		1	2	
Mission « Reclassement/Maintien dans l'emploi »	1			1	
Service « Concours »	1	2	1	4	
Mission « Recrutement et Missions Temporaires »	1		1	2	
Service « Animation de l'Emploi »	0	2		2	
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
<b>Pôle « Santé/Prévention"</b>					
Pôle « Santé Prévention »	1	1	1	3	+ 3.17
Service « Médecine de Prévention »	21	1	4.57	28.57	
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>5.57</b>	<b>29.57</b>	<b>+ 3.17</b>
<b>Total général</b>	<b>41.12</b>	<b>32</b>	<b>16.57</b>	<b>89.69</b>	<b>+ 5.17</b>

Sur les 89.69 ETC, **28.12 emplois** sont occupés par des agents contractuels au 31 décembre 2022 :

- **5 attachés au Service "Juridique et de Documentation",**
- **1 attaché au Service « Médecine de prévention"**
- **10 Médecins (7 ETC au Pôle " Santé/ Prévention" et 0,12 ETC à l'Unité "Secrétariat du Conseil Médical - formation restreinte »,**
- **2 infirmier(e)s en santé au travail au service « Médecine professionnelle »**
- **1 ingénieur principal au service « Prévention des Risques professionnels »**
- **4 ingénieurs au Service « Prévention des Risques professionnels »**
- **1 psychologue de classe normale au service « Prévention des risques professionnels »**
- **1 Rédacteur Principal de 2<sup>ème</sup> classe au service « Communication et Développement »**
- **1 rédacteur au service « Communication et Développement »**
- **1 Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe à l'unité "Informatique"**
- **1 assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques au service « Archives »**

- 1 adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe au service « médecine professionnelle »
- 1 adjoint administratif au service « médecine professionnelle »
- 1 adjoint administratif à l'unité « Comptable »

L'évolution des effectifs sur les trois derniers exercices est la suivante :

	2020	2021	2022
Effectif réel au 31/12 ou équivalent temps complet	81,02	84,52	89,69

- **Les évolutions en termes d'organigramme**

En matière d'organigramme, l'année 2022 a été marquée par :

**Le renforcement du Pôle « Santé Prévention »**, avec le recrutement de :

- 1 médecin de prévention (0.6 ETC)
- 1 infirmier en santé au travail pour remplacer une infirmière qui a sollicité une disponibilité pour convenances personnelles
- 1 psychologue de classe normale
- 2 secrétaires médicaux, dont un à 0.57 ETC

**Le renforcement du Pôle « Finances et Moyens Généraux »**, avec le recrutement de :

- 1 gestionnaire des paies

- **La mobilité**

Comme chaque année, des éléments de mobilité sont intervenus dans la vie du Centre, à travers de nouveaux recrutements, mais aussi des départs.

En 2022, quatre mobilités internes sont intervenues :

- 16 mars 2022 : Vincent MASURIER – Affectation au Pôle Emploi Territorial, en qualité de chargé d'études et de développement des données sociales
- 02 mai 2022 : Stéphanie L'HERMITTE – Affectation au service médecine professionnelle, en qualité de secrétaire médicale
- 1<sup>er</sup> juillet 2022 : Samia RASUL – Affectation à la direction, en qualité d'assistante administrative
- 1<sup>er</sup> septembre 2022 : Kévin MASSE – Affectation à la direction, en qualité d'auditeur en organisation

- **Les recrutements sur emploi permanent**

**9 recrutements physiques (dont 1 emploi de médecin de prévention à 0.6 ETC et 1 emploi d'adjoint administratif à 0.57 ETC)**

- 16 mars 2022 : Johane GUEROUT – Adjoint administratif - Pôle Finances/Moyens Généraux
- 18 juin 2022 : Delphine RENOULT – Adjoint administratif – Pôle Santé Prévention
- 1<sup>er</sup> juillet 2022 : Tom LEBAIR – Adjoint administratif – Pôle Santé Prévention
- 1<sup>er</sup> août 2022 : Marie MORISSE – Ingénieur - Pôle Santé Prévention
- 1<sup>er</sup> septembre 2022 : Léandre YGOUT – Attaché – Pôle Assistance Statutaire
- 1<sup>er</sup> septembre 2022 : Ludivine BOUCHER – Médecin de prévention - Pôle Santé Prévention
- 12 septembre 2022 : Viriana ROSSELOT – Psychologue de classe normale – Pôle Santé Prévention
- 1<sup>er</sup> octobre 2022 : Marie DEMAS – Infirmière en soins généraux – Pôle Santé Prévention
- 1<sup>er</sup> novembre 2022 : Laura LORMIER – Rédacteur – Pôle Finances/Moyens Généraux

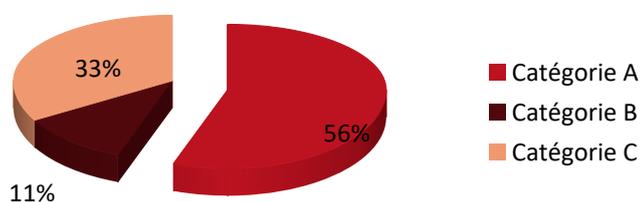
Les grades concernés par ces recrutements sont les suivants :

Catégorie A	
Médecin	1
Infirmier	1
Psychologue de classe normale	1
Ingénieur	1
Attaché	1
<b>Sous-total</b>	<b>5</b>

Catégorie B	
Rédacteur	1
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>

Catégorie C	
Adjoint administratif	3
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>

Le graphique ci-après, traduit la répartition des recrutements sur des emplois permanents, selon les trois catégories (A/B/C).



## Les 9 recrutements ont été opérés pour répondre à des créations ou à des vacances d'emploi :

- **de 5 postes de catégorie A :**
  - Marie DEMAS a été recrutée en qualité d'infirmière en soins généraux de classe normale au Pôle « Santé/Prévention » (vacance de poste)
  - Ludivine BOUCHER a été recrutée en qualité de médecin hors classe au sein du Pôle « Santé/Prévention à 0.6 ETC (création de poste)
  - Viriana ROSSELOT a été recrutée en qualité de psychologue de classe normale au Pôle « Santé Prévention » (création de poste)
  - Marie MORISSE a été recrutée en qualité d'ingénieur territorial au Pôle « Santé Prévention » (vacance de poste)
  - Léandre YGOUT a été recruté en qualité d'attaché au Pôle « Assistance Statutaire » (vacance de poste)
- **d'1 poste de catégorie B :**
  - Laura LORMIER a été recrutée en qualité de rédacteur au Pôle « Finances/Moyens Généraux » (création de poste)
- **de 3 postes de catégorie C :**
  - Johane GUEROUT a été recruté en qualité d'adjoint administratif au Pôle « Finances/Moyens Généraux (vacance de poste)
  - Delphine RENOULT a été recrutée en qualité d'adjoint administratif au Pôle « Santé Prévention » (création de poste à 0.57 ETC)
  - Tom LEBAIR a été recruté en en qualité d'adjoint administratif au Pôle « Santé Prévention » (vacance de poste)

### ▪ Les départs

Les départs suivants sont intervenus en 2022 :

#### - Postes permanents

- 16 mars 2022 : Julien CLEMANDOT – Adjoint administratif – Pôle « Finances/Moyens Généraux (disponibilité pour convenances personnelles)
- 28 juin 2022 : Astrid BELLANGER – Ingénieur – Pôle « Santé Prévention » » (Portabilité de CDI)
- 15 juillet 2022 : Cécile FOURMONT – Infirmière en soins généraux (disponibilité pour suivre son conjoint)

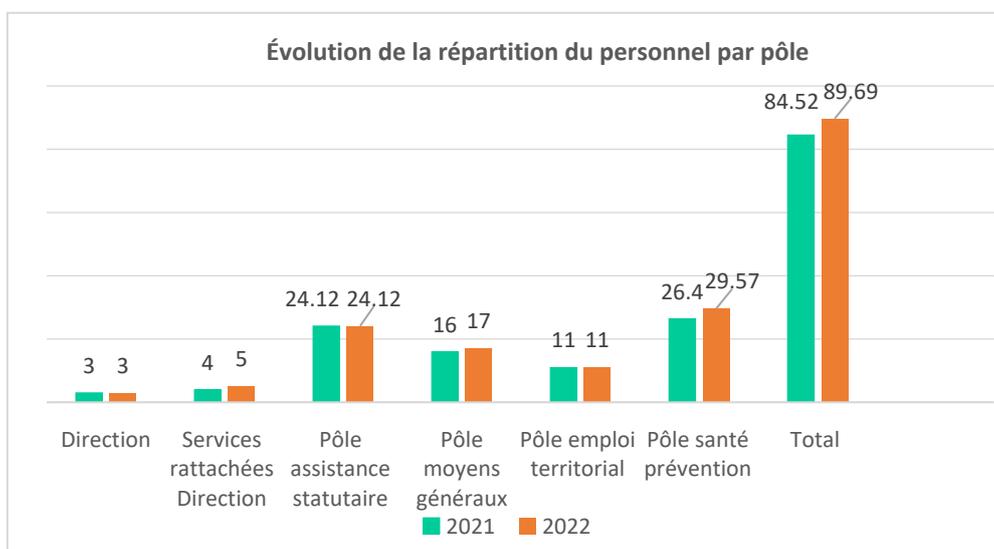
### ▪ Les renforts ponctuels des services

L'activité des services a nécessité, en 2022, de faire appel à **des agents contractuels afin d'assurer, soit le remplacement d'agents en congés de maternité, maladie ou temps partiel thérapeutique, soit d'assurer le renfort ponctuel des services.**

- **Lucinda CAQUELARD (Rédacteur - Service « Gestion des Carrières et Instances Paritaires »)**
  - Du 18 juillet 2022 au 30 septembre 2022 (contrat article L 332-13 –2.5 mois)
- **Béatrice DUTHIL (Rédacteur – Service « Gestion des Carrières et Instances Paritaires »)**
  - Du 19 décembre 2022 au 31 décembre 2022 (contrat article L 332-13 –1.5 mois)

- **Les évolutions significatives entre 2021 et 2022**

Au regard des éléments de mobilité exposés ci-avant, **l'évolution de la répartition du personnel par pôle**, entre 2021 et 2022, peut-être illustrée par le graphique suivant :



- **La gestion des RH en 2022**

- **La politique d'avancements d'échelon**

Au cours de l'année 2022, **43** agents ont bénéficié d'avancements d'échelon à cadence unique.

- **La politique d'avancement de grade**

En 2022, **6** agents ont bénéficié d'un avancement de grade.

- **La politique de promotion interne**

En 2022, aucun agent du Centre n'a bénéficié d'une promotion au titre de la promotion interne, au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

- **Les changements de grade après réussite aux concours**

En 2022, un agent a bénéficié d'un changement de grade après concours.

- **Les intégrations directes**

En 2022, aucun agent n'a bénéficié d'une intégration directe.

- **Les mises en stage**

En 2022, 5 agents ont été mis en stage.

- **Les titularisations**

En 2022, aucun n'agent n'a été titularisé.

- **Les réussites aux concours et examens professionnels 2022**

**Concours d'attaché territorial**

- Kévin MASSE (session décembre 2021)

**Concours de rédacteur territorial**

- Marianne LEBRET (session décembre 2021)
- Vincent MASURIER (session décembre 2021)
- Maxime QUERE (session décembre 2021)

#### Concours de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe territorial

- Audrey MURIEL (session décembre 2021)

#### Examen professionnel de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe

- Stéphane COCU (session décembre 2022)
  - **Le développement et l'accompagnement des compétences**

#### La politique de formation

Au regard des axes de développement affichés par le Conseil d'Administration, notamment le renforcement de l'expertise des agents au sein de l'établissement, un effort de formation particulièrement significatif, a été mis en œuvre depuis plusieurs années. Le plan de formation 2022 a ainsi été adopté par le Conseil d'Administration le 27 juin 2022.

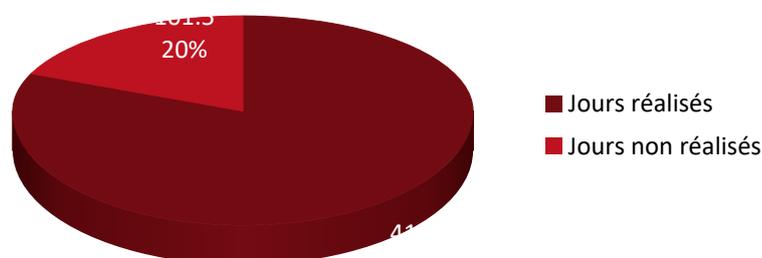
Les projets de formation ont été de nouveau impactés par la crise sanitaire au début de l'année 2022.

Le bilan du plan de formation 2022 est illustré par les graphiques et commentaires ci-après :

##### - Taux de réalisation du plan de formation 2022

**Sur 519 jours prévus au plan de formation 2022, 417,5 jours ont été réalisés (80 %) entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022. En 2021, le taux de réalisation s'était établi à 72 %.**

**Bilan du plan de formation 2022**



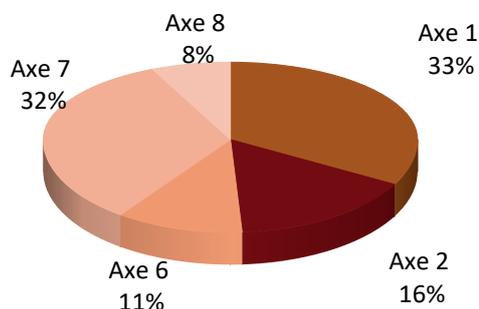
##### - Bilan par axe de formation

8 axes de formation ont été dégagés lors de l'adoption du plan de formation 2022, suivant la typologie proposée par le CNFPT :

- **Axe 1 : Organisation et gestion des ressources**
- **Axe 2 : Social, santé publique**
- **Axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport**
- **Axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires**
- **Axe 5 : Services techniques et environnementaux**
- **Axe 6 : Sécurité**
- **Axe 7 : Compétences transversales**
- **Axe 8 : Labellisation (qualité, normes, etc.)**

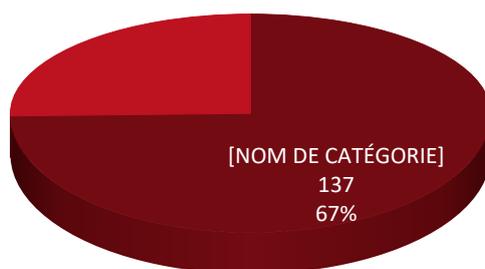
Le graphique ci-après, permet d’avoir une vision globale de la part prise par chacun des axes, sur la base du nombre de jours réalisés.

### Nombre de jours de formation réalisés par axe stratégique en %



Au-delà de cette présentation d’ensemble, le détail du bilan concernant chaque axe de la politique de formation, est présenté ci-après.

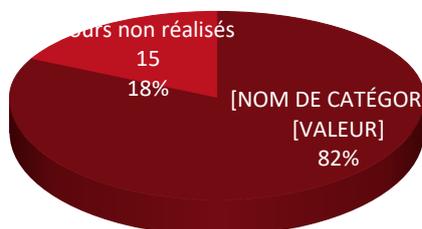
#### Bilan de l'axe 1 : Organisation et gestion des ressources



En termes de réalisation, l’axe 1, qui représente à lui seul un tiers des jours de formation réalisés en 2022, est également celui qui a le plus grand nombre de jours non réalisés

Les formations de cet axe liées au recours aux agents contractuels, à l’actualité statutaire, au Conseil Médical, au RSU, au CST, à la bureautique, aux logiciels de gestion, ont notamment été suivies.

#### Bilan de l'axe 2 : Social, santé publique



En termes de réalisation, l’axe 2 a représenté 16 % du total des jours de formation réalisés mais 18% de ces jours de formations n’ont pas été réalisés.

Les principales sessions de formation ont porté sur la médecine du travail, les pathologies professionnelles et un DIUST pour une infirmière en soins généraux.

### Bilan de l'axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport

L'axe 3 est par nature orienté sur des compétences qui ne relèvent pas des Centres de Gestion. Une seule formation a été réalisée sur une journée relative à la sensibilisation des encadrants à l'illettrisme.

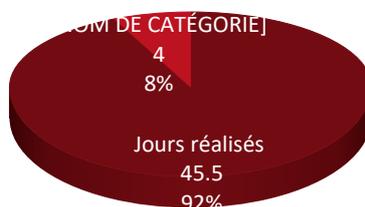
### Bilan de l'axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires

L'axe 4 est par nature orienté sur des compétences qui ne relèvent pas des Centres de Gestion. Une formation a été réalisée sur le thème de la conduite de projets de mobilités innovants en territoire par un agent remplaçant des missions temporaires.

### Bilan de l'axe 5 : Services techniques et environnementaux

L'axe 5 est par nature orienté sur des compétences qui ne relèvent pas des Centres de Gestion.

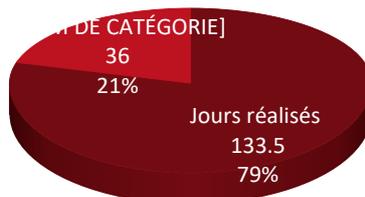
### Bilan de l'axe 6 : Sécurité



En termes de réalisation, l'axe 6 a représenté 11 % du total de jours de formation réalisés. Seuls 4 jours de formation n'ont pas été réalisés sur une programmation de 49,5 jours.

Une action de formation générale a porté sur la Cyber sécurité et des agents itinérants ont bénéficié d'une action de prévention à la conduite automobile.

### Bilan de l'axe 7 : Compétences transverses



En termes de réalisation, l'axe 7 a représenté **32 %** du total de jours de formation réalisés.

Les formations d'intégration pour les agents stagiaires et les préparations aux concours proposées par le CNFPT se sont massivement poursuivies.

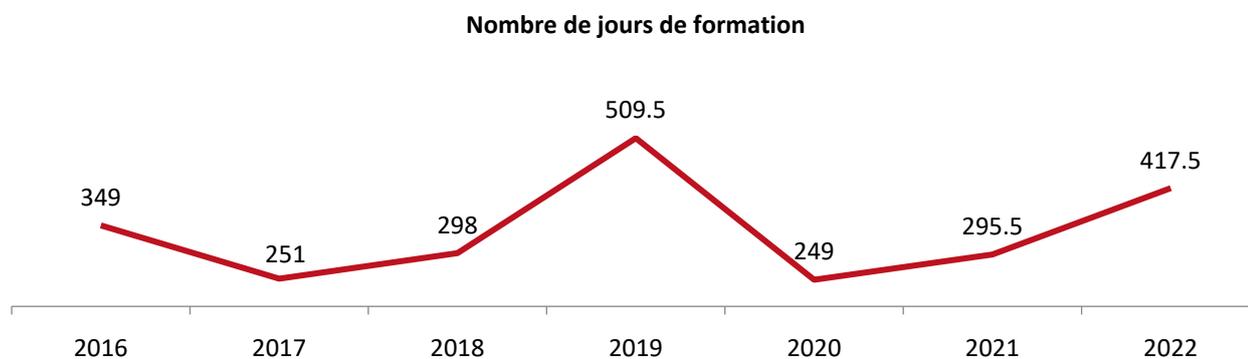
### Bilan de l'axe 8 : Labellisation



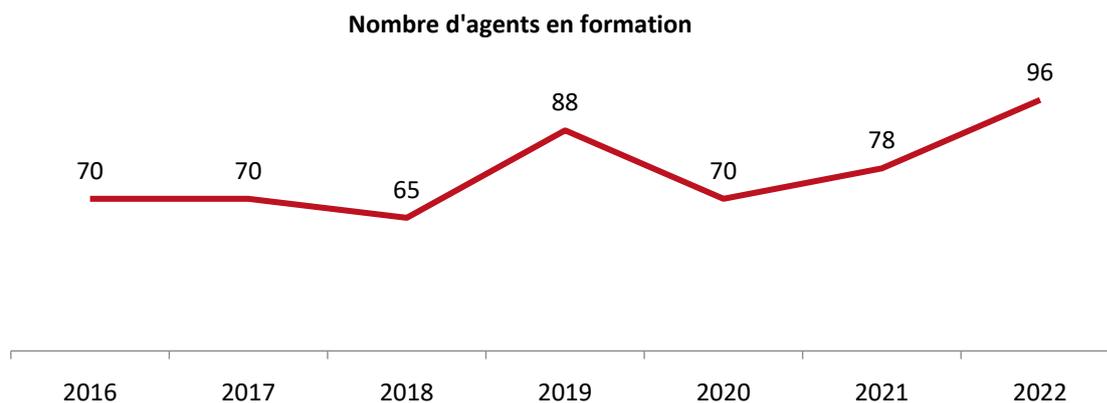
En termes de réalisation, l'axe 8 a représenté **8 %** du total de jours de formation réalisés. Tous les jours de formation ont été suivis.

Les formations RGPD ont concerné 16 agents référents du Centre de Gestion.

#### - Évolution des actions de formation depuis 2016



En moyenne, chaque agent du Centre de Gestion a bénéficié de 5 jours de formation en 2022. Ce chiffre est en augmentation malgré la crise sanitaire liée à la COVID 19 qui a entraîné certaines annulations de formations au début de l'année 2022. Le développement des formations à distance a permis de compenser la réduction des sessions présentiels.



Les agents du Centre de Gestion ont globalement continué à bénéficier de formations, y compris les agents remplaçants des Missions Temporaires.

Le nombre de départs en formation a concerné toutes les catégories (A, B et C).

- Les formations obligatoires et facultatives

Les formations obligatoires s'adressent aux agents stagiaires et titulaires. Elles comprennent les actions d'intégration et les actions de professionnalisation et sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les formations facultatives :

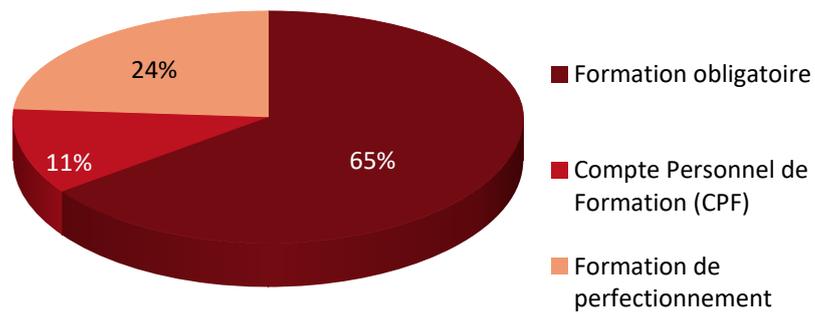
Les formations de perfectionnement ont pour but de développer les compétences des agents titulaires ou contractuels ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

**Le compte personnel d'activité (CPA)** comprend le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC). Consécutivement à la publication de **l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique**, le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1er janvier 2017.

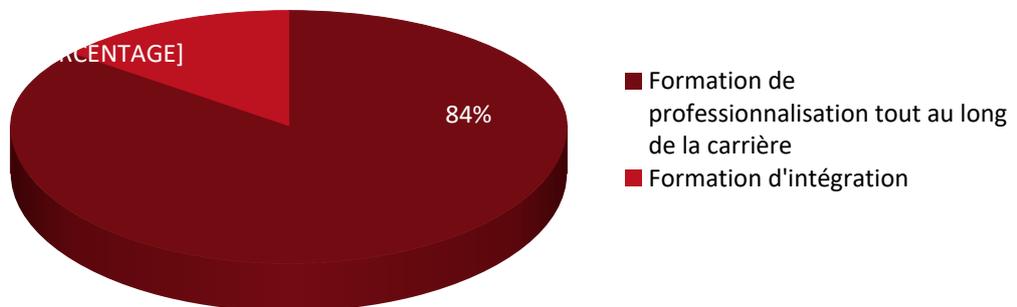
Le Compte Personnel d'Activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

Ainsi, **les agents du CDG 76 ont principalement utilisé leur Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cadre des préparations aux concours et examens professionnels.**

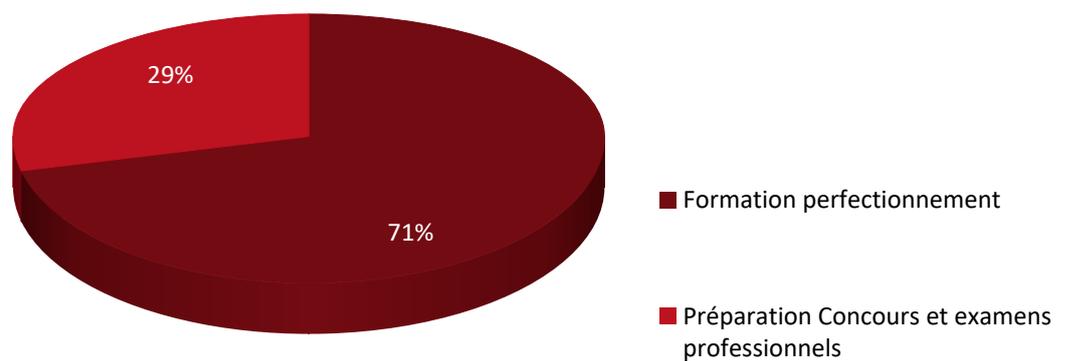
### Pourcentage de formation obligatoire / formation facultative (CPF)



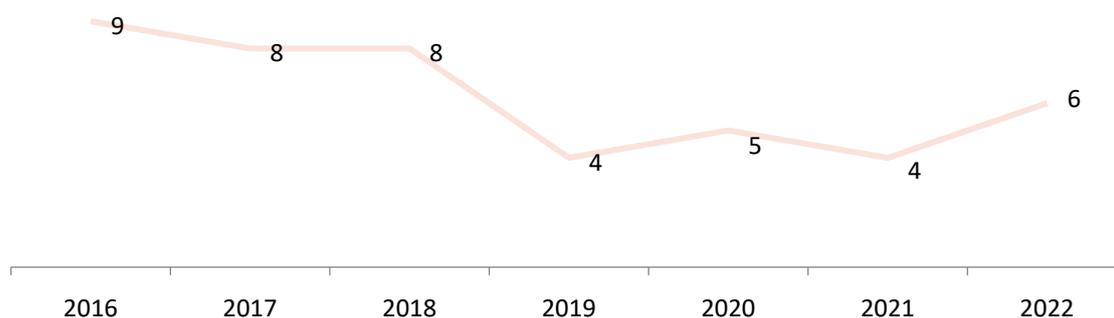
### Répartition en pourcentage des jours de formations obligatoires



### Pourcentage de formations facultatives en Perfectionnement ou Préparation Concours et Examens



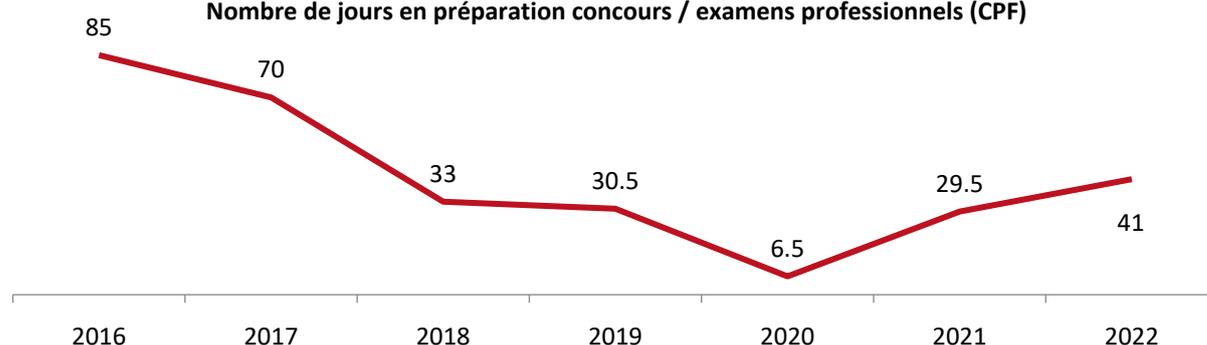
### Nombre d'agents en préparation concours / examens professionnels (CPF)



Afin d'acquérir la méthodologie nécessaire aux épreuves écrites et orales, et afin de perfectionner les acquis dans les différentes matières juridiques et financières, le CNFPT propose des **séances de préparation aux concours et examens professionnels**. De larges facilités de préparation aux concours et examens professionnels ont été accordées depuis plusieurs années aux agents du Centre de Gestion. Ils étaient 6 bénéficiaires cette année.

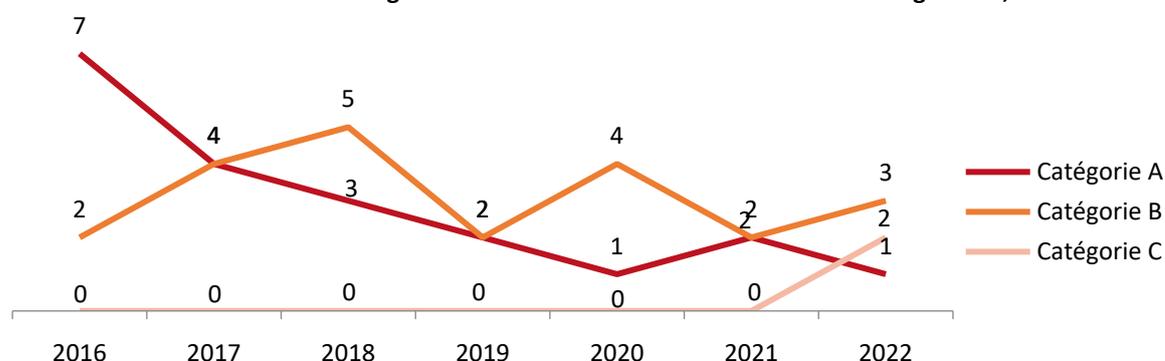
Globalement, chaque année, en moyenne **6 agents** ont pu accéder, depuis 2016 aux **formations préparatoires aux concours et examens professionnels**.

### Nombre de jours en préparation concours / examens professionnels (CPF)



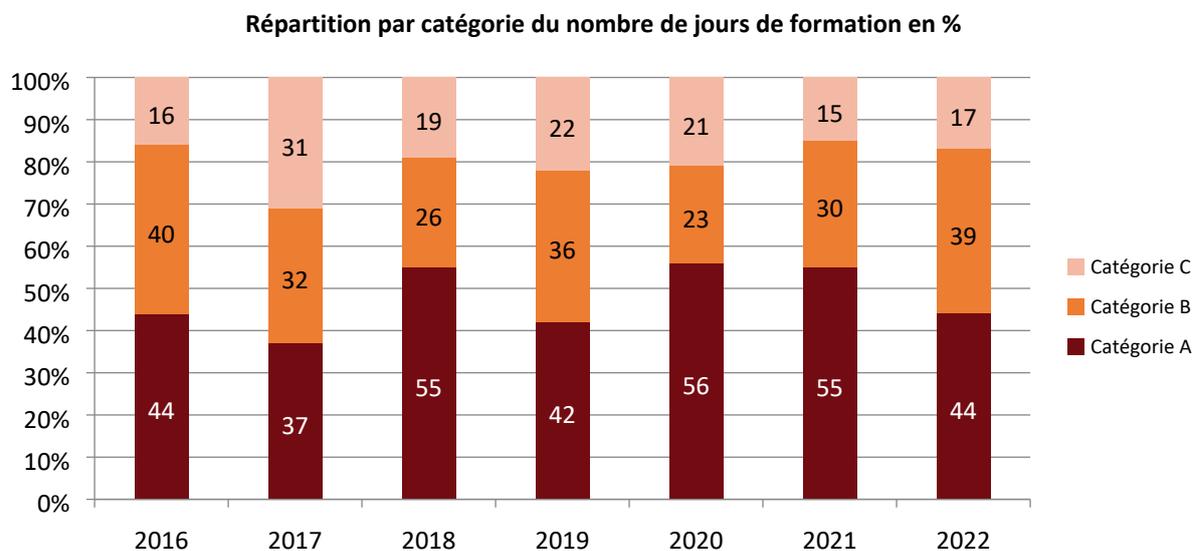
En 2022, ce sont 6,8 jours en moyenne qui ont été consacrés aux préparations aux concours et examens professionnels. En effet, 6 agents candidats à un concours ou examen professionnel, ont souhaité s'inscrire en 2022.

### Nombre d'agents visant un concours ou un examen de catégories A, B ou C



La nature des concours et examens professionnels visés par les agents évolue selon la structure des effectifs du CdG 76. Consécutivement aux avancements et promotions mis en œuvre depuis plusieurs années, les préparations sont désormais principalement sollicitées par les agents des catégories A et B.

- La répartition des formations par catégorie



La répartition des jours de formation par catégorie statutaire, se présente en 2022 de la manière suivante :

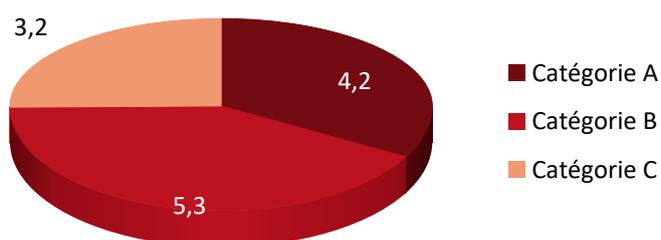
- 17 % de catégorie C
- 39 % de catégorie B
- 44 % de catégorie A

Ces chiffres sont cohérents par rapport à la proportion de nos agents par catégorie hiérarchique :

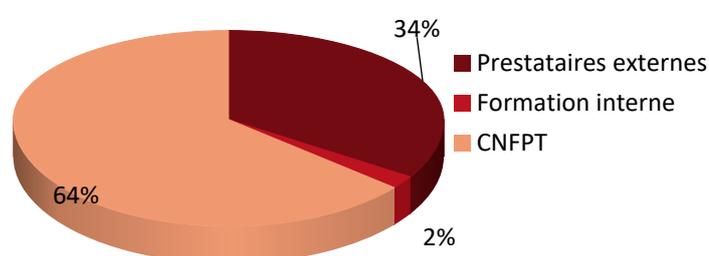
- 21 agents de catégorie C
- 31 agents de catégorie B
- 44 agents de catégorie A

Les longues formations réglementaires de certains agents de catégorie A ont marqué la répartition des formations en 2022 (DIUST infirmière en santé au travail, formation obligatoire de conseiller de prévention).

### Moyenne du nombre de jours de formation suivis en 2022 par catégorie



### - Répartition par prestataire



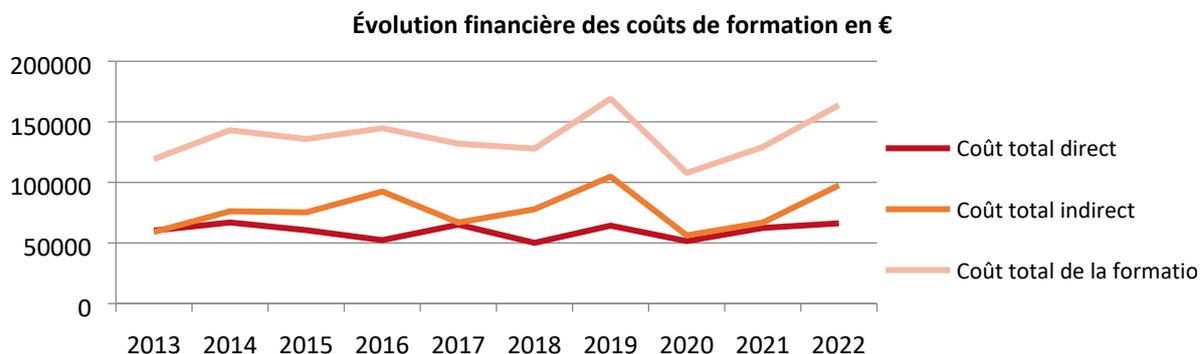
### - Évolution du budget dévolu à la formation

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cotisation CNFPT 0,9% de la masse salariale	29 562,87 €	29 994,51 €	27 265,85 €	27 634,39 €	23 182,72 €*	32 745,83 €	35 245,23 €
Augmentation N+1/N	-8 %	+ 1,46 %	- 10 %	+1,35 %	- 16,11 %	+ 41,25 %	+ 7,63%
Frais pédagogiques pour formations hors CNFPT	22 743,37 €	35 142,40 €	22 829,20 €	36 667,50 €*	25 929 €	28 986, 70 €	27 434,56 €**
<b>Coût total direct</b>	<b>52 306,24 €</b>	<b>65 136,91€</b>	<b>50 095,05 €</b>	<b>64 301,89 €</b>	<b>51 517,18 €</b>	<b>62 415,77 €</b>	<b>66 210,88 €</b>
Investissement rapporté à la masse salariale	1,6 %	1,97 %	1,67 %	2,09 %	1,62%	1,72 %	1,78 %
<b>Coût total indirect</b>	<b>92 467,55 €</b>	<b>66 871,42 €</b>	<b>77 855,48 €</b>	<b>104 855,98 €</b>	<b>56 268,87 €</b>	<b>66 816,63 €</b>	<b>97 611,86 €</b>
<b>Coût total de la formation</b>	<b>144 773,79 €</b>	<b>132 008,33 €</b>	<b>127 950,53 €</b>	<b>169 157,87 €</b>	<b>107 786,05 €</b>	<b>129 232,40 €</b>	<b>163 822,74 €</b>
<b>Coût total rapporté à la masse salariale</b>	<b>4,45%</b>	<b>4%</b>	<b>4,27%</b>	<b>5,51 %</b>	<b>3,38 %</b>	<b>3,55 %</b>	<b>4,42 %</b>

\* Compte tenu de la crise sanitaire et du nombre important d'annulations de formations en 2020, le CNFPT a décidé de supprimer 2 mois de cotisation aux collectivités locales.

\*\* Aux frais d'inscription, il faut ajouter les frais de mission de 3 531,09 €.

En 2022, le coût total de formation rapporté à la masse salariale représente **4,42 %**. En effet, la cotisation auprès du CNFPT a sensiblement augmenté, du fait de l'évolution globale de la masse salariale alors que le budget « hors CNFPT » est resté stable.



Le coût total indirect, indexé sur les jours d'absence des agents partis en formation, a sensiblement augmenté. En effet, le nombre de jours de formation réalisés en 2022, a augmenté de 41 %, passant de 295,5 jours en 2021 à 417,5 jours en 2022.

- **Les autorisations d'exercer une activité accessoire**

Conformément aux dispositions du protocole d'information du temps de travail, **14 agents ont bénéficié en 2022 d'une autorisation d'exercice d'une activité accessoire, dont 12 agents de catégorie A et 2 agents de catégorie B**. Très majoritairement, ces autorisations permettent à leurs bénéficiaires d'intervenir au CNFPT ou à l'Université.

- **L'organisation et la gestion du temps de travail**

- **Le temps partiel**

Dans le cadre des dispositions relatives à la gestion du temps partiel applicable au Centre de Gestion, fixées par délibération du 24 mars 2009 et reprises dans le règlement d'organisation du temps de travail, une réflexion sur la pérennité des autorisations de temps partiel a été mise en œuvre au cours de l'année 2016, afin de rendre compatibles les demandes exprimées par les agents avec la continuité du service public et la charge qu'implique la bonne réalisation des missions du Centre de Gestion. Ces dispositions ont conduit, sauf circonstances exceptionnelles, à limiter le travail à temps partiel à la seule quotité de 90%. Dans le cadre des lignes directrices de gestion établies par le Président du Centre de Gestion, il est envisagé une réflexion sur l'évolution de ces dispositions à moyen terme.

Au 31 décembre 2022, 16 agents, sur un effectif de 89.69. ETC, bénéficiaient d'un temps partiel (16 agents également en 2021).

Le nombre d'agents bénéficiant de ces dispositions au 31 décembre 2022 représentait 17.84 % de l'effectif du Centre de Gestion (19.16 % en 2021) :

- 5 agents au titre d'un temps partiel de plein droit,
- 11 agents au titre d'un temps partiel sur autorisation.

Au 31 décembre 2022, la répartition, par catégorie, des bénéficiaires du temps partiel, était la suivante :

- 5 agents de catégorie A, soit 12.16 % de l'effectif des agents de catégorie A,
- 8 agents de catégorie B, soit 25 % de l'effectif des agents de catégorie B,
- 3 agents de catégorie C, soit 18.10 % de l'effectif des agents de catégorie C.

Au 31 décembre 2022, la répartition par pôle/secteur s'établissait comme suit :

- Direction et Services Rattachés : 1 agent, soit 12.5 % des effectifs du service

- Pôle « Assistance Statutaire » : 4 agents, soit 16.58 % des effectifs du service
- Pôle « Finances/Moyens Généraux » : 1 agent, soit 5.88 % des effectifs du service
- Pôle « Emploi Territorial » : 4 agents, soit 36.36 % des effectifs du service
- Pôle « Santé/Prévention » : 6 agents, soit 20.29 % des effectifs du service

9 agents sur les 16 agents concernés par le temps partiel, bénéficient d'un temps partiel à 90% (80% pour les 7 autres agents). Il apparaît que le jour (ou la demi-journée) retenu(e) par les agents pour le temps partiel, soit le mercredi (un mercredi sur deux ou par demi-journée).

#### ▪ Le Compte Epargne Temps

Compte tenu des modifications apportées au décret n° 2004-878 du 26 août 2004 par le décret 2010-531 du 20 mai 2010, le Conseil d'Administration, par délibération du 10 décembre 2010, a précisé les modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, d'utilisation et de fermeture du Compte Epargne Temps (CET), dont la mise en œuvre avait été autorisée par délibération du 29 juin 2005.

Le protocole relatif à l'aménagement et à la durée du temps de travail modifié et adopté par cette même délibération du 10 décembre 2010, prévoit la possibilité, pour les agents du Centre, et cela, conformément à la réglementation en vigueur, de bénéficier d'un CET.

**Ainsi, au 31 décembre 2022 :**

- 82 agents sur un effectif physique de 92 agents représentant 89.13 % de l'effectif physique, avaient sollicité l'ouverture d'un compte épargne temps (75 en 2021). Parmi ces agents :
  - 38 agents relèvent de la catégorie A (sur un effectif physique total de 42 agents) représentant un solde moyen de CET par agent de 24.53 jours
  - 32 de la catégorie B (sur un effectif physique total de 32 agents) représentant un solde moyen de CET par agent de 20.14 jours
  - 12 de la catégorie C (sur un effectif physique total de 18 agents) représentant un solde moyen de CET par agent de 10.37 jours
- Sur ces 82 agents, 77 agents bénéficient d'un compte alimenté.
- **Pour rappel, par délibération du 19 décembre 2014**, le conseil d'Administration a autorisé, en cas de départ définitif de l'établissement, la monétisation de jours CET, compris entre 21 et 60 jours, dans certaines situations et plus particulièrement pour assurer, lorsque cela s'avère nécessaire, un « tuilage » sur certains postes (monétisation aujourd'hui possible réglementairement, à compter du 16<sup>ème</sup> jour épargné).

#### ▪ Le règlement d'organisation du temps de travail

Dans le cadre du **règlement d'organisation du temps de travail** mis en place le **1<sup>er</sup> Janvier 2010**, la Direction du Centre à travers le secrétariat de Direction, assure les diligences nécessaires au respect des procédures découlant de ce règlement, afin de garantir, avec le concours actif des Responsables de pôles et des Chefs de service, et sous réserve de dispositions spécifiques liées à la nature de l'activité, **l'égalité de traitement** de l'ensemble des agents du Centre qui y sont soumis.

Dans ce cadre, l'Assistante de Direction/Référente RH Internes, met en œuvre les procédures découlant de l'utilisation du système de gestion électronique du temps, dans la mesure où **le temps de travail effectif** du personnel exerçant leurs fonctions au siège (à l'exclusion des médecins de prévention du service « Santé/Prévention, **infirmières en Santé au Travail** et des archivistes), **est constaté et comptabilisé par un système de gestion électronique**.

En 2022, il a été constaté que le Centre de Gestion enregistrait un nombre d'appels et un nombre de visiteurs très faibles, pour ne pas dire inexistant entre 13h15 et 13h30. Par ailleurs, les agents du Centre de Gestion sont, pour la plupart, à leurs postes de travail après 13h15. Aussi, une réouverture de l'établissement à 13h30 au lieu de 13h15 se justifiait pleinement et était

davantage en conformité, d'une part, avec la fréquentation du public et, d'autre part, avec le rythme de travail des agents. Il est apparu nécessaire d'apporter des modifications à l'annexe I du règlement intérieur.

Par délibération en date du 27 janvier 2022, le Conseil d'Administration a donc autorisé les modifications suivantes :

- Modification des horaires d'ouverture aux usagers du Centre de Gestion comme suit :
  - ✓ Matin : 8h30 – 12h30
  - ✓ Après-midi : 13h30 – 17h00 (16h00 le vendredi)

▪ **L'absentéisme**

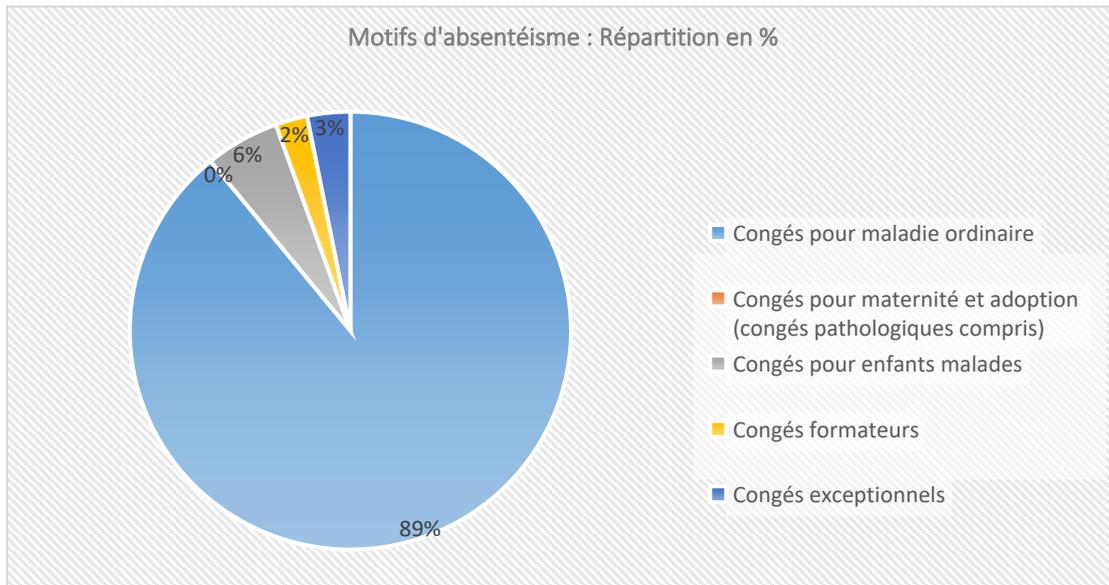
Au Centre de Gestion, **en 2022**, l'absentéisme comprend principalement les congés de maladie ordinaire, les congés de maternité auxquels peuvent être associés des congés pathologiques. D'autres absences comme les congés pour événements exceptionnels, les absences pour enfant malade, les absences en lien avec le COVID (ASA) et les absences pour journées formateurs sont également inclus dans l'absentéisme au Centre de Gestion.

**En 2022, la répartition des motifs d'absentéisme en nombre de jours calendaires, s'est établie ainsi :**

Nature des congés	Nombre de jours calendaires
Congés pour maladie ordinaire (y compris pour cause de COVID)	877
Congés pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	0
Congés pour accidents de trajet	3.5
Congés pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0
Congés pour maternité et adoption (en ce compris les congés pathologiques)	0
Congés pour paternité et adoption	50
Congés pour enfants malades	53.5
Congés exceptionnels	31
Congés formateurs	23
Autres absences (ASA)	19.5
<b>TOTAL</b>	<b>1057.5 jours</b>

**Il est à noter une augmentation significative des congés pour maladie ordinaire pour 2022. Pour rappel, en 2021, 435 jours de congés pour maladie ordinaire contre 877 jours en 2022, soit une hausse de 101.60 %.**

**Le graphique ci-après exprime, en %, la répartition des motifs d'absentéisme.**



- **L'accompagnement des ressources humaines**

Le Centre de Gestion a poursuivi en 2022 son action d'accompagnement managérial et de développement des ressources humaines.

- **La politique de prévention de la santé et des risques professionnels**

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche de prévention interne, un agent du Centre de Gestion assure les fonctions de **conseiller en prévention** depuis novembre 2013. Pour rappel, depuis le 7 octobre 2020, cette fonction est assurée par **Christophe BERTRAND** qui a vocation, dans ce cadre, d'assurer le conseil et l'assistance auprès de la Direction et, conformément à la réglementation, d'aider l'autorité territoriale à la préservation de la santé et à la sécurité des agents du Centre.

La **démarche d'évaluation des risques** du Centre de Gestion qui a été engagée initialement en juillet 2009, parallèlement à la mise en œuvre de **l'inspection**, avait été formalisée dans les conclusions du Document Unique, ainsi que dans l'échéancier de réalisation du plan d'actions. Ces documents qui constituent les éléments de référence internes, en matière de prévention des risques, ont été adoptés par le Conseil d'Administration dans sa séance du 02 Novembre 2009, après avis du CTP de Service en date du 26 octobre 2009.

Celui-ci a été révisé à deux reprises, en 2011 puis en 2016. A la faveur du déménagement de notre établissement dans ses nouveaux locaux en 2019, une étude a été lancée en vue de sa mise à jour. Ce travail est aujourd'hui achevé, après avoir souffert de la période de crise sanitaire qui a retardé sa réalisation.

Pour cette mise à jour, deux études ont été menées parallèlement : d'une part, une analyse des risques physiques encourus par les agents et, d'autre part, un examen des Risques Psychosociaux (RPS) auxquels peuvent, le cas échéant, être exposés les personnels de notre établissement.

La première étude a été conduite par les deux conseillers de prévention de notre établissement, par ailleurs ingénieurs et intervenants en prévention des risques professionnels. La seconde a été réalisée par une étudiante en psychologie du travail, dans le cadre d'un stage de fin d'étude (Master 2). Leurs travaux ont été présentés aux élus du Bureau le 7 juin ainsi qu'au Comité Technique de Service le 11 juin.

En substance, cette mise à jour du Document Unique du Centre de Gestion fait apparaître les éléments suivants :

- Une bonne maîtrise opérationnelle des risques, au travers notamment de la création des registres réglementaires de sécurité, du règlement intérieur et des Plans de continuité et de reprise d'activité liés au COVID. Il est préconisé, le cas échéant, la création de deux procédures spécifiques pour le risque « incivilité / agression » et pour les risques inhérents à l'intervention d'entreprises extérieures,

- Des risques physiques très bien maîtrisés dans l'ensemble avec cependant quelques préconisations en termes d'information et d'actions préventives notamment,
- L'existence de trois risques particuliers qui nécessitent le renouvellement régulier d'actions de prévention : le risque routier lié aux métiers nomades (médecins du travail, infirmiers, archivistes, intervenants...), le risque d'incendie et d'explosion inhérent au bâtiment et le risque biologique lié en particulier au COVID,
- Une majorité de risques psycho-sociaux faibles, voire inexistantes au regard des facteurs de risques habituellement définis (intensité et complexité du travail, horaires, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs et insécurité dans l'emploi).

Néanmoins, plusieurs risques sont à surveiller plus spécialement, tels que ceux liés à la maîtrise des émotions, à la reconnaissance dans le travail, à la complexité des missions à réaliser, aux relations sociales.

Suite à l'évaluation des risques psychosociaux, des actions concrètes ont été mises en place en 2022, conformément aux préconisations. A titre d'exemple, il a été mis en place un groupe de travail chargé d'établir un « programme d'animations » dont l'objectif est de proposer à la direction des activités ponctuelles ou sur l'ensemble de l'année (séances bimensuelles de yoga et de sophrologie).

Il est également proposé aux agents des moments conviviaux tels que la cérémonie des vœux en début d'année ou le repas estival du mois de juin.

Par ailleurs, des actions de communication sont régulièrement mises en place (petit journal du CDG76, débriefs...) afin que l'ensemble des agents disposent des mêmes éléments d'informations au même moment sur les différents sujets en lien avec les différents pôles de l'établissement (forum de l'emploi, dons du sang, actualités statutaires par exemple).

La direction a également ajusté les règles du télétravail suite aux recommandations du groupe de travail associé à cette thématique. En effet, ce dernier a réalisé une enquête, via un questionnaire anonyme, auprès des agents du centre, dans le but d'éditer un bilan après une année de mise en place du télétravail. Les principales modifications apportées et répondant aux souhaits des agents sont la possibilité de poser des demi-journées de télétravail, de se positionner en télétravail le mercredi et de disposer de plages horaires plus flexibles qu'auparavant.

Par ailleurs, le conseiller de prévention, en lien avec la direction, a mis en œuvre en 2022, différentes actions de sensibilisations et d'informations :

- 17/03, 24/03, 02/04, 06/06, 22/06, 02/08, 25/08, 07/10, et 29/12 : Réalisation **d'accueils sécurité** pour les nouveaux arrivants soit **14 agents formés** ;
- 22/06/2022: **Exercice d'évacuation d'incendie réalisé** ;

Les registres de santé et sécurité au travail, le registre d'accessibilité (accueil) ainsi que le registre de dangers graves et imminents (secrétariat de direction) sont bien présents au sein du CDG76.

Depuis le 1er janvier 2018, la prévention de la santé des agents du Centre est assurée par l'AMSN, une délibération en date du 14 Décembre 2017 ayant décidé cette évolution.

Comme en 2021, les orientations retenues par le Centre de Gestion ont été poursuivies en 2022, en matière de prévention des risques en interne :

- Améliorer l'environnement de travail et notamment sur la poursuite du « télétravail »,
- Faire progresser la connaissance des agents du Centre sur les problèmes de sécurité et les techniques pour les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité au quotidien ;
- Mettre en œuvre une collaboration avec le médecin du Travail référent de l'AMSN avec la création de la fiche entreprise.

### ▪ **Le dialogue social au sein de l'établissement**

L'année 2022 a vu se poursuivre la volonté de favoriser un bon climat social dans l'établissement, à travers :

- Les réunions préparatoires préalables au Comité Social Territorial de service,
- Les réunions du Comité Social Territorial de Service lui-même,
- L'action sociale proprement dite,
- L'action en faveur des œuvres sociales et culturelles,
- L'augmentation de la participation financière du Centre de Gestion aux tickets-restaurant,
- La revalorisation du RIFSEEP à hauteur de 35 €/ mois pour l'ensemble du personnel du Centre de Gestion,
- La participation en matière de risque « prévoyance »
- La poursuite du télétravail et le bilan positif de sa mise en place.

En 2022, se sont tenues 6 réunions du Comité Social Territorial de service. Au cours de ces réunions, ont notamment été inscrits à l'ordre du jour et abordés, les points suivants :

- L'organigramme des services et la mise à jour du tableau des emplois budgétaires
- L'évolution du RIFSEEP
- Le plan de formation 2022
- Le règlement d'organisation du temps de travail
- Le Rapport Social Unique (RSU) 2020
- Le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) 2020
- Le renouvellement du contrat « Assurances statutaires »
- Le débat sur la Protection Sociale Complémentaire – Participation « Employeur à la Mutuelle « Santé » 15 euros par agent
- La désignation du Référent Laïcité
- Les propositions de groupes de travail pour 2022
- La politique RH de l'année 2021
- Le remboursement des frais kilométriques des archivistes
- L'évolution des Lignes Directrices de Gestion
- Les propositions d'avancements de grade 2022
- La situation des agents contractuels
- L'information sur le Contrôle de la Chambre Régionale des Comptes....

### ▪ **L'exercice du droit syndical**

Les membres du bureau de la section syndicale CFDT, bénéficient **d'autorisations spéciales d'absence** et de **décharges d'activité de service**.

**En 2022**, ces dispositions ont représenté au total, **226.05** heures de pratique syndicale (autorisations spéciales d'absence). Pour information, aucune décharge d'activité syndicale (DAS) n'a été posée en 2022.

- **Les médailles du travail**

**9 agents ont reçu en 2022 la médaille du travail :**

➤ **OR (35 ans) :**

- ✓ BALAVOINE Nathalie
- ✓ DARRAS Laurence

➤ **VERMEIL (30 ans) :**

- ✓ BETOUT Catherine
- ✓ BEUZELIN Emmanuelle
- ✓ BRENNETUIT Isabelle
- ✓ CHIVOT Christine
- ✓ MARCHIS Véronique

➤ **ARGENT (20 ans) :**

- ✓ GABRIEL Sonia
- ✓ THIESSE Chrystelle

## Conclusion

2022, comme 2021, aura été marquée par une activité pleine et entière, grâce à la mobilisation des agents de l'établissement.

**Sur le plan national**, la production de textes législatifs et réglementaires aura été en 2022 encore, très soutenue, notamment dans le cadre de l'application de la loi TFP de 2019. Les Centres de Gestion, en leur qualité d'établissements départementaux, se sont vus transférés ou dotés de nouvelles compétences obligatoires qui demeurent toutefois à adhésion facultative pour les collectivités (protection sociale complémentaire, médiation préalable obligatoire...). Il s'agit là d'une tendance nouvelle qui, in fine, renforce l'utilité des CDG en tant qu'établissement de mutualisation. L'offre de services du CDG 76 s'en trouve ainsi développée ce qui l'a poussé à proposer, pour la première fois en 2022, un catalogue complet de ses missions à l'usage des décideurs locaux.

**Sur le plan régional**, la coopération entre CDG aura été très dynamique avec notamment plusieurs réunions et rencontres. Au cours de 2022, le CDG 76 aura participé activement, en qualité de centre coordinateur, à :

- ✓ L'actualisation du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des Centres de Gestion Normands afin de prendre en compte des compétences nouvelles et partagées,
- ✓ La pérennisation de la Médiation Péalable Obligatoire et son extension aux CDG 14 et 61 qui ne s'étaient pas inscrits dans l'expérimentation durant les cinq années précédentes,
- ✓ La création d'une mission régionale « Référent signalement » sur un modèle original avec deux CDG prestataires de service (50 et 76),
- ✓ La mise en œuvre du « Référent laïcité » toujours dans un cadre interdépartemental avec les CDG14 et 61, sur le modèle du « Référent déontologue »
- ✓ La création de la mission « Conseil en organisation » partagée entre les CDG 76, 50 et 14, ce dernier étant chef de file, dans le cadre d'une expérimentation portant sur les années 2022 et 2023,
- ✓ L'organisation d'un groupement de commandes entre les CDG 14, 61 et 76, ce dernier étant chef de file, pour consulter, choisir et négocier avec les organismes de protection sociale complémentaire dans le cadre des conventions de mutualisation en santé et en prévoyance,
- ✓ L'organisation et la tenue de la CRET 2022 dans un format original
- ✓ La collaboration avec le CNFPT à travers les fiches action et les groupes de travail
- ✓ L'engagement de réflexions liminaires pour la création d'un service public régional de médecine agréée

**Sur le plan départemental**, l'année 2022 aura été largement consacrée à l'accompagnement des collectivités, au travers de réunions d'information territoriales sur de nombreux sujets d'actualité, consacrant l'idée que le CDG doit aller au-devant de ses affiliés pour répondre au mieux à leurs préoccupations. On pourra noter notamment, en complément des missions habituelles de l'établissement, un focus particulier sur :

- ✓ L'organisation des élections professionnelles,
- ✓ La création d'une mission de management du risque amiante
- ✓ L'animation de rendez-vous ou de journées thématiques en santé / prévention
- ✓ L'animation du réseau départemental des préventeurs
- ✓ Le renouvellement du contrat groupe d'assurances statutaires
- ✓ La reprise des rencontres et rendez-vous juridiques
- ✓ La multiplication des actions de développement de l'emploi territorial
- ✓ Le lancement du Rapport Social Unique
- ✓ La reprise des rencontres sur la thématique retraite...

**Sur le plan interne**, l'année 2022 aura également été riche en décisions, avec notamment :

- ✓ Le bilan du télétravail après sa mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2021,
- ✓ La création d'un nouveau poste de médecin du travail et d'un second poste de psychologue du travail au sein du pôle Santé/Prévention,
- ✓ La création d'un 4<sup>ème</sup> poste de gestionnaire de paie au Pôle « Moyens Généraux »
- ✓ L'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2022 du Code Général de la Fonction Publique
- ✓ La mise à jour des règlements internes au Centre de Gestion (règlement intérieur, règlement du télétravail au 27 janvier 2022)
- ✓ La mise à jour des conventions d'adhésion
- ✓ L'engagement du Centre de Gestion dans le dispositif « France Relance » sur la Cyber sécurité
- ✓ Le contrôle de la CRC
- ✓ La mise à jour du règlement interne de la commande publique

Un effort important aura été réalisé en 2022 en matière de dialogue social, notamment avec la revalorisation de la part « fonction » de l'IFSE selon plusieurs critères :

- ✓ Une revalorisation générale et uniforme pour tous les agents (35€ bruts par agent et par mois)
  - ✓ Une revalorisation spécifique pour les agents dont l'indice est inférieur au SMIC (indice 352)
  - ✓ Une revalorisation spéciale pour les encadrants
  - ✓ Une contribution patronale au financement des titres restaurant à 60 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur des titres restant fixée à 8,20 €
  - ✓ Une participation financière au Contrat-Groupe « Mutuelle Santé » du Centre de Gestion à raison de 15 € par mois pour chaque agent adhérant au contrat, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- Des nouvelles collaborations sont venues renforcer les équipes, notamment dans les pôles « Assistance Statutaire et « Santé/Prévention ». L'établissement a ainsi accueilli deux stagiaires pendant 3 mois au sein du Service « Juridique/Documentation et Instances disciplinaires et une stagiaire en formation DIUST au sein du Service « médecine professionnelle » à compter du 3 octobre 2022 jusqu'au 29 septembre 2023.
- Le CDG a poursuivi également son projet de rapprochement avec le Syndicat Départemental de l'Energie (SDE) dans un esprit de mutualisation des locaux et des fonctions « support ».