



CONSEIL D'ADMINISTRATION

du Vendredi 28 mars 2025

n°2025/02

Le vendredi 28 mars deux-mille-vingt-cinq à 15h00, s'est réuni le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, au siège du Centre, 40 Allée de la Ronce à ISNEAUVILLE, sur convocation et sous la présidence de Christophe BOUILLON, Président.

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN



CONSEIL D'ADMINISTRATION

VENDREDI 28 MARS 2025

ORDRE DU JOUR

I. Compte-rendu séance

1. Conseil d'Administration du 27 Janvier 2025 – Procès-verbal – **Approbation**

II. Compte rendu délégations

2. Délégation du Conseil d'Administration au Président – **Compte-rendu**

III. Missions obligatoires

3. Mission obligatoire - Programmation des concours et examens professionnels – Session 2026 – **Autorisation**
4. Mission obligatoire - Examen professionnel de Rédacteur principal 2^{ème} classe – Avancement de grade – session 2024 - Détermination du coût lauréat - **Autorisation**
5. Mission obligatoire - Examen professionnel de Rédacteur principal 2^{ème} classe – Promotion interne – session 2024 - Détermination du coût lauréat - **Autorisation**
6. Mission obligatoire - Concours Gardien brigadier de police municipale – session 2024 – Détermination du coût lauréat - **Autorisation**
7. Mission obligatoire – Concours de Médecin – Session 2025 - Détermination du coût lauréat **Autorisation**
8. Mission Obligatoire - Concours et examens Professionnels - Concours de Professeur d'enseignement Artistique Contentieux - **Autorisation de défendre en justice**
9. Mission obligatoire – Mobilité, reclassement, maintien dans l'emploi et handicap – Agents pris en charge – Bilan 2024 – Perspectives 2025 – **Autorisation**
10. Mission obligatoire - Réseau des secrétaires généraux de Mairie – Lancement et Animation – **Autorisation**
11. Mission obligatoire – Animation de l'Emploi – Rapport social unique 2023 des collectivités et établissements de la Seine-Maritime – **Information**
12. Mission obligatoire – Animation de l'Emploi – Rapport social unique 2023 des collectivités et établissements territoriaux relevant du comité social intercommunal – **Information**

IV. **Coopération des Centres de Gestion**

13. Coopération des Centres de Gestion - Cybersécurité – Dispositif France Relance – Mission d'accompagnement des communes et intercommunalités des CDG 14 et 76 à la cybersécurité – Prolongation de la mission – **Autorisation**



14. Coopération des Centres de Gestion - Signalement des actes de violence, discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes - Mise œuvre du dispositif de signalement - Renouvellement des conventions de coopération – **Autorisation**

V. Missions optionnelles

15. Mission optionnelle – Pôle « Santé / Prévention » Mission Santé / Prévention –Organisation des visites médicales sur le territoire - **Autorisation**
16. Mission optionnelle - Pôle « Santé/Prévention » - DUERP - Groupement de Commandes –**Autorisation**
17. Mission optionnelle – Protection Sociale Complémentaire - Convention de participation « Prévoyance » 2020/2025 – Avenant de prolongation – **Autorisation**
18. Mission optionnelle – Pôle « Assistance statutaire » - Service « Assurances statutaires et Instances Médicales » - Contrat Groupe d'Assurance Collective – Période 2027 à 2030 – Mise en Concurrence – Prestation de conseil et d'Assistance – **Autorisation**

VI. Fonctionnement interne

19. Fonctionnement interne – Organigramme des services – Tableau des emplois Budgétaires – Modifications – **Autorisation**
20. Fonctionnement interne – Exercice 2025 – Subvention à l'Amicale du personnel – **Autorisation**

*

**

Bruno ANNE, Receveur du Centre de Gestion, était présent. Antoine AMELINE, Directeur du Centre de Gestion et Isabelle PAILLOUX, Assistante de direction/Référente RH, assistaient également à la réunion.

*

**

Après avoir souhaité la bienvenue à ses collègues et constaté que le quorum est atteint (22 élus présents ou représentés sur 24 le Président déclare la séance ouverte.

Jean CHOMANT est désigné secrétaire de séance.

Le Président invite ensuite les administrateurs à procéder à l'examen de l'ordre du jour.



1. PROCÈS-VERBAL SÉANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 JANVIER 2025 – PROCES-VERBAL – APPROBATION

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du 27 janvier 2025 n'appelant aucune observation de la part des administrateurs, Monsieur BOUILLON propose de le mettre aux voix. Il est adopté à l'unanimité.

2. COMPTE-RENDU DÉLÉGATIONS

2025-DEL-17 : DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU PRESIDENT – SIGNATURE DES CONVENTIONS, CONTRATS OU MARCHES - COMPTE-RENDU

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, relatif aux Centres de Gestion, prévoit en son article 28, la possibilité pour le Président, de recevoir délégation du Conseil d'Administration pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3^{ème} alinéa de l'article 27.

L'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, prévoit également que le Président rende compte au Conseil d'Administration des décisions prises à ce titre, lors de la plus proche réunion de ce dernier.



Monsieur Christophe BOUILLON, Président du Centre de Gestion, dans le cadre de la délégation qui lui a été consentie par délibération du 20 juin 2023 pour les marchés de travaux, de fournitures et de services qui ne relèvent pas de la commission d'appel d'offres, a procédé **du 1^{er} janvier 2025 au 28 février 2025** à la signature des contrats, conventions, ou marchés à procédure adaptée suivants :

- **Décision n°2025-DEC-01** : Signature d'un contrat de maintenance avec la société « **INCOTEC** » 7, boulevard Gonthier d'Andernach – CS 40136 – 67404 ILLKIRCH pour la maintenance du logiciel du temps de travail INCOVAR. Le contrat est conclu pour une durée d'un an, renouvelable 4 fois à compter du 1^{er} février 2025. Le montant total de cette prestation s'élève à 2 325,00 HT soit 2 790,00 € TTC.
- **Décision n°2025-DEC-02** : Signature d'un contrat avec la société « **UGAP** » - Direction Territoriale de Normandie – 23, rue Kastler – 76125 MONT SAINT AIGNAN pour la souscription d'un contrat d'acquisition et de maintenance de 6 copieurs multifonction TOSHIBA. Le contrat est conclu à la date de réception des bons de commande par l'UGAP pour une durée ferme de 5 ans et pourra être reconduit pour une période de deux ans à la demande du Centre de Gestion. Le montant total de cette prestation s'élève pour la partie « Investissement » à 35 424,19 € TTC et pour la partie « Fonctionnement » à 14 724,46 € TTC pour 5 ans.
- **Décision n°2025-DEC-03** : Signature d'un contrat avec la société **OPENHOST** – 10, rue Jean Rouxel 44700 ORVAULT dans le cadre du renouvellement annuel des licences Microsoft Office 365 et de l'hébergement du serveur de messagerie qui couvre la période du 4 mars 2025 au 03 mars 2026. Le montant total de ce renouvellement s'élève à 19 390,08 € HT soit 23 268,10 € TTC.
- **Décision n°2025-DEC-04** : Signature d'un contrat de téléphonie mobile avec la société **ORANGE** – 78, rue Olivier de Serres 75015 – PARIS, dans le cadre de la convention de mise à disposition de l'accord-cadre « Fourniture de services de télécommunication » signée le 27 janvier 2025 avec la CANUT. Le contrat est conclu pour une durée de 48 mois, à compter du 1^{er} mars 2025. Le montant total de cette prestation s'élève à 3 903,00 € HT soit 4 683,60 € TTC.
- **Décision n°2025-DEC-05** : Signature de 66 contrats de missions temporaires, entre le 1^{er} janvier 2025 et le 28 février 2025, pour la mise à disposition d'agents remplaçants au bénéfice des collectivités et établissements suivants : Anceameville, Blacqueville, Bosc Le Hard, Canteleu, Carif-Oref de Normandie, CDG 76, CNFPT - Délégation de Normandie, Communauté de Communes Interrégionale Aumale-Blangy, Communauté de Communes Inter Caux Vexin, Grainville Sur Ry, Hautot Sur Seine, Hénouville, La Neuville Chant d'Oisel, Lanquetot, Le Tilleul, Morgny-la-Pommeraye, Offranville, Paluel, Quevillon, Saint-Jean-du-Cardonnay, SIREST Rouen Bois-Guillaume, Touffreville La Corbeline.



Le Conseil d'Administration prend acte des contrats signés par Monsieur Christophe BOUILLON, du 1^{er} janvier 2025 au 28 février 2025 dans le cadre de la délégation qu'il a reçue par délibération du 20 juin 2023.

3. MISSIONS OBLIGATOIRES

2025-DEL-18 : PROGRAMMATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – SESSION 2026 – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que chaque année, le Conseil d'Administration est invité à procéder à l'examen de la programmation des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime. Elle indique que cette planification s'intègre dans celle, plus globale, des CDG du « Grand Ouest » et qu'une approche « nationale » est par ailleurs fortement recherchée à travers les réflexions et les propositions des commissions spécialisées de l'Association Nationale des Directeurs des Centres De Gestion (ANDCDG) et de la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG).

Madame LOISON rappelle pour la période 2024/2025 que par délibération du 21 juin 2024, le Conseil d'Administration a validé l'offre des concours et examens professionnels du « Grand Ouest », ainsi que le calendrier correspondant.



Madame LOISON propose aujourd'hui d'examiner la programmation 2026 qui a fait l'objet d'un travail de préparation par les différentes instances techniques et politiques des centres de gestion, étant précisé que depuis 2010, les différents groupes de travail nationaux, interrégionaux et régionaux s'attachent à élargir le périmètre d'organisation de certaines opérations à faibles effectifs, en privilégiant une organisation soit interrégionale, soit nationale, et en modifiant, le cas échéant, certaines périodicités.

Madame LOISON indique que le calendrier qui est soumis pour examen est conforme à la programmation du « Grand Ouest » qui a été examinée par l'instance stratégique et d'orientation de la Coopération, réunie à Bagnoles-de-l'Orne le 8 novembre 2024.

Madame LOISON rappelle que par souci de continuité organisationnelle et de volonté de mutualisation, la majorité des « opérations transférées » (concours et examens professionnels de catégorie A transférés par le CNFPT à compter du 1^{er} janvier 2010), a été confiée au « Service Interrégional de Concours » adossé au CDG 35, Centre de Gestion organisateur pour le "Grand Ouest". Elle précise que l'implication de l'ensemble des Centres de Gestion dans la coopération se concrétise néanmoins par la délégation de certaines opérations, par la déconcentration de certains centres d'examens pour les écrits et par l'association des 14 services « Concours et examens professionnels » dans les procédures de recensement des postes et d'identification des moyens et des ressources (intervenants, salles disponibles etc.), nécessaires à l'organisation des épreuves.

Madame LOISON souligne que le principe de subsidiarité est mis en œuvre de manière à optimiser l'organisation des concours et des examens professionnels à un échelon national, interrégional ou régional. Pour quelques opérations, une organisation à l'échelle départementale est maintenue compte tenu du grand nombre de candidats.

Madame LOISON invite les membres du Conseil d'Administration à prendre connaissance de la liste de l'ensemble des concours et examens professionnels susceptibles d'être organisés en 2026 dans l'interrégion « Grand Ouest », avec le niveau de subsidiarité correspondant, ainsi que la référence aux CDG organisateurs.

Madame LOISON indique que le calendrier prévisionnel décrit, pour sa part, la totalité des concours et examens professionnels organisés par l'ensemble des CDG du « Grand Ouest » et dont les épreuves se dérouleront sur l'année 2025 (validés au Conseil d'Administration du 21 juin 2024), ainsi que les concours et examens professionnels 2026 dont les périodes d'inscription sont d'ores et déjà prévues.

Madame LOISON rappelle que ce document est mis à la disposition des candidats afin qu'ils se positionnent au plus tôt sur les inscriptions. Le calendrier, constituant l'offre des concours et d'examens professionnels du Centre de Gestion, est très largement diffusé auprès des collectivités locales par une campagne de « mailing » organisée conjointement par le service « Concours et examens professionnels » et le service « Communication et développement » de notre établissement. Madame LOISON précise que les collectivités non affiliées représentent la moitié de l'emploi public territorial en Seine-Maritime et recrutent davantage de candidats inscrits sur liste d'aptitude que les collectivités affiliées.



Madame LOISON rappelle que l'ouverture des concours par le Centre de Gestion est systématiquement précédée d'une enquête pour appréhender avec le maximum d'exactitude le nombre de postes adapté aux besoins des collectivités et que les réponses sont effectuées en ligne sur le site Internet www.cdg76.fr sur la base d'une déclaration des collectivités qui disposent à cet effet, d'un délai de deux mois pour déclarer leurs postes. Elle précise que la dématérialisation du recensement favorise une plus grande souplesse dans la gestion de ces enquêtes et permet de disposer de chiffres actualisés. Deux recensements seront effectués au titre de l'année 2025 avec un premier recensement réalisé au cours du 1^{er} trimestre 2025 et un second au cours du 3^{ème} trimestre 2025.

Madame LOISON propose d'examiner les motivations relatives à l'organisation, par le centre de gestion de la Seine-Maritime, des épreuves des concours et examens professionnels dont il aura la responsabilité.

I. Pour les Départements 27 et 76

- Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe en 2026

Madame LOISON précise qu'en 2024, le principe de l'organisation de cet examen professionnel a été acté par l'ensemble des centres de gestion de l'interrégion « Grand Ouest ». Principal outil de promotion sociale pour les agents de la filière technique de la catégorie C, cet examen professionnel permet d'apprécier les compétences des candidats en situation opérationnelle à travers des épreuves pratiques.

Elle rappelle que le 18 janvier 2024, cet examen a été organisé par le CDG 76, dans les spécialités « Espaces naturels, espaces verts », « Bâtiment travaux publics, voirie, réseaux divers », « Communication, spectacle » et « restauration ». Sur les 140 candidats admis à concourir, 93 candidats ont été déclarés admis à l'issue des épreuves. L'arrêté fixant la liste des admis ayant été établi le 7 mai 2024, il est un peu tôt pour connaître le nombre de lauréats nommés pour cette session.

Bilan des sessions 2020 et 2022 : 96% des lauréats ont bénéficié d'une nomination.

Madame LOISON souligne que comme pour les organisations précédentes, les spécialités de cet examen seront réparties entre les Centres de Gestion de la Seine-Maritime et de l'Eure afin d'optimiser cette organisation.

- Examen professionnel de rédacteur principal de 2^{ème} classe (promotion interne) en 2026

Madame LOISON rappelle que cet examen professionnel, issu de la réforme de la catégorie B (Nouvel Espace Statutaire « NES »), constitue un outil de promotion pour les agents de la filière administrative de la catégorie C et que la périodicité d'organisation de cet examen est fixée au niveau national à deux ans. Les dernières sessions ont été organisées en 2020, 2022 et 2024 par le CDG76 pour l'ensemble des collectivités et établissements publics des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure.



Examens professionnels	sessions	admis à concourir	lauréats	nommés	Taux nomination
Rédacteur principal de 2ème classe (PI)	2020	223	37	27	60.74%
	2022	303	70	38	

Madame LOISON souligne qu'en 2024, sur les 324 candidats admis à concourir, 42 candidats ont été déclarés admis à l'issue des épreuves et l'arrêté fixant la liste des admis a été établi le 16 décembre 2024.

Pour les 5 CDG de Normandie :

- **Examen professionnel de rédacteur principal de 1^{ère} classe (avancement de grade) en 2026**

Madame LOISON rappelle également que cet examen professionnel, issu de la réforme de la catégorie B (Nouvel Espace Statutaire « NES »), constitue un outil de promotion pour les agents de la filière administrative de la catégorie B et que la périodicité d'organisation de cet examen est fixée au niveau national à deux ans et planifiée en alternance entre les CDG normands à compter de 2024. Les dernières sessions ont été organisées en 2020 et 2022 par le CDG76 pour l'ensemble des collectivités et établissements publics des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure.

Examens professionnels	sessions	admis à concourir	lauréats	nommés	Taux nomination
Rédacteur principal de 1ère classe (AG)	2020	123	42	41	97%
	2022	98	25	24	

Madame LOISON rappelle également que l'examen professionnel de 2024 a été organisé par le CDG14. Sur les 131 candidats admis à concourir, 80 candidats ont été admis à l'issue des épreuves.

- **Concours de Gardien Brigadier de Police Municipale en 2026**

Pour ce qui concerne, le concours de Gardien Brigadier de Police municipale, Madame LOISON précise qu'il est organisé annuellement au niveau national et qu'au niveau du « Grand Ouest », les CDG organisateurs (76, 35, 44) ont acté une organisation tous les deux ou quatre ans, périodicités suffisantes pour répondre aux besoins de recrutement des collectivités.

Madame LOISON rappelle que le concours de Gardien Brigadier de Police Municipale a été organisé en 2020 par le CDG 35. En 2022 et 2024, ce concours a été organisé par le CDG 76.



Bilan de la session 2022 :

sessions	admis à concourir	lauréats	nommés
2022	274	43	37

Madame LOISON souligne que les lauréats non nommés bénéficient d'une 3^{ème} année d'inscription sur la liste d'aptitude. Un bilan sera effectué à la fin du 1^{er} semestre 2025 afin de connaître la situation des 6 lauréats qui n'ont pas encore été nommés.

Situation des lauréats de la session 2024 :

Type de concours	admis à concourir	inscrits initialement sur la liste d'aptitude
Concours externe	203	18
1^{er} Concours interne « ASVP »	6	1

Madame LOISON précise qu'il est trop tôt pour connaître la situation des lauréats de la session 2024, dont l'inscription sur la liste d'aptitude a pris effet au 16 décembre 2024. Un premier bilan sera effectué au cours du second trimestre 2025.

Elle indique qu'en fonction des nominations des lauréats de cette session et du résultat du recensement des postes à ouvrir sur les cinq départements normands, le concours de gardien brigadier de police municipale pourra être de nouveau organisé en 2026.

Par ailleurs, Madame LOISON rappelle, pour mémoire, qu'en 2014 un groupe technique de l'ANDCDG, composé des CDG organisateurs des concours de gardien-brigadier de police municipale a été constitué afin de déterminer les modalités de mise en œuvre des tests psychotechniques pour les concours externe et interne de gardien-brigadier de police municipale introduits par le décret 2014-973 du 22 août 2014, modifié.

De ce groupe technique initial est ressorti l'établissement d'une convention d'adhésion au groupement de commandes, étape préalable avant le lancement du marché public de fourniture des tests psychotechniques.

Madame LOISON rappelle également qu'au cours du second semestre 2023, un troisième marché public dédié à l'élaboration des tests psychotechniques communs à l'ensemble des CDG organisateurs sur la période 2024-2027 a été lancé et signé avec la société PEARSON France. Les Centres de Gestion organisateurs des concours de gardien brigadier de police municipale ont conventionné avec le CDG 35 à cet effet.



- **Concours d'éducateur de jeunes enfants en 2026**

Madame LOISON précise que la périodicité du concours d'éducateur de jeunes enfants est fixée tous les deux ans au niveau national. Les dernières sessions se sont déroulées en 2020, 2022 et 2024.

sessions	admis à concourir	Nombre de lauréats	
		inscrits initialement sur la liste d'aptitude	nommés
2020	111	12	11
2022	104	14	13
2024	115	35	16

Les 2 lauréats des sessions 2020 et 2022 encore inscrits sur la liste d'aptitude sont en poste au sein de la FPT.

Bilan des sessions 2020 et 2022 et 2024 : 65% des lauréats ont bénéficié d'une nomination.

Madame LOISON conclut en indiquant que le nombre de postes à ouvrir au concours session 2026 sera défini en fonction de l'état de la liste d'aptitude et du recensement spécifique des postes à ouvrir déclarés par les collectivités et établissements publics des cinq départements normands.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, Madame LEUMAIRE, Madame UNDERWOOD et Monsieur CHOMANT ne prenant pas part au vote,

- **Valide l'offre des concours et examens professionnels du « GRAND OUEST » pour la période 2025/2026 telle qu'elle est formalisée par le calendrier de programmation des épreuves des concours et examens professionnels présenté en annexe 2.**
- **Autorise le Centre de Gestion de la Seine-Maritime à être organisateur des concours et examens professionnels suivants en 2026 :**
 - **Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe ;**
 - **Examen professionnel de rédacteur principal de 2^{ème} classe (promotion interne) ;**
 - **Examen professionnel de rédacteur principal de 1^{ère} classe (avancement de grade) ;**
 - **Concours de Gardien Brigadier de Police Municipale ;**
 - **Concours d'éducateur de jeunes enfants.**



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-18

ANNEXE 1

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2026

GRADES	CDG ORGANISATEURS	PERIODE D'INSCRIPTION DATES DES EPREUVES
Examen professionnel Ingénieur territorial (Promotion interne)	CDG 44 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 23/01/2025 au 25/02/2025 Dépôt le : 05/03/2025 Epreuves le : 18/06/2026
Concours Educateur des activités physiques et sportives	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 20/05/2025 au 25/06/2025 Dépôt le : 03/07/2025 Epreuves le : 29/01/2026
Concours Educateur des activités Physiques et sportives principal 2ème classe	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76) SIC	Inscription : 20/05/2025 au 25/06/2025 Dépôt le : 03/07/2025 Epreuves le : 29/01/2026
Examen Educateur des activités Physiques et sportives principal 2ème classe (promotion Interne)	Pour l'ensemble du Territoire National (Budget SIC)	Inscription : 20/05/2025 au 25/06/2025 Dépôt le : 03/07/2025 Epreuves le : 29/01/2026
Examen Educateur des activités Physiques et sportives (promotion Interne)	Pour l'ensemble du Territoire National (Budget SIC) Par spécificité Convention avec le CDG 27	Inscription : 20/05/2025 au 25/06/2025 Dépôt le : 03/07/2025 Epreuves le : 29/01/2026
Examen professionnel Adjoint technique principal 2ème classe (avancement de grade)	CDG 27 Pour les CDG Normands (Budget cdg 76)	Inscription : 20/05/2025 au 25/06/2025 Dépôt le : 03/07/2025 Epreuves le : 22/01/2026
Examen professionnel Adjoint d'animation principal 2ème classe (avancement de grade)	CDG 14 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 20/05/2025 au 25/06/2025 Dépôt le : 03/07/2025 Epreuves le : 29/01/2026
Examen professionnel Conseiller des activités Physiques et sportives (avancement de grade)	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 26/08/2025 au 01/10/2025 Dépôt le : 09/10/2025 Epreuves le : 20/03/2026
Concours Assistant d'enseignement artistique Principal 2ème classe	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 16/09/2025 au 22/10/2025 Dépôt le : 30/10/2025 Epreuves le : 09/02/2026
Concours Assistant d'enseignement artistique	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 16/09/2025 au 22/10/2025 Dépôt le : 30/10/2025 Epreuves le : 09/02/2026
Concours Educateur de jeunes enfants	CDG 76 Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 02/09/2025 au 08/10/2025 Dépôt le : 16/10/2025 Epreuves le : 10/02/2026

Mise à jour du 03/02/2024

ANNEXE 1

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2026

GRADES	CDG ORGANISATEURS	PERIODE D'INSCRIPTION DATES DES EPREUVES
Concours Technicien principal 2ème classe	CDG 56 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 30/09/2025 au 05/11/2025 Dépôt le : 13/11/2025 Epreuves le : 09/04/2026
Concours Technicien	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 30/09/2025 au 05/11/2025 Dépôt le : 13/11/2025 Epreuves le : 09/04/2026
Concours Gardien Brigadier de police municipale	CDG 76 Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 30/09/2025 au 05/11/2025 Dépôt le : 13/11/2025 Epreuves le : 12/09/2026
Concours Moniteur éducateur et intervenant familial	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 09/09/2025 au 15/10/2025 Dépôt le : 23/10/2025 Epreuves le : 17/02/2026
Concours Adjoint Administratif principal 2ème classe	Convention avec le CDG 76 (Budget cdg 76)	Inscription : 07/10/2025 au 12/11/2025 Dépôt le : 10/11/2025 Epreuves le : 12/03/2026
Examen professionnel Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe (avancement de grade)	CDG 53 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 21/10/2025 au 26/11/2025 Dépôt le : 04/12/2025 Epreuves le : 19/03/2026
Examen Cadre supérieur de santé paramédical (avancement de grade)	CDG 35 Pour le Grand Ouest Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 16/12/2025 au 21/01/2026 Dépôt le : 29/01/2026 Epreuves le : 13/04/2026
Concours Chef de service de police municipale	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 16/12/2025 au 21/01/2026 Dépôt le : 29/01/2026 Epreuves le : 11/06/2026
Examen professionnel Attaché principal de conservation du patrimoine (avancement de grade)	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 06/01/2026 au 11/02/2026 Dépôt le : 19/02/2026 Epreuves le : 21/05/2026
Examen professionnel Bibliothécaire principal (avancement de grade)	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 06/01/2026 au 11/02/2026 Dépôt le : 19/02/2026 Epreuves le : 21/05/2026
Concours Bibliothécaire	SIC Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 06/01/2026 au 11/02/2026 Dépôt le : 19/02/2026 Epreuves le : 21/05/2026
Examen professionnel Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques Principal de 1ère classe (avancement de grade)	SIC Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 13/01/2026 au 18/02/2026 Dépôt le : 26/02/2026 Epreuves le : 28/05/2026

Mise à jour du 03/02/2024

ANNEXE 1

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2026

GRADES	CDG ORGANISATEURS	PERIODE D'INSCRIPTION DATES DES EPREUVES
Examen professionnel Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques Principal de 2ème classe (avancement de grade)	SIC Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 13/01/2026 au 18/02/2026 Dépôt le : 26/02/2026 Epreuves le : 28/05/2026
Examen professionnel Assistant de conservation du patrimoine et bibliothèques Principal 2ème classe (promotion interne)	SIC Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 13/01/2026 au 18/02/2026 Dépôt le : 26/02/2026 Epreuves le : 28/05/2026
Examen professionnel Rédacteur principal 2ème Classe (avancement de grade)	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 03/03/2026 au 08/04/2026 Dépôt le : 16/04/2026 Epreuves le : 14/09/2026
Examen professionnel Rédacteur principal 2ème Classe Promotion Interne	Convention avec le CDG 27 (Budget cdg 76)	Inscription : 03/03/2026 au 08/04/2026 Dépôt le : 16/04/2026 Epreuves le : 24/09/2026
Examen professionnel Rédacteur principal 1ère Classe (avancement de grade)	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76)	Inscription : 03/03/2026 au 08/04/2026 Dépôt le : 16/04/2026 Epreuves le : 24/09/2026
Concours Attaché territorial	Centre d'écrit en Normandie CDG 50 (à confirmer avec le SIC) Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 10/03/2026 au 15/04/2026 Dépôt le : 23/04/2026 Epreuves le : 19/11/2026
Examen professionnel Animateur principal 1ère classe (avancement de grade)	CDG 85 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 10/03/2026 au 15/04/2026 Dépôt le : 23/04/2026 Epreuves le : 17/09/2026
Examen professionnel Animateur principal 2ème classe (avancement de grade)	CDG 35 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 10/03/2026 au 15/04/2026 Dépôt le : 23/04/2026 Epreuves le : 17/09/2026
Examen professionnel Animateur principal 2ème classe (Promotion Interne)	CDG 35 Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 10/03/2026 au 15/04/2026 Dépôt le : 23/04/2026 Epreuves le : 17/09/2026
Examen professionnel Agent social principal 2ème classe (avancement de grade)	Convention avec les CDG normands (Budget cdg 76) CDG27 (ASS) / CDG22 (ES)	Inscription : 24/03/2026 au 29/04/2026 Dépôt le : 07/05/2026 Epreuves le : 22/10/2026
Concours Assistant socio-Educatif	CDG53 (CESF) Pour le Grand Ouest (Budget SIC)	Inscription : 07/04/2026 au 13/05/2026 Dépôt le : 21/05/2026 Epreuves le : 08/10/2026
Examen professionnel Chef de service de police municipale (Promotion Interne)	Rattaché au niveau national (Budget SIC)	Inscription : 25/08/2026 au 30/09/2026 Dépôt le : 08/10/2026 Epreuves le : 03/12/2026

Mise à jour du 03/02/2024



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-18

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ANNEXE 2

CALENDRIER PREVISIONNEL GRAND OUEST
DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS
DU CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET DES CENTRES DE GESTION



Années 2025-2026

Le calendrier sera mis à jour régulièrement sur les sites Internet respectifs des CNFPT et CDG.

Ce document est un calendrier prévisionnel et est publié sous réserve de modifications. Un concours ou un examen professionnel peut être ajouté ou supprimé. Les dates et lieux peuvent être modifiés par les organisateurs, dont les adresses figurent ci-après. Toute la publication obtenue par Centre de Gestion confirme son organisation.

N.B. : Les concours et examens professionnels organisés par le CNFPT sont des concours nationaux (épreuves écrites aux mêmes dates sur l'ensemble du territoire).

(Prevenir - Veiller)

Service Inter-régional des Concours (SIC)	CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE			CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE		
	Adresse	Téléphone	Site Internet	Adresse	Téléphone	Site Internet
Région Normandie	Centre de Gestion de la Mayenne 10, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 99 23 41 30	www.cdg35.fr	Normandie Bourg	80 rue de Reully CS2122 75078 PARIS Cedex 12	01 56 27 44 00 02 35 98 24 30
	Centre de Gestion de la Sarthe 2, rue de la République 78000 VERSAILLES Cedex 1	02 32 36 23 90	www.cdg27.fr		Normandie Ouest	20, quai Gaston Boulet BP 4072 78022 POISSY 17, avenue de CHARENTAIS HEROUVILLE SAINT-CLAIR Cedex
Région Bretagne	Centre de Gestion de la Loire-Atlantique 130, rue Culture Fougère 44100 SAINT-JEAN-DE-MONTIGNY Cedex	02 53 84 48 00 02 58 58 71 11	www.cdg41.fr www.cdg74.fr	Bretagne		CS 2017 P.B.S. - CP 54 56208 VANNEC Cedex
	Centre de Gestion de la Mayenne Rue François Arago 49200 LAVAL Cedex 01	02 96 58 64 00	www.cdg52.fr		Bretagne	5, rue de la République CS 2017 Rue de Kerdennec 29200 BRISTOL
Région Pays de Loire	Centre de Gestion de la Mayenne 1, rue Pierre et Mède Curie 53000 LAVAL Cedex 01	02 98 84 11 30 02 98 23 31 27	www.cdg53.fr www.cdg55.fr	Pays de Loire		CS 2015 Rue de Kerdennec 35200 BRISTOL
	Centre de Gestion de la Mayenne 1, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 97 66 16 00	www.cdg55.fr		Pays de Loire	Antenne d'Ille et Vilaine CS 2015 35200 THORIGNÉ-FOLLILLARD Cedex
Région Pays de Loire	Centre de Gestion de la Loire-Atlantique 8, rue du Pen Duick I CS 60225 44200 NANTES Cedex 2	02 49 62 43 96	www.cdg44.fr	Pays de Loire		Antenne de Nantes CS 2015 66000 VANNEC Cedex
	Centre de Gestion de la Mayenne 3, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 41 24 18 80	www.cdg49.fr		Pays de Loire	Antenne de la Sarthe BP 40001 49002 ANGERS Cedex 09
Région Pays de Loire	Centre de Gestion de la Mayenne 1, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 98 84 11 30	www.cdg53.fr	Pays de Loire		Antenne de la Sarthe CS 2014 49202 NANTES Cedex 3
	Centre de Gestion de la Mayenne 1, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 43 24 26 72	www.cdg74.fr		Pays de Loire	Antenne de la Sarthe 5 bis, avenue René Lemercier 72000 LE MANS
Région Pays de Loire	Centre de Gestion de la Mayenne 1, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 43 24 26 72	www.cdg74.fr	Pays de Loire		Antenne de la Sarthe 5 bis, avenue René Lemercier 72000 LE MANS
	Centre de Gestion de la Mayenne 1, rue de la République 53000 LAVAL Cedex 01	02 51 44 50 80	www.cdg69.fr		Pays de Loire	Antenne de la Sarthe 5 bis, avenue René Lemercier 72000 LE MANS

— INDEX DES CONCOURS —

CONCOURS TRADITIONNELS :

CONCOURS EXTERNE : les candidats doivent être titulaires du ou des diplômes requis. Il peut exister des dérogations aux conditions de diplômes. Pour plus d'informations, nous vous invitons à contacter les services concours des Centres de Gestion ou à consulter leurs sites internet respectifs.

CONCOURS INTERNE : les candidats doivent justifier d'une durée de services en qualité d'agent public.

TROISIEME CONCOURS : ils peuvent être ouverts pour certains cadres d'emplois, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, ou d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public. Toutefois, cette règle ne fait pas obstacle à ce que les activités syndicales des candidats soumis à l'article L 212-5 du code général de la Fonction publique.

La durée du contrat d'apprentissage et celle du contrat de professionnalisation sont décomptées dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter au concours.

Depuis le 7 Août 2007, le candidat peut bénéficier de la reconnaissance de son expérience professionnelle (REP) ou de la reconnaissance en équivalence de diplôme (RED) lorsqu'il ne possède pas les diplômes exigés pour s'inscrire au concours. L'examen de la demande de la reconnaissance est effectué :

- Soit directement par les services organisateurs des concours lorsque ces derniers sont ouverts à des diplômés à caractère généraliste.
- Soit par une commission placée auprès du CNFPT pour les concours ouverts à des diplômés spécialisés ou étrangers.

Information importante : le calendrier des réunions des commissions n'est pas connecté à celui des concours. Ainsi, un demandeur qui n'aura pas reçu de décision de la commission avant le 1^{er} jour des épreuves du concours, ne pourra pas se présenter aux épreuves. Les décisions favorables de la commission seront effectives pour les prochains concours concernés par la demande. Les personnes sont invitées à faire leur demande de REP bien avant leur inscription à un concours.

EXAMENS PROFESSIONNELS :

Ils concernent les agents titulaires d'un grade et d'un poste dans la fonction publique territoriale et qui désirent évoluer dans leur cadre d'emplois ou dans le cadre d'emplois immédiatement supérieur. Les candidats peuvent subir les épreuves de l'examen au plus tôt un an avant la date à laquelle ils doivent remplir les conditions d'inscription au tableau d'admissibilité ou sur liste d'aptitude.

A l'issue des concours, les lauréats figurent sur une liste d'aptitude établie par ordre alphabétique. Cette liste d'aptitude a une valeur nationale. Elle est valable deux ans, renouvelable deux fois. Toutefois, afin de bénéficier d'une réinscription sur la liste d'aptitude pour une troisième et quatrième année, vous devez en faire la demande, par écrit, au centre de gestion organisateur du concours, au terme des deux premières années suivant votre inscription initiale et au terme de la troisième année.

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Le pouvoir de nomination relève de la seule compétence du Maire ou du Président de chaque collectivité ou établissement public.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la répartition de l'organisation des concours et examens professionnels a été modifiée conformément à la loi du 19 février 2007. Le CNFPT a conservé l'organisation des concours et examens des Administrateurs, des Conservateurs du patrimoine, des Conservateurs de bibliothèques et des Ingénieurs en chef. Les autres concours et examens organisés antérieurement par le CNFPT ont été transférés aux Centres Départementaux de Gestion (CDG).



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-18 page 2

- RETRAIT ET DEPOT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION -

Toute inscription à un concours ou à un examen professionnel (du retrait au dépôt du dossier d'inscription) se fait sur la **plateforme concours territorial** (www.concours-territorial.fr) ou auprès du centre de gestion organisateur en respectant impérativement les dates d'inscription indiquées sur le calendrier, les adresses et horaires d'ouverture ainsi que les modalités pratiques des centres de gestion organisateurs.

RETRAIT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION (UNIQUEMENT PENDANT LES PERIODES INDIQUEES) :

- Pré-inscription en ligne et téléchargement sur internet du dossier d'inscription aux concours et examens professionnels du CNFPT (www.cnfpt.fr).
- Pré-inscription en ligne et téléchargement sur internet du dossier d'inscription aux concours et examens professionnels sur les sites des Centres de Gestion organisateurs.
- A l'accueil des Centres de Gestion, du SIC ou du CNFPT organisateurs des concours ou examens professionnels aux horaires habituels d'ouverture.
- Sur demande écrite individuelle accompagnée d'une enveloppe grand format libellée aux nom et adresse du demandeur et timbrée au tarif en vigueur pour des pli de 51 g à 100 g ou de 101 g à 250 g selon le concours, le cachet de la poste faisant foi.

Aucun dossier ne sera délivré sur demande téléphonique.

DEPOT DES DOSSIERS D'INSCRIPTION (JUSQU'À LA DATE LIMITE DE DEPOT INDIQUEE) :

- A l'accueil des Centres de Gestion, du SIC ou du CNFPT organisateurs des concours ou examens professionnels aux horaires habituels d'ouverture.
- Par voie postale (le cachet de la poste faisant foi) au Centre organisateur.
- Par voie dématérialisée sur votre espace sécurisé sur le site du cdg organisateur.

- Tout courrier insuffisamment affranchi sera refusé -

Attention : L'inscription au concours ou à l'examen professionnel et l'inscription à la préparation sont deux démarches différentes : l'inscription à la préparation ne dispense pas de l'inscription au concours ou à l'examen professionnel auprès du Centre organisateur. Le calendrier prévisionnel étant susceptible de modification en cours d'année, il appartient aux candidats d'obtenir confirmation des dates auprès des Services Concours des Centres de Gestion et du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Les Centres de Gestion et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ne sauraient être tenus pour responsables des annonces erronées de concours diffusées par d'autres sources.

- CONCOURS TRADITIONNELS -

FILIERE ADMINISTRATIVE		Conditions d'accès au concours	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Dates des épreuves	Concours organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Intitulé du concours						
ADMINISTRATIVE	Administrateur (Catégorie A)	Les conditions d'accès au concours sont disponibles sur le site internet www.cdg76.fr .	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 17 février 2025 au 21 mars 2025. Auprès du CNFPT	23 au 27 juin 2025	CNFPT Seine	
	Attaché (Catégorie B)	INTERNE : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui exercent leurs activités dans le domaine de la fonction publique territoriale, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours. EXTERNE : ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômés dans les conditions fixées par décret. 3^{ème} CONCOURS : ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs fonctions professionnelles ou de plusieurs années d'expérience professionnelle acquises dans une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévoles, d'une association.	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 10 février 2025 au 15 avril 2025. Dates limite de dépôt : 23 avril 2025	18 novembre 2025	SIC pour le Grand Ouest	
ADMINISTRATIVE	Rattaché principal de 2 ^{ème} classe (Catégorie B)	INTERNE : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui exercent leurs activités dans le domaine de la fonction publique territoriale, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours. EXTERNE : ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômés dans les conditions fixées par décret. 3^{ème} CONCOURS : ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs fonctions professionnelles ou de plusieurs années d'expérience professionnelle acquises dans une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévoles, d'une association.	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 4 février 2025 au 12 mars 2025. Dates limite de dépôt : 22 mars 2025	16 octobre 2025	COG 35 COG 39 COG 44 COG 45 COG 46 COG 47 COG 50 COG 51 COG 52 COG 53 COG 54 COG 55 COG 56 COG 57 COG 58 COG 59 COG 60 COG 61 COG 62 COG 63 COG 64 COG 65 COG 66 COG 67 COG 68 COG 69 COG 70 COG 71 COG 72 COG 73 COG 74 COG 75 COG 76 COG 77 COG 78 COG 79 COG 80 COG 81 COG 82 COG 83 COG 84 COG 85 COG 86 COG 87 COG 88 COG 89 COG 90 COG 91 COG 92 COG 93 COG 94 COG 95 COG 96 COG 97 COG 98 COG 99 COG 100	
	Rattaché (Catégorie B)	INTERNE : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui exercent leurs activités dans le domaine de la fonction publique territoriale, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours. EXTERNE : ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômés dans les conditions fixées par décret. 3^{ème} CONCOURS : ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs fonctions professionnelles ou de plusieurs années d'expérience professionnelle acquises dans une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévoles, d'une association.	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 4 février 2025 au 12 mars 2025. Dates limite de dépôt : 22 mars 2025	16 octobre 2025	COG 35 COG 39 COG 44 COG 45 COG 46 COG 47 COG 50 COG 51 COG 52 COG 53 COG 54 COG 55 COG 56 COG 57 COG 58 COG 59 COG 60 COG 61 COG 62 COG 63 COG 64 COG 65 COG 66 COG 67 COG 68 COG 69 COG 70 COG 71 COG 72 COG 73 COG 74 COG 75 COG 76 COG 77 COG 78 COG 79 COG 80 COG 81 COG 82 COG 83 COG 84 COG 85 COG 86 COG 87 COG 88 COG 89 COG 90 COG 91 COG 92 COG 93 COG 94 COG 95 COG 96 COG 97 COG 98 COG 99 COG 100	
ADMINISTRATIVE	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (Catégorie C)	INTERNE : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui exercent leurs activités dans le domaine de la fonction publique territoriale, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours. EXTERNE : ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômés dans les conditions fixées par décret. 3^{ème} CONCOURS : ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs fonctions professionnelles ou de plusieurs années d'expérience professionnelle acquises dans une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévoles, d'une association.	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 4 février 2025 au 12 mars 2025. Dates limite de dépôt : 22 mars 2025	12 mars 2025	COG 27 COG 28 COG 29 COG 30 COG 31 COG 32 COG 33 COG 34 COG 35 COG 36 COG 37 COG 38 COG 39 COG 40 COG 41 COG 42 COG 43 COG 44 COG 45 COG 46 COG 47 COG 48 COG 49 COG 50 COG 51 COG 52 COG 53 COG 54 COG 55 COG 56 COG 57 COG 58 COG 59 COG 60 COG 61 COG 62 COG 63 COG 64 COG 65 COG 66 COG 67 COG 68 COG 69 COG 70 COG 71 COG 72 COG 73 COG 74 COG 75 COG 76 COG 77 COG 78 COG 79 COG 80 COG 81 COG 82 COG 83 COG 84 COG 85 COG 86 COG 87 COG 88 COG 89 COG 90 COG 91 COG 92 COG 93 COG 94 COG 95 COG 96 COG 97 COG 98 COG 99 COG 100	

Concours Page 1

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès au concours, consultez les Centres Organisateurs. Concours CDD/CNPT/SC - Grand Ouest

FILIERE TECHNIQUE		Conditions d'accès au concours	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Dates des épreuves	Concours organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Intitulé du concours						
TECHNIQUE	Ingenieur en Chef (Catégorie A)	Les conditions d'accès au concours sont disponibles sur le site internet www.cdg76.fr .	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 7 avril 2025 au 9 mai 2025. Auprès du CNFPT	9 au 11 septembre 2025	CNFPT Seine	
	Ingenieur (Catégorie B)	INTERNE : ouvert aux fonctionnaires et agents publics, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours, de quatre ans au moins de services publics équivalents. EXTERNE : ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômés dans les conditions fixées par décret. 3^{ème} CONCOURS : ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs fonctions professionnelles ou de plusieurs années d'expérience professionnelle acquises dans une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévoles, d'une association.	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 20 septembre 2025 au 7 novembre 2025. Dates limite de dépôt : 13 novembre 2025	18 et 19 juin 2025	COG 44 pour le Grand Ouest	
TECHNIQUE	Technicien principal de 2 ^{ème} classe (Catégorie A)	INTERNE : ouvert aux fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics qui exercent leurs activités dans le domaine de la fonction publique territoriale, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale, aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours. EXTERNE : ouvert aux candidats justifiant de quatre ans de services publics au 7 janvier de l'année du concours ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômés dans les conditions fixées par décret. 3^{ème} CONCOURS : ouvert aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs fonctions professionnelles ou de plusieurs années d'expérience professionnelle acquises dans une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévoles, d'une association.	Période de retrait ou de pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 20 septembre 2025 au 7 novembre 2025. Dates limite de dépôt : 13 novembre 2025	9 avril 2025	COG 58 pour le Grand Ouest	

Concours Page 2

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès au concours, consultez les Centres Organisateurs. Concours CDD/CNPT/SC - Grand Ouest



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-18 page 7

FILIERE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

Intitulé du concours	Conditions d'accès au concours	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Concours organisé par (Centre(s) Rattaché(s))
S A P E U R S P O M P I E R S P R O F E S S I O N N E L S Lieuement de 1 ^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie A)	INTERNE : ouvert à tous fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics ou en équivalence, y compris ceux mentionnés à l'article 1.5 du code général de la fonction publique, aux militaires ainsi qu'aux agents de fonction dans une organisation intercommunale intercommunément constituée au moins dans une de ses communes au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours et ayant obtenu la formation d'ingénieur de sapeurs-pompiers professionnels ou de titulaire titulaire équivalente par la commission mentionnée à l'article 103 du décret du 20 septembre 1987.	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Date limite de dépôt : 23 octobre 2025	23 avril 2026	Concours INTERNE Rattachement au CDG 76 CDG 76 14 rue de la République 92400 Courcouronnes Tél : 01 69 12 12 12 34144 43000 F.00014 78 (04) 72 38 40 Centre(s) EXTERNE
	EXTERNE : ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant des années de formation classée au moins au niveau 3 (niveau IV), ou d'un diplôme technique comme équivalent à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.			
Lieuement de 2 ^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels (Catégorie B)	INTERNE : ouvert à tous fonctionnaires et agents publics des collectivités territoriales, de l'Etat, des établissements publics ou en équivalence, y compris ceux mentionnés à l'article 1.5 du code général de la fonction publique, aux militaires ainsi qu'aux agents de fonction dans une organisation intercommunale intercommunément constituée au moins dans une de ses communes au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours et ayant obtenu la formation professionnelle de titulaire de sapeurs-pompiers professionnels ou de titulaire titulaire équivalente par la commission mentionnée à l'article 103 du décret du 20 septembre 1987.	Inscriptions classées	22 avril 2025	Rattachement au CDG 76 CDG 76 14 rue de la République 92400 Courcouronnes Tél : 01 69 12 12 12 7800 VERSI LES DOLDES Tél : 01 70 83 83 89 Aide organisateur CDG 76 6, rue de la Poste 09110 SAINTE FOY LES LYONS Tél : 04 72 38 40 50
	EXTERNE : ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant des années de formation classée au moins au niveau 3 (niveau IV), ou d'un diplôme technique comme équivalent à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.			

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDG/CHPT/SC - Grand Ouest

- EXAMENS PROFESSIONNELS -

En ce qui concerne les agents titulaires d'un grade et d'un poste dans la fonction publique territoriale qui désirent évoluer dans leur carrière d'emploi ou dans le cadre d'emploi immédiatement supérieur.
Pour plus de précisions, veuillez contacter votre examen, le CDG ou le CHPT.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
ADMINISTRATIVE Administrateur (Catégorie A)	Les conditions d'accès à l'examen professionnel sont disponibles sur le site internet www.cdg76.fr	Inscriptions classées	Examen des dossiers : 3 au 14 mars 2025 Epreuves orales : 14 au 25 avril 2025	CDG 76	CHPT Sige
	Adjoint principal (Catégorie A)	Doivent ses titulaires ou justifiés au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours être titulaires d'un poste de service effectif dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5 ^{ème} échelon du grade (tableau).	Inscriptions classées	3 avril 2025	CDG 76 pour le Grand Ouest
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe Avancement de grade (Catégorie B)	Doivent ses fonctionnaires justifiés être inscrits au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade de rédacteur principal de 1 ^{ère} classe et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Date limite de dépôt : 18 avril 2025	24 septembre 2026	CDG 29 CDG 44 CDG 50 CDG 52 CDG 53 CDG 55 CDG 64 CDG 76 CDG 87 CDG 91 CDG 92 CDG 93 CDG 94	CDG 29 CDG 36 CDG 56
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Avancement de grade (Catégorie B)	Doivent ses titulaires ou justifiés être inscrits au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade de rédacteur principal de 2 ^{ème} classe et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Date limite de dépôt : 18 avril 2025	24 septembre 2026	CDG 29 CDG 44 CDG 50 CDG 52 CDG 53 CDG 55 CDG 64 CDG 76 CDG 87 CDG 91 CDG 92 CDG 93 CDG 94
Rédacteur principal de 3 ^{ème} classe Promotion interne (Catégorie B)	Doivent ses fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 3 ^{ème} classe ou de grade d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe et cumulant l'ancienneté requise pour l'accès à l'emploi de rédacteur principal de 3 ^{ème} classe.	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Date limite de dépôt : 18 avril 2025	24 septembre 2026	CDG 29 CDG 44 CDG 50 CDG 52 CDG 53 CDG 55 CDG 64 CDG 76 CDG 87 CDG 91 CDG 92 CDG 93 CDG 94	CDG 14 CDG 31 CDG 44 CDG 50 CDG 52 CDG 53

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDG/CHPT/SC - Grand Ouest

FILIERE ADMINISTRATIVE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
ADMINISTRATIVE Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe Avancement de grade (Catégorie C)	Doivent ses adjoints administratifs appartenir au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie C ou de même niveau.	Inscriptions classées	13 mars 2025	CDG 14 CDG 29 CDG 35 CDG 44 CDG 48 CDG 50 CDG 52 CDG 53 CDG 55 CDG 64 CDG 76 CDG 87 CDG 91 CDG 92 CDG 93 CDG 94	CDG 14 CDG 29 CDG 35 CDG 44 CDG 48 CDG 50 CDG 52 CDG 53 CDG 55 CDG 64 CDG 76 CDG 87 CDG 91 CDG 92 CDG 93 CDG 94

FILIERE TECHNIQUE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
TECHNIQUE Ingénieur en chef (Catégorie A)	Les conditions d'accès à l'examen professionnel sont disponibles sur le site internet www.cdg76.fr	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Après le CHPT	Examen des dossiers : 27 mars au 4 avril 2025 Epreuves orales : 2 au 12 juin 2025	CDG 76	CHPT Sige
	Doivent ses titulaires ou justifiés être inscrits au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade d'ingénieur en chef et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie A ou de même niveau.	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Date limite de dépôt : 18 avril 2025	18 juin 2026	CDG 44 pour le Grand Ouest	
Ingénieur Promotion interne (Catégorie A)	Doivent ses titulaires ou justifiés être inscrits au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade d'ingénieur et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie A ou de même niveau.	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site internet du CDG 76 du 13 janvier 2025 au 14 février 2025 Date limite de dépôt : 18 avril 2025	18 juin 2026	CDG 44 pour le Grand Ouest	
	Doivent ses titulaires ou justifiés être inscrits au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade d'ingénieur et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie A ou de même niveau.	Inscriptions classées	10 avril 2025	CDG 29 pour le Grand Ouest	
Technicien principal de 1 ^{ère} classe Avancement de grade (Catégorie B)	Doivent ses fonctionnaires justifiés être inscrits au 1 ^{er} janvier de l'année de la tenue de la session de concours au grade de technicien principal de 1 ^{ère} classe et être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Inscriptions classées	10 avril 2025	CDG 29 pour le Grand Ouest	
	Doivent ses techniciens ayant au moins atteint le 5 ^{ème} échelon et justifiés être inscrits dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Inscriptions classées	10 avril 2025	CDG 14 CDG 27 CDG 31 CDG 36 CDG 44 CDG 48 CDG 50 CDG 52 CDG 53 CDG 55 CDG 64	

Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDG/CHPT/SC - Grand Ouest



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-18 page 8

FILIERE TECHNIQUE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Technicien principal de 2 ^{ème} classe Pratiquant titulaire (Catégorie A)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux comptant au moins huit ans de services effectifs, en position d'attaché ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois techniques. Quart aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux titulaires du grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe ou d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe comptant au moins de six ans de services effectifs, de préférence d'attaché ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins en qualité de fonctionnaire territorial dans un cadre d'emplois techniques. Quart aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements. 	Inscriptions closes	18 avril 2025	CCO 59	pour le Grand Ouest
	<ul style="list-style-type: none"> Enseignement technique A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, AF, AG, AH, AI, AJ, AK, AL, AM, AN, AO, AP, AQ, AR, AS, AT, AU, AV, AW, AX, AY, AZ, BA, BB, BC, BD, BE, BF, BG, BH, BI, BJ, BK, BL, BM, BN, BO, BP, BQ, BR, BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, CA, CB, CC, CD, CE, CF, CG, CH, CI, CJ, CK, CL, CM, CN, CO, CP, CQ, CR, CS, CT, CU, CV, CW, CX, CY, CZ, DA, DB, DC, DD, DE, DF, DG, DH, DI, DJ, DK, DL, DM, DN, DO, DP, DQ, DR, DS, DT, DU, DV, DW, DX, DY, DZ, EA, EB, EC, ED, EE, EF, EG, EH, EI, EJ, EK, EL, EM, EN, EO, EP, EQ, ER, ES, ET, EU, EV, EW, EX, EY, EZ, FA, FB, FC, FD, FE, FF, FG, FH, FI, FJ, FK, FL, FM, FN, FO, FP, FQ, FR, FS, FT, FU, FV, FW, FX, FY, FZ, GA, GB, GC, GD, GE, GF, GG, GH, GI, GJ, GK, GL, GM, GN, GO, GP, GQ, GR, GS, GT, GU, GV, GW, GX, GY, GZ, HA, HB, HC, HD, HE, HF, HG, HH, HI, HJ, HK, HL, HM, HN, HO, HP, HQ, HR, HS, HT, HU, HV, HW, HX, HY, HZ, IA, IB, IC, ID, IE, IF, IG, IH, II, IJ, IK, IL, IM, IN, IO, IP, IQ, IR, IS, IT, IU, IV, IW, IX, IY, IZ, JA, JB, JC, JD, JE, JF, JG, JH, JI, JJ, JK, JL, JM, JN, JO, JP, JQ, JR, JS, JT, JU, JV, JW, JX, JY, JZ, KA, KB, KC, KD, KE, KF, KG, KH, KI, KJ, KK, KL, KM, KN, KO, KP, KQ, KR, KS, KT, KU, KV, KW, KX, KY, KZ, LA, LB, LC, LD, LE, LF, LG, LH, LI, LJ, LK, LL, LM, LN, LO, LP, LQ, LR, LS, LT, LU, LV, LW, LX, LY, LZ, MA, MB, MC, MD, ME, MF, MG, MH, MI, MJ, MK, ML, MM, MN, MO, MP, MQ, MR, MS, MT, MU, MV, MW, MX, MY, MZ, NA, NB, NC, ND, NE, NF, NG, NH, NI, NJ, NK, NL, NM, NN, NO, NP, NQ, NR, NS, NT, NU, NV, NW, NX, NY, NZ, OA, OB, OC, OD, OE, OF, OG, OH, OI, OJ, OK, OL, OM, ON, OO, OP, OQ, OR, OS, OT, OU, OV, OW, OX, OY, OZ, PA, PB, PC, PD, PE, PF, PG, PH, PI, PJ, PK, PL, PM, PN, PO, PP, PQ, PR, PS, PT, PU, PV, PW, PX, PY, PZ, QA, QB, QC, QD, QE, QF, QG, QH, QI, QJ, QK, QL, QM, QN, QO, QP, QQ, QR, QS, QT, QU, QV, QW, QX, QY, QZ, RA, RB, RC, RD, RE, RF, RG, RH, RI, RJ, RK, RL, RM, RN, RO, RP, RQ, RR, RS, RT, RU, RV, RW, RX, RY, RZ, SA, SB, SC, SD, SE, SF, SG, SH, SI, SJ, SK, SL, SM, SN, SO, SP, SQ, SR, SS, ST, SU, SV, SW, SX, SY, SZ, TA, TB, TC, TD, TE, TF, TG, TH, TI, TJ, TK, TL, TM, TN, TO, TP, TQ, TR, TS, TT, TU, TV, TW, TX, TY, TZ, UA, UB, UC, UD, UE, UF, UG, UH, UI, UJ, UK, UL, UM, UN, UO, UP, UQ, UR, US, UT, UY, UZ, VA, VB, VC, VD, VE, VF, VG, VH, VI, VJ, VK, VL, VM, VN, VO, VP, VQ, VR, VS, VT, VU, VV, VW, VX, VY, VZ, WA, WB, WC, WD, WE, WF, WG, WH, WI, WJ, WK, WL, WM, WN, WO, WP, WQ, WR, WS, WT, WU, WV, WW, WX, WY, WZ, XA, XB, XC, XD, XE, XF, XG, XH, XI, XJ, XK, XL, XM, XN, XO, XP, XQ, XR, XS, XT, XU, XV, XW, XX, XY, XZ, YA, YB, YC, YD, YE, YF, YG, YH, YI, YJ, YK, YL, YM, YN, YO, YP, YQ, YR, YS, YT, YU, YV, YW, YX, YY, YZ, ZA, ZB, ZC, ZD, ZE, ZF, ZG, ZH, ZI, ZJ, ZK, ZL, ZM, ZN, ZO, ZP, ZQ, ZR, ZS, ZT, ZU, ZV, ZW, ZX, ZY, ZZ. 	22 janvier 2025	CCO 14 CCO 63 CCO 61 CCO 29 CCO 55 CCO 56 CCO 44 CCO 58	CCO 83 CCO 81 CCO 82 CCO 84 CCO 85 CCO 86 CCO 87 CCO 88 CCO 89	
Agent de maîtrise Pratiquant titulaire (Catégorie C)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux adjoints techniques territoriaux ou aux adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement comptant au moins six ans de services effectifs, dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois. 	Inscriptions closes	22 janvier 2025	CCO 14 CCO 25 CCO 27 CCO 28 CCO 35 CCO 36 CCO 44 CCO 49 CCO 50 CCO 51 CCO 58 CCO 59 CCO 61 CCO 63 CCO 64 CCO 65 CCO 66 CCO 67 CCO 68 CCO 69 CCO 70 CCO 71 CCO 72 CCO 73 CCO 74 CCO 75 CCO 76 CCO 77 CCO 78 CCO 79 CCO 80 CCO 81 CCO 82 CCO 83 CCO 84 CCO 85 CCO 86 CCO 87 CCO 88 CCO 89	
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe Assaillant de grade (Catégorie C)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux adjoints techniques ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C 002 de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent et le corps ou cadre d'emplois d'origine ou dans une échelle de rémunération différente ou tout autre classe en catégorie C. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 27 mai 2025 au 28 juin 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 3 juillet 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès des Centres organisateurs</p>	22 janvier 2025		

Examen Pro Page 18 Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDD/CNFP/SDC - Grand Ouest

FILIERE CULTURELLE : PATRIMOINE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Adjoint principal de conservation du patrimoine Assaillant de grade (Catégorie A)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux attachés de conservation du patrimoine ayant au moins atteint le 5^{ème} échelon et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 9 janvier 2025 au 11 février 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 19 février 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur</p>	A compter du 21 mai 2025	La CCO organisateur sera précisée ultérieurement.	
Bibliothécaire principal Assaillant de grade (Catégorie A)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux bibliothécaires ayant au moins atteint le 5^{ème} échelon et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 9 janvier 2025 au 11 février 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 19 février 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur</p>	A compter du 21 mai 2025	La CCO organisateur sera précisée ultérieurement.	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 ^{ère} classe Assaillant de grade (Catégorie B)	<ul style="list-style-type: none"> Les examens professionnels au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1^{ère} classe est ouvert dans les spécialités suivantes : Musée, Bibliothèque, Archives et Documentation. Quart aux fonctionnaires justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 13 janvier 2025 au 18 février 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 28 février 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur</p>	28 mai 2025	SIC pour le Grand Ouest	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe Assaillant de grade (Catégorie B)	<ul style="list-style-type: none"> Les examens professionnels au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe est ouvert dans les spécialités suivantes : Musée, Bibliothèque, Archives et Documentation. Quart aux fonctionnaires justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 13 janvier 2025 au 18 février 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 28 février 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur</p>	28 mai 2025	SIC pour le Grand Ouest	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 3 ^{ème} classe Pratiquant titulaire (Catégorie B)	<ul style="list-style-type: none"> Les examens professionnels au grade d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 3^{ème} classe est ouvert dans les spécialités suivantes : Musée, Bibliothèque, Archives et Documentation. Quart aux fonctionnaires justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 13 janvier 2025 au 18 février 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 28 février 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur</p>	28 mai 2025	SIC pour le Grand Ouest	
Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe Assaillant de grade (Catégorie C)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux adjoints du patrimoine ayant atteint le 4^{ème} échelon de ce grade et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C 002 de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent et le corps ou cadre d'emplois d'origine ou dans une échelle de rémunération différente ou tout autre classe en catégorie C. 	<p>Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription sur le site www.cdg76.fr</p> <p>du 21 octobre 2025 au 26 novembre 2025</p> <p>Date limite de dépôt : 06 décembre 2025</p> <p>Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur</p>	19 mars 2026	CCO 53 pour le Grand Ouest	

Examen Pro Page 19 Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDD/CNFP/SDC - Grand Ouest

FILIERE CULTURELLE : ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe Assaillant de grade (Catégorie B)	<ul style="list-style-type: none"> Les examens professionnels au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe est ouvert dans les spécialités suivantes : Musique, Danse, Arts plastiques et Art dramatique. Quart aux fonctionnaires justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. 	Inscriptions closes	A compter du 3 février 2025	SIC pour le Grand Ouest	
Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe Assaillant de grade (Catégorie B)	<ul style="list-style-type: none"> Quart aux assistants d'enseignement artistique ayant au moins atteint le 4^{ème} échelon et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau. 	Inscriptions closes	A compter du 3 février 2025	SIC pour le Grand Ouest	

Examen Pro Page 20 Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDD/CNFP/SDC - Grand Ouest



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-18 page 9

FILIERE SPORTIVE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{er} classe Assaïment de grade (Catégorie B)	Ouvret aux fonctionnaires justifiant d'un minimum de trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Inscriptions classes	16 janvier 2025	BC pour le Grand Ouest	
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2nd classe Assaïment de grade (Catégorie B)	Ouvret aux titulaires des activités physiques et sportives ayant au moins obtenu le 0 ^{ème} échelon de ce grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Inscriptions classes	16 janvier 2025	BC pour le Grand Ouest	
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 3^{ème} classe Promotion interne (Catégorie B)	Ouvret aux membres du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives. Titulaire des grades d'éducateur qualifié et d'éducateur principal comptant au moins huit ans de services effectifs en position d'attaché ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 20 mai 2025 au 25 juin 2025 Date limite de dépôt : 29 janvier 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	29 janvier 2025	BC pour le territoire national	
Éducateur des activités physiques et sportives Promotion interne (Catégorie B)	Ouvret aux membres du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives. Titulaire des grades d'éducateur qualifié et d'éducateur principal comptant au moins huit ans de services effectifs en position d'attaché ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins dans le cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 20 mai 2025 au 25 juin 2025 Date limite de dépôt : 29 janvier 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	29 janvier 2025	BC pour le territoire national	

Examen Pro Page 21 Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDG/MPF/ISC - Grand Ouest

FILIERE MEDICO-SOCIALE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Bibliothécaire, Vétérinaire, Pharmacien de classe exceptionnelle Assaïment de grade (Catégorie A)	Ouvret aux bibliothécaires, vétérinaires et pharmaciens de classe normale ayant obtenu le 1 ^{er} échelon de leur grade, ainsi que les bibliothécaires, vétérinaires et pharmaciens hors classe qui justifient de quatre ans de services effectifs dans le cadre d'emplois.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr 13 mai 2025 au 16 juin 2025 Date limite de dépôt : 26 juin 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	A compter du 3 novembre 2025		Rattachement au CDG 09 pour le Grand Ouest 8000 CHARLEVILLE ABZEVRES Tel : 03.28.32.95.00
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle Assaïment de grade (Catégorie A)	Ouvret aux fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'avancement est émis, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 3 ^{ème} échelon du grade d'assistant socio-éducatif.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 17 mars 2025 au 16 avril 2025 Date limite de dépôt : 24 juin 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès des Centres organisateurs	A compter du 22 septembre 2025	CCO 22 CCO 53	CCO 14 CCO 21 CCO 29 CCO 39 CCO 44 CCO 48 CCO 50 CCO 51 CCO 52 CCO 53 CCO 54 CCO 55
Cadre supérieur de santé Assaïment de grade (Catégorie A)	Ouvret aux cadres de santé ayant au moins trois ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois de cadres de santé.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 16 septembre 2025 au 31 janvier 2026 Date limite de dépôt : 29 janvier 2026 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	A compter du 15 mai 2026		CCO 05 pour le Grand Ouest
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle Assaïment de grade (Catégorie A)	Ouvret aux fonctionnaires justifiant, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle l'avancement est émis, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau et compter au moins un an d'ancienneté dans le 1 ^{er} échelon du grade d'éducateur de jeunes enfants.	Inscriptions classes	A compter du 13 février 2025		CCO 19 pour le Grand Ouest
Agent social principal de 2nd classe Assaïment de grade (Catégorie C)	Ouvret aux agents sociaux ayant atteint le 4 ^{ème} échelon de ce grade et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou de la même collectivité de rattachement, ou dans un grade équivalent et le corps ou cadre d'emplois d'origine est aboli dans une collectivité de rattachement différente ou n'est pas classé en catégorie C.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 01 mars 2025 au 28 avril 2025 Date limite de dépôt : 7 mai 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès des Centres organisateurs	22 octobre 2025	CCO 22 CCO 27 CCO 45	CCO 09 CCO 30 CCO 33 CCO 14 CCO 50 CCO 51 CCO 79 CCO 44 CCO 49 CCO 53 CCO 79

Examen Pro Page 22 Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDG/MPF/ISC - Grand Ouest

FILIERE POLICE

Intitulé de l'examen	Conditions d'accès à l'examen	Période de retrait et de dépôt des dossiers d'inscription	Début des épreuves	Examen organisé par	Centre(s) Rattaché(s)
Directeur de police municipale Promotion interne (Catégorie A)	Ouvret aux fonctionnaires territoriaux justifiant de plus de six années de services effectifs accomplis dans un cadre d'emplois de police municipale, dont cinq années au moins en qualité de chef de service de police municipale et qui sont en activité à la date d'ouverture des inscriptions.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 25 avril 2025 au 30 septembre 2025 Date limite de dépôt : 8 octobre 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	3 décembre 2025		Rattachement au CDG Grand Ouest (79-01-95) pour le Grand Ouest 1 rue de la République BP 888 78000 VITRY-SUR-SEINE Cedex Tel : 01.39.49.83.89
Chef de Service de Police Municipale principal de 1^{er} classe Assaïment de grade (Catégorie B)	Ouvret aux fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 1 ^{er} échelon du grade de chef de police municipale du 2 ^{ème} classe et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 29 janvier 2025 au 5 mars 2025 Date limite de dépôt : 13 mars 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	12 juin 2025		Rattachement au CDG Police Couronne (02-03-94) pour le Grand Ouest 1 rue Lucienne Desan 92008 PANTIN Cedex Tel : 01.36.96.80.83
Chef de Service de Police Municipale principal de 2nd classe Assaïment de grade (Catégorie B)	Ouvret aux chefs de service de police municipale ayant au moins obtenu le 1 ^{er} échelon et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 29 janvier 2025 au 5 mars 2025 Date limite de dépôt : 13 mars 2025 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	12 juin 2025		Rattachement au CDG Police Couronne (02-03-94) pour le Grand Ouest 1 rue Lucienne Desan 92008 PANTIN Cedex Tel : 01.36.96.80.83
Chef de service de police municipale Promotion interne (Catégorie B)	Ouvret aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale et cadre d'emplois des agents chefs de postes comptant au moins huit ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois en position d'attaché ou de détachement.	Période de retrait ou pré-inscription sur le site www.cdg76.fr du 16 décembre 2025 au 21 janvier 2026 Date limite de dépôt : 29 janvier 2026 Retrait et dépôt des dossiers auprès du Centre organisateur	11 juin 2026		Rattachement au CDG 17 pour le Grand Ouest 31, porte de la Vierge 77500 LIAISY Cedex Tel : 01.64.14.17.30

Examen Pro Page 23 Pour plus de renseignements sur les conditions d'accès ou les épreuves, contactez les Centres Organisateurs
Concours CDG/MPF/ISC - Grand Ouest



2025-DEL-19 : EXAMEN PROFESSIONNEL DE REDACTEUR PRINCIPAL 2^{EME} CLASSE – AVANCEMENT DE GRADE – SESSION 2024 - DETERMINATION DU COUT LAUREAT – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{eme} Vice- Présidente, qui rappelle que l'organisation de concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Madame LOISON précise que pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Interrégionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infrarégionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON rappelle que par délibération en date du 23 mars 2023, fixant le calendrier des concours 2024, le Conseil d'Administration a validé l'organisation en 2024 de l'examen professionnel de « Rédacteur principal de 2^{ème} classe – avancement de grade » par le CDG76, en convention avec les Centres de Gestion Normands.



Madame LOISON précise que l'état financier annexé au présent rapport récapitule le coût de revient de cet examen professionnel dont les épreuves se sont déroulées sur l'exercice 2024.

Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le coût par lauréat de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

EXAMEN PROFESSIONNEL		Session	Coût total (€)	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
Filière administrative							
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	Avancement de grade	2024	31 754.07 €	177	53	179.40 €	599.13 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De fixer à 599.13 € le coût par lauréat de l'examen professionnel de « Rédacteur principal de 2^{ème} classe – avancement de grade » organisé par le Centre de Gestion en 2024,
- D'autoriser, conformément à la convention de mutualisation des coûts de concours et examens transférés du CNFPT vers les CDG, le recouvrement du coût lauréat auprès des Centres de Gestion coordonnateurs relevant d'un ressort géographique hors région Normandie, pour cinq lauréats, soit un montant global de 2 995.65 €,
- D'autoriser le recouvrement par le budget principal du Centre de Gestion du coût d'organisation de l'examen professionnel auprès du Budget annexe « Opération de Concours interrégional », pour un montant de 28 758.42 €.



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-19



EXAMEN PROFESSIONNEL SESSION		Rédacteur principal 2ème classe - Avancement de grade 2024 ESTIMATION	
Nombre d'inscrits		177	
Nombre de lauréats		53	
Convention avec les CDG Normands			
CHARGES PROPRES	CHARGES DIRECTES		
		Examinateurs - Correcteurs - Surveillants	5 779,99 €
		Restauration et hébergement	841,33 €
		Sous-traitance + Alimentation+ autres fournitures	
		Locations de salles	730,89 €
	honoraires médicaux	84,50 €	
	annonces et insertions		
	Sujet concours	92,42 €	
	TOTAL CHARGES DIRECTES	7 529,07 €	
	FRAIS PAPERIE, PTT, REPROGRAPHIE, FOURNITURES		
	dossiers d'inscription, sujets, copies...	885,00 €	
	TOTAL FRAIS PAPERIES...	885,00 €	
	PERSONNEL CDG du Service Concours		
	charges de personnel	18 047,66 €	
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS	18 047,66 €	
CHARGES COMMUNES	CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre)		
	20 % des dépenses ci-dessus	5 292,34 €	
	TOTAL DEPENSES	31 754,07 €	
	COÛT DU CONCOURS	31 754,07 €	
	cout par candidat inscrit	179,40 €	
	COÛT PAR LAUREAT	599,13 €	

Le Président,
Christophe BOUILLON





2025-DEL-20 : EXAMEN PROFESSIONNEL DE REDACTEUR PRINCIPAL 2EME CLASSE – PROMOTION INTERNE – SESSION 2024 - DETERMINATION DU COUT LAUREAT - AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que l'organisation de concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Madame LOISON rappelle également que pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Inter-Régionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infrarégionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON indique par ailleurs que par délibération en date du 24 mars 2023, fixant le calendrier des concours 2024, le Conseil d'Administration a validé l'organisation en 2024 de l'examen professionnel de « Rédacteur principal de 2^{ème} classe – promotion interne » par le CDG76, en convention avec les Centres de Gestion Normands.



Madame LOISON souligne que l'état financier annexé récapitule le coût de revient de cet examen professionnel dont les épreuves se sont déroulées sur l'exercice 2024.

Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le coût par lauréat de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

EXAMEN PROFESSIONNEL		Session	Coût total (€)	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
Filière administrative							
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	Promotion interne	2024	40 023.22 €	327	42	122.40 €	952.93 €

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De fixer à 952.93 € le coût par lauréat de l'examen professionnel de « Rédacteur principal de 2^{ème} classe – promotion interne » organisé par le Centre de Gestion en 2024,
- D'autoriser, conformément à la convention de mutualisation des coûts de concours et examens transférés du CNFPT vers les CDG, le recouvrement du coût lauréat auprès des Centres de Gestion coordonnateurs relevant d'un ressort géographique hors région Normandie, pour quatre lauréats, soit un montant global de 3 811.72 €,
- D'autoriser le recouvrement par le budget principal du Centre de Gestion du coût d'organisation de l'examen professionnel auprès du Budget annexe « Opération de Concours interrégional », pour un montant de 36 211.50 €.



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-20



EXAMEN PROFESSIONNEL SESSION		Rédacteur principal 2ème classe - Promotion interne 2024	
Nombre d'inscrits		527	
Nombre de lauréats		42	
Convention avec les CDG Normands			
CHARGES INDIRECTES	CHARGES DIRECTES	Examinateurs - Correcteurs - Surveillants Restauration et hébergement Sous-traitance « Alimentation » autres fournitures Locations de salles Frais sages médicaux Années et insertion Sujets concours	10 678,30 € 1 554,30 € 1 890,17 € 170,73 € TOTAL CHARGES DIRECTES
	FRAIS PAPIERIE, P.T.T., REPROGRAPHIE, FOURNITURES	Matiers d'inscription, sujets, copies...	1 635,00 € TOTAL FRAIS PAPIERIE...
	PERSONNEL CDG du Service Concours	charges de personnel	17 954,16 € TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS
	CHARGES DE STRUCTURES (salaires, loyers, participation direct. personnel des Centres)	20 % des dépenses ci-dessus	8 870,54 €
	TOTAL DEPENSES		40 023,32 €
		COÛT DU CONCOURS	40 023,32 €
		coût par candidat inscrit	123,40 €
		COÛT PAR LAUREAT	952,93 €

Le Président,
Christophe BOUTILLON





2025-DEL-21 : CONCOURS GARDIEN BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE - SESSION 2024 – DETERMINATION DU COUT LAUREAT – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que l'organisation des concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Madame LOISON rappelle également que pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Inter-Régionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infrarégionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON indique que par délibération en date du 23 mars 2023, fixant le calendrier des concours 2024, le Conseil d'Administration a validé l'organisation en 2024 du concours de Gardien brigadier de police municipale.



Madame LOISON souligne que l'état détaillé, annexé, récapitule le coût de ce concours organisé par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime en convention avec les Centres de Gestion Normands, et dont les épreuves se sont déroulées sur l'exercice 2024.

Madame LOISON rappelle que conformément aux dispositions de l'article 8-2 de la convention régionale, signée le 28 novembre 2023, les dépenses relatives à l'organisation de ce concours sont réparties entre les Centres signataires, au prorata du nombre de candidats inscrits domiciliés dans le département du Centre de Gestion partenaire. Les coûts afférents aux candidats inscrits et domiciliés en dehors des départements des Centres de Gestion signataires de la convention, sont répartis à parts égales entre les Centres de Gestion signataires.

Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le coût par lauréat de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

Nombre de candidats inscrits et admis à concourir

Gardien brigadier de police municipale	candidats inscrits	
	département du lieu de domicile des candidats	Inscrits
	CDG 14	31
	CDG 27	49
	CDG 50	9
	CDG 61	4
	CDG 76	105
	Hors départements normands	27
TOTAL	225	

Coûts du concours

CONCOURS	Session	Coût total (€)	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
<u>Filière Sécurité</u>						
Gardien de police municipale	2024	61 443.55 €	225	19	273.08 €	3 233.87 €



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité décide :

- D'autoriser le recouvrement auprès des Centres de Gestion Normands, de la participation due pour l'organisation de ce concours, soit 31 295.24 euros, calculée suivant le décompte joint à la présente délibération,
- De fixer la participation des collectivités non affiliées aux Centres de Gestion Normands qui recrutent des lauréats du concours à 3 233.87 €,
- D'autoriser le recouvrement des coûts lauréats ainsi déterminés auprès des collectivités non affiliées aux Centres de Gestion Normands qui recrutent un lauréat figurant sur la liste du concours susvisé.



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-21



Concours de Gardien Brigadier - Session 2024 -

PARTICIPATION DUE PAR LES CENTRES DE GESTION SIGNATAIRES DE LA CONVENTION

COUT DU CONCOURS	Nombre d'inscrits sur l'ensemble des Collectivités ayant conventionné	Collectivités ayant conventionné	Nombre d'inscrits	Répartition des inscrits autres départements	Taux de participation	PARTICIPATION FINANCIERE
61 443,55 €	225	CDG 14	31	5,4	16,18%	9 940,20 €
		CDG 27	49	5,4	24,18%	14 855,68 €
		CDG 50	9	5,4	6,40%	3 932,39 €
		CDG 61	4	5,4	4,18%	2 566,97 €
		CDG 76	105	5,4	49,07%	30 148,30 €
		autres départements	27			

	inscrits
Nombre	225
Coût	273,08 €

Le Président
Christophe BOUILLON



EXAMEN PROFESSIONNEL SESSION	Gardien brigadier de police municipale 2024
Nombre d'inscrits	225
Nombre de lauréats	19
Convention avec les CDG Normands	

CHARGES PROPOSÉES	CHARGES DIRECTES	
CHARGES PROPOSÉES	Examinateurs - Correcteurs - Surveillants	8 039,15 €
	Restauration et hébergement	2 888,25 €
	Sous-traitance + Alimentation + autres fournitures	1 313,42 €
	Locations de salles honoraires médicaux	315,10 €
	annonces et insertions	0,00 €
	Sujets concours	4 855,26 €
	TOTAL CHARGES DIRECTES	17 411,18 €
CHARGES COMMUNES	FRAIS PAPERIE, PTY, REPROGRAPHIE, FOURNITURES	
	dossiers d'inscription, sujets, copies...	1 125,00 €
	TOTAL FRAIS PAPERIES...	1 125,00 €
CHARGES COMMUNES	PERSONNEL CDG du Service Concours	
	charges de personnel	32 666,77 €
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS	32 666,77 €
CHARGES COMMUNES	CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre)	
	30 % des dépenses ci-dessus	10 240,59 €
	TOTAL DEPENSES	61 443,55 €
COUT DU CONCOURS		61 443,55 €
cout par candidat inscrit		273,08 €
COUT PAR LAURÉAT		3 233,87 €

Le Président,
Christophe BOUILLON





2025-DEL-22 : CONCOURS DE MEDECIN – SESSION 2025 – DETERMINATION DU COUT LAUREAT - AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-Présidente, qui indique que l'organisation de concours d'accès à la Fonction Publique Territoriale constitue une des missions obligatoires dévolues aux Centres de Gestion.

Madame LOISON rappelle également que, pour assurer la coordination nécessaire à l'exercice de cette mission, cette organisation s'inscrit dans un cadre construit autour de plusieurs conventions :

- Une Convention Nationale de mutualisation des coûts, qui règle notamment la question des opérations financières relatives aux concours de catégories A et B transférés par le CNFPT.
- Une Convention Inter-Régionale passée avec les CDG de l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire et Normandie), pour l'organisation de concours au ressort territorial plus grand que le contour d'une seule région.
- Une Convention Régionale relative à l'organisation des concours et examens de portée régionale ou infrarégionale, qui organise la répartition des concours entre les Centres de Gestion de Normandie et leurs modalités de financement.

Madame LOISON souligne que, dans le cadre de la convention cadre pluriannuelle entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest, relative au fonctionnement de la "Coopération concours Grand-Ouest intégrée", le Centre de Gestion de la Seine-Maritime a organisé le concours de Médecin.



Madame LOISON rapporte que, l'état financier annexé, récapitule le coût de revient de ce concours dont l'intégralité des épreuves s'est déroulée sur l'exercice 2025.

Considérant l'ensemble des charges directes et indirectes assumées par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, au titre de l'organisation de l'ensemble des épreuves, le coût par lauréat de ce concours est établi ainsi qu'il suit :

CONCOURS	Session	Coût brut	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Coût par inscrit	Coût par lauréat
<u>Filière Médico-sociale</u>						
Médecin territorial	2025	13 160.28 €	18	16	731.13 €	822.52€

Madame LOISON conclut en indiquant que conformément aux dispositions de l'article 16 de la convention, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime a validé les principes de la convention générale entre les Centres de Gestion relative à la mutualisation des coûts des concours et examens transférés du CNFPT vers les CDG.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De fixer à 822.52 € le coût par lauréat du concours de Médecin territorial organisé par le Centre de Gestion en 2025,
- D'autoriser le recouvrement auprès du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine, désigné Centre de Gestion organisateur "Grand-Ouest", du remboursement du montant brut de ce concours, soit un montant de 13 160.28 €.
- De fixer la participation des collectivités non affiliées qui recrutent des lauréats des concours et examens professionnels organisés par le centre de gestion, selon le coût par lauréat, déterminé ci avant,
- D'autoriser le recouvrement du coût lauréat auprès des collectivités non affiliées qui recrutent un lauréat figurant sur la liste d'aptitude du concours de médecin territorial 2025, et le reversement des recettes auprès du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine, désigné Centre de Gestion organisateur "Grand-Ouest".



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-22



CONCOURS SESSION		MEDECIN TERRITORIAL 2025	
Nombre d'inscrits		18	
Nombre de lauréats		16	
Convention avec les Centres de Gestion du Grand Ouest			
CHARGES PROPRES	CHARGES DIRECTES		
		Examinateurs - Correcteurs - Surveillants	3 109,12 €
		Restauration	423,01 €
		Sous-traitance + Alimentation+ autres fournitures	
		Locations de salles	26,50 €
	Honoraires médicaux		
	Annonces et Insertions		
	Sujet concours		
	TOTAL CHARGES DIRECTES		3 558,63 €
CHARGES PROPRES	FRAIS PAPERIE, PTT, REPROGRAPHIE, FOURNITURES		
		Dossiers d'inscription, sujets, copies...	90,00 €
		Envoi recensement de poste, avis de concours et listes d'aptitude	charges propres à chaque CDG
	TOTAL FRAIS PAPERIES...		90,00 €
CHARGES PROPRES	PERSONNEL CDG du Service Concours		
		Charges de personnel	7 318,27 €
	TOTAL CHARGES DE PERSONNEL SERVICE CONCOURS		7 318,27 €
CHARGES COMMUNES	CHARGES DE STRUCTURE (téléphone, locaux, participation divers personnel du Centre)		
		20 % des dépenses ci-dessus	2 193,38 €
	TOTAL DEPENSES		13 160,28 €
COÛT DU CONCOURS			13 160,28 €
cout par candidat inscrit			731,13 €
COÛT PAR LAUREAT			822,52 €

Le Président,
Christophe BOUILLON





2025-DEL-23 - : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS - CONCOURS DE PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE - CONTENTIEUX - AUTORISATION DE DEFENDRE EN JUSTICE

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président rappelle que le Centre de Gestion de la Seine-Maritime a organisé du 20 février au 13 septembre 2023, en convention avec les Centres de Gestion coordonnateurs pour l'ensemble du territoire national, le concours de professeur d'enseignement artistique de classe normale dans la spécialité « danse » - discipline « danse contemporaine ».

Monsieur le Président souligne qu'à la suite de la délibération du jury constitué pour ce concours et par arrêté n°2023-AR-113 du 25 septembre 2023, a été fixée la liste des candidats admis.

Monsieur le Président précise qu'une des candidates, qui ne figure pas parmi les reçus à ce concours, a présenté une requête devant le tribunal administratif de Rouen, afin de contester la composition du jury et son impartialité, et réclamer l'annulation des résultats du concours.

Monsieur le Président rappelle que le Conseil d'Administration, lors de sa séance du 27 novembre 2023, l'a autorisé à se faire assister et représenter par la société d'avocats HUON et SARFATI dans l'affaire qui oppose la requérante représentée par Maître Vianney CAVALIER.

Monsieur le Président informe le Conseil d'Administration que par jugement en date du 7 mars 2025, le tribunal administratif de Rouen a décidé d'annuler l'arrêté n°2023-AR-113 du 25 septembre 2023, concernant les lauréats des concours externe et interne dans la discipline « danse contemporaine ». Monsieur le Président précise qu'il est à noter que cette annulation est sans incidence sur la situation des 8 lauréats du concours, dans la discipline concernée, dont la nomination dans leur emploi est devenue définitive.



Monsieur le Président propose au Conseil d'Administration de l'autoriser à interjeter appel du jugement rendu par le tribunal administratif de Rouen et de continuer de se faire assister et représenter par un avocat dans cette affaire.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- **D'ester en justice pour défendre les intérêts du Centre de Gestion, en interjetant appel du jugement du Tribunal Administratif de Rouen du 7 mars 2025 devant la Cour Administrative d'appel de Douai,**
- **D'autoriser le président du Centre de Gestion à se faire assister et représenter par un avocat dans l'affaire qui oppose la requérante, représentée par Maître Vianney CAVALIER, au Centre de Gestion de la Seine-Maritime, dans le cadre d'une procédure en appel du jugement susvisé,**
- **De décider de continuer de faire appel à la société d'avocats HUON SARFATI, 33 avenue Gustave Flaubert 76000 ROUEN, pour assister et représenter le Centre de Gestion,**
- **D'autoriser le président à régler les honoraires correspondants.**



2025-DEL-24 - MOBILITE, RECLASSEMENT, MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET HANDICAP – AGENTS PRIS EN CHARGE – BILAN 2024 – PERSPECTIVES 2025 – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Claude LEUMAIRE, 3^{ème} Vice-présidente, qui rappelle que, conformément aux dispositions de l'article L452-35 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), le Centre de Gestion assure la prise en charge des Fonctionnaires Territoriaux Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) de catégories A, B et C en Seine-Maritime.

Madame LEUMAIRE rappelle également qu'en application de l'article L452-34 du CGFP et des dispositions du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG Normands signé le 18 décembre 2020, le CDG 76 assure, en tant que CDG coordonnateur de la région Normandie, la gestion des FMPE de catégorie A pour toutes les collectivités et tous les établissements du ressort des 5 CDG normands.

Madame LEUMAIRE souligne que la prise en charge des FMPE est une mission obligatoire des CDG, qui s'inscrit dans le cadre d'une législation qui a évolué au cours des dernières années et, notamment, à la faveur de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Madame LEUMAIRE indique que lors de la séance du Conseil d'Administration du 2 avril 2024, un bilan complet des actions de retour à l'emploi mises en œuvre au bénéfice des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE) a été présenté.



Madame LEUMAIRE précise qu'au 31 décembre 2024, 15 FMPE sont dans le dispositif statutaire de prise en charge par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime, dont le détail figure dans le tableau ci-après.

Les agents pris en charge au 31/12/2024

Collectivité d'origine	Date de prise en charge	Grade de l'agent	Age	Quotité de travail	% dégressivité rémunération
Syndicat Intercommunal du Trait / Yainville (76)	01/09/2016	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	59 ans	7/35 ^{ème}	60%
Conseil Départemental de la Manche (50)	16/06/2018	Vétérinaire de classe exceptionnelle	63 ans	35h	50%
Caux Seine Agglo (76)	01/07/2019	Attaché principal	59 ans	35h	40%
Le Catelier (76)	05/09/2020	ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	51 ans	35h	40%
Syndicat mixte du bassin versant Dun-Veules (76)	09/02/2021	Adjoint technique	59 ans	2/35 ^{ème}	40%
Bernay (27)	01/02/2022	Attaché principal territorial	49 ans	35h	30%
CCAS Tourville La Rivière (76)	27/09/2022	Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe	56 ans	35h	20%
CCAS Tourville La Rivière (76)	01/04/2023	Agent social principal de 2 ^{ème} classe	41 ans	35h	10%
Ports de Normandie (14)	01/01/2024	Attaché principal	48 ans	35h	10%
Ports de Normandie (14)	10/03/2024	Attaché Principal	64 ans	35h	10%
Conseil Départemental de la Manche (50)	30/09/2024	Technicien paramédical	50 ans	35h	/
Conseil Départemental de la Manche (50)	30/09/2024	Technicien paramédical	44 ans	35h	/
Dancourt (76)	13/09/2024	ATSEM principale de 1 ^{ère} classe	53 ans	15/35 ^{ème}	/
Gournay en Bray (76)	14/12/2024	Adjoint d'animation	35 ans	35h	/
Gournay en Bray (76)	14/12/2024	Animateur principal de 2 ^{ème} classe	50 ans	35h	/

Les perspectives de retour en emploi en 2025

Madame LEUMAIRE souligne que la gestion des agents momentanément privés d'emploi et la mise en œuvre d'une dynamique de retour à l'emploi, constituent une mission délicate. Ce n'est en effet qu'au travers d'un suivi individualisé, que parfois des aspects médicaux ou tout simplement l'éloignement géographique contrarient, qu'il est possible de réaliser un travail pertinent de retour à l'emploi. Cet accompagnement, particulièrement individualisé, mobilise un temps de gestion et une approche relationnelle tout à fait significatifs. Madame LEUMAIRE rappelle que les centres de gestion d'origine des FMPE de catégories A continuent à mettre en œuvre les actions d'orientation, de formation et d'évaluation au niveau départemental, afin d'agir au plus près du bassin de vie des agents concernés.



Madame LEUMAIRE liste les différents FMPE :

- **L'Adjoint technique principal de 2^{ème} classe** de la cuisine centrale du Syndicat Intercommunal du Trait / Yainville a été reclassé à compter du 11 mai 2021 sur des missions d'entretien en espaces verts les lundi, mardi, jeudi et vendredi sur la commune de Sahurs pour 28/35^{ème}. Il reste donc pris en charge par le CDG 76 à raison de 7/35^{ème}. Cet agent a décidé de faire valoir ses droits à la retraite au 1^{er} octobre 2025.
- **Le Vétérinaire de classe exceptionnelle** du Département de la Manche, qui peinait à trouver un poste du fait de son grade atypique, a été recruté par détachement auprès du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation au 1^{er} mars 2023 sur un poste à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) de l'Orne. Son détachement a été renouvelé à compter du 1^{er} mars 2024 pour une durée de 5 ans sur le poste de chef de cellule certification et inspecteur santé animale. Le ministère de l'Agriculture vient de confirmer qu'il souhaitait l'intégration définitive de cet agent dans ses services au 1^{er} mars 2025.
- **L'Attaché principal territorial** a été pris en charge consécutivement à l'absence de poste vacant à Caux Seine Agglo lorsque l'agent a été licencié d'une association auprès de laquelle il était détaché. Cet agent a été mis à disposition de la Ville du Trait du 1^{er} septembre 2021 au 7 octobre 2022 afin d'assurer l'intérim de la DGA en congé parental. Par la suite, il a poursuivi sa mise à disposition au Trait en qualité de chargé de mission auprès du Directeur Général des Services jusqu'au 30 juin 2023.
En réflexion sur une évolution professionnelle vers la coordination de projets culturels, cet agent a bénéficié d'une formation auprès du CNFPT de Montpellier au cours du mois de janvier 2024. Il est depuis le 16 décembre 2024 en mission de remplacement auprès du CARIF – OREF de Normandie.
- **L'ATSEM principal de 2^{ème} classe** est pris en charge consécutivement à la fermeture de sa classe à l'école de la Ville du Catelier. Actif dans ses recherches d'emploi, cet agent a régulièrement accepté des remplacements en école maternelle de 2021 à 2023 auprès du SIVOS de Gueures / Thil Manneville. Depuis, malgré de nombreuses candidatures, il peine à retrouver un poste pérenne.
- **L'Adjoint Technique** du Syndicat Mixte du Bassin Versant Dun Veules n'est pris en charge que pour 2h/semaine. Son poste d'agent d'entretien des locaux a été supprimé.
Parallèlement, cet agent travaille 20h52 en qualité d'agent titulaire en restauration collective pour le SIVOS de la Haute Vallée du Dun et 13h00 en qualité d'agent contractuel de surveillance périscolaire pour le compte de la Communauté de Communes de la Côte d'Albâtre. Le fait que cet agent ne soit disponible que le mercredi ne facilite pas la possibilité de lui trouver un poste en collectivité locale.



- **L'Attaché principal territorial** pris en charge consécutivement à la fin de son détachement sur emploi fonctionnel de DGA de la commune de Bernay (27) poursuit sa disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans jusqu'au 31 octobre 2025. Il développe parallèlement une activité professionnelle de formateur/consultant en auto-entreprise. Si son activité professionnelle se développe, il renouvellera sa disponibilité au-delà du 1^{er} novembre 2025.
- **L'Auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe** est pris en charge consécutivement au transfert de compétences de la maison de retraite du CCAS de Tourville la Rivière vers un opérateur privé. La formation, le coaching et le conseil statutaire ont permis de redéfinir un projet professionnel cohérent dans le domaine de la restauration collective. L'accompagnement de cet agent a été régulièrement entaché de manquements répétés. Malgré de multiples rappels à l'ordre, l'agent ne s'est pas présenté à des rendez-vous de suivi. Le 3 septembre 2024, il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire de 15 jours d'exclusion temporaire avec sursis. Bénéficiaire de plusieurs actions de formation auprès du CNFPT dans le domaine de la restauration en 2024, il a été mis à disposition du SIREST de Rouen de septembre 2024 à janvier 2025. Contre toute attente, cet agent a ensuite décidé d'accepter une mission contractuelle dans un hôpital sur ses fonctions initiales d'auxiliaire de soins du 2 février au 30 avril 2025, par le biais d'une disponibilité pour convenances personnelles.
- **L'Agent social principal de 2^{ème} classe** est pris en charge consécutivement au transfert de compétences de la maison de retraite du CCAS de Tourville la Rivière vers un opérateur privé. Il a opéré une reconversion vers le domaine de l'entretien des locaux. En cohérence, il a demandé une disponibilité pour convenances personnelles depuis le 11 décembre 2023 pour être recruté en qualité d'agent contractuel au Centre Hospitalier du Rouvray. Des perspectives de détachement, à terme, sont possibles.
- **Le premier Attaché principal** des Ports de Normandie est pris en charge consécutivement à l'absence de poste vacant au terme de son retour de détachement. Il était directeur administratif et financier et habite en région caennaise. Il a démontré un certain dynamisme dans ses recherches d'emploi sur le secteur de Caen. Missionné ponctuellement en renfort, il a été mis à disposition de la Ville de Bihorel du 18 novembre au 31 décembre 2024.
- **Le second Attaché principal** des Ports de Normandie est pris en charge consécutivement à la suppression de son poste de chargé de mission de la valorisation du patrimoine portuaire de Dieppe. Il peine à trouver un poste en collectivité en raison de son âge. Compte tenu de sa carrière, il a sollicité une simulation de retraite et envisagerait un départ en 2026.
- **Le premier Technicien paramédical** du Conseil Départemental de la Manche est en congé de longue maladie depuis le 8 août 2022.
- **Le second Technicien paramédical** du Conseil Départemental de la Manche est en disponibilité pour convenances personnelles du 27 janvier 2025 au 1^{er} avril 2025 dans la mesure où il a trouvé un CDD en qualité de laborantin dans un grand groupe alimentaire de la Manche. Cette mission devrait se poursuivre ultérieurement.



- **L'ATSEM principale de 1ère classe** est prise en charge consécutivement à la suppression de son poste (15/35ème) lors de la dissolution de son SIVOS.
Avant même sa prise en charge, cet agent a sollicité une disponibilité pour convenances personnelles afin d'assurer une mission de remplacement d'ATSEM en qualité de contractuel auprès de la commune de Fresnoy Folny jusqu'au 4 juillet 2025.
- **L'Adjoint d'animation territorial** est pris en charge consécutivement à la suppression de son poste d'animateur par la Ville de Gournay en Bray. Cet agent était en disponibilité d'office pour raisons de santé jusqu'au 24 février 2025. Les démarches d'accompagnement de retour en emploi vont pouvoir débiter.
- **L'Animateur territorial principal de 2^{nde} classe** est pris en charge consécutivement à la suppression de son poste de responsable du service animation de la Ville de Gournay en Bray. Il était en congé de longue maladie lors de sa prise en charge. Son dossier de reprise est en cours de régularisation auprès du conseil médical. L'accompagnement de retour en emploi va pouvoir débiter.

Madame LEUMAIRE précise que sur l'année 2025 de nouveaux agents sont ou seront potentiellement pris en charge par le CDG 76 compte tenu de leur placement en surnombre.

Elle énumère les prochains agents pris en charge.

- **1 Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe** consécutivement à la suppression de son poste par la Ville de Saint Valéry En Caux, le 1^{er} janvier 2025,
- **1 Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe** (pour 9/35^{ème}) consécutivement à la suppression de son poste au sein de la Ville de Canehan, le 1^{er} mars 2025,
- **1 Assistant de conservation du patrimoine principal de 1^{ère} classe** consécutivement à la suppression de son poste par la Ville de Saint Valéry En Caux, le 1^{er} avril 2025,
- **1 Infirmière de classe supérieure** consécutivement à la suppression de son poste au sein du CCAS de la Ville de Rouen, le 1^{er} avril 2025,
- **1 Adjoint technique** (20/35^{ème}) consécutivement à la suppression de son poste au sein de la Ville de Bertreville Saint Ouen, le 1^{er} mai 2025,
- **1 Agent social** consécutivement à la suppression de son poste au sein du CCAS de la Ville de Tourville La Rivière, le 1^{er} juillet 2025,
- **1 Adjoint technique** consécutivement à la suppression de son poste au sein du CCAS de la Ville de Tourville La Rivière, le 1^{er} juillet 2025,
- **1 Agent social principal de 1^{ère} classe** consécutivement à la suppression de son poste au sein du CCAS de la Ville de Tourville La Rivière, le 1^{er} juillet 2025.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LEUMAIRE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité,

- Prend acte des accompagnements personnalisés proposés par le Centre de Gestion, en 2024, pour favoriser le retour à l'emploi des agents pris en charge,
- Autorise le Président à signer les conventions afférentes aux différents dispositifs (immersion professionnelle, mise à disposition, formation, stage de retour à l'emploi...) qui pourraient s'avérer nécessaires au cours de l'année 2025.

2025-DEL-25 : RESEAU DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE – LANCEMENT ET ANIMATION - AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice-Présidente, qui rappelle que lors de sa séance du 27 septembre dernier, le Conseil d'Administration a autorisé la création du réseau d'animation des secrétaires généraux de mairie du département, conformément aux dispositions introduites par la loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie.

Madame LOISON précise que prenant exemple sur ce qui se pratique déjà dans certains Centres de Gestion, le législateur a en effet confié aux CDG l'animation de ce réseau en tenant compte, le cas échéant, des réseaux locaux déjà en place.



Madame LOISON indique que même si l'une des caractéristiques principales des agents exerçant les fonctions de secrétaire général-e de mairie soit leur autonomie, il a été identifié comme important qu'ils puissent se rencontrer, échanger et se sentir soutenus par un collectif afin de maintenir et développer leurs compétences, renforcer l'attractivité de leur métier et garantir de bonnes conditions de travail.

Madame LOISON précise que pour ce faire les services du CDG en charge de ce projet ont successivement :

- Interrogé les intercommunalités pour connaître les actions existantes sur leur territoire,
- Diffusé un questionnaire très complet (management, relations au travail, conditions de travail et mise en place du réseau) à tous les secrétaires généraux de mairie, en s'inscrivant dans le cadre d'une enquête portée par l'ANDCDG à laquelle ont participé 18 centres de gestion sur le territoire national, dont les 5 CDG normands. Madame LOISON souligne que cette enquête a permis de collecter plus de 3400 réponses sur l'ensemble des territoires concernés, avec un double objectif : Etablir un état des lieux pour chaque CDG et constituer un observatoire national. Pour la Seine-Maritime, le taux de réponse a été de 41,6 %,
- Organisé un échange direct avec des secrétaires généraux de mairie volontaires pour partager leurs expériences, recueillir leurs attentes et trouver ensemble des pistes d'action à déployer.

Les enseignements de l'enquête à l'échelle de la Seine-Maritime :

Madame LOISON détaille l'enquête qui a permis de sonder 287 agents occupant les fonctions de secrétaire général de mairie sur un contingent de 683, soit un taux de retour significatif de 41,6 %. Il en ressort les enseignements suivants :

- Un métier valorisant qui a du sens

Madame LOISON précise qu'il ressort de l'enquête que dans la majorité des cas, les agents concernés considèrent que les conditions sont réunies pour travailler de manière sereine.

En effet, le travail de secrétaire général de mairie est souvent valorisé par les élus, avec en point d'orgue, la participation aux conseils municipaux et autres commissions spécifiques durant lesquelles les élus s'appuient sur leur collaboratrice/collaborateur. Ainsi, plus de 92 % des personnes sondées considèrent exercer un travail ayant du sens et apprécient leur grande autonomie.

La répartition des responsabilités avec les élus leur apparaît claire et les missions bien définies. Les relations de travail avec les élus permettent des échanges faciles et l'expression des opinions, même divergentes, est possible. Enfin, ils se sentent soutenus par l'autorité territoriale en cas de problème. 90 % déclarent également avoir accès à la formation, essentiellement auprès du CNFPT.



Malgré ces retours positifs, certains écueils semblent subsister, entraînant parfois une démotivation chez les agents concernés.

- **Un métier contraignant, en constante évolution**

Madame LOISON indique que les secrétaires généraux de mairie disent devoir s'adapter continuellement aux nouvelles réglementations et manquer, dans la majorité des cas, de temps suffisant pour se former. 28.4 % des personnes interrogées déclarent ainsi ne pas être bien informées des évolutions.

Par ailleurs, malgré certaines compétences transférées aux intercommunalités et des moyens financiers limités dans leur collectivité, leur charge de travail ne cesse d'augmenter. Un tiers d'entre eux n'a pas assez de temps pour effectuer son travail et 83.5 % sont confrontés à des interruptions régulières de tâches.

Il en résulte du stress chez 85.6 % des sondés, dont 37.5 % en stress permanent.

Cela se traduit également, pour un quart d'entre eux, par des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, près d'un tiers se sent contraint, plusieurs fois par mois, de travailler en dehors des horaires de travail, 43.5 % consultent leurs mails professionnels en dehors des heures de travail, et plus d'un tiers est dérangé sur son temps personnel pour des motifs professionnels. Il en ressort que près de deux personnes interrogées sur trois pensent régulièrement au travail chez elles (dont 22.1 % en permanence). Les horaires parfois tardifs de certaines réunions peuvent également être vécus comme une réelle contrainte sur le plan personnel et familial.

On constate ainsi des impacts sur l'état de santé général des agents. Les secrétaires généraux de mairie ayant répondu rapportent également ne bénéficier du soutien de leurs collègues en interne que dans 56 % des cas et travailler peu en interaction avec les autres collègues externes (59 %).

Des temps de convivialité ne sont pas ou peu mis en place dans 81.8 % des collectivités et des actions liées à la qualité de vie au travail sont organisées dans seulement un tiers d'entre elles.

On constate également, dans les communes cibles, un faible taux de participation employeur à la complémentaire santé (32.9 %) mais surtout la quasi-inexistence d'autres avantages sociaux, tels que les titres restaurant (3.5 %).

- **Un réseau départemental pour répondre à un besoin d'échanges et d'information**

Madame LOISON indique qu'afin de lutter contre ce sentiment de solitude face à leurs difficultés, les secrétaires généraux de Mairie expriment le besoin d'échanger sur leurs pratiques professionnelles avec leurs collègues. Ainsi, 84.9 % d'entre eux ont des contacts réguliers et informels avec les collègues d'autres collectivités.

Leurs attentes principales vis-à-vis d'un réseau départemental animé par le CDG seraient donc la possibilité de pouvoir échanger entre pairs, de bénéficier des expériences de chacun et de profiter de l'expertise du Centre de Gestion.

Ce réseau répondrait à un besoin pour 94 % d'entre eux. 95 % des Maires y seraient favorables.



Les enseignements du groupe de travail restreint « Réseau des Secrétaires Généraux de Mairie » :

Madame LOISON mentionne que les échanges se sont tenus au CDG 76 avec cinq secrétaires généraux de mairie en activité et volontaires. Ils ont été riches et instructifs. Ils sont restitués ci-après de façon synthétique.

A la question de savoir si les secrétaires généraux de mairie présents participent déjà à un réseau, les réponses sont diverses. Certains évoquent des réseaux informels, fruit d'initiatives locales entre collègues de collectivités proches. Ils utilisent des outils de dialogue qu'ils ont facilement à leur disposition (téléphone, mail, réseau social...).

D'autres bénéficient de réseaux organisés par les Communautés de Communes, dans le cadre des relations entre l'intercommunalité et les communes membres, sur la base de l'exercice de compétences déterminées.

Madame LOISON précise que la plateforme « e-communauté » du CNFPT est connue, mais ne permet pas selon eux d'obtenir de réponses suffisamment rapides, ni suffisamment garanties juridiquement. Aussi l'intérêt d'un réseau animé par le CDG est-il partagé par tous.

Concernant les modalités attendues, Madame LOISON expose les points suivants qui apparaissent déterminants pour les participants :

- Tenir compte de la **diversité démographique, géographique et structurelle des communes** (moins de 1000 habitants, plus de 2000 habitants, moins de 3500 habitants, présence d'un littoral, d'un port, d'une école, avec ou sans SIVOS, etc. ...) car cela influe beaucoup sur le poste et les fonctions de secrétaire général de mairie,
- La communication par mail, bien que nécessaire, n'est pas le meilleur canal car les flux sont trop importants. Il serait donc judicieux, selon les répondants, de disposer d'un **espace dédié** aux secrétaires généraux de mairie sur le site web du CDG, avec un agenda, des informations ciblées, des rappels, la possibilité de laisser un message, etc...
- Pour les réunions, il est souhaitable d'**alterner les formats entre présentiel et webinaires**, ainsi qu'entre demi-journées et journée entière (une fois par an uniquement). La période de mars/avril étant particulièrement chargée, il faudra éviter de programmer un événement important durant celle-ci,
- Pour le contenu des réunions, une alternance entre des apports de connaissance et d'actualité, mais également des **ateliers très pratiques**, en petits groupes, avec des intervenants professionnels, seraient appréciés.
- De même, un temps laissé libre, entre secrétaires généraux de mairie, lors de ces rencontres permettrait le **partage de pratiques professionnelles**, la transmission de connaissances des plus expérimentés vers les plus novices, et le renforcement des liens.



- Une programmation annuelle, tenant compte des **enjeux propres à chaque période** (préparation budgétaire, emplois saisonniers, ...) serait un plus.

Madame LOISON souligne par ailleurs qu'interrogés sur ce qu'ils préfèrent le plus dans leur métier aujourd'hui, les secrétaires généraux mentionnent l'absence de routine, l'apprentissage constant et l'amélioration continue, ainsi que le rapport direct avec les élus.

Concernant leurs préoccupations au quotidien, tous sujets confondus, l'ensemble des participants indique craindre régulièrement de passer à côté d'une information importante et urgente, nécessitant une action de leur part. Dans un océan de mails, de lettres d'information, et de supports divers, les secrétaires généraux de mairie sont en recherche de solutions d'anticipation, de planification et d'alertes plus ciblées.

Un autre sujet de préoccupation très prégnant est celui de l'urbanisme. Malgré les compétences plus ou moins partagées avec les intercommunalités selon les secteurs, la complexité et la responsabilité associées à ces dossiers pèsent lourd pour les secrétaires généraux de mairie.

Tout ce qui touche au budget et à la comptabilité restent également une source de préoccupation, d'autant que les contacts avec certaines trésoreries (pas toutes) deviennent de plus en plus sporadiques.

Dans une moindre mesure, les questions liées à la sécurité (élagage, illuminations de fin d'année...) au management ou à la communication par exemple (comment rédiger un post sur un réseau social à la demande du Maire ? Comment communiquer auprès de la population sur un sujet sensible ? Comment gérer le droit à l'image ? ...) prennent désormais une place certaine dans les missions.

Enfin, lorsqu'on les questionne sur les partenaires qu'ils souhaiteraient rencontrer en priorité dans le cadre du réseau, les secrétaires généraux de mairie évoquent, de manière non exhaustive, des représentants des trésoreries, des géomètres, les équipes du CDG, et l'équipe de l'ADM 76.

La réponse du CDG

Madame LOISON propose, afin de répondre aux besoins, de lancer officiellement le réseau départemental des secrétaires généraux de mairie.

Pour le construire et l'animer au plus près des attentes des agents concernés, Madame LOISON suggère de créer un poste d'animateur ou d'animatrice du réseau pour lequel des crédits ont été inscrits au budget 2025, et de rechercher pour cette nouvelle mission une personne ayant une expérience avérée du secrétariat de mairie ainsi que des qualités affirmées de pédagogie et de management.

En effet, au-delà des activités spécifiquement liées au réseau (organisation d'ateliers thématiques, de webinaires, diffusion de l'information, proposition de séminaires...) il sera également confié à cet agent plusieurs activités, dont :

- La création et la mise en œuvre d'un espace dédié aux secrétaires généraux de mairie sur le site internet du CDG 76,
- L'instauration d'un dispositif de tutorat auprès des secrétaires généraux de mairie qui débutent dans leurs fonctions, en proposant aux Maires un système temporaire de parrainage et de suivi de l'agent concerné,



- Une assistance technique en mairie, avec un tarif spécifique complémentaire, sur des problématiques complexes. Il s'agirait d'une nouvelle mission optionnelle pour laquelle une fiche détaillée vous est présentée en annexe,
- Une intervention lors de la formation « secrétaires généraux de mairie » mise en place par le CDG.

En complément de l'ensemble des actions déjà proposées par le CDG en faveur de l'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux, Madame LOISON souligne que cette nouvelle mission d'animation de réseau professionnel et d'accompagnement de proximité concourra à apporter un réel soutien opérationnel et à rompre l'isolement des secrétaires généraux de mairie, ce qui, parmi d'autres mesures, tendra à renforcer l'attractivité de ce métier en grande tension.

Madame LOISON rappelle que, comme cela avait pu être évoqué lors de la séance du 27 septembre dernier, le fil rouge de ce dispositif sera de soutenir une communauté d'agents relativement isolés dans leurs fonctions pour créer un collectif de travail et d'échange, améliorer l'exercice du métier de secrétaire général de mairie et répondre ainsi aux enjeux de recrutement et de fidélisation qui s'attachent à cette fonction.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, autorise :

- **Le recrutement d'un agent en charge de l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie, au sein du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ou des attachés territoriaux,**
- **Le lancement, dès lors que ce recrutement sera effectif, du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie du département par une communication officielle,**
- **Le développement, par l'animateur ou l'animatrice du réseau, des actions tenant compte des attentes et des besoins recensés de ces professionnels (ateliers d'échange, webinaires, fiches pratiques, etc. ...),**
- **La mise en place du tutorat des nouvelles et nouveaux secrétaires généraux de mairie durant leur prise de poste,**
- **La création d'une nouvelle mission d'assistance spécialisée pour l'accompagnement sur site des secrétaires généraux de mairie, en réponse à un besoin d'appui technique ponctuel sur un sujet particulier relevant des missions de secrétariat général de mairie (préparation du budget, urbanisme, état civil, ...). Cette mission optionnelle, dont le détail est joint en annexe, sera proposée aux tarifs 2025 de 270 € la demi-journée et 453 € la journée, tout inclus (y compris le déplacement).**



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-25

MISSION D'APPUI ET D'ASSISTANCE TECHNIQUE AUX SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

ARTICLE 1 : REFERENCES JURIDIQUES ET DOMAINE D'APPLICATION

L'article L 452-44 du Code Général de la Fonction Publique autorise les Centres de Gestion à mettre à la disposition des collectivités et établissements publics des agents territoriaux pour réaliser des missions temporaires.

Dans ce cadre, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Seine-Maritime a décidé de créer une nouvelle mission d'appui et d'assistance technique à la fonction de secrétaire général(e) de mairie auprès des communes de – 3 500 habitants. Il s'agit d'une mission

complémentaire et facultative du Centre de Gestion qui s'exerce sur demande express des communes. Elle fait l'objet d'une convention individualisée et du paiement d'un prix supporté par les bénéficiaires.

ARTICLE 2 : DEROULEMENT ET CONDITIONS DE LA MISSION

La mission d'appui et d'assistance technique aux secrétaires généraux de mairie est prise en charge par un ou une secrétaire général(e) de mairie, recruté(e) par le Centre de Gestion, ayant une expérience professionnelle éprouvée dans plusieurs collectivités.

La mission consiste à intervenir, à la demande du Maire de la commune concernée, sur place ou à distance, dans tout domaine du secrétariat de mairie pour :

- Remplacer très ponctuellement un ou une secrétaire général(e) de mairie absent(e),
- Assister ponctuellement un ou une secrétaire général(e) de mairie sur une mission complexe nécessitant une expertise particulière,
- Intervenir dans des situations d'urgence administrative auprès d'une communes, Accompagner, sous forme de tutorat, un agent nouvellement nommé sur un poste de secrétaire général de mairie dans la gestion quotidienne de ses missions.

En fonction des situations rencontrées, le ou la secrétaire général(e) de mairie du Centre de Gestion est appelé(e) à intervenir sur de courtes durées allant d'une demi-journée à quelques jours. Son champ d'intervention couvre l'ensemble des tâches dévolues habituellement aux secrétaires généraux de mairie, en particulier les missions suivantes sans que cette énumération soit exhaustive :

- La préparation d'un Conseil municipal et la rédaction de délibérations,
- L'élaboration du budget,
- L'établissement de paies,
- L'envoi des actes au contrôle de légalité,
- La gestion des dossiers d'urbanisme,
- La gestion d'une déclaration de décès,
- Le dépôt d'une offre d'emploi sur emploi-territorial
- La prise en main d'un logiciel,
- La formalisation d'une demande de subvention,
- La gestion des ressources humaines,
- La comptabilité quotidienne,
- La gestion du cimetière.

La ou le secrétaire général(e) de mairie du Centre de Gestion est régulièrement formé(e) sur l'ensemble de ces thématiques et bénéficie, pour la réalisation de ses missions, de l'appui des autres services spécialisés de l'établissement.

ARTICLE 3 : TARIFICATION ET FACTURATION

Chaque mission fait l'objet d'un devis et donne lieu à la signature d'une convention d'intervention entre le Maire de la commune (ou son représentant) et le président du Centre de Gestion (ou son représentant).

Les tarifs applicables sont déterminés chaque année par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion en fonction des charges réelles inhérentes à la mission. Ils sont forfaitaires et exprimés sous forme de prix à la journée ou à la demi-journée d'intervention.

La facturation de la mission a lieu à son achèvement. Le paiement est effectué à réception du titre de recettes établi par le Centre de Gestion.



2025-DEL-26 : ANIMATION DE L'EMPLOI – RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS DE LA SEINE-MARITIME – INFORMATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué pour les collectivités l'obligation de produire à compter du 1^{er} janvier 2021 un rapport social unique (RSU) qui a vocation à rassembler en un seul document les rapports suivants :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Madame LOISON rappelle également que le RSU rassemble les principales données quantitatives et les indicateurs relatifs à l'effectif et l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, la rémunération, la santé, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail, l'action sociale mais aussi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et enfin, les personnes en situation d'handicap.



Madame LOISON spécifie que le RSU est établi annuellement par l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion et porte sur l'année civile écoulée.

Madame LOISON indique que ce rapport contribue à l'élaboration des politiques des ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est également le support des Lignes Directrices de Gestion.

ORGANISATION DE LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Éléments de méthodologie

Depuis 2018, les centres de gestion utilisent, à l'échelle nationale, l'application « Données sociales » des CDG qui permet de lancer les différentes enquêtes réglementaires.

Madame LOISON relève que l'application a connu cette année une montée en version qui a modifié toute l'ergonomie concernant l'accès collectivité le but étant de simplifier la navigation et donc la collecte des données. Selon les sondages informels effectués auprès de nos collectivités, le sentiment de modernité et de simplification a bien été ressenti.

Madame LOISON mentionne que la campagne du Rapport Social Unique 2023 a été engagée le 29 avril 2024 et s'est achevée officiellement le 31 octobre 2024. Pour autant, précise Madame Marie-Françoise LOISON, la possibilité de pouvoir transmettre leur rapport au-delà du délai réglementaire et l'accès à l'application a été prolongée jusqu'au 7 février 2025 afin d'obtenir un meilleur taux de retour (de très grosses collectivités ont été validées en janvier).

Madame LOISON souligne que le départ anticipé de 2022, permettant notamment au SDIS d'alimenter l'enquête du ministère de l'Intérieur du mois de mai, avec les données du RSU, a été renouvelé lors de cette campagne.

Madame LOISON précise que le service « Animation de l'emploi » a assuré de nombreux accompagnements auprès des agents en charge de la réalisation du RSU au sein des collectivités (secrétaires de mairie et assistants RH pour l'essentiel). Chaque transmission a été contrôlée afin d'obtenir des données fiabilisées en vue des futurs traitements.

Une coopération régionale active

Madame LOISON indique que dans le cadre de l'Observatoire régional de l'emploi territorial, les centres de gestion normands ont mené des actions en commun : date de lancement, activation de l'ensemble des modules complémentaires au RSU (Rasct, Handitorial, Gpeec), partage de documents (courrier de lancement, guide de saisie).

Elle souligne que le CDG 76 a apporté un soutien technique et méthodologique à ses homologues normands du fait de notre statut de référent régional auprès du CIG Grande Couronne pilotant l'enquête au niveau national. Plusieurs échanges de pratiques et d'informations ont été organisés tout au long de la campagne.

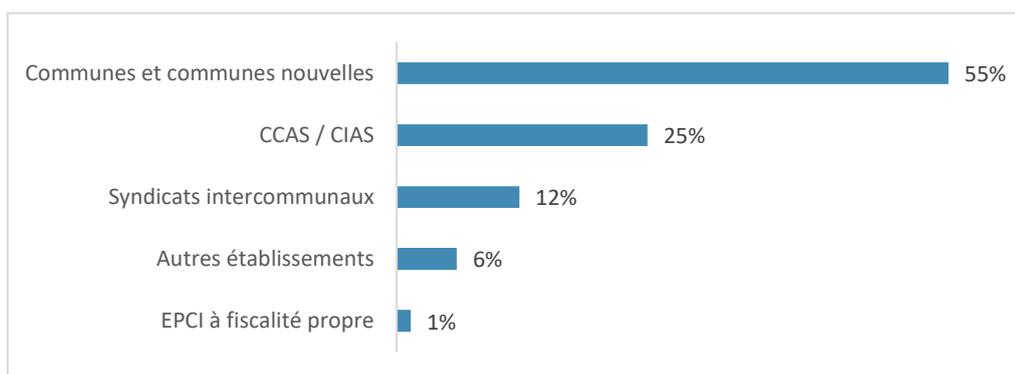


LES RESULTATS DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Typologie des collectivités

Madame LOISON expose qu'en Seine-Maritime, une liste issue de la base SIRENE de l'INSEE recensait 1255 collectivités et établissements territoriaux au 31.12.2023 dont plusieurs inactives ou ne rémunérant aucun agent (environ 240 CCAS ainsi que quelques caisses des écoles et structures n'employant que des agents de droit privé).

Madame LOISON précise que la Seine-Maritime compte 708 communes (55 % de l'ensemble). Les CCAS/CIAS représentent 25 % des structures, mais une part importante n'a pas d'agent. L'intercommunalité constitue 14 % de l'ensemble : 207 syndicats intercommunaux (SIVU et SIVOM), 13 communautés de communes, 3 communautés d'agglomération, 1 communauté urbaine et 1 métropole. Les autres collectivités et établissements (Département, CDG, SDIS, OPHLM, caisses des écoles, pôles métropolitains, PETR...) complètent ce paysage.



Taux de retour de l'enquête



Taux de retour BS/RSU



Taux de retour "Effectifs"

	RSU 2023	RSU 2022
TAUX DE RETOUR		
Nombre de collectivités	1255	1284
Nombre de retours	899	1032
Taux de retour "bilans validés"	72,0%	80,4%
Nombre d'agents recensés	33 411	35 197
Taux de retour "effectif"	88%	93%

	Taux de retour "RSU"	Taux de retour "effectif"
Seine-Maritime	72%	88%
Normandie	63%	95%
France	72%	95%

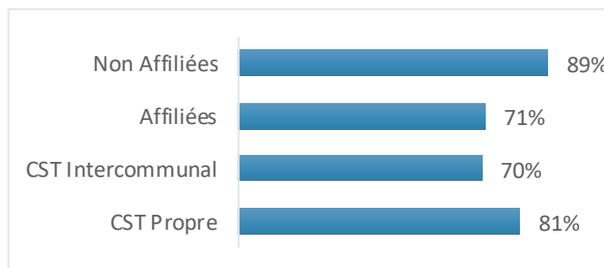
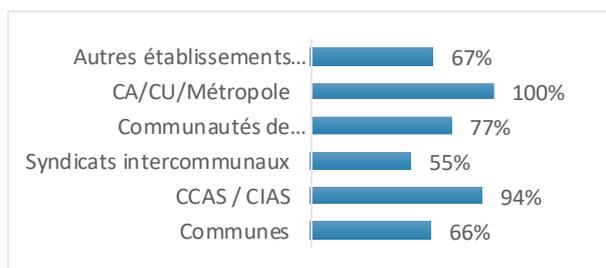


Madame LOISON précise que le taux de retour des RSU 2023 est légèrement en baisse comparativement à 2022 : 8 % de retour en moins avec un impact de baisse de 5 % sur le taux des effectifs.

Ceci est dû notamment à une baisse des retours des communes de moins de 20 agents (-15%) (Taux de retour cohérent avec la valeur Nationale).

Madame LOISON précise qu'à l'échelle de la Normandie, le taux de retour est supérieur, alors qu'en termes d'effectifs, nous restons inférieurs. Ceci est lié à la disparité entre départements quant au nombre de grandes collectivités. Dès lors qu'une grande collectivité ne répond pas à cette enquête, le taux de retour « effectif » global est sensiblement altéré. L'effort d'accompagnement et de valorisation des données auprès des grandes collectivités doit donc être poursuivi pour atteindre un taux « effectif » plus élevé.

Madame LOISON souligne que la quantité de données est cependant suffisante pour fournir des chiffres exploitables pour l'ensemble du territoire, appuyée par un bon taux de retour pour chaque type de structure, qu'elle soit affiliée ou non au Centre de Gestion et ayant ou non son propre Comité Social Territorial.



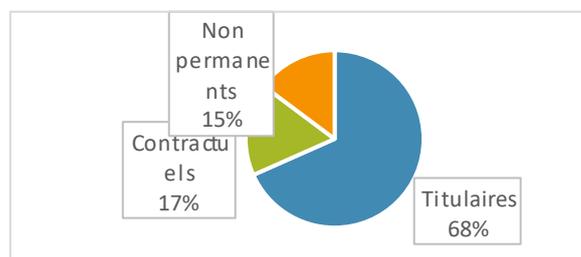
Les statistiques ci-après portent sur les agents sur emploi permanent, sauf mention contraire

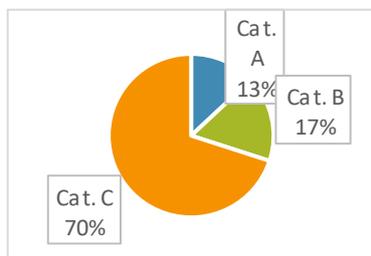
Madame LOISON détaille les éléments suivants :

Statut :

Une présence de plus en plus importante de contractuels

Les titulaires représentent 68 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 17 % et sur emploi non permanent 15 %.

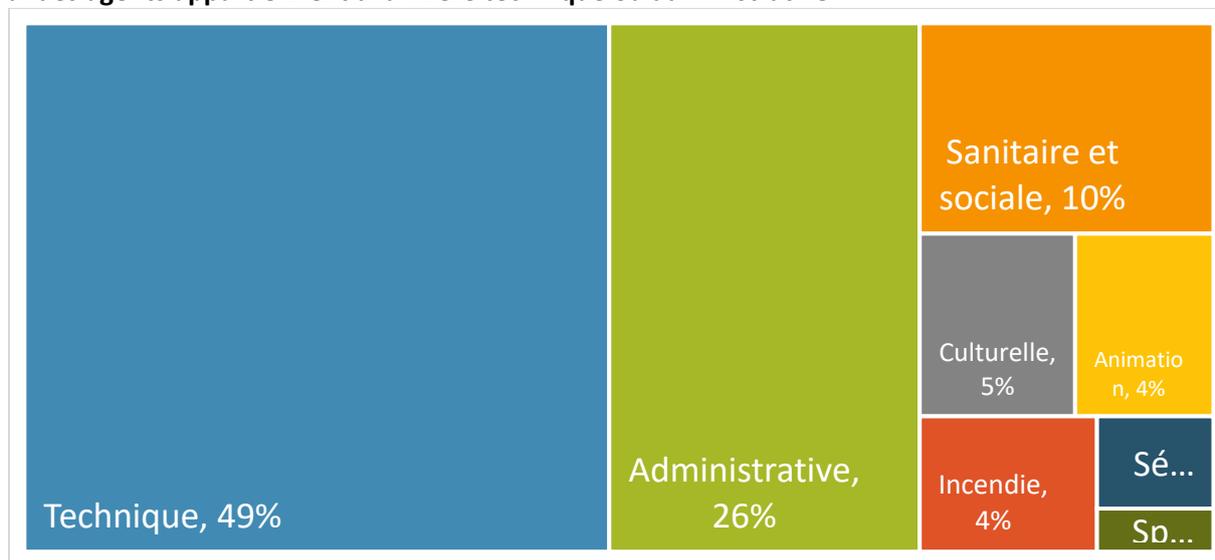




Peu d’agents d’encadrement

70 % des agents sont de catégorie C contre 17 % en catégorie B et 13 % en catégorie A. Cela se retrouve dans les cadres d’emplois les plus représentés à savoir adjoints techniques (32% des agents) et administratifs (13% des agents). Les rédacteurs, agents de maîtrise et les attachés sont cependant les autres cadres d’emplois les plus présents dans nos effectifs représentant respectivement 8 %, 6 % et 5 % des effectifs.

% des agents appartiennent à la filière technique ou administrative



La moitié des agents appartient à la filière technique (49 %) et un quart à la filière administrative (25 %). Viennent ensuite les filières sanitaire/sociale (10 %), culturelle (5%), animation et incendie (4 %). Les filières sécurité (1%) et sportive (1 %) sont marginales.

Démographie des agents :

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

61 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (67 %) que parmi les titulaires (59 %).

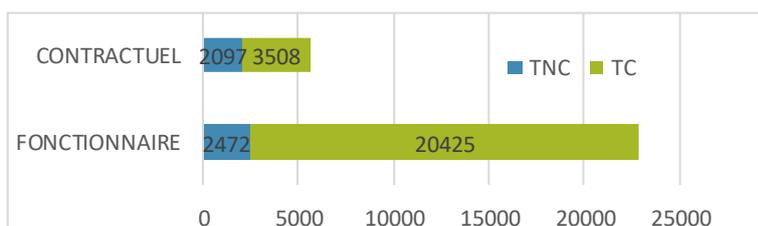
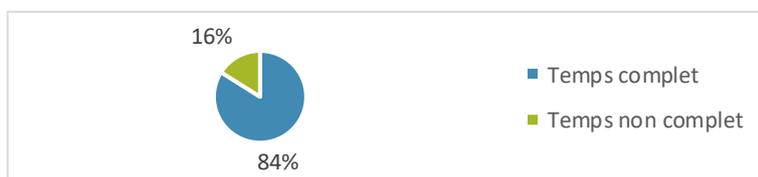
Un âge moyen en baisse

L’âge moyen des agents s’élève à 46 ans et 2 mois ; il est en baisse de 2 mois par rapport à 2022.

Les agents de 55 ans et plus représentent néanmoins toujours 25 % des effectifs en 2023. L’enjeu des départs prochains à la retraite et du renouvellement des effectifs est donc toujours d’actualité.



Temps de travail :



Une grande majorité des agents sont à temps complet

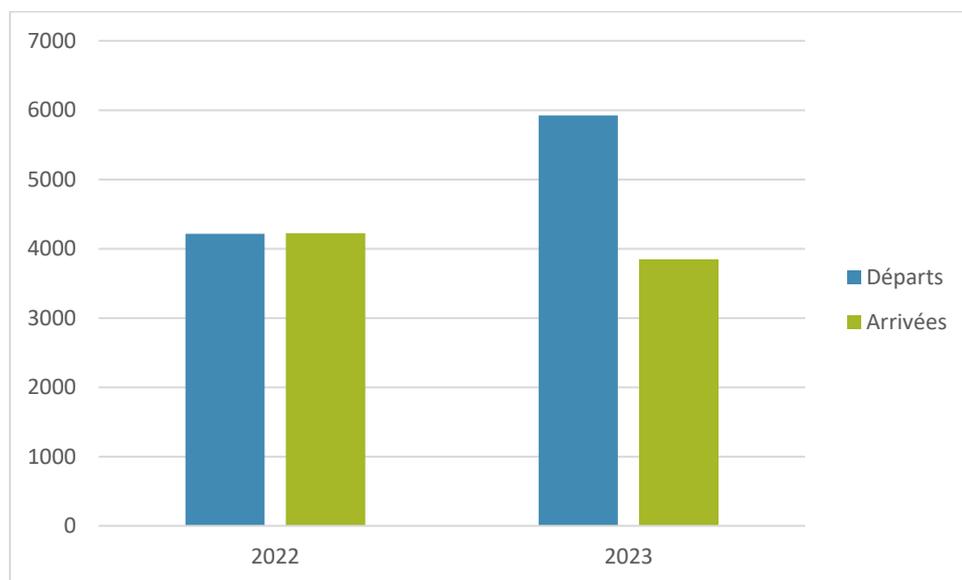
84 % des agents exercent à temps complet. Cette proportion est disparate selon le statut : 63 % parmi les contractuels / 89 % parmi les titulaires.

Ces chiffres sont à nuancer car ils ne prennent pas en compte les agents multi-employeurs.

Mouvements de personnels :

Une baisse des effectifs notable : - 6.8 % qui se traduit par 5926 départs pour 3844 arrivées.

Cette baisse est plus marquée chez les contractuels -21.2 % alors que les titulaires sont restés plus stables (- 2.4 %).



Ainsi, les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 69 % de départs pour fin de contrat et 43 % des arrivées.

Les départs à la retraite représentent 12 % des départs. Cette part baisse depuis 4 ans.



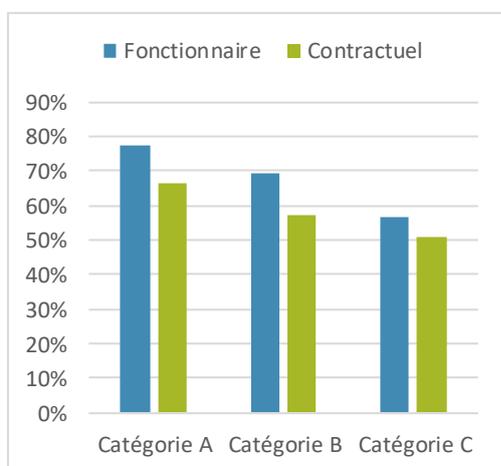
Absentéisme et santé :

Un taux d’absentéisme de 7.8 %, variable selon le statut (en baisse de 0.6 %).

L’équivalent d’un peu moins de 8 agents sur 100 ont été absents toute l’année. Le taux d’absentéisme est plus élevé pour les titulaires (8.90 %, contre 3.30 % pour les contractuels).

En moyenne, les titulaires ont été absents 43 jours pour raison de santé, contre 22 jours pour les contractuels.

La formation :



Des départs en formation hétérogènes

58 % des agents permanents ont suivi une formation en 2023 contre 52 % en 2022.

Les fonctionnaires et les agents de catégorie hiérarchique supérieure ont suivi proportionnellement plus de formations que les autres agents.

Globalement, la durée moyenne s’élève à 2,5 jours par agent.

Le CNFPT est le principal organisme de formation (48 % des jours de formation).

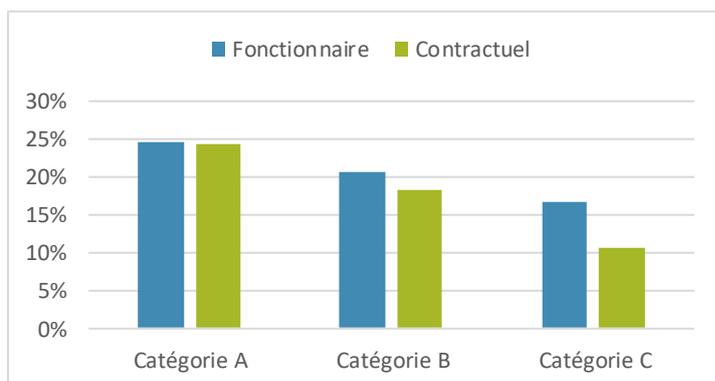
Budget et rémunérations

Madame LOISON indique que plus d’un tiers des dépenses de fonctionnement est consacré aux frais de personnels.

Les frais de personnels représentent en moyenne 32.50 % des dépenses de fonctionnement toutes structures confondues, mais ce pourcentage cache de grandes disparités en fonction de la taille des collectivités. Cette part s’est stabilisée par rapport à 2022.

Une majorité des employeurs a mis en place le RIFSEEP

77 % des collectivités et établissements territoriaux, ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d’emploi pour les fonctionnaires.



Les contractuels sont néanmoins exclus du régime indemnitaire dans un peu moins de la moitié des collectivités l’ayant mis en place.

Les primes et indemnités représentent en moyenne 18.8 % de la rémunération pour les fonctionnaires et 16.5 % pour les contractuels. Cette part augmente avec la catégorie hiérarchique.



Madame LOISON précise que l'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le Rapport Social Unique et d'autres enquêtes réglementaires (Rassct, Handitorial...), permet d'élaborer des synthèses thématiques au format pdf. Conçues par le groupe de travail de l'ANDCDG, ces synthèses présentent en quelques pages les principaux indicateurs à retenir du rapport social unique. Madame LOISON rappelle que cet outil de valorisation des enquêtes, notamment du Rapport Social Unique, a vocation à assister les collectivités dans le cadre de leurs lignes directrices de gestion.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, prend acte de la présentation des résultats des Rapports sociaux uniques 2023 de l'ensemble des collectivités de la Seine-Maritime, affiliées et non affiliées au CDG.



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-26

FICHE REPÈRES DU RSU 2023
Collectivités au CSTI

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

Taux de Retour 62% > 546 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 884 recensées
> 4 401 agents recensés dans ces collectivités dont 2 821 fonctionnaires, 1 269 contractuels permanents et 311 contractuels non permanents

Effectifs

64% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires permanents	1	39	5	521
Contractuels permanents	1	29	3	434
Contractuels non permanents	1	19	3	182

Précisions emplois non permanents

0,6 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

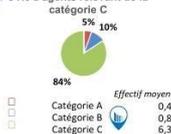
23,72 % des contractuels permanents en CDI
4,4 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

58% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,2%	18,0%	24,4%	1,9
Technique	57,9%	57,7%	57,8%	4,7
Culturelle	2,6%	3,9%	3,0%	2,5
Sportive Sociale	0,5%	0,6%	0,5%	2,9
Médoco-sociale	5,7%	8,3%	6,5%	1,8
Police municipale	0,9%	0,9%	0,9%	2,7
Animation	0,8%	0,0%	0,5%	1,3
Animation	4,4%	10,6%	6,4%	2,0
Total	100%	100%	100%	9

84% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%



Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 51% des agents

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques administratifs	51%
Adjoints techniques territoriaux d'animation	16%
Rédacteurs ASEM	6%
Redacteurs ASEM	6%
Redacteurs ASEM	5%

Fiche "Repères" du RSU

1/7

Temps de travail des agents permanents

55% des fonctionnaires à temps complet contre 32% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	64%	Sportive	100%
Animation	62%	Animation	87%
Culturelle	52%	Sociale	74%

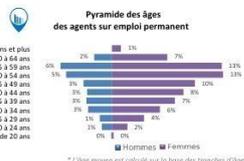
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,76
Contractuels permanents	43,46
Ensemble des permanents	47,12
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,55



Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 7,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

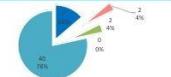
> 4,4 fonctionnaires
> 1,8 contractuels permanents
> 1,1 contractuel non permanent

ETPR permanents moyens par catégorie
Catégorie A : 2,0 ETPR
Catégorie B : 1,6 ETPR
Catégorie C : 4,7 ETPR

Positions particulières

1,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mis à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Fiche "Repères" du RSU

2/7



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-26 page 2



Fiche "Repères" du RSU



Fiche "Repères" du RSU

6/7



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-26 page 3

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires : Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12 + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires + Départs temporaires non rémunérés - Arrivées de titulaires ou de stagiaires - Stagiairisation de contractuels de la collectivité	Pour les contractuels permanents : Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12 + Départs définitifs de contractuels + Départs temporaires non rémunérés + Stagiairisation de contractuels de la collectivité - Arrivées de contractuels
---	--

Pour l'ensemble des agents permanents :
 Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
 + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les jours d'absence sont décomptés en jours calendaires pour respecter les règles établies dans les logiciels de paie.

Note de lecture :
 Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif famille, congés...). Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2025

Version 1



2025-DEL-27 : ANIMATION DE L'EMPLOI – RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 DES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS TERRITORIAUX RELEVANT DU COMITE SOCIAL INTERCOMMUNAL – INFORMATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a institué pour les collectivités l'obligation de produire à compter du 1^{er} janvier 2021 un rapport social unique (RSU) qui a vocation à rassembler en un seul document les rapports suivants :

- Le rapport sur l'état de la collectivité (aussi appelé « bilan social »),
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Madame LOISON indique que l'absence de reprise du Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT) dans le Code Général de la Fonction Publique laisse indiquer que ses éléments sont également à intégrer au Rapport Social Unique. Dans les faits, l'onglet RASSCT est toujours présent dans l'application de saisie en ligne. Ces données seront présentées avec celles du RSU.



Madame LOISON précise, par ailleurs, que le RSU rassemble les principales données quantitatives et les indicateurs relatifs à l'effectif et l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, la rémunération, la santé, la sécurité, l'organisation, les conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail, l'action sociale mais aussi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et enfin, les personnes en situation de handicap.

Le RSU est établi annuellement par l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux via une saisie sur un portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion et porte sur l'année civile écoulée.

Madame LOISON indique que ce rapport contribue à l'élaboration des politiques des ressources humaines et au suivi de leur mise en œuvre. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines. Il est également le support des Lignes Directrices de Gestion.

Madame LOISON expose les résultats et les analyses de ces rapports en 2023 qui font apparaître les principaux enseignements suivants :

Typologie des collectivités relevant du CST intercommunal (CTI)

- Les 884 collectivités et établissements territoriaux rattachés au CSTI, ont été interrogés entre le 29 avril et le 31 octobre 2024. Les structures inactives ont été écartées.

Parmi ces collectivités et établissements, les 650 communes constituent l'essentiel du contingent interrogé (73 %). Les syndicats intercommunaux (SIVOM, SIVU, SIVOS, Syndicats mixtes) représentent 21 % de l'ensemble. Les CCAS, les autres établissements communaux (caisses des écoles, camping municipal) et les Communautés de communes, complètent cette typologie et regroupent 6 % de l'ensemble des collectivités relevant du CST intercommunal.





Madame LOISON dresse l'état du taux de retour de l'enquête.

- 546 RSU ont été transmis, soit un taux de retour de 62 %, en baisse par rapport à 2022 (73%).

Globalement, 64 % des communes rattachées au CST Intercommunal ont répondu à l'enquête... 100 % des communautés de communes, 26 % des CCAS et 62 % des autres structures (syndicats intercommunaux et autres établissements territoriaux) ont réalisé leur RSU.

Taux de retour	62%
Taux de retour des communes	64%
Taux de retour des CCAS	26%
Taux de retour des communautés de communes	100%
Taux de retour des syndicats intercommunaux	58%
Taux de retour des autres établissements (caisses des écoles...)	62%

4399 agents sur emploi permanent, employés au 31.12.2023 par les collectivités et établissements territoriaux relevant du CST Intercommunal, ont été recensés, contre 4927 agents en 2022.

Les statistiques ci-après portent sur les agents sur emploi permanent, sauf mention contraire.

Statut :

Une présence significative de contractuels

Les titulaires représentent 64 % des effectifs, les contractuels sur emploi permanent 29 % et sur emploi non permanent 7 %. Leur nombre est relativement stable par rapport à l'année précédente.

Peu d'agents d'encadrement

85 % des agents sont de catégorie C, contre 10 % en catégorie B et 5 % en catégorie A. La taille des structures explique le faible taux d'encadrement.

Ainsi, 51 % des agents appartiennent au cadre d'emplois des adjoints techniques, 16 % à celui des adjoints administratifs, 6 % à celui des rédacteurs, 6 % à celui des adjoints d'animation et 5 % à celui d'ATSEM.

Les filières technique et administrative regroupent 8 agents sur 10

Plus de la moitié des agents appartient à la filière technique (58 %) et un quart à la filière administrative (27 %). Viennent ensuite les filières médico-sociale (7%) et animation (4%). La filière culturelle (3 %) est marginale, tout comme la filière sécurité (1%).

Démographie des agents :

Les femmes, majoritaires dans les effectifs

71 % des agents sont des femmes, avec une présence plus marquée parmi les contractuels (77 %) que parmi les titulaires (68 %).

Un effectif stabilisé mais confronté à un défi de renouvellement

L'âge moyen des agents s'élève à 47 ans et 1 mois soit quelques mois de moins que l'an dernier du fait des recrutements de jeunes contractuels et des départs à la retraite. La moyenne d'âge s'est stabilisée autour de 47 ans depuis plusieurs campagnes grâce à un renouvellement partiel de l'effectif.



Néanmoins, les agents de 55 ans et plus représentent toujours 29 % des effectifs en 2023. L'enjeu des départs prochains à la retraite et du renouvellement des effectifs dans les petites structures est donc toujours d'actualité.

48 agents ayant un handicap ont été recensés, soit environ 1.2% de l'effectif.

Temps de travail :

Plus de la moitié des agents sont à temps non complet

48 % des agents exercent à temps complet, mais cette proportion tombe à 32 % parmi les contractuels, alors que 55 % des titulaires sont à temps complet.

Parmi les agents à temps complet, 3,5 % sont à temps partiel.

Ces chiffres sont à nuancer car ils ne prennent pas en compte les agents multi-employeurs.

Mouvements de personnels :

Augmentation des effectifs

Les collectivités ayant répondu à l'enquête ont connu plus d'arrivées d'agents que de départs traduisant une hausse des effectifs entre 2022 et 2023. Cette augmentation des effectifs est due aux recrutements de contractuels (+23%) car le nombre d'agents titulaires a baissé (-2.6%).

Par ailleurs, les principaux mouvements de personnel sont liés aux contractuels avec 57% de départs pour fin de contrat. Quant aux arrivées, 83% sont liées à des recrutements d'agents contractuels.

Les départs à la retraite représentent 15% des départs, taux stable par rapport à l'année précédente.

La formation :

Des agents qui partent peu en formation et peu de temps

25 % des agents ont suivi une formation d'au moins un jour en 2023, contre 20 % en 2022.

Globalement, la durée moyenne s'élève à 0.8 jour par agent.

Le CNFPT représente le principal organisme de formation (77 % des jours de formation).

Budget et rémunérations

Plus d'un tiers des dépenses de fonctionnement consacré aux frais de personnels

Les frais de personnels représentent 33 % des dépenses de fonctionnement. Cette part est en baisse par rapport à 2022 (39 %).

Une majorité des employeurs a mis en place le RIFSEEP

75 % des collectivités et établissements territoriaux ont mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emploi pour les fonctionnaires. Cette part est en très légère augmentation par rapport à 2022 (73 % des employeurs). Parmi ces employeurs, 83 % avaient instauré une part de Complément Indemnitaire Annuel.

Les contractuels sont néanmoins exclus du régime indemnitaire dans plus de la moitié des collectivités l'ayant mis en place.



Absentéisme et santé :

Un taux d'absentéisme de 4.5 %, variable selon le statut.

L'équivalent de 5 agents sur 100 ont été absents toute l'année. Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les titulaires (5.50 %, contre 2.3 % pour les contractuels).

L'accidentologie au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Les caractéristiques des accidents de travail**

93 accidents de travail ont été recensés en 2023 ; Ce sont pratiquement exclusivement des accidents de service. (7 % d'accident de trajet en 2023)

80 % des accidents ont entraîné un arrêt de travail.

En moyenne, un accident de service fait l'objet d'un arrêt de 50 jours.

• **Le profil des agents ayant connu un accident de travail**

En 2023, les accidents de travail ont touché légèrement plus les hommes (52%)

que les femmes (48 %).

85 % des accidents de travail touchent des agents relevant de la catégorie C, 4 % de la catégorie B et 1 % de la catégorie A.

Les accidents de travail concernent essentiellement des agents appartenant à la filière technique (62 % des accidents).

Les maladies professionnelles au sein des collectivités relevant du CST Intercommunal :

• **Le profil des agents dont la maladie professionnelle a été reconnue**

En 2023, 11 maladies professionnelles ont eu pour conséquence 2334 jours d'arrêts.

Les maladies professionnelles touchent essentiellement les agents relevant de la catégorie C et appartenant à la filière technique.

Il est à noter que ces éléments sont probablement sous-évalués du fait d'une saisie incomplète dans les plus petites collectivités.

Les éléments de prévention :

• **Les acteurs en matière de prévention :**

Les agents affectés à la prévention sont :

- Les assistants ou conseillers de prévention,
- Les agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI),
- Les médecins de prévention,
- D'autres personnes (animateurs, formateurs prévention...).

• **Les documents et démarches de prévention :**

Plusieurs documents et démarches de prévention peuvent être mis en place en matière de santé et de sécurité au travail.



Le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).



Un accord-cadre relatif à la **prévention des risques psychosociaux (RPS)** dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS **depuis 2015**. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

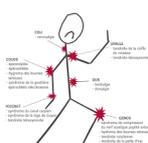
Plan de prévention des RPS

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.



Un **registre de santé et de sécurité au travail**, facilement accessible aux agents durant leurs horaires de travail et dont la localisation est portée à la connaissance des agents par tous moyens (par voie d'affichage par exemple), est ouvert dans chaque service de la collectivité ou de l'établissement ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 3-1](#)). Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Registre de santé et de sécurité au travail



Démarche de prévention des TMS

L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de **prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)**.



Démarche de prévention des risques CMR

Les substances chimiques présentant un **effet cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR »**, englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-60 du code du travail définit les CMR).



Madame LOISON précise que seuls 21 % des collectivités et établissements territoriaux rattachés au CST Intercommunal disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce chiffre varie selon les campagnes et les taux de retour mais reste autour de 20 %.

Collectivités disposant des documents ou ayant enclenché une démarche de prévention	
	2023
DUERP	21,2%
RPS	3,2%
Registre	14,5%
TMS	3,2%
CMR	0,6%

Madame LOISON souligne que l'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le Rapport Social Unique et d'autres enquêtes réglementaires (Rassct, Handitorial...), permet d'élaborer des synthèses thématiques au format PDF. Conçues par le groupe de travail de l'ANDCDG, ces synthèses présentent en quelques pages les principaux indicateurs à retenir du rapport social unique. Cet outil de valorisation des enquêtes, notamment du Rapport Social Unique, a vocation à assister les collectivités dans le cadre de leurs lignes directrices de gestion. Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2023, fait l'objet d'une annexe.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LOISON entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité prend acte de :

- **La présentation du rapport social unique 2023 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion,**
- **La synthèse issue du rapport social unique 2023 des collectivités et établissements territoriaux relevant du Comité Social Territorial Intercommunal du Centre de Gestion.**



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-27 Page 1

FICHE REPÈRES DU RSU 2023
Collectivités au CSTI

Cette fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR 62% > 546 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 884 recensées
> 4 401 agents recensés dans ces collectivités dont 2 821 fonctionnaires, 1 269 contractuels permanents et 311 contractuels non permanents

Effectifs

64% des agents sont fonctionnaires



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	1	39	5	521
Contractuels permanents	1	29	3	434
Contractuels non permanents	1	19	3	182

Précisions emplois non permanents

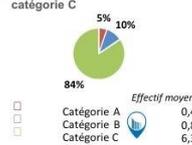
- 0,6% des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 4,4% des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

58% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	27,2%	18,0%	24,4%	1,9
Technique	57,9%	57,7%	57,8%	4,7
Culturelle	2,6%	3,9%	3,0%	2,5
Sportive	0,5%	0,6%	0,5%	2,9
Sociale	5,7%	8,3%	6,5%	1,8
Médiso-sociale	0,9%	0,9%	0,9%	2,7
Police municipale	0,8%	0,0%	0,5%	1,3
Animation	4,4%	10,6%	6,4%	2,0
Total	100%	100%	100%	9

84% d'agents relevant de la catégorie C



Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%



Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 51% des agents

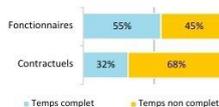
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	51%
Adjoints administratifs	16%
Adjoints territoriaux d'animation	6%
Rédacteurs	6%
ASEM	5%

Fiche "Repères" du RSU

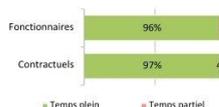
1/7

Temps de travail des agents permanents

55% des fonctionnaires à temps complet contre 32% des contractuels



4% des fonctionnaires à temps partiel contre 4% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	64%	Sportive	100%
Animation	62%	Animation	87%
Culturelle	52%	Sociale	74%

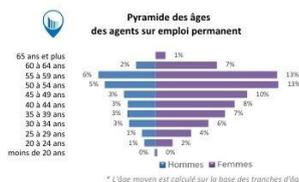
Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Pyramide des âges

En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,76
Contractuels permanents	43,46
Ensemble des permanents	47,12
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	39,55



Équivalent temps plein rémunéré

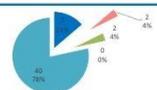
En moyenne, 7,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité

- > 4,4 fonctionnaires
- > 1,8 contractuels permanents
- > 1,1 contractuel non permanent

ETPR permanents moyens par catégorie	
Catégorie A	2,0 ETPR
Catégorie B	1,6 ETPR
Catégorie C	4,7 ETPR

Positions particulières

- 1,3% des agents permanents sont en position statutaire particulière
 - Part d'agents détachés dans une autre structure
 - Part d'agents détachés dans la collectivité
 - Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
 - Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
 - Autres positions particulières



Fiche "Repères" du RSU

2/7



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-27 Page 2

Mouvements

En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 14,3%

Fonctionnaires	4,4%	Contractuels permanents	37,9%
Emplois moyens permanents rémunérés			
Effectif physique théorique au 31/12/2022	7,4 agents	Effectif physique au 31/12/2023	7,5 agents

cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023	
Fonctionnaires	-2,6%
Contractuels	13,1%
Ensemble	1,8%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	51%
Départ à la retraite	13%
Agent contractuel nommé titulaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12%
Démission	9%
Mutation (changement de collectivité)	4%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

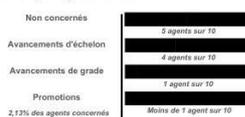
Remplois	54%
Art. 63 bis (contrats, rétro ou réintégration)	20%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel	11%
Vote de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non rémunéré	9%

* Variation des effectifs : (Effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022

Évolution professionnelle

Concours et examens professionnels
En moyenne, 1,2% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année
5 Ruptures conventionnelles actées en 2023
1,1% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
80% sont à l'initiative de l'agent

Avancements et promotions
Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

1% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	6	4
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Une sanction prononcée à l'encontre d'un fonctionnaire stagiaire
4 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux obligations de service, négligence, délabissement hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	71%
Présence, intégrité (abandonnement, consommation de fonds, malversation, vol, détournement, dettes, chèque sans provision)	12%
Atteinte à la dignité professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	12%

Fiche "Repères" du RSU

Budget et rémunérations

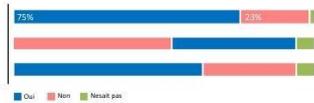
Les charges de personnel représentent 33,32 % des dépenses de fonctionnement

Montant moyen Budget de fonctionnement	760 406 €	Charges de personnel	253 337 €	Soit 33,32 % des dépenses de fonctionnement
--	-----------	----------------------	-----------	---

Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA

58% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire



Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,79 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	13,71%
Contractuels sur emplois permanents	9,97%
Ensemble	12,79%



En moyenne, 319 heures supplémentaires/complémentaires pour les 64% de collectivités concernées



40% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Fiche "Repères" du RSU

4/7



Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11,2 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire

En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,08%	1,66%	2,64%	1,79%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,23%	1,85%	4,18%	1,91%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	5,48%	2,30%	4,49%	2,03%

CS p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

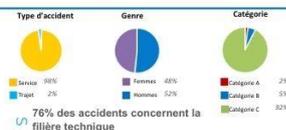
> 31,52 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

13% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 5,2 jours d'absence consécutifs par accident du travail



78% des accidents concernent la filière technique

Handicap

6% des collectivités ont au moins un agent BOETH



0,1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses affectées à l'acquisition ou au maintien de l'emploi, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	9 137 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	12 002 €

Fiche "Repères" du RSU

Prévention et risques professionnels

8 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 1 218 €
Nombre moyen de formations : 5

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

3,1% des femmes
3,9% des hommes

5/7

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour
24% des femmes et 27% des hommes



Le budget médian consacré à la formation est de 1 082 €

Répartition des dépenses de formation	
CNPT au titre de la cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	20%
Frais de déplacement	6%
Coût de la formation des apprentis	4%
CNPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme	
CNPT cotisation obligatoire	77%
Autres organismes	21%
Collectivité	2%
CNPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

32% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 19% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	229 €	192 €

L'action sociale des collectivités



Relations sociales

12% des collectivités concernées par des grèves

6 jours de grève en moyenne par collectivité

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

0,4% des collectivités ont engagé des négociations collectives

0,4% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations
Temps de travail, qualité de vie au travail
Conditions et organisation du travail
Mise en place du télétravail

Les principaux accords
Accompagnement social des reorganisations des services
Conditions et organisation du travail
Protection sociale complémentaire

Fiche "Repères" du RSU

6/7



Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires : Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12 + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires + Départs temporaires non rémunérés - Arrivées de titulaires ou de stagiaires - Stagiairisation de contractuels de la collectivité	Pour les contractuels permanents : Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12 + Départs définitifs de contractuels + Départs temporaires non rémunérés + Stagiairisation de contractuels de la collectivité - Arrivées de contractuels
--	---

Pour l'ensemble des agents permanents :
 Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
 + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$
Les jours d'absence sont comptés en jours calendaires pour respecter les règles établies dans les logiciels de paie

Note de lecture :
 Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2025

Version 1



4. COOPERATION DES CENTRES DE GESTION

2025-DEL-28 : CYBERSECURITE – DISPOSITIF FRANCE RELANCE – MISSION D’ACCOMPAGNEMENT DES COMMUNES ET INTERCOMMUNALITES DES CDG 14 ET 76 A LA CYBERSECURITE – PROLONGATION DE LA MISSION – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président rappelle que lors de sa réunion du 27 juin 2022, le Conseil d’Administration l’a autorisé à répondre, conjointement avec le président du CDG 14, à un appel à projet du Gouvernement ayant trait, dans le cadre du plan France Relance, au déploiement de solutions permettant d’élèver le niveau de sécurité des systèmes informatiques et numériques des collectivités locales et de leurs établissements.

Monsieur le Président précise que le 4 novembre 2022, l’ANSSI a notifié son accord sur le projet déposé et, le 24 mars 2023, le Conseil d’Administration a acté la méthodologie selon laquelle le CDG mettrait en œuvre les trois phases du programme (sensibilisation des élus, réalisation de diagnostics et déploiement d’outils simples de sécurisation), destinées en priorité aux communes de – 3 500 habitants et aux intercommunalités de – 30 000 habitants.

Monsieur le Président souligne que pour assurer la sensibilisation auprès des élus territoriaux, et pour les aider à mieux s’armer face à la menace cyber, les Centres de Gestion du Calvados et de la Seine-Maritime ont recruté, depuis le 16 janvier 2024, une Chargée de Mission mutualisée, rattachée à la direction générale du CDG 14.



Monsieur le Président rappelle par ailleurs, que par délibération en date du 27 septembre 2024, le Conseil d'Administration a décidé de renforcer le dispositif, en fixant le taux de subvention au niveau maximum autorisé par l'ANSSI, soit 70 % de la dépense subventionnable (contre 50 % auparavant), en relevant le plafond d'éligibilité à 15 000 habitants (contre 3 500 habitants auparavant pour les communes), en augmentant le nombre maximum de postes de travail par strate de communes et d'EPCI, en incluant une possibilité de majoration du nombre maximum de postes de travail lorsque la commune dispose d'une école, d'une police municipale, d'une bibliothèque ou lorsqu'elle est le fruit d'un regroupement de communes, en ajoutant les C.C.A.S et les C.I.A.S à la liste des bénéficiaires du dispositif, en relevant les plafonds de dépenses pour certaines solutions, et enfin, en ajoutant des solutions complémentaires afin de renforcer les types de protections financières.

Monsieur le Président indique que cette meilleure prise en charge a permis d'atteindre, à la date du 15 février 2025, les résultats chiffrés suivants :

	CDG 14	CDG 76	TOTAL cumulé
Nombre de diagnostics réalisés par la Gendarmerie	200	118	318
Nombre de diagnostics réalisés par la Chargée de mission mutualisée	23	25	48
Nombre de communes bénéficiaires d'un accompagnement technique et financier	24	37	61
<u>Solutions financées les plus demandées</u>			
Nom de domaine	6	8	14
Boîtes mail sécurisées	12	13	25
Antivirus	17	24	41
Antispam	16	15	31
Gestionnaire de mots de passe	14	3	17
Sauvegardes sécurisées	16	17	33
Authentification forte	10	0	10



Chiffrement	2	0	2
Cumul des subventions accordées aux collectivités	32 293,23 €	30 012,54 €	62 305,77 €
Consommation de la subvention réservée aux solutions	17,99 %	12,94 %	15,15 %
Consommation de la subvention totale	10,69 %	7,69 %	9,00 %

Prolongation de la durée de la mission

Monsieur le Président souligne qu'en principe, l'appel à projet lancé par le Gouvernement avait une durée de 3 ans et devait s'achever le 31 décembre 2025. Cependant, les délais initiaux nécessaires à sa mise en œuvre sur le terrain, ont conduit à un démarrage opérationnel retardé au début de l'année 2024, après une année d'études et de concertation. Par ailleurs, force est de constater que la consommation des crédits (62 305 € pour le financement des solutions) est à ce jour relativement faible au regard de l'enveloppe réservée à ces dépenses (410 000 €). Enfin, le Président note l'intérêt croissant des Maires et Présidents d'établissements publics pour la cybersécurité en général et pour ce dispositif en particulier. Aussi, après échange avec l'ANSSI, Monsieur le Président propose au Conseil d'Administration d'autoriser la prolongation de la mission au-delà du 31 décembre 2025 pour une durée d'un an, renouvelable une fois, soit possiblement jusqu'au 31 décembre 2027. Monsieur le Président précise que cette prolongation engendrant des charges de fonctionnement supplémentaires, notamment pour la rémunération de la Chargée de mission mutualisée, il invite les membres du Conseil d'Administration à consulter le tableau de financement global mutualisé pour une fin de mission au 31 décembre 2026 ou au 31 décembre 2027.

Lutte contre l'hameçonnage

Monsieur le Président rappelle que la transposition en droit français de la directive européenne « NIS 2 » (pour « Network and information Security ») va imposer de nouvelles obligations en termes de sécurité informatique à environ 1800 collectivités sur le plan national. L'application de ces futures mesures, qui auront un impact financier certain, intervient dans un contexte budgétaire difficile pour les collectivités, doublé d'un manque de spécialistes du numérique dans les petites et moyennes collectivités.

Monsieur le Président propose donc que les CDG 14 et 76, complètent leurs actions en direction des communes et des établissements publics pour faire face à ce nouvel enjeu.

Monsieur le Président propose d'expérimenter avec des collectivités volontaires un outil informatique permettant de lutter efficacement contre l'hameçonnage. En effet, il rappelle que l'hameçonnage (phishing) est une technique de fraude utilisée par des escrocs pour obtenir des renseignements personnels, comme des identifiants, des mots de passe ou des informations bancaires. Plusieurs solutions sont actuellement à l'étude, et pourront faire l'objet d'une proposition à l'ANSSI afin qu'elle en valide le principe et le financement dans le cadre du présent dispositif.



Adhésion au Campus Cyber Normand

Monsieur le Président propose, par ailleurs, l'adhésion des CDG 14 et 76, sur leurs fonds propres, au « Campus Cyber Normand ».

Monsieur le Président précise que le Campus Cyber Normand est un centre de ressources régional. Il joue un rôle d'animation de l'écosystème cyber par la programmation d'événements (webinaires, conférences, ...) ainsi qu'un rôle de mise en relation entre des structures qui ont des besoins, et des structures qui peuvent y répondre, notamment par une offre de services. C'est également le relais régional du Campus National.

Monsieur le Président démontre l'intérêt pour les CDG d'utiliser cette opportunité comme caisse de résonance pour mettre en avant les préoccupations et les besoins de nos collectivités adhérentes en matière de cybersécurité, tout en accédant à des ressources et échanges multiples pour rester performants sur le sujet. L'adhésion commune des deux CDG reviendrait à 500 € annuels.

Le montant serait versé au Campus Cyber par le CDG 14, qui en refacturerait la moitié, soit 250 € par an, au CDG 76.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- **De prolonger le dispositif d'aide en matière de cybersécurité, mis en œuvre par les CDG 14 et 76 en faveur des communes et établissements publics, pour une année supplémentaire (soit jusqu'au 31/12/2026), le cas échéant renouvelable une fois (soit jusqu'au 31/12/2027),**
- **D'autoriser le Président du CDG 14 à signer, pour le compte des CDG 14 et 76, l'avenant à la convention à intervenir entre le CDG 14 et le Secrétariat Général de la Défense et de la Sécurité Nationale,**
- **D'autoriser l'expérimentation d'une solution de simulation anti-phishing à proposer gratuitement aux collectivités volontaires sur les territoires du Calvados et de la Seine-Maritime, sous réserve de la validation par l'ANSSI du financement de cette action dans le cadre du dispositif,**
- **D'autoriser l'adhésion commune des CDG 14 et 76 au Campus cyber Normand ainsi que le versement, au CDG 14, d'un montant de 250 € par an représentant la moitié du coût total annuel de l'adhésion de 500 €.**



2025-DEL-29 : SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL OU D'AGISSEMENTS SEXISTES – MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT - RENOUELEMENT DES CONVENTIONS DE COOPERATION – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président rappelle qu'en application de l'article L 452-43 du Code Général de la Fonction Publique, les Centres de Gestion Normands ont mis en place, de manière mutualisée, le dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

Monsieur le Président indique que depuis le 1^{er} mai 2020 les employeurs publics doivent obligatoirement désigner un référent compétent dans ce domaine.

Monsieur le Président évoque le rôle du référent « signalement », qui est principalement d'assurer :

- Le recueil des signalements des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou d'agissements,
- L'orientation de ces agents vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien,
- L'orientation vers les autorités compétentes pour prendre les mesures de protection appropriées et traiter les faits signalés, notamment par une enquête administrative.

Monsieur le Président indique que dans le cadre de leur stratégie de coopération régionale, les CDG Normands ont décidé, par convention, que le CDG 76 prendrait en charge les signalements des agents des collectivités affiliées et non affiliées des CDG 14, 27, 50, 61, tandis que le CDG 50 prendrait en charge le traitement des signalements des agents des collectivités affiliées au CDG 76.



Monsieur le Président signale que cette mutualisation fonctionne ainsi depuis près de 4 ans. Elle a pour avantage, d'une part, de positionner les Centres de Gestion Normands comme « tiers de confiance » sur cette thématique importante et d'actualité et, d'autre part, de permettre un « dépaysement » du recueil et du traitement des signalements afin d'éviter qu'un référent n'ait à traiter de situation dont il connaîtrait les protagonistes (*victimes, témoins, auteurs*).

Monsieur le Président rappelle par ailleurs, que lors du dernier rapport d'activité, 1013 collectivités et établissements ont fait le choix d'adhérer à cette mission des CDG normands, dont :

- En Seine-Maritime, 348 collectivités et établissements
- Dans le Calvados, 183 collectivités et établissements
- Dans l'Eure, 246 collectivités et établissements
- Dans l'Orne, 140 collectivités et établissements
- Dans la Manche, 96 collectivités et établissements
- Les référents « signalement » du CDG 76 ont reçu 48 signalements :
 - 22 signalements traités (*dont 15 avec une alerte de l'employeur*)
 - 26 signalements non suivis de traitement
- Les référents « signalement » du CDG 50 ont reçu 31 signalements :
 - 20 signalements traités (*dont 6 avec une alerte de l'employeur*)
 - 11 signalements non suivis de traitement

Monsieur le Président souligne que les conventions passées entre les CDG arrivent prochainement à échéance et propose donc de les renouveler suivant les mêmes termes concernant ce dispositif, étant précisé que les conventions peuvent, selon le cas, concerner également d'autres sujets de coopération entre CDG.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide de renouveler, pour une durée de quatre ans, les conventions de partenariat entre le CDG76 et ses homologues normands.



5. MISSIONS OPTIONNELLES

2025-DEL-30 : POLE « SANTE / PREVENTION » MISSION SANTE / PREVENTION – ORGANISATION DES VISITES MEDICALES SUR LE TERRITOIRE - AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Anne-Emilie RAVACHE, 4^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que le Pôle « Santé/Prévention » du Centre de Gestion propose aux collectivités affiliées et non affiliées ainsi qu'aux services de l'Etat, la mise en œuvre, dans un cadre pluridisciplinaire, d'actions en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, au travers de l'intervention conjointe de médecins du travail, d'infirmières en santé au travail et d'intervenants pour la prévention des risques professionnels (IPRP). Madame RAVACHE précise qu'ensemble, ils aident les collectivités à construire une politique de santé/sécurité au travail au bénéfice de leurs agents.

Madame RAVACHE souligne que l'équipe médicale, composée de 15 professionnels de santé (10 médecins du travail et 5 infirmières en santé au travail), assure le suivi médical professionnel de 30 000 agents employés dans 820 collectivités et établissements publics ainsi que 14 services de l'Etat.



Madame RAVACHE précise que le service de médecine professionnelle fonctionne, compte tenu de l'étendue du territoire départemental, sur un mode décentralisé, c'est-à-dire que les professionnels de santé du CDG se déplacent au sein des différents territoires, au plus près des agents.

Madame RAVACHE rappelle que jusqu'au milieu des années 2010, les médecins et infirmières se déplaçaient dans plus de 300 centres de visites répartis dans le département. Il s'agissait le plus souvent de locaux mis temporairement à la disposition du CDG par les communes (salle des fêtes, bureau, gymnase...). Les conditions d'accueil, d'équipement, d'hygiène et de confidentialité étaient très souvent inadaptées à la pratique médicale, à tel point que ces mauvaises conditions de travail ont concouru à la désaffection progressive des médecins pour le service de médecine. En 2017, le service ne comptait plus que 3 médecins.

Conscient de cette situation, Madame RAVACHE indique que le CDG a initié en 2018 une grande réforme visant, d'une part, à diminuer de manière importante le nombre de centres de visite et, d'autre part, à en améliorer la qualité. Ainsi, de 320 le nombre de centres de visite a été réduit à 105.

Madame RAVACHE souligne que cette réforme a permis au service de recruter de nouveaux médecins, de gagner en crédibilité auprès des agents et des collectivités et de développer ses missions. Le service est passé en quelques années de 20 000 à 30 000 agents suivis.

Madame RAVACHE précise que depuis environ un an, une nouvelle réflexion stratégique a été initiée pour anticiper le départ progressif du service de plusieurs médecins. En effet, la moitié d'entre eux est âgée de plus de soixante ans et leur remplacement à terme n'est pas garanti, loin s'en faut, compte tenu de la pénurie actuelle de médecins, de la concurrence que représentent les centres privés de santé au travail et des conditions de travail optimales qu'ils proposent (rémunérations, sédentarisation...).

Au terme de cette réflexion, Madame RAVACHE indique que les élus du Bureau sont parvenus à la conclusion que le CDG devait, s'il voulait conserver toute sa capacité d'intervention dans le domaine de la santé et de la prévention, poursuivre l'amélioration des conditions de travail de ses professionnels de santé itinérants.

Madame RAVACHE fait le constat en effet, qu'aux yeux de la nouvelle génération de médecins et d'infirmier(e)s susceptibles de rejoindre le Centre de Gestion, le nombre de centres de visite et surtout les conditions de travail au sein de ceux-ci, constituent des éléments défavorables pour des professionnels contraints à d'importants déplacements journaliers. Au-delà même des conditions d'exercice, les déplacements multiples, fréquents et lointains créent de la fatigue et réduisent le temps médical utile à l'exercice de leurs missions. Certains de nos médecins font jusqu'à 8 000 km par an, ce qui représente des temps de conduite cumulés de l'ordre de 175 heures annuelles.

Madame RAVACHE précise, qu'après avoir échangé avec l'équipe médicale du CDG, d'une part, et pris en compte les retours d'expérience d'autres Centres de Gestion ainsi que de services de médecine du travail inter-entreprises, d'autre part, le Bureau estime que le nombre actuel de centres de visite est un frein essentiel au recrutement de nouveaux médecins du travail et l'une des raisons principales du turn-over important que connaît l'équipe des infirmières en santé au travail.



Madame RAVACHE propose au Conseil d'Administration de procéder aux ajustements nécessaires pour assurer un cadre de travail propice au recrutement de professionnels de santé et de préserver l'efficacité et la pérennité de la mission « médecine professionnelle » proposée par le CDG 76 aux collectivités.

Le nombre de centres de visite médicale : un frein à l'attractivité et la qualité du service

1. Etat des lieux des centres de visites médicales

Madame RAVACHE rappelle que le nombre de centres de visite a été considérablement réduit en 2018, passant de 320 à un peu plus d'une centaine. Toutefois, ce chiffre est encore très élevé. On dénombre ainsi **22 centres** de visite pour les communes, intercommunalités et établissements publics qui se trouvent sur les communes suivantes :

- Barentin
- Canteleu
- Dieppe
- Elbeuf
- Eu
- Fécamp
- Forges-les Eaux
- Gonfreville-L'Orcher
- Grand-Couronne
- Le Grand-Quevilly (Ville)
- Le Grand-Quevilly (SMEDAR)
- Isneauville (CDG)
- Montivilliers
- Neufchâtel-en-Bray
- Oissel
- Le Petit-Quevilly
- Port-Jérôme-sur-Seine
- Rouen (Métropole - Siège)
- Rouen (Ville/CCAS)
- Rouen (Région - Siège)
- Saint-Etienne du Rouvray
- Yvetot (Ville + SDIS)

Madame RAVACHE indique qu'à ces 22 centres communaux, s'ajoutent les lieux de visites médicales organisées dans les 51 lycées pour les agents de la Région, dans les 21 collèges et dans les 7 centres médico-sociaux pour les agents du Département 76 ainsi que dans un cabinet pour les agents de l'Etat rattachés à la Direction interrégionale de la mer située au Havre.

Madame RAVACHE ajoute qu'il faut tenir également compte de la réalisation d'entretiens infirmiers dans 3 autres centres à Franqueville-Saint-Pierre, pour les communes du Plateau Est, à Cléon et à Déville-Lès-Rouen uniquement pour les agents de ces collectivités.



Ainsi, en tout, les médecins et infirmières se rendent encore dans 105 locaux différents qui ne sont pas, pour la plupart, dédiés à leurs activités.

Madame RAVACHE précise que ce nombre très important de centres de visite ne permet pas de garantir une même qualité d'accueil sur le territoire départemental pour les agents reçus et des conditions de travail favorables pour les médecins et infirmières y exerçant.

Par ailleurs, Madame RAVACHE fait apparaître que la médecine du travail, bien qu'elle joue un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des travailleurs, souffre souvent d'une mauvaise image auprès des agents et parfois même des employeurs. Son rôle est parfois réduit à une simple formalité administrative plutôt qu'à une discipline proactive en matière de santé au travail.

Madame RAVACHE indique que par manque de moyens à disposition dans certains cabinets médicaux, les professionnels de santé ne peuvent pas mener des examens médicaux approfondis pourtant nécessaires à l'évaluation de la compatibilité de l'état de santé avec le poste de travail. Ces conditions favorisent une impression de superficialité de la visite pour certains agents et peuvent diminuer la confiance dans la pertinence des évaluations pour les employeurs.

Madame RAVACHE estime que disposer de cabinets médicaux moins nombreux mais correctement chauffés, insonorisés, dotés du matériel nécessaire pour effectuer des audiotests et visiotests systématiques pour les métiers exposés à des risques particuliers (conduite de véhicule, bruit...) et permettant de remettre aux agents à l'issue de la visite médicale le compte-rendu de l'examen et l'attestation de visite, permettrait d'améliorer le ressenti des utilisateurs de la mission de médecine professionnelle.

2. Evaluation des conditions de travail des professionnels de santé

Madame RAVACHE souligne que les différents échanges avec l'équipe médicale ont permis de constater qu'un certain nombre de locaux mis à disposition, tels que les infirmeries des collèges et des lycées ainsi que les bureaux mis à disposition dans les CMS, n'offrent pas un environnement de travail adapté aux missions de médecine du travail. Les professionnels de santé y sont souvent mal installés (bureau exigu et mal insonorisé, sans matériel) et interrompus durant leurs visites médicales par les autres usagers de ces locaux partagés. Par ailleurs, certains lieux de visite ne disposent pas d'accès pour les personnes à mobilité réduite, condition pourtant obligatoire pour les établissements accueillant du public.

Par ailleurs, Madame RAVACHE déplore souvent une perte de temps médical du fait des horaires d'ouverture et de fermeture de certains centres de visite (CMS) qui ne correspondent pas aux horaires des visites médicales et n'offrent aucune souplesse si la situation d'un agent nécessite un temps d'échange supplémentaire.

Madame RAVACHE rapporte que certains professionnels de santé évoquent également leur condition de travailleur isolé dans certains centres de visite pouvant créer, chez eux, un sentiment d'insécurité (local isolé sans accueil, sans personnel à proximité en cas d'agression...).



Madame RAVACHE souligne que les médecins et infirmières aspirent donc à disposer d'espaces professionnels qui leur soient dédiés, aménagés avec les équipements et le matériel nécessaires, dans un cadre de travail spécifique à leur exercice.

Pour illustrer l'instabilité engendrée par les conditions de travail actuelles, Madame RAVACHE évoque plus particulièrement le cas de l'équipe d'infirmières en santé au travail. En effet, depuis sa création en 2018, plus d'une dizaine d'agents se sont succédé sur les emplois créés ; Trois d'entre eux ont quitté l'établissement alors que le CDG avait financé leurs Diplômes Inter Universitaire de Santé au Travail. Plusieurs autres ont sollicité le bénéfice de temps partiel pour limiter les déplacements et la fatigue ainsi que les risques routiers qu'ils engendrent.

Madame RAVACHE souligne que l'intégration d'une infirmière en santé au travail et, a fortiori d'un médecin, nécessite une période de formation, de découverte de l'environnement professionnel et une période d'accompagnement par l'équipe pluridisciplinaire, ce qui implique un fort investissement en temps de la part de la hiérarchie du service.

Madame RAVACHE indique qu'il est donc primordial de mettre en place les mesures nécessaires pour assurer l'attractivité des postes de médecins du travail et d'infirmières diplômées en santé au travail. Les opportunités de recrutement sont très rares sur ce type d'emploi et la Fonction Publique est en position de concurrence avec les services de médecine du travail privés, plus facilement identifiables et proposant de meilleures conditions de travail (peu de déplacement, visites médicales dans des lieux fixes, au sein de locaux parfaitement adaptés à la pratique médicale et salaire attractif).

Aussi, dans l'objectif de maintenir l'effectif actuel de l'équipe médicale dans les années à venir et ainsi continuer le suivi médical des 30 000 agents publics des 820 collectivités et établissements adhérents, Madame RAVACHE propose à la fois de réduire le nombre de centres de visite et d'expérimenter la téléconsultation.

Des évolutions nécessaires pour la pérennité de la mission « médecine professionnelle »

1. Réduction progressive du nombre de centres de visite

Madame RAVACHE précise que le département de Seine-Maritime est doté d'un très bon réseau routier (autoroutes, voies rapides départementales...) qui assure la desserte et la liaison entre elles de multiples villes de taille moyenne. En fonction de leur implantation sur le territoire départemental, Madame RAVACHE propose de réduire progressivement à 8 le nombre de centres de visite (contre une centaine aujourd'hui).

Madame RAVACHE indique que cette rationalisation peut apparaître drastique en comparaison de la situation actuelle mais qu'elle correspond à l'organisation de la plupart des services de santé au travail qui proposent un nombre limité de lieux de visite concentrés sur les secteurs des grandes villes.

A titre d'exemple, Madame RAVACHE souligne que l'AMSN dispose de 6 centres de visite sur le territoire de la Seine-Maritime : Bois-Guillaume, Rouen (rive droite et rive gauche), Yvetot, Saint Etienne de Rouvray et Elbeuf pour le suivi de 87 000 agents (6 500 employeurs).



MaSantéPro (anciennement ADESTI) dispose de 10 centres de visite exclusivement à l'est du département pour le suivi de 74 000 agents (5 400 employeurs).

Par ailleurs, Madame RAVACHE révèle que, sur une étude comparative réalisée auprès d'une dizaine de Centres de Gestion proposant la mission optionnelle de médecine professionnelle, seul le CDG 76 fonctionne avec autant de centres de visite. Le Centre de Gestion du Nord (CDG59), dont le service de médecine du travail se rapproche du nôtre en termes de volume d'agents suivis (31 000 agents) et de nombre de professionnels de santé (4 médecins du travail et 9 infirmiers en santé au travail) fonctionne, sur une étendue géographique similaire, avec 10 centres de visite dans lesquels on trouve 2 cabinets médicaux.

Fort de ces éléments et surtout dans la perspective d'assurer la pérennité du service, Madame RAVACHE met en évidence qu'une nouvelle rationalisation des centres de visite devient nécessaire, notamment pour améliorer les conditions de travail des médecins et des infirmières ainsi que l'accueil des agents.

Madame RAVACHE indique que cette nouvelle organisation présenterait les avantages suivants :

- **Se doter de locaux adaptés et disponibles**, afin notamment d'éviter les contraintes de réservation des locaux ne nous appartenant pas qui pèsent sur l'organisation des visites médicales (jours disponibles et horaires fluctuants d'un centre à l'autre...) et impactent l'activité de l'équipe médicale (perte de temps médical). A cela s'ajoutent les lieux de visite non adaptés (infirmeries des collèges et lycées).
- **Améliorer les conditions de travail de l'équipe médicale**, en limitant le travail isolé et en favorisant la présence de deux intervenants par centre de visite (un médecin et une infirmière par exemple). La présence de deux professionnels de santé permettrait un échange de pratique et participerait à renforcer la cohésion de l'équipe médicale. Par ailleurs, l'utilisation plus importante des cabinets médicaux situés au siège du Centre de Gestion permettrait plus d'échanges avec les services supports tels que le secrétariat du Conseil médical, le service juridique, le conseiller mobilité. A ce jour, les échanges sont en grande majorité limités au vendredi matin.
- **Réduire, optimiser et sécuriser les trajets des professionnels de santé** en positionnant les centres de visites sur des grands axes routiers, et en évitant les déplacements nécessitant plus d'une heure de route, impliquant une perte de temps médical.
- **Anticiper l'évolution du logiciel de suivi médical MEDTRA** qui ne permettra plus, dans l'avenir, à nos professionnels de santé de travailler en mode « nomade », c'est-à-dire sans connexion internet. Cela nous oblige à disposer dans l'ensemble des centres de visite d'un accès internet stable et sécurisé (pas de 4G), ce qui n'est actuellement pas possible dans la majorité des lieux de visite (lycées, collèges, CMS...).
- **Améliorer l'image du CDG et de la médecine du travail** en disposant de bureaux aménagés, équipés de tout le matériel nécessaire à la réalisation des examens (audiotest, visiotest, spirométrie, ...), en cohérence avec l'importance de l'activité.



A ce stade, Madame RAVACHE indique que 8 implantations sont identifiées comme permettant de couvrir l'ensemble du territoire et garantissant un temps de déplacement en moyenne de 30 minutes et maximal de 45 minutes pour les agents, étant précisé que le suivi médical nécessite 1 déplacement tous les 2 ans pour les agents et, s'il s'agit d'un suivi renforcé, 1 déplacement tous les ans. Les implantations projetées seraient les suivantes :

- ✓ Secteur Métropole – Rive Nord (CDG) (8155 agents suivis – 118 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur Métropole – Rive Sud (4930 agents suivis – 34 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur de Bolbec (5830 agents suivis – 177 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur de Dieppe (3776 agents suivis – 152 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur de Doudeville (2665 agents suivis – 59 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur de Neufchâtel-en-Bray (1798 agents suivis – 164 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur de Barentin (1562 agents suivis – 59 collectivités + collèges et lycées)
- ✓ Secteur d'Elbeuf (1436 agents suivis – 11 collectivités + collèges et lycées)

Madame RAVACHE souligne que cette proposition de rationalisation du nombre de centres de visite serait mise en œuvre de manière progressive afin de laisser le temps aux collectivités de s'organiser et à l'établissement de trouver de nouveaux locaux (exclusivement dédiés à l'activité de médecine préventive). Les secteurs proposés sont au regard de leur position géographique et de leur facilité de desserte.

Madame RAVACHE précise que les locaux recherchés devront comprendre au minimum deux bureaux de visites, une salle d'attente, un bureau de secrétariat, un point d'eau, un parking, un accès PMR, un accès Internet via la fibre ou par le réseau téléphonique filaire, un contrôle des accès...

Madame RAVACHE indique que ces locaux pourront être loués ou acquis par le Centre de Gestion au sein de maisons médicales / pôles santé ou dans des lieux indépendants mais non isolés (ancien commerce, locaux en pied d'immeuble...).

Madame RAVACHE propose que dans cette perspective, l'année 2025 soit consacrée, d'une part, à la recherche de locaux adaptés et, d'autre part, à une concertation avec les élus-employeurs afin de recueillir leurs observations sur cette évolution du service de médecine professionnelle.

Elle précise que les collectivités qui jugeraient les nouvelles conditions incompatibles avec leurs propres critères de fonctionnement pourraient choisir de se tourner vers un autre organisme, sachant que le service pourra s'adapter au départ de certaines collectivités dans la mesure où la moitié de son effectif de médecins fera valoir ses droits à la retraite dans les cinq ans à venir.

Madame RAVACHE souligne par ailleurs, que les collectivités seront également invitées à choisir leur centre de visite de rattachement, à partir de mars 2026, avec la possibilité de sélectionner, parmi les centres proposés, celui leur paraissant le plus accessible pour leurs agents.

Enfin, Madame RAVACHE propose dès septembre 2025, de ne plus assurer de visites médicales dans les collèges et les lycées en raison de l'inadaptation de leurs locaux à l'exercice de la médecine professionnelle, ainsi que dans les centres dérogatoires où se rendent uniquement les infirmières (*Franqueville Saint Pierre, Cléon, Déville-lès-Rouen*). Le centre de Canteleu, isolé et accueillant les agents d'une dizaine de communes, pourrait d'ores et déjà être transféré au centre de Barentin.



Madame RAVACHE indique qu'un échéancier prévisionnel de cette démarche figure en annexe.

2. L'expérimentation de la téléconsultation

Madame RAVACHE rappelle que depuis 2022, les services de santé au travail dans la Fonction Publique Territoriale peuvent recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, en particulier la téléconsultation. Préalablement au recours à ces pratiques, l'agent en est informé et son consentement est recueilli. Les conditions de mise en œuvre de la téléconsultation doivent assurer le respect de la confidentialité.

Madame RAVACHE précise qu'il appartient au médecin du travail d'évaluer, dans le cadre de sa mission d'animation et de coordination du service, l'opportunité de la téléconsultation, notamment au regard du motif de la visite, des moyens du service et du poste d'affectation des agents (article 11 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Madame RAVACHE souligne que la téléconsultation doit être perçue comme une option supplémentaire qui n'a pas vocation à remplacer l'examen clinique réalisé en cabinet.

Dans un contexte de faible attractivité des métiers de médecins du travail et d'infirmier(e)s en santé au travail dans la fonction publique, Madame RAVACHE précise que cette pratique présente aujourd'hui un intérêt majeur pour les collectivités et, plus spécialement, pour les services de médecine professionnelle des Centres de Gestion.

La mise en place de la téléconsultation, en appui au suivi médical en présentiel, présente comme avantage de réduire les déplacements (temps et coûts), de diminuer l'absentéisme des agents aux visites médicales et d'optimiser le temps médical.

Madame RAVACHE souligne que la téléconsultation doit néanmoins être réservée à certains motifs de visite, notamment lorsqu'il n'y a pas nécessité de réaliser une évaluation clinique par le médecin. C'est la raison pour laquelle ce mode de consultation peut s'adapter plus facilement à l'entretien infirmier.

Madame RAVACHE rappelle qu'il est proposé dans un premier temps d'expérimenter la pratique de la téléconsultation pour les visites d'information et de prévention initiales et périodique avec les infirmières en santé au travail.

Madame RAVACHE indique que cette expérimentation ne concernerait, dans un premier temps, que les collectivités volontaires souhaitant s'associer à cette démarche et garantissant la mise à disposition d'un bureau isolé avec un ordinateur pour l'agent et respectant les conditions de confidentialité.

Dans un second temps, la téléconsultation pourrait être utilisée pour les visites réalisées par les médecins du travail.



Madame RAVACHE confirme qu'après concertation avec ces derniers, plusieurs types de visites ont été identifiés. Certaines peuvent être réalisées en téléconsultation. Il s'agit des visites relatives à :

- ✓ Un aménagement horaire pour grossesse, si l'agent a été récemment reçu en visite médicale,
- ✓ Une visite d'information et prévention à la suite d'un changement de poste, si l'agent a été vu l'année précédente,
- ✓ Un besoin d'EPI supplémentaire, à la suite d'une visite médicale,
- ✓ Une demande de renouvellement du télétravail pour raison de santé,
- ✓ Une visite dans le cadre de la constitution d'un dossier auprès de la MDPH, si l'agent a été récemment reçu en visite médicale ou en cas de demande de renouvellement,
- ✓ Les agents exposés à des risques psycho-sociaux et placés en suivi médical renforcé par le médecin du travail,
- ✓ Une visite d'information et de prévention, uniquement pour les postes administratifs, réalisée exclusivement par les infirmières en santé du travail.

Madame RAVACHE précise que toute visite réalisée en téléconsultation implique que l'agent soit revu en présentiel à la prochaine visite, et que seul le médecin du travail détermine le motif de visite pouvant être réalisé en téléconsultation (nature de la prochaine visite indiquée sur l'attestation de suivi). La téléconsultation doit ainsi rester complémentaire du suivi en présentiel ; elle nécessite une validation préalable du médecin du travail et l'accord de l'agent.

Sur le plan technique, Madame RAVACHE confirme que le logiciel de suivi médical utilisé par le CDG 76 (MEDTRA) dispose d'une fonctionnalité intégrée et sécurisée pour la téléconsultation. Les flux de données sont chiffrés de bout en bout et ce logiciel dispose d'un hébergement agréé pour les données de santé.

Madame RAVACHE rappelle que le logiciel MEDTRA est par ailleurs simple à utiliser tant pour les professionnels de santé que pour les collectivités et les agents. Il ne requiert aucune installation préalable. Le coût d'utilisation de la fonctionnalité « téléconsultation » est de l'ordre de 1,50 €/heure, soit un montant très inférieur à celui des déplacements de nos professionnels de santé.

Madame RAVACHE conclut en indiquant que l'expérimentation de la téléconsultation pourrait débuter dès le 1^{er} janvier 2026.

A l'issue de cette présentation, Monsieur le Président remercie Madame RAVACHE pour sa présentation. Il cède ensuite la parole à Madame LESAGE qui interroge la rapporteuse pour savoir si les lieux d'accueil des centres de visite ont d'ores et déjà été définis. Madame RAVACHE répond que certains lieux sont connus tandis que d'autres restent à définir. S'agissant de l'agglomération rouennaise, elle ajoute qu'en supplément du siège du CDG à Isneauville, un centre de visite est à créer sur la rive sud. Madame LESAGE indique que l'actuel centre de visite mis à disposition du CDG à Grand Couronne, pour l'aménagement duquel il a d'ailleurs participé financièrement, est bien situé et en capacité d'accueillir un plus grand nombre de visites. Madame RAVACHE estime qu'il faut un lieu plus central et bien desservi par les transports en commun.



Monsieur le Président rappelle que l'objectif de cette réforme est de faciliter l'exercice des médecins afin de maintenir le service, sachant que les agents se rendent en visite médicale une fois tous les deux ans. Néanmoins, il estime que si sur la rive nord de l'agglomération rouennaise le siège du CDG est un lieu de visite légitime et bien situé, il convient de trouver un lieu idoine sur la rive sud. Il demande au directeur, en lien avec Madame RAVACHE et les élus concernés, de trouver le meilleur compromis pour faciliter la vie des médecins et des agents travaillant sur cette partie du territoire, en prenant en compte l'amélioration régulière des transports en commun.

Madame UNDERWOOD souligne pour sa part qu'un temps de trajet trop long pour les agents pourrait accentuer le risque d'absence aux visites programmées. Monsieur WEISS rappelle quant à lui que si la première réforme n'avait pas été conduite en son temps (réduction des centres de visite de 300 à 105), il n'y aurait sans doute plus de service de médecine professionnelle au Centre de Gestion aujourd'hui.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame RAVACHE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- **D'autoriser l'engagement d'une concertation avec les Maires et les Présidents d'établissements publics sur l'évolution du service de médecine professionnelle du CDG, notamment sur la question de la rationalisation des centres de visite médicale sur l'ensemble du territoire départemental,**
- **De fixer l'objectif d'une réduction à moins d'une dizaine de centres de visite dans les années à venir, exclusivement dédiés à l'exercice de la médecine professionnelle et bien équipés et sécurisés,**
- **D'autoriser, avec un délai de prévenance adapté et après concertation avec le Département et la Région, la réorientation des visites médicales réalisées jusqu'alors dans les collèges et les lycées vers des centres médicaux mutualisés, étant précisé que les conditions d'exercice des professionnels de santé dans ces établissements scolaires ne sont pas adaptées au besoin de l'activité,**
- **D'autoriser, avec un délai de prévenance adapté et après concertation avec les collectivités concernées, de l'organisation à Isneauville, au siège du CDG, ou à défaut dans un autre lieu central de l'agglomération rouennaise, des visites médicales réalisées actuellement dans les locaux de la Ville de Rouen, de la Métropole de Rouen et de l'Hôtel de Région,**
- **D'autoriser l'expérimentation de la téléconsultation, à compter du 1^{er} janvier 2026, dans des conditions strictement limitées et uniquement avec les collectivités volontaires pour tester ce dispositif, et la souscription de l'abonnement informatique nécessaire à cette expérience.**



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-30

Annexe 1: Cartes des centres de visite actuels



Annexe 1: Proposition de la répartition des 7 nouveaux centres de visite sur le territoire



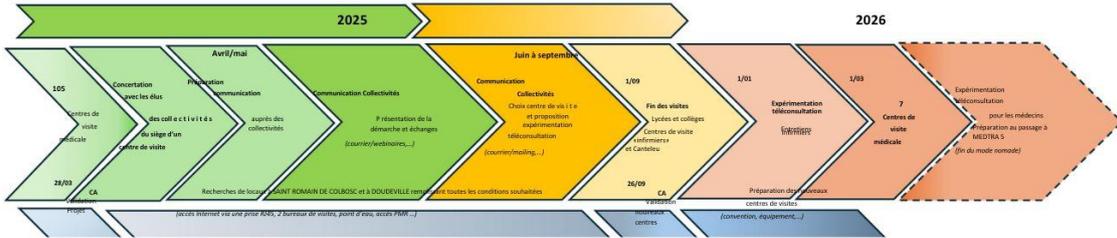
Nouveaux centres de visites	Centres de visites d'origine		Effectif Total par CV
	Nom	Effectif	
Secteur Barentin	Barentin	909	1562
	Canville	617	
	Département	138	
	Région	98	
Secteur Bolbec	Fécamp	209	5830
	Gonfreville l'Orcher	996	
	Le Havre (F4)	160	
	Montvilliers	1224	
	Port Jérôme sur Seine	1224	
	Département	853	
Secteur Dieppe	Région	2536	3776
	Dieppe	182	
	EI	463	
	Département	195	
Secteur Doudeville	Région	80	2665
	CMI Yvetot	2024	
	Yvetot (dont le SDS)	457	
	Département	77	
Secteur Eibeuf	Région	1788	1436
	Eibeuf	98	
	Département	61	
	Région	362	
Secteur Métropole Rive Nord	Normandie	262	8155
	Région	873	
	Département	585	
	Région	156	
Secteur Métropole Rive Sud	Grand Caen	1518	4930
	Le Grand Caen	464	
	Le Grand Caen	407	
	Clouff	768	
	Petit Quevilly	242	
	Saint Etienne du Rouvray	178	
	SAMELAR	272	
Secteur Neuchâtel en Bray	Département	877	1798
	Région	891	
	Forges les Eaux	296	
	Neuchâtel en Bray	40	
TOTAL			30112 *

* adjoint de l'Effectif actuel (30 221) à cause de la Région et du Département



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-30 page 2

Annexe 2: Echéancier prévisionnel





2025-DEL-31 : POLE « SANTE/PREVENTION » - DUERP - GROUPEMENT DE COMMANDES – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Anne-Emilie RAVACHE, 4^{ème} Vice- Présidente, qui rappelle que lors de sa séance du 27 septembre 2024, le Conseil d'Administration a décidé de faire évoluer son accompagnement à la réalisation des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), en proposant aux collectivités et établissements publics affiliés de s'inscrire dans un groupement de commandes visant à confier la réalisation et la mise à jour des DUERP (hors évaluation des RPS) à un ou plusieurs prestataires de service.

Madame RAVACHE précise que la durée du groupement a été fixée à 2 ans afin de permettre au(x) prestataire(s) de réaliser les DUERP des collectivités en fonction d'un planning établi par le service prévention des risques professionnels du Centre de Gestion.

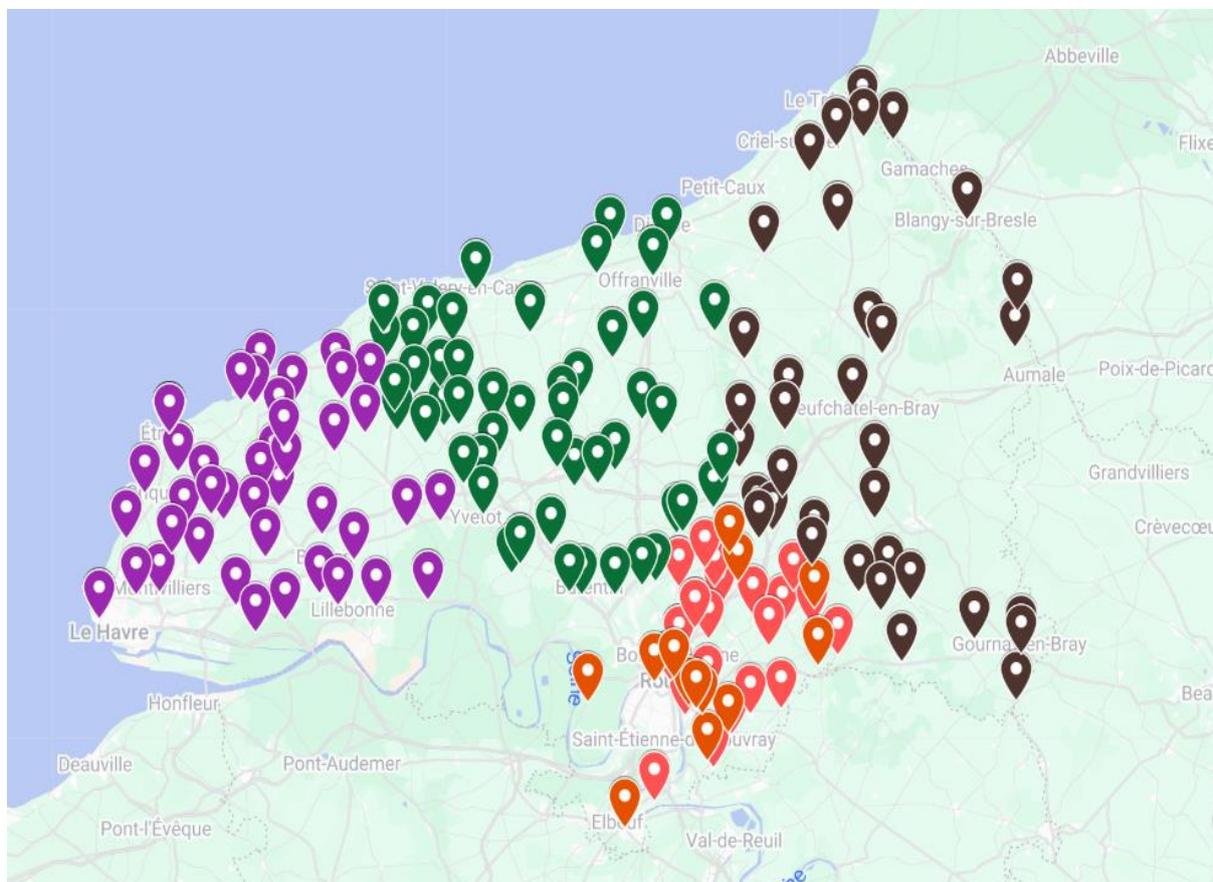
Madame RAVACHE rappelle que l'objectif de ce groupement de commandes est d'inciter un plus grand nombre de collectivités à se doter d'un DUERP à un coût raisonnable et ainsi se mettre en conformité réglementaire. La mise en place de ce dispositif est également une réelle opportunité pour les collectivités de s'engager dans une démarche active de prévention des risques professionnels pour assurer la sécurité et la santé de leurs agents, et plus particulièrement pour les collectivités de moins de 20 agents dont à peine 19% disposent d'un DUERP en Seine-Maritime (*données issues du Rapport Social Unique 2022*).



Préalablement au lancement de la procédure de consultation, Madame RAVACHE indique que les collectivités territoriales et établissements publics affiliés ont été invités à faire part de leurs souhaits de s’y associer avant le 28 mars 2025.

A ce jour, **195 collectivités et établissements publics** ont décidé de rejoindre le groupement de commandes pour la réalisation de leur DUERP, à savoir :

- 160 collectivités et établissements publics de moins de 20 agents,
- 28 collectivités et établissements publics entre 20 et 99 agents,
- 5 collectivités entre 100 et 199 agents,
- 2 collectivités entre 200 et 349 agents.



Légende :

- ✓ Zone Rose : Métropole Rouen Normandie, Communauté de communes Inter-Caux-Vexin et Communauté de communes Caux-Austreberthe représentant 41 collectivités,
- ✓ Zone Marron : Communauté de communes Bray-Eawy, Communauté de communes Londinières, Communauté de communes Interrégionale Aumale Blangy-sur-Bresle, Communauté d’Agglomération Dieppe Maritime, Communauté de communes Falaises du Talou, Communauté de communes des Villes sœurs et Communauté de communes Quatre Rivières et représentant 39 collectivités,



- ✓ Zone Verte : Communauté de communes d'Yvetot Normandie, Communauté de communes Plateau de Caux- Doudeville – Yerville, Communauté de communes de la Côte d'Albâtre, Communauté de communes Terroir de Caux représentant 49 collectivités,
- ✓ Zone Violette : Caux Seine Agglo, Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole, Communauté de communes Campagne de Caux, Fécamp Caux Littoral Agglomération représentant 43 collectivités.

Madame RAVACHE démontre que le nombre de collectivités souhaitant s'associer au groupement de commandes dépasse largement les prévisions présentées en septembre dernier (82 collectivités dont 75 comptabilisant moins de 20 agents).

Madame RAVACHE souligne que le lancement de la procédure de mise en concurrence est prévu à compter du 1^{er} avril 2025. Les candidats devront remettre leur offre et s'engager à respecter la procédure et le planning de travail établis par le CDG76 dans le cahier des charges présenté en séance.

Après une analyse des offres et une éventuelle phase de négociation avec les candidats sélectionnés, le ou les candidats retenus seront présentés aux collectivités. Madame RAVACHE note, à ce stade, que la convention de groupement prévoit qu'un ou plusieurs membres du groupement peuvent se retirer si le prix proposé par le prestataire dans son offre de service est supérieur à l'estimation communiquée par le coordonnateur (CDG 76) lors de la constitution du groupement de commandes.

Madame RAVACHE propose, sur la base du cahier des charges de consultation d'approuver les termes de ce document et d'autoriser le Président à lancer la procédure de consultation et à signer le ou les marchés avec le ou les prestataires retenus.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame RAVACHE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- **D'adopter le cahier des charges de consultation des entreprises, joint à la présente délibération, pour la passation d'un marché de prestation de service destiné à doter les collectivités et établissements publics adhérents au groupement de commande d'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels,**
- **D'autoriser le lancement de la procédure de consultation sur la base du cahier des charges ainsi défini,**
- **D'autoriser le Président à signer le ou les marchés à intervenir, dès lors que les propositions du ou des prestataires seront conformes aux clauses du cahier des charges et aux estimations financières réalisées par les services du CDG.**



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

ACCORD-CADRE DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES



**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SEINE-MARITIME**

**REALISATION DE DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES
RISQUES PROFESSIONNELS DE COLLECTIVITES DE SEINE
MARITIME**

REGLEMENT DE LA CONSULTATION

Établi en application du Code de la Commande Publique
La procédure de consultation utilisée est la suivante :
Procédure Adaptée.

Date et heure limites de réception des offres :
lundi 5 mai 2025 à 12:00

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C.
-1-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

1 Objet et étendue de la consultation

1.1 Objet

La présente consultation concerne la :

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime

1.2 Mode de passation

La procédure de passation utilisée est : la procédure adaptée ouverte. Elle est soumise aux dispositions des articles

L. 2123-1 et R. 2123-1 1° du Code de la commande publique.

1.3 Groupement de commande

La prestation concerne la réalisation des DUERP de xxx collectivités qui se sont associées dans le cadre d'un groupement de commandes coordonné par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime (CDG76).

1.4 Type de contrat

L'accord-cadre sans minimum et avec maximum est passé en application des articles L2125-11°, R. 2162-1 à R. 2162-6, R. 2162-13 et R. 2162-14 du Code de la commande publique. Il donnera lieu à l'émission de bons de commande.

Montant minimum	Montant maximum
Sans	180 000 € HT sur 2 ans

Les bons de commande seront émis par les collectivités membres du groupement et notifiés au prestataire par le CDG76 avec leur accord.

Les mentions devant figurer sur chaque bon de commande sont les suivantes :

- > le nom ou la raison sociale du titulaire.
 - > la date et le numéro du marché ;
 - > la date et le numéro du bon de commande ;
 - > les délais laissés le cas échéant aux titulaires pour formuler leurs observations.
 - > les délais de livraison (date de début et de fin)
 - > les lieux de livraison des prestations ;
 - > le montant du bon de commande ;
 - > la nature et la description des prestations à réaliser ;
- Seuls les bons de commande signés par le représentant du pouvoir adjudicateur pourront être honorés par le ou les titulaires.
- L'accord-cadre est mono-attributaire, il est attribué à un seul opérateur économique.

1.5 Décomposition de la consultation

Il n'est pas prévu de décomposition en lots.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C.
-3-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Table des matières

1	Objet et étendue de la consultation	3
	Objet	3
	Mode de passation	3
	Groupement de commande	3
	Type de contrat	3
	Décomposition de la consultation	3
	Nomenclature	4
1.2	Conditions de la consultation	4
1.1	Délai de validité des offres	4
1.1	Forme juridique du groupement	4
1.1	Variante	4
1.1	Options	4
2	Confidentialité et mesures de sécurité	4
2.1	Conditions relatives au contrat	4
2.2	Bureau du contrat	4
2.2	Modalités essentielles de financement et de paiement	4
2.2	Contenu du dossier de consultation	4
3		5
3.1		5
3.2	Présentation des candidatures et des offres	5
4		5
5	Documents à produire	5
5	Contenu du mémoire technique	7
5.2	Conditions d'envoi ou de remise des plis	7
6		7
6.1		7
6.2	Transmission électronique	7
7	Transmission sous support papier	8
7.1	Examen des candidatures et des offres	8
7.2		8
7.2	Régime des candidatures	8
7.2	Attribution des marchés	9
7.3	Prix des prestations (45%)	9
7.4	Valeur technique (55%)	9
8	Réunion de présentation de la méthodologie du candidat	9
8.2	Suite à donner à la consultation	10
	Renseignements complémentaires	10
	Adresses supplémentaires et points de contact	10
	Procédures de recours	10

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C.
-2-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

1.6 Nomenclature

La classification conforme au vocabulaire commun des marchés européens (CPV) est :

Code principal	Description
7233500-6	Etudes techniques

2 Conditions de la consultation

2.1 Délai de validité des offres

Le délai de validité des offres est fixé à 180 jours à compter de la date limite de réception des offres.

2.2 Forme juridique du groupement

Le pouvoir adjudicateur ne souhaite imposer aucune forme de groupement à l'attributaire de l'accord-cadre.

2.3 Variantes

Aucune variante n'est autorisée.

2.4 Options

Aucune option n'est prévue.

2.5 Confidentialité et mesures de sécurité

Les candidats doivent respecter l'obligation de confidentialité et les mesures particulières de sécurité prévues pour l'exécution des prestations.

L'attention des candidats est particulièrement attirée sur les dispositions du Cahier des clauses particulières qui énoncent les formalités à accomplir et les consignes à respecter du fait de ces obligations de confidentialité et de sécurité.

3 Conditions relatives au contrat

3.1 Durée du contrat

L'accord-cadre est conclu pour une période initiale de 2 ans, à compter du 01/09/2025.

Les délais d'exécution et/ou de livraison des prestations sont fixés à chaque bon de commande conformément aux stipulations des pièces du marché.

Les bons de commande peuvent être émis jusqu'au dernier jour de validité de l'accord-cadre, mais leur exécution doit être terminée au plus tard 6 mois suivant la fin de l'accord-cadre.

3.2 Modalités essentielles de financement et de paiement

Les sommes dues au(x) titulaire(s) et au(x) sous-traitant(s) du premier rang éventuel(s) du marché seront payées dans un délai global de 30 jours à compter de la date de réception des factures ou des demandes de paiement équivalentes. L'attention des candidats est attirée sur le fait que s'ils veulent renoncer aux bénéfices de l'avance prévue au CCP, ils doivent le préciser à l'acte d'engagement.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C.
-4-



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31 (Suite)

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

4 Contenu du dossier de consultation

Le dossier de consultation des entreprises (DCE) contient les pièces suivantes :

- > Le règlement de la consultation (RC)
- > L'acte d'engagement (AE) et son annexe
- > Le cahier des clauses administratives particulières (CCAP)
- > Le cahier des clauses techniques particulières (CCTP)
- > Le bordereau des prix unitaires (BPU)
- > Le détail quantitatif estimatif (DQE)

Il est téléchargeable gratuitement par chaque candidat à l'adresse : <http://le-marchespublics.com> Aucune demande d'envoi du DCE sur support physique électronique n'est autorisée. Le pouvoir adjudicateur se réserve le droit d'apporter des modifications de détail au dossier de consultation au plus tard 10 jours avant la date limite de réception des offres. Ce délai est décompté à partir de la date d'envoi par le pouvoir adjudicateur des modifications aux candidats ayant reçu le dossier initial. Les candidats devront alors répondre sur la base du dossier modifié sans pouvoir élever aucune réclamation à ce sujet. Si, pendant l'étude du dossier par les candidats, la date limite de réception des offres est reportée, la disposition précédente est applicable en fonction de cette nouvelle date.

5 Présentation des candidatures et des offres

Le pouvoir adjudicateur applique le principe "Dites-le nous une fois". Par conséquent, les candidats ne sont pas tenus de fournir les documents et renseignements qui ont déjà été transmis dans le cadre d'une précédente consultation et qui demeurent valables. Les offres des candidats seront entièrement rédigées en langue française et exprimées en EURO.

Si les offres des candidats sont rédigées dans une autre langue, elles doivent être accompagnées d'une traduction en français, cette traduction doit concerner l'ensemble des documents remis dans l'offre.

5.1 Documents à produire

Chaque candidat aura à produire un dossier complet comprenant les pièces suivantes :

Pièces de la candidature telles que prévues aux articles L. 2142-1, R. 2142-3, R. 2142-4, R. 2143-3 et R. 2143-4 du Code de la commande publique :

> Renseignements concernant la situation juridique de l'entreprise :

Libellés	Signature
Formulaire FC1 complété	Non
Extrait Kbis de moins de 3 mois	Non
Déclaration sur l'honneur pour justifier que le candidat n'entre dans aucun des cas d'interdiction (le soumissionnaire inclus dans le DC1)	Oui
Copie du ou des jugements prononcés, si le candidat est en redressement judiciaire	Non

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C. -6-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

5.2 Contenu du mémoire technique

Le mémoire technique est constitué de :

- une note méthodologique précisant les capacités professionnelles, techniques et financières du candidat.

La note développera précisément les modalités d'intervention tenant compte de l'article 3 du CCTP. Les moyens techniques et humains mis à disposition spécifiquement pour l'exécution du présent marché. Le prestataire fournira le curriculum vitae de chacun des intervenants, présentant notamment son diplôme et son expérience professionnelle

- Un échéancier détaillant le calendrier prévisionnel des différentes phases et le nombre de jours alloué pour la prestation.

Ce calendrier devra prendre en compte le découpage géographique transmis par le CDG76, le prestataire devra faire une proposition de planning prévisionnel dans son mémoire technique en tenant compte de :

- la réunion de présentation générale qui se tiendra in vivo-conférence
- les réunions de lancement de la démarche qui pourront être mutualisées par secteur géographique pour les collectivités de moins de vingt agents.
- les évaluations terrain des risques physiques
- les transmissions des DUERP pour lecture et validation du CDG76
- les réunions de restitution

- Un exemple d'outil et de rendu du travail d'évaluation des risques professionnels est à présenter dans le mémoire technique. Au sein de ces documents, le candidat devra présenter un exemple d'évaluation des risques professionnels comprenant l'analyse, la cotation des risques et la proposition d'un plan d'actions.
- un extrait d'une restitution du travail réalisé au format Power Point sera à proposer dans le mémoire technique concernant un risque physique listé au choix du candidat.

6 Conditions d'envoi ou de remise des plis

Les plis devront parvenir à destination avant la date et l'heure limites de réception des offres indiquées sur la page de garde du présent document.

6.1 Transmission électronique

La transmission des documents par voie électronique est effectuée sur le profil d'acheteur du pouvoir adjudicateur, à l'adresse URL suivante : <https://www.le-marchespublics.com>

Le pli doit contenir deux dossiers distincts comportant respectivement les pièces de la candidature et les pièces de l'offre définies au présent règlement de la consultation.

Chaque transmission fera l'objet d'une date certaine de réception et d'un accusé de réception électronique. A ce titre, le fuseau horaire de référence est celui de (GMT+01:00) Paris, Bruxelles, Copenhague, Madrid. Le pli sera considéré « hors délai » si le téléchargement se termine après la date et l'heure limites de réception des offres.

Si une nouvelle offre est envoyée par voie électronique par le même candidat, celle-ci annule et remplace l'offre précédente.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C. -7-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

> Renseignements concernant la capacité économique et financière de l'entreprise :

Libellés	Signature
Formulaire DC2 complété	Non
Attestation de régularité sociale et fiscale	Non
Déclaration appropriée de banques ou preuve d'une assurance pour les risques professionnels	Non

> Renseignements concernant les références professionnelles et la capacité technique de l'entreprise :

Libellés	Signature
Déclaration indiquant les effectifs moyens annuels du candidat et l'importance du personnel d'encadrement pour chacune des trois dernières années	Non
Liste des principales prestations effectuées au cours des trois dernières années, de Non réalisation de DU pour des entreprises et des collectivités, indiquant le montant, la date et le destinataire. Elles sont prouvées par des attestations du destinataire ou, à défaut, par une déclaration du candidat	Non
Déclaration indiquant l'outillage, le matériel et l'équipement technique dont le candidat dispose pour la réalisation du contrat	Non

Pour présenter leur candidature, les candidats utilisent soit les formulaires DC1 (lettre de candidature) et DC2 (déclaration du candidat) disponibles gratuitement sur le site www.economie.gouv.fr, soit le Document Unique de Marché Européen (DUME).

Pour justifier des capacités professionnelles, techniques et financières d'autres opérateurs économiques sur lesquels il s'appuie pour présenter sa candidature, le candidat produit les mêmes documents concernant cet opérateur économique que ceux qui lui sont exigés par le pouvoir adjudicateur. En outre, pour justifier qu'il dispose des capacités de cet opérateur économique pour l'exécution des prestations, le candidat produit un engagement écrit de l'opérateur économique.

Pièces de l'offre :

Libellés	Signature
L'acte d'engagement (AE) et ses annexes	Oui
Le cahier des clauses administratives particulières (CCAP)	Oui
Le cahier des clauses techniques particulières (CCTP)	Oui
Le bordereau des prix unitaires (BPU)	Oui
Le détail quantitatif estimatif (DQE)	Oui
La mémoire justificatif des dispositions que l'entreprise se propose d'adopter pour l'exécution du contrat	Non

L'offre, qu'elle soit présentée par une seule entreprise ou par un groupement, devra indiquer tous les sous-traitants connus lors de son dépôt. Elle devra également indiquer les prestations dont la sous-traitance est envisagée, la dénomination et la qualité des sous-traitants.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C. -6-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Le pli peut être doublé d'une copie de sauvegarde transmise dans les délais impartis, sur support physique électronique (CD-ROM, DVD-ROM, clé usb) ou sur support papier. Cette copie doit être placée dans un pli portant la mention « copie de sauvegarde », ainsi que le nom du candidat et l'identification de la procédure concernée. Elle est ouverte dans les cas suivants :

- > lorsqu'un programme informatique malveillant est détecté dans le pli transmis par voie électronique ;

- > lorsque le pli électronique est reçu de façon incomplète, hors délai ou n'a pu être ouvert, à condition

que sa transmission ait commencé avant la clôture de la remise des plis.

La copie de sauvegarde peut être transmise ou déposée à l'adresse suivante :

NE PAS OUVRIER - COPIE DE SAUVEGARDE

MARCHE « Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime

CDG76

Madame Marine AZEVEDO

40 Allée de la Ronce

76230 ISNEAUVILLE

Aucun format électronique n'est préconisé pour la transmission des documents. Cependant, les fichiers devront être transmis dans des formats largement disponibles.

- > ATTENTION : La signature électronique des documents n'est pas exigée dans le

cadre de cette

consultation.

La signature électronique du contrat par l'attributaire n'est pas exigée dans le cadre de cette consultation.

Après attribution, les candidats sont informés que l'offre électronique retenue sera transformée en offre

papier.

pour donner lieu à la signature manuscrite de l'accord-cadre par les parties.

Les frais d'accès au réseau et de recours à la signature électronique sont à la charge des candidats.

6.

2 Transmission sous support

papier

La transmission des plis par voie électronique est imposée pour cette consultation. Par conséquent, la transmission par voie papier n'est pas autorisée.

7

7. Examen des candidatures et des

1 offres

Sélection des

candidatures

Avant de procéder à l'examen des candidatures, s'il apparaît que des pièces du dossier de candidature sont manquantes ou incomplètes, le pouvoir adjudicateur peut décider de demander à tous les candidats concernés de produire ou compléter ces pièces dans un délai maximum de 10 jours.

Les candidatures conformes et recevables seront examinées, à partir des seuls renseignements et documents

exigés dans le cadre de cette consultation, pour évaluer leur situation juridique ainsi que leurs capacités professionnelles, techniques et financières.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime – R.C. -6-



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31 (Suite)

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

7.2 Attribution des marchés

Le jugement des offres sera effectué dans les conditions prévues aux articles L.2152-1 à L.2152-4, R. 2152-1 et R.2152-2 du Code de la commande publique et donnera lieu à un classement des offres. L'attention des candidats est attirée sur le fait que toute offre irrégulière ou inacceptable pourra être régularisée pendant la négociation. Toute offre demeurant irrégulière pourra être régularisée dans un délai approprié.

La régularisation d'une offre pourra avoir lieu à condition qu'elle ne soit pas anormalement basse.

Les critères retenus pour le jugement des offres sont pondérés de la manière suivante :

Critères	Pondération
1-Prix des prestations	45.0 %
2-Valeur technique	55.0 %

7.2.1 Prix des prestations (45%)

La formule de calcul de notation des offres est l'écart à la moyenne.

Dans le cas où des erreurs purement matérielles (de multiplication, d'addition ou de report) seraient constatées entre les indicateurs portés sur le bordereau des prix unitaires et le détail quantitatif estimatif, le bordereau des prix prévaut et le montant du détail quantitatif estimatif sera rectifié en conséquence. L'entreprise sera invitée à confirmer l'offre ainsi rectifiée, en cas de refus, son offre sera éliminée comme non cohérente.

7.2.2 Valeur technique (55%)

Ce critère sera jugé sur la base des documents remis par le candidat, l'analyse de l'offre portera sur les éléments ci-après :

	Coefficient
1 Moyens techniques et humains mis en œuvre	30
2 Echéancier et coordination avec l'équipe du CDG76	15
3 Ergonomie de l'outil retraçant l'évaluation des risques professionnels et qualité du document de restitution	10

Chaque élément sera noté de la façon suivante :

- Très satisfaisant : 9 ou 10
- Satisfaisant : 7 ou 8
- Moyennement satisfaisant : 5 ou 6
- Peu satisfaisant : 3 ou 4
- Insatisfaisant : 1 ou 2
- Non fournis : 0

Le total pondéré des 5 éléments de la valeur technique donnera une note sur 55.

7.3 Réunion de présentation de la méthodologie du candidat

Dans les 30 jours après la date butoir de remise des offres, une réunion en distanciel sera organisée avec chacun des candidats pour qu'il présente sa méthodologie.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - R.C. -9-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

7.4 Suite à donner à la consultation

Après examen des offres, le pouvoir adjudicateur pourra engager des négociations avec les 3 premiers candidats sélectionnés. Toutefois, le pouvoir adjudicateur se réserve la possibilité d'attribuer l'accord-cadre sur la base des offres initiales, sans négociation.

L'offre la mieux classée sera donc retenue à titre provisoire en attendant que le ou les candidats produisent les certificats et attestations des articles R. 2143-6 à R. 2143-10 du Code de la commande publique. Le délai imparti par le pouvoir adjudicateur pour remettre ces documents ne pourra être supérieur à 10 jours.

8 Renseignements complémentaires

8.1 Adresses supplémentaires et points de contact

Pour tout renseignement complémentaire concernant cette consultation, les candidats transmettent impérativement leur demande par l'intermédiaire du profil d'acheteur du pouvoir adjudicateur, dont l'adresse URL est la suivante : <https://www.e-marchespublics.com>.

Cette demande doit intervenir au plus tard 10 jours avant la date limite de réception des offres.

Une réponse sera alors adressée, à toutes les entreprises ayant retiré le dossier ou l'ayant téléchargé après identification, 6 jours au plus tard avant la date limite de réception des offres. Les documents de la consultation sont communiqués aux candidats dans les 6 jours qui suivent la réception de leur demande.

8.2 Procédures de recours

Le tribunal territorialement compétent est :

Tribunal Administratif de Rouen
53 avenue Gustave Flaubert
76000 ROUEN
Tel : 02 35 58 35 00
Télécopie : 02 35 58 35 03

Courriel : greffe-la-rouen@uradm.fr

Les voies de recours ouvertes aux candidats sont les suivantes :

> Référé précontractuel prévu aux articles L.551-1 à L.551-12 du Code de justice administrative (CJA), et pouvant être exercé avant la signature du contrat.

> Référé contractuel prévu aux articles L.551-13 à L.551-23 du CJA, et pouvant être exercé dans les délais prévus à l'article R. 551-7 du CJA.

> Recours de pleine juridiction ouvert aux tiers justifiant d'un intérêt lésé, et pouvant être exercé dans les deux mois suivant la date à laquelle la conclusion du contrat est rendue publique.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - R.C. -10-



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

ACCORD-CADRE DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES



**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SEINE-MARITIME**

REALISATION DE DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS DE COLLECTIVITES DE SEINE MARITIME

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES :
C.C.T.P.

Établi en application du Code de la Commande Publique
La procédure de consultation utilisée est la suivante :
Procédure Adaptée.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP
-1-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

1 Objet de la consultation

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), rendu obligatoire par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, permet de lister et de hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tout agent et de préciser des actions visant à les réduire, voire à les supprimer. Ce document doit faire l'objet de réévaluations régulières lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des agents, lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

La présente consultation a pour objet la réalisation des DUERP de collectivités et établissements publics de Seine-Maritime, pour la partie « Risques physiques », la partie « Risques psychosociaux » étant assurée par l'équipe de préventeurs du CDG76.

Le prestataire retenu réalisera ces DUERP en s'appuyant sur la politique de santé et de sécurité des collectivités évaluées afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de prévention des risques professionnels.

L'élaboration de tels documents demande une connaissance approfondie du domaine de la prévention des risques professionnels, de son cadre juridique et de la démarche, d'un point de vue méthodologique. Elle requiert également des ressources humaines pour réaliser l'analyse du travail réel.

A cette fin, le présent cahier des charges :

- définit la mission du prestataire et les objectifs à atteindre (résultat),
- précise le contenu et la forme de la restitution attendue.

Sur décision du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Seine-Maritime, par délibération 2024-DEL-40, en date du 21 juin 2024, un groupement de commandes composé des collectivités/établissements publics désirant adhérer, a été créé afin d'assurer la passation et la gestion du présent marché en application des articles L2113-6 et L2113-7 du code de la commande publique.

Le CDG76 a été désigné coordonnateur du groupement. De ce fait, il lui reviendra de signer, notifier et exécuter le marché.

La présente consultation a pour objet la réalisation de Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels pour X communes/établissements publics membres du groupement de commandes.

La liste des membres du groupement de commandes est jointe en annexe de l'acte d'engagement.

2 Finalité de la démarche

Les documents issus de cette démarche doivent répondre aux exigences issues du décret n°95-603 du 10 juin 1995 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et au Code du Travail (art. R4121-1 à R4121-4). En cas d'évolution du cadre réglementaire, le candidat devra tenir compte des nouvelles exigences.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP
-2-

Table des matières

1	Objet de la consultation			
2	3	Finalité	de	la
3				3 Prestations attendues
3.1	Organisation d'une réunion générale d'information			4
3.2	Prise de contact avec la collectivité/établissement public			4
3.3	Lancement de la démarche			4
3.4	Identification des risques			5
3.5	Evaluation des risques			7
3.6	Psycho sociaux effectuée par le CDG76			10
3.7	Rédaction du Document unique			10
3.8	Elaboration du plan d'actions			13
3.9	Validation des documents par le Centre de Gestion			13
3.10	Présentation des résultats			14
4	Utilisation d'un logiciel			15
5	Suivi de la démarche			15
6	Service de prévention des risques professionnels du CDG76			15
7	Calendrier d'intervention			16
				16
				16

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP
-2-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

3 Prestations attendues

Réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Pour chaque collectivité ayant adhéré au groupement de commandes pour la passation du présent accord cadre pour la réalisation de son document unique, le prestataire devra respecter la procédure et le planning de travail et réaliser les phases décrites ci-après.

3.1 Organisation d'une réunion générale d'information
entre le prestataire, le CDG76 et les communes/établissements publics membres du groupement de commandes dont la date sera définie conjointement par le CDG76 et le prestataire.

Cette réunion aura pour objet de présenter la démarche retenue et le prestataire auprès des collectivités/établissements publics membres du groupement de commandes.

Cette réunion se tiendra in visio-conférence pour les collectivités et en présentiel pour le prestataire au sein des locaux du Centre de Gestion de Seine-Maritime.

3.2 Prise de contact avec la collectivité/établissement public à la suite de l'organisation de la réunion d'information générale

Après l'attribution du marché au prestataire retenu à l'issue de la consultation, les coordonnées des collectivités et des établissements publics adhérents sont transmises au prestataire pour qu'il puisse prendre contact avec ceux-ci.

Le prestataire prend ses dispositions pour obtenir, en temps voulu, auprès de chaque collectivité ou établissement public et en prenant en compte les horaires d'ouverture de chaque adhérent au groupement de commandes, les informations nécessaires à la réalisation de sa mission.

Le programme prévisionnel des DUERP à réaliser par an sera proposé par le CDG76 au prestataire de façon à lisser la charge de travail sur la durée du conventionnement.

3.3 Lancement de la démarche

Pour chaque collectivité ayant adhéré au groupement de commandes, une réunion de lancement est organisée avec la collectivité avant toute intervention. Cette réunion pourra être mutualisée pour les collectivités de moins de 20 agents du même ressort géographique.

Pour ce faire, un comité de pilotage sera constitué.

La réunion de lancement réunit le comité de pilotage constitué comme suit :

- Le prestataire représenté par son équipe ayant en charge la réalisation de la mission
- Un représentant du Service de Prévention des Risques Professionnels du CDG76. Il représente l'action du Centre de Gestion dans cette démarche.
- Un représentant de l'autorité territoriale de la collectivité/établissement public.
- Le ou les Assistants / Conseillers de Prévention.
- Le ou les responsable(s) des services concernés.

Un représentant du personnel siégeant au Comité Social Territorial, ou en formation spécialisée (FS3CT) peut également être associé et prendre place au sein du comité de pilotage.

Lors de cette réunion le prestataire présente :

- Le cadre réglementaire

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP
-4-



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31 (Suite)

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

- Le cadre de son intervention Les obligations et les responsabilités de la collectivité ou de l'EPCI Le débranchement et la méthodologie La constitution d'unités de travail définies à l'article 3.4 amendé à intervenir lors des phases suivantes prévues aux articles 3.4 à 3.9 ci-après.

Le représentant du service Prévention des Risques professionnels du CDG76 présentera la démarche d'évaluation des Risques Psychosociaux. La dite réunion pourra exceptionnellement avoir lieu en visio-conférence sur accord du CDG76.

Concernant la planification des réunions de lancement de la démarche, le prestataire établit un calendrier d'intervention en accord avec les collectivités et le Centre de Gestion. A l'issue de cette rencontre, le prestataire établit un calendrier d'intervention en accord avec la collectivité ou l'EPCI. Ce calendrier sera à transmettre par mail à la collectivité et à la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels du CDG76.

Au cours de la réunion de lancement et par la suite, le prestataire peut solliciter tous les documents qu'il juge nécessaires auprès de la collectivité ou de l'établissement public (organigramme, fiches de poste, registres de sécurité, fiches de données de sécurité des produits chimiques, Diagnostic Technique Amiante, plan des formations, machines présentes...) pour l'étape de l'identification des risques professionnels.

3.4 Identification des risques
L'approche proposée par le prestataire doit permettre une identification exhaustive des risques. Elle doit comprendre :

- Une décomposition en Unités de Travail comme par exemple :
 - ADMINISTRATIVE
 - TECHNIQUE (ESPACE-VERT – VOIRIE – MAINTENANCE)
 - TECHNIQUE GESTION DES EQUIPEMENTS SPORTIFS
 - ENTRETIEN DES LOCAUX
 - PETITE-ENFANCE (ATSEM)
 - PETITE-ENFANCE (CRECHE)
 - ENFANCE ET JEUNESSE (PERRISCOLAIRE – EXTRASCOLAIRE)
 - POLICE MUNICIPALE
 - CULTURE ET ANIMATION
 - SOCIALE- CCAS
 - RESTAURATION
 - L'identification des risques devra se faire selon la liste de risques ci-dessous : Risque lié
 - aux chutes de plain-pied ;
 - Chute de hauteur ;
 - Ambiances de travail ;
 - Router ;
 - Lié à la conduite d'engins & appareils de levage ;
 - Électrique ;
 - Utilisation de machines & équipements de travail ;
- Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP ->

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

- Vibrations ; Bruit ; Agents biologiques ; Chimique ;
- Incendie ou explosion ; Manutention manuelle de charge / gestes et postures ; Effondrement et chute d'objets ; Hygiène ; Noyade ; Rayonnement ; RPS.

- L'analyse des tâches réalisées au sein de chaque unité de travail et le listing des agents affectés à ces tâches. La prise en compte du genre dans l'évaluation des risques est obligatoire. L'identification des dangers associés à ces tâches et la description précise des situations dangereuses observées le cas échéant.
- La visite systématique de l'ensemble des locaux de travail des agents présentant des risques particuliers comme par exemple les locaux de stockage de produits chimiques, les locaux de stockage du matériel (pronongreues, équipements électroportatifs), les locaux de stockage des EPI. Si les locaux d'une même unité de travail se ressemblent (exemple des bureaux administratifs avec dotation de mobilier homogène), il ne sera pas demandé de les visiter de façon exhaustive.
- Un extrait du listing de tâches réalisées dans une collectivité est fourni ci-dessous, à titre indicatif, afin de préciser le degré de détail demandé par le Centre de Gestion pour l'identification des tâches au sein d'une unité de travail.

Extrait du listing type des tâches réalisées dans une collectivité - exemple pour l'unité de travail « technique extérieurs »
 Torpé
 Entretien des arbres
 Défroussaillage
 Taille des arbres ou arbustes
 Abattage des arbres
 Rafassage des déchets verts
 Arçage
 Traitement phytosanitaire
 Plantation, confection de massif, birage, bichage
 Travail dans les serres
 Entretien courant du matériel et vérifications des véhicules
 Transport de matériel et conduite de véhicules

Lors de l'identification des risques, le prestataire doit s'assurer que le groupe de travail (comité de pilotage) constitué en application de l'article 3.3 est présent pendant l'identification. Le représentant du CDG76 ne sera pas associé à cette étape d'identification des risques professionnels mais restera en support si nécessaire pour le prestataire. Ce groupe comportera au minimum :

- Un représentant de l'autorité territoriale de la collectivité
- Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP ->

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

- Le(s) responsable(s) du service ou son représentant concerné par l'intervention
- Un assistant / conseiller de prévention, le cas échéant

Le prestataire doit proposer une classification des risques par Type.

Le prestataire doit proposer des outils d'aide à l'identification et à l'analyse des tâches, des dangers et des risques. L'utilisation de ces outils doit faire l'objet d'une procédure transmise à la collectivité afin qu'elle puisse, si elle le désire, assurer elle-même tout ou partie des mises à jour.

La présentation de la méthodologie d'identification et d'évaluation des risques est à intégrer par le prestataire au document unique.

Le prestataire doit être équipé de ses propres Equipements de Protection Individuelle (EPI) selon les sites et bâtiments visités, des produits manipulés/observés.

Le prestataire doit visiter, par unité de travail et par catégorie homogène¹, chaque local de travail et chaque zone de stockage, notamment :

- Les zones de stockage de produits chimiques (y compris les produits d'entretien et phytosanitaires / biocides) afin d'évaluer le risque chimique de façon globale.
- Les zones présentant des risques particuliers ou sont amenés à intervenir les agents (ex : espaces confinés, zones de travaux forestiers récurrents, fosses...)

Au moins un agent de chaque unité de travail doit être vu. Le prestataire doit expliquer la démarche aux agents rencontrés, s'ils n'ont pas participé à la réunion préalable.

En cas de détection d'une situation de danger grave et imminent lors de l'identification des risques, le prestataire s'engage à informer la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels du CDG76 de la situation constatée, par mail ou par téléphone (confirmé par un écrit), à l'issue de la visite.

1 exemple de plusieurs agents d'unité de travail différentes effectuant des tâches identiques, une seule visite suffit.

3.5 Evaluation des risques
Le prestataire devra proposer une arborescence sur la base de l'arborescence suivante lors de son analyse

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

L'évaluation des risques professionnels permet d'identifier à priori les risques mais aussi de prioriser les actions de prévention en fonction du niveau de signification des risques.



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31 (Suite)

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

A cette fin, le prestataire procédera à la cotation des risques en tenant compte de trois paramètres :

- la fréquence d'exposition au danger,
- la gravité du danger,
- la maîtrise du risque.

La cotation du **Risque Potentiel (RP)** est le produit de la Fréquence d'exposition à un danger (F) et de sa Gravité (G). Ainsi, $RP = F \times G$

La gravité étant inhérente au danger et la fréquence d'une tâche étant rarement modifiable de façon significative, il en résulte que le risque potentiel peut difficilement être atténué en impactant ces paramètres. La cotation du risque potentiel peut ainsi être assimilée au niveau du risque quand aucune mesure de prévention n'est mise en place.

La cotation du **Risque Maîtrisé (RM)** est le produit du risque potentiel (Rp) et du niveau de Maîtrise du danger (M). Ainsi, $RM = RP \times M = F \times G \times M$

La cotation du risque maîtrisé permet d'appréhender le niveau de signification d'un danger quand des mesures de prévention y sont associées. En effet, seul le niveau de maîtrise du risque, par l'intermédiaire de la mise en œuvre de techniques et/ou des modifications dans l'organisation, permet d'atténuer significativement la cotation du risque. Ainsi la cotation du risque maîtrisé correspond au risque potentiel pondéré par le niveau de maîtrise du risque.

Caractérisée par trois critères comportant chacun une échelle non linéaire de 6 à 7 niveaux, la méthode est conçue pour répondre à la finalité de prévention du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Chaque risque est coté, après concertation, en fonction de :

- La fréquence d'exposition des agents au risque,
- La gravité du risque encouru,
- Le niveau de maîtrise du risque.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Fréquence (F)	Fréquence (G) (Risque Potentiel) (Risque Maîtrisé)						Maîtrise (M)
	1	2	3	4	5	6	
1	1	2	3	4	5	6	1
2	2	4	6	8	10	12	2
3	3	6	9	12	15	18	3
4	4	8	12	16	20	24	4
5	5	10	15	20	25	30	5
6	6	12	18	24	30	36	6

Un code couleur permettra de visualiser facilement les différents niveaux de risque : vert, bleu, orange et rouge selon la cotation du risque.

Toutes les évolutions réglementaires, intégrées au Code du Travail et au décret n°85-603 du 10 juin 1985, devront être prises en compte dans l'élaboration des DUERP.

3.6 Analyse des Risques Psycho sociaux effectuée par le CDG76

L'analyse des RPS de premier niveau n'est pas à réaliser par le prestataire, mais par le service « prévention des risques professionnels » du CDG76.

3.7 Rédaction du Document unique

Le prestataire rédige la partie « Risques physiques » du document unique sur la base des éléments précédents.

Le prestataire peut utiliser un logiciel pour effectuer l'évaluation des risques, mais le document doit être restitué sous format Excel à la Collectivité et au CDG.

Ce document présente, par unité de travail, l'identification et l'évaluation des risques de façon synthétique : un bilan général représentant la cartographie des risques de la collectivité est attendu. Ce tableau synthétique présentera les risques prioritaires et les tâches associées à ces risques pour chaque filière / métier.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -10-

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -9-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Le CDG76 doit être autonome dans l'exploitation et la modification du document utilisé par le prestataire. Le document doit permettre de mettre en évidence, au moyen d'un filtre, les propositions d'amélioration correspondant aux risques prépondérants de la collectivité ou établissement public selon les filières / métiers présents.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels proposé par le prestataire devra

permettre aux collectivités d'effectuer leurs mises à jour en autonomie. L'outil devra être suffisamment intuitif afin de permettre son usage par des utilisateurs ayant

différents niveaux de connaissance informatique. Des fiches « type », permettant à la collectivité ou à l'établissement public de recréer, le cas échéant, chacune des pages du document unique, sont insérées à la fin du document rendu en format informatique.

L'outil devra proposer des listes déroulantes permettant de faciliter la saisie par les utilisateurs :

- des risques professionnels,
- de la partie plan d'actions,
- de proposer la saisie libre de nouveaux risques ou de plan d'actions.

Il devra être possible d'imprimer le document final (DUERP) par unité de travail, par

responsable des actions, par plan d'actions ou dans sa totalité. L'outil a vocation à être évolutif. Il doit permettre notamment d'ajouter ou d'enlever des unités, des risques, des actions...

Voici un exemple :

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Le DUERP doit être daté et comporter un numéro de version, ainsi qu'un tableau permettant d'indiquer les mises à jour effectuées. Des repères permettront d'identifier chaque ligne du document.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -12-

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -11-



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31 (Suite)

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Pour chaque tâche, les éléments suivants doivent être présentés :

- Les dangers auxquels les agents sont exposés ;
- Les risques consécutifs à cette exposition ;
- Une description du risque (exposition, conséquences possibles sur la santé des agents, ...) ;
- L'évaluation du risque ;
- Les mesures de prévention existantes ;
- Les propositions d'amélioration.

Le prestataire doit apporter une attention particulière à :

- L'uniformisation de la mise en page du document unique.
- La grammaire, l'orthographe et la syntaxe.
- L'adaptation des remarques à chaque collectivité tout en uniformisant les plans d'action et les éléments relevés dans un même document unique s'ils sont identiques.
- La rigueur concernant les constats des modalités d'exposition aux risques (ex : expression et localisation des dangers), des mesures de prévention présentées (ex : références exactes des formations suivies par les agents) et concernant les plans d'actions proposés.
- La cohérence concernant les coefficients utilisés pour la cotation des risques, selon la situation propre à la collectivité concernée.

3.8 Elaboration du plan d'actions

Le prestataire propose un plan d'actions sur la base des propositions d'amélioration. Pour chaque Uniq de Travail, le prestataire définit les actions prioritaires.

Pour cela, il s'appuie sur l'évaluation des risques qui a conduit à une hiérarchisation de ceux-ci. En outre, il propose des critères d'aide à la décision supplémentaire (coût, délai et difficulté de mise en œuvre...) sur le modèle de la trame de PAPRIAPACT, présentée en annexe.

Le prestataire doit veiller à l'adéquation entre le plan d'actions et les besoins et capacités de la collectivité ou de l'établissement public.

Le prestataire est responsable de la qualité de l'évaluation des risques, de la conformité légale du DUERP, ainsi que de l'efficacité des mesures proposées. Il s'engage à fournir une analyse rigoureuse et conforme à la réglementation en vigueur, ainsi qu'à proposer des mesures de prévention et de correction adaptées aux risques identifiés. Sa responsabilité porte uniquement sur les prestations réalisées dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, objet du présent marché.

Le prestataire s'engage à respecter la confidentialité des informations relatives à la collectivité et à garantir la sécurité des données collectées pendant l'évaluation des risques professionnels. Les informations sensibles devront être traitées conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD), en veillant à ce qu'elles ne soient utilisées que dans le cadre du projet, et ce, de manière sécurisée.

Des procédures de sauvegarde et de destruction sécurisée des données devront être mises en place après la finalisation du projet.

3.9 Validation des documents par le Centre de Gestion

Pour chaque collectivité et en application du calendrier d'intervention déterminé à l'article 7 de ce document, le document unique réalisé par le prestataire et la proposition de plan d'actions

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -15-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Si, pendant la réunion de restitution de la démarche, des erreurs sont constatées dans le Document Unique, le prestataire s'engage à renvoyer le document corrigé en version informatique (format Excel) à la collectivité ou à l'établissement public (avec copie du mail à la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels).

Le prestataire dispose de six semaines maximum à partir de la réunion de présentation des résultats pour l'envoi du document unique corrigé à la collectivité et au Service Prévention. La réunion de restitution doit avoir lieu au maximum dans les 3 mois suivant la première visite du prestataire dans la collectivité ou l'établissement public concerné.

4 Utilisation d'un logiciel

Quel que soit le logiciel utilisé, des extractions au format Excel doivent être possibles, permettant aux collectivités de pouvoir y apporter des modifications.

Le prestataire doit prévoir de former les personnes chargées du document unique dans les collectivités et le Service Prévention du CDG76 à l'utilisation de l'outil. Cette formation doit être comprise dans le Bordereau de Prix Unitaire (BPU) lors de la remise des offres et non facturée en sus.

Cette formation devra se dérouler en dehors des réunions de présentation de la démarche et de restitution des DUERP.

5 Suivi de la démarche par le service de prévention des risques professionnels du CDG76

En cas de changement des intervenants prévus initialement dans la démarche, le prestataire doit préalablement en informer la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels du CDG76 et le Curriculum Vitae de chaque nouvel intervenant doit lui être envoyé préalablement.

Le prestataire averti la Responsable du Service de Prévention des Risques Professionnels du CDG76 au minimum 10 jours ouvrés avant la tenue de la réunion de lancement prévue à l'article 3.3. Ledit prestataire transmet mensuellement au Service Prévention du CDG76 un rapport d'activité par mail dont le contenu doit présenter l'avancement de la démarche, un suivi de facturation ainsi que les difficultés rencontrées, le cas échéant.

Afin d'assurer la traçabilité des échanges entre le prestataire et la collectivité ou EPCI, tout problème de communication ou lié à la disponibilité d'une collectivité ou d'un établissement public adhérent pour la prise de rendez-vous devra être signalé rapidement au Service Prévention du CDG76 et ce, par mail aux adresses suivantes : marie.azevedo@cdg76.fr amelie.lefevre@cdg76.fr

Des réunions d'étape sont planifiées trimestriellement entre le prestataire et le CDG76 afin de faire le point sur l'avancement de la démarche et le respect des délais de réalisation des Documents Uniques du groupement de commandes.

En cas de désaccord entre la collectivité et le candidat lors de son intervention, le CDG76 représenté par la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels doit être informé dans les plus brefs délais et peut intervenir au sein de la collectivité pour identifier les causes de désaccord et déterminer les solutions à mettre en place pour le régler.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -15-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

doivent être transmis pour intégration de l'évaluation des risques psychosociaux et validation à la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels du CDG76.

Le Service Prévention des Risques Professionnels ou un membre de son équipe d'Ingénieurs Conseils en Prévention des Risques Professionnels, procédera à la relecture de tous les DUERP réalisés par le prestataire.

Le prestataire effectue, le cas échéant, les modifications nécessaires demandées par le CDG76 ;

Dans le cadre de la planification des réunions de restitution, le prestataire doit envoyer le document unique à valider au Service Prévention au minimum 20 jours ouvrés avant la tenue de la réunion de présentation des résultats.

Le prestataire veillera à indiquer à la Responsable du service Prévention des risques professionnels du CDG76, un calendrier des transmissions des DUERP à relire et à valider pour chacune des évaluations des risques physiques réalisées.

Exceptionnellement et sur accord du CDG 76, la réunion précitée pourra avoir lieu en visio-conférence.

Une attention particulière doit être apportée au fait qu'au sein du groupement de commandes, les documents uniques et les plans d'actions doivent être adaptés à chaque commune ou établissement public et refléter la situation propre de chaque collectivité en termes de risques professionnels. Ces documents ne doivent en aucun cas être issus d'un document type, ni faire l'objet de copies entre les communes ou établissements publics.

3.10 Présentation des résultats

Pour chaque collectivité dont le document unique a été relu et validé par le Responsable du Service de Prévention des Risques Professionnels du CDG76 ou un membre de son équipe d'Ingénieurs Conseils en Prévention des Risques Professionnels, le prestataire organise une réunion individuelle dans cette collectivité ou dans l'établissement public en se basant sur le calendrier d'intervention déterminé à l'article 8 de ce document. Il est précisé qu'une même restitution ne peut pas impliquer plusieurs collectivités et/ou EPCI. Le prestataire assurera en autonomie chaque restitution de l'évaluation des risques physiques qu'il aura réalisé. Un représentant du Service de Prévention des Risques Professionnels du Centre de gestion sera présent et présentera l'évaluation des risques psychosociaux et restera en support pour toute question ou information que la collectivité aurait après la restitution.

Lors de cette réunion, le prestataire présente la méthodologie employée, le résultat de l'évaluation des risques professionnels physiques (cartographie générale) et les propositions de plan d'actions. Lors de la présentation, le prestataire présente les actions correctives devant être mises en place pour les risques considérés comme prioritaires aux membres du groupe de pilotage, la définition des délais et des responsables restant à la charge de la collectivité ou établissement concerné.

Il doit préciser toutes les modalités de mise à jour du document unique.

Un support de restitution devra être réalisé par le prestataire (format power-point) et sera communiqué au CDG76 en amont de la réunion prévue à cet effet.

Le document unique d'évaluation des risques, la hiérarchisation des risques et le plan d'actions doivent être transmis aux collectivités et sous format informatique (avec extraction au format Excel). Les documents sous format informatique doivent être modifiables par la collectivité.

Les documents finaux doivent concomitamment être transmis au Service Prévention du CDG76.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -16-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Le prestataire s'engage à avoir les effectifs nécessaires à la réalisation du marché dans le respect du planning des réalisations des DUERP proposé par le CDG76.

Les moyens humains affectés à la réalisation du présent marché ne doivent correspondre qu'aux techniciens chargés de l'élaboration du document unique ou de la mise à jour. Le personnel administratif, comptable du prestataire ou autre ne pourra correspondre aux moyens humains demandés par l'acheteur.

6 Calendrier d'intervention

Le programme des DUERP à réaliser par le prestataire en fonction du découpage géographique, conjointement avec la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels du Centre de Gestion de Seine-Maritime de façon à lisser la charge de travail sur la durée du conventionnement en prenant notamment en compte la disponibilité des élus et agents des collectivités. Il est à noter que le prestataire s'engage à finaliser l'ensemble des évaluations « terrain » au terme de la durée du groupement de commandes (2 ans). L'ensemble des restitutions des DUERP sera à réaliser jusqu'à un délai de 6 mois après la fin du groupement de commandes ce qui actera la fin du partenariat entre le prestataire et le CDG76.

Ce calendrier d'intervention sera à proposer à la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels après la réunion de présentation générale, suivant la notification. Il conviendra de tenir compte de la proposition du CDG76 quant aux priorités des évaluations.

Des réunions d'étapes seront à prévoir afin de faire un point sur le planning prévisionnel proposé au démarrage du marché : 1 réunion par trimestre est à prévoir avec le prestataire et la Responsable du Service Prévention des Risques Professionnels. Cette fréquence pourra être réévaluée selon l'état d'avancement des DUERP au sein des collectivités membres du groupement.

7 Cadre réglementaire

Les documents issus de cette démarche doivent répondre aux exigences issues du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale modifié et au Code du Travail (art. R4121-1 à R4121-4). En cas d'évolution du cadre réglementaire, le candidat devra tenir compte des nouvelles exigences.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCTP -16-



ANNEXE 3 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

ACCORD-CADRE DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES



**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SEINE-MARITIME**

**REALISATION DE DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES
RISQUES PROFESSIONNELS DE COLLECTIVITES DE SEINE
MARITIME**

**CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES
PARTICULIERES : C.C.A.P.**

Établi en application du Code de la Commande Publique
La procédure de consultation utilisée est la suivante :
Procédure Adaptée.

Realisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP
-1-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

1 Dispositions générales du contrat

1.1 Objet du contrat

Les stipulations du présent Cahier des clauses particulières (CCP) concernent la :

**REALISATION DE DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS
DE COLLECTIVITES DE SEINE MARITIME.**

Cet accord-cadre fixe toutes les conditions d'exécution des prestations, il est exécuté **de sur et à mesure de l'émission de bons de commande** émis par les collectivités du Groupement de Commandes.

1.2 Groupement de commande

La prestation concerne la réalisation des DUERP de xxx collectivités qui se sont associées dans le cadre d'un groupement de commande coordonné par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime (CDG76).

1.3 Décomposition du contrat

Il n'est pas prévu de décomposition en lots.

1.4 Type d'accord-cadre

L'accord-cadre **sans minimum et avec maximum** est passé en application des articles L2125-11¹, R. 2162-1 à R. 2162-6, R. 2162-13 et R. 2162-14 du Code de la commande publique. Il donnera lieu à l'émission de **bons de commande**.

Montant minimum	Montant maximum
Sans	180 000 € HT sur 2 ans

L'accord-cadre est mono-attributaire, il est attribué à un seul opérateur économique.

1.5 Conditions d'attribution des bons de commande

Les bons de commande seront émis par chacune des Collectivités et notifiés au prestataire par le CDG76. Les mentions devant figurer sur chaque bon de commande sont les suivantes :

- > le nom ou la raison sociale du titulaire.
 - > la date et le numéro du marché ;
 - > la date et le numéro du bon de commande ;
 - > les délais laissés le cas échéant aux titulaires pour formuler leurs observations.
 - > les délais d'exécution ;
 - > les lieux d'exécution des prestations ;
 - > le montant du bon de commande ;
 - > la nature et la description des prestations à réaliser ;
- Seuls les bons de commande signés par le représentant de la Collectivité et notifiées par le CDG76 pourront être honorés par le titulaire.

2 Pièces contractuelles

Par dérogation à l'article 4.1 du CCAG – P, les pièces contractuelles de l'accord-cadre sont les suivantes et, en cas de contradiction entre leurs stipulations, prévalent dans cet ordre de priorité :

- > L'acte d'engagement (AE) et ses annexes

Realisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP
-3-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

Table des

matières

1	Dispositions générales du contrat	3
1.1	Objet du contrat	3
1.2	Groupement de commande	3
1.3	Décomposition du contrat	3
1.4	Type d'accord-cadre	3
1.5	Conditions d'attribution des bons de commande	3
2	Pièces contractuelles	3
3	Durée et délais d'exécution	4
3.1	Durée du contrat	4
4	Prix	4
4.1	Caractéristiques des prix pratiqués	4
4.2	Actualisation des prix	4
5	Garanties Financières	4
6	Avance	4
7	Modalités de règlement des comptes	4
7.1	Présentation des demandes de paiement	4
7.2	Conditions de paiement	5
7.3	Modalités de paiement	5
7.4	Conditions	5
8	Droit de	6
8.1	Propriété industrielle et intellectuelle	6
10	Pénalités de retard	6
10.1	Pénalité pour travail dissimulé	6
10.2	Assurances	6
11	Résiliation du contrat	6
12	Conditions de résiliation de l'accord-cadre	6
12.1	Redressement ou liquidation judiciaire	7
12.2	Règlement des litiges et langues	7
13	Dérogations	7

Realisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP
-2-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

- > Le bordereau des prix unitaires (BPU)
- > Le cahier des clauses administratives particulières (CCAP)
- > Le cahier des clauses techniques particulières (CCTP)
- > Le cahier des clauses administratives générales (CCAG) applicables aux marchés de prestations intellectuelles
- > L'offre technique et financière du titulaire
- > les bons de commande

3 Durée et délais d'exécution

3.1 Durée du contrat

L'accord-cadre est conclu pour une **période de 2 ans**, à compter du 01/09/2025

Les prestations devront être délivrées dans un délai de 6 mois à compter de la notification du bon de commande par le CDG76.

4 Prix

4.1 Caractéristiques des prix pratiqués

Les prestations mentionnées au bordereau des prix unitaires, sont régies par des **prix unitaires** selon les stipulations de l'acte d'engagement.

4.2 Actualisation des prix

Les prix de l'accord-cadre sont réputés établis sur la base des conditions économiques du mois qui précède celui de la date limite de réception des offres. La durée de validité des offres étant supérieure à 3 mois, ils feront l'objet d'une actualisation en tenant compte de l'évolution de l'indice SYNTEC entre la date limite de réception des offres et la date de notification du marché au prestataire retenu selon la formule suivante :

Le Prix actualisé = prix initial x (indice SYNTEC à la date de début d'exécution des prestations - 3 mois) / indice de la date de fixation du prix dans l'offre)
Les prix ainsi actualisés seront fermes pendant la durée du marché.

5 Garanties Financières

Aucune clause de garantie financière ne sera appliquée.

6 Avance

Aucune avance n'est consentie au prestataire.

7 Modalités de règlement des comptes

7.1 Présentation des demandes de paiement

Les demandes de paiement seront présentées à la Collectivité via ChorusPro et comporteront, outre les mentions légales, les indications suivantes :

- > le nom ou la raison sociale du créancier ;
- > le cas échéant, la référence d'inscription au répertoire du commerce ou des métiers ;

Realisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP
-4-



ANNEXE 3 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31 (Suite)

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

- > le cas échéant, le numéro de SIRET ; le
- > numéro du compte bancaire ou postal ;
- > le numéro du marché ; le numéro du
- > bon de commande ; la désignation de
- > l'organisme débiteur ; la date
- > d'exécution des prestations ;
- > le montant des prestations admises, établi conformément au détail des prix unitaires, hors TVA et, le cas échéant, déduit des réductions ;
- > les montants et taux de TVA légalement applicables
- > le montant total TTC des prestations livrées ou exécutées
- > la date de facturation ;

7. Délai global de paiement
Les sommes dues au(x) titulaire(s) seront payées dans un **déai global de 30 jours** à compter de la date de réception des demandes de paiement.

En cas de retard de paiement, le titulaire a droit au versement d'intérêts moratoires, ainsi qu'à une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement d'un montant de 40 €. Le taux des intérêts moratoires est égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque centrale européenne à ses opérations principales de refinancement les plus récentes, en vigueur au premier jour du semestre de l'année civile au cours duquel les intérêts moratoires ont commencé à courir, majoré de huit points de pourcentage.

3 Paiement des cotraitants
En cas de groupement conjoint, chaque membre du groupement perçoit directement les sommes se rapportant à l'exécution de ses propres prestations. En cas de groupement solidaire, le paiement est effectué sur un compte unique, ouvert au nom du mandataire, sauf stipulation contraire prévue à l'acte d'engagement.
Les autres dispositions relatives à la cotraitance s'appliquent selon l'article 12.2 du CCAG-PI.

4 Paiement des sous-traitants
Le sous-traitant adresse sa demande de paiement libellée au nom du pouvoir adjudicateur au titulaire du marché, sous pli recommandé avec accusé de réception, ou la dépose auprès du titulaire contre récépissé. Le titulaire a 15 jours pour faire savoir s'il accepte ou refuse le paiement au sous-traitant. Cette décision est notifiée au sous-traitant et au pouvoir adjudicateur. Le sous-traitant adresse également sa demande de paiement au pouvoir adjudicateur accompagnée des factures et de l'accusé de réception ou du récépissé attestant que le titulaire a bien reçu la demande, ou de l'avis postal attestant que le pli a été refusé ou n'a pas été réclamé. Le pouvoir adjudicateur adresse sans délai au titulaire une copie des factures produites par le sous-traitant.
Le paiement du sous-traitant s'effectue dans le respect du délai global de paiement. Ce délai court à compter de la réception par le pouvoir adjudicateur de l'accord, total ou partiel, du titulaire sur le paiement demandé, ou de l'expiration du délai de 15 jours mentionné plus haut si, pendant ce délai, le titulaire n'a notifié aucun accord ni aucun refus, ou encore de la réception par le pouvoir adjudicateur de l'avis postal mentionné ci-dessus. Le pouvoir adjudicateur informe le titulaire des paiements qu'il effectue au sous-traitant.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP -5-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

12.2 Redressement ou liquidation judiciaire
Le jugement instituant le redressement ou la liquidation judiciaire est notifié immédiatement au pouvoir adjudicateur par le titulaire de l'accord-cadre. Il en va de même de tout jugement ou décision susceptible d'avoir un effet sur l'exécution de l'accord-cadre.

Le pouvoir adjudicateur adresse à l'administrateur ou au liquidateur une mise en demeure lui demandant s'il entend exiger l'exécution de l'accord-cadre. En cas de redressement judiciaire, cette mise en demeure est adressée au titulaire dans le cas d'une procédure simplifiée sans administrateur si, en application de l'article L627-2 du Code de commerce, le juge commissaire a expressément autorisé celui-ci à exercer la faculté ouverte à l'article L622-13 du Code de commerce.

En cas de réponse négative ou de l'absence de réponse dans le délai d'un mois à compter de l'envoi de la mise en demeure, la résiliation de l'accord-cadre est prononcée. Ce délai d'un mois peut être prolongé ou raccourci si, avant l'expiration dudit délai, le juge commissaire a accordé à l'administrateur ou au liquidateur une prolongation, ou lui a imparti un délai plus court.
La résiliation prend effet à la date de décision de l'administrateur, du liquidateur ou du titulaire de renoncer à poursuivre l'exécution de l'accord-cadre, ou à l'expiration du délai d'un mois ci-dessus. Elle n'ouvre droit, pour le titulaire, à aucune indemnité.

13 Règlement des litiges et langues
En cas de litige, seul le Tribunal Administratif de Rouen est compétent en la matière. Tous les documents, inscriptions sur matériel, correspondances, demandes de paiement ou modes d'emploi doivent être entièrement rédigés en langue française ou accompagnés d'une traduction en français, certifiée conforme à l'original par un traducteur assermenté.

14 Dérogations

L'article 2 déroge à l'article 4.1 du CCAG-PI
L'article 10.1 déroge à l'article 14.1.3 du CCAG-P

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP -7-

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

En cas de cotraitance, si le titulaire qui a conclu le contrat de sous-traitance n'est pas le mandataire du groupement, ce dernier doit également signer la demande de paiement.

8 Conditions d'exécution des prestations

Les prestations devront être conformes aux stipulations du contrat (les normes et spécifications techniques applicables étant celles en vigueur à la date du contrat). L'accord-cadre s'exécute au moyen de bons de commande dont le délai d'exécution commence à courir à compter de la date de notification du bon.

9 Droit de propriété industrielle et

intellectuelle
Aucun droit de propriété intellectuelle n'est applicable à ce contrat.

10 Pénalités

1 Pénalités de retard
Lorsque le délai contractuel de livraison est dépassé, par le fait du titulaire, celui-ci encourt, par jour de retard et sans mise en demeure préalable, une pénalité fixée à 50 € TTC.
Par dérogation à l'article 14.1.3 du CCAG-PI, il n'est prévu aucune exonération à l'application des pénalités de retard.

10.2 Pénalité pour travail dissimulé
Si le titulaire de l'accord-cadre ne s'acquiesce pas des formalités prévues par le Code du travail en matière de travail dissimulé par dissimulation d'activité ou d'emploi salarié, le pouvoir adjudicateur applique une pénalité correspondant à 10,0 % du montant TTC de l'accord-cadre.
Le montant de cette pénalité ne pourra toutefois pas excéder le montant des amendes prévues à titre de sanction pénale par le Code du travail en matière de travail dissimulé.

11 Assurances

Conformément aux dispositions de l'article 9.2 du CCAG-PI, tout titulaire (mandataire et cotraitants inclus) doit justifier, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du contrat et avant tout commencement d'exécution, qu'il est titulaire des contrats d'assurances, au moyen d'une attestation établissant l'étendue de la responsabilité garantie.

12 Résiliation du contrat

12.1 Conditions de résiliation de l'accord-cadre
Les conditions de résiliation de l'accord-cadre sont définies aux articles 36 à 42 du CCAG-PI.
En cas de résiliation de l'accord-cadre pour motif d'intérêt général par le pouvoir adjudicateur, le titulaire ne percevra aucune indemnisation.
En cas d'inexactitude des documents et renseignements mentionnés aux articles L. 2142-1, R. 2142-3, R. 2142-4 et R. 2143-3 du Code de la commande publique, ou de refus de produire les pièces prévues aux articles D. 8222-5 ou D. 8222-7 à 8 du Code du travail conformément à l'article R. 2143-8 du Code de la commande publique, le contrat sera résilié aux torts du titulaire.

Réalisation de documents uniques d'évaluation des risques professionnels de collectivités de Seine-Maritime - CCAP -6-



ANNEXE 4 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-31

Annexe - Liste des collectivités adhérentes au groupement de commandes DUERP

Nom de la collectivité/établissement public	Nombre d'agents
Agence départementale du numérique	15
Alvimare	7
Amfreville la Mivoie	56
Ancourtville-sur-Herencourt	3
Ancretotville-Saint-Victor	5
Angerville-la-Martel	6
Auzouville-sur-Saane	4
Avesnes-en-Vall	3
Avesnes-en-Vall-Caisse-des-écoles	3
Bacqueville-en-Caux - CCAS	26
Beaumont-Le-Hareng	4
Bellescombres	6
Bertreville-Saint-Ouen	3
Bertrimont	5
Berville-en-Caux	3
Beuzeville	5
Beuzeville-La-Guérand	2
Biville-la-Bagnarde	6
Blainville-Crevon	10
Blangy-Sur-Bresle	70
Bois-Guillaume	140
Bois-Guillaume - CCAS	23
Bossey	3
Bossey	40
Bossey-Guérand-Saint-Adrien	8
Bosc-le-Hard	26
Bosville	8
Brauvall	13
Butot-Vénéville	3
Caisse des écoles Saint Arnoult	5
Cavaudan	4
Carville-La-Folletière	1
Carville-Pot-de-Fer	1
Caudebec-les-Elbeuf	185
Caudebec-les-Elbeuf - CCAS	13
Cauville-sur-Mer	20
La Chapelle-Saint-Ouen	1
Clais	3
Communauté de communes de la Côte d'Albâtre	350
Communauté de communes des 4 Rivières en Bray	37
Communauté de communes Vivot Normande	100
Crauville-la-Mallet	3
Criquebeuf-en-Caux	6
Éricquetot-l'Ésneval	25
Critot	6
Doudeville	39
Écotot-l'Auber	5
Elbeuf-en-Bray	3
Elbeuf-sur-Andelle	3
Élecourt	3
Épremeu	32
Étouteville	4
Étretat	40

Annexe - Liste des collectivités adhérentes au groupement de commandes DUERP

Étretat CCAS	9
Éslettes	18
Fesques	3
Fontaine-La-Mallet	22
Fontaine-le-Bourg	21
Fontaine-le-Dun	12
Fontaine-Sous-Préaux	5
Fontenay	26
Fréneuse	10
Fréneuse-le-Plan	4
Fry	3
Gerponville	1
Goderville	31
Grainville-la-Teinturière	8
Grainville-Ymauville	3
Grigneuseville	3
Incheville	10
Isneauville	50
Isneauville - CCAS	1
La Cerlangue	13
La Feuillie	19
La Frenaye	43
La Harfotière	3
Le Torcy-Mesnil	3
Les Grandes-Ventes	20
Les Hauts-de-Caux	19
Les Ventes-Saint-Rémy	2
Limpville	3
Lindebeuf	3
Manéglise	9
Manneville-la-Croix	6
Manneville-ès-Plains	3
Mentheville	2
Mesnil-Panneville	4
Montmain	17
Morigny-La-Pommeraye	9
Neuf-marché	6
Noainville	11
Ouainville	3
Ouville-en-Caux	10
Ouville-la-Rivière	4
Osny	14
Pommerival	3
Quevillon	5
Quêvrecourt	2
Quincampou	30
Robertot	3
Rocquemont	5
Rolleville	13
Rouen-Normandie Sites & Monuments	27
Roumareuil-Soubelles	27
Ry	5
Saint-Arnoult	6
Saint-Arnoult - Caisse des écoles	5
Saint-Aubin-Routot	11

Annexe - Liste des collectivités adhérentes au groupement de commandes DUERP

Saint-Aubin-Sur-Scie	10
Saint-Denis-Sur-Scie	2
Saint-Georges-Sur-Fontaine	7
Saint-Germain-des-Essourts	4
Saint-Germain-sur-Cailly	3
Saint-Jean-de-Fortville	6
Saint-Jouin-de-Broeville	17
Saint-Leger-du-Bourg-Benois	54
Saint-Léonard	15
Saint-Pierre-en-Vall	9
Saint-Rémy-Bossoncourt	7
Saint-Vigor-d'Ymonville	13
Sainte-Adresse	68
Saint-Aignan-sur-ÿ	3
Saint-André-sur-Cailly	4
Saint-Denis-le-Thibout	3
Saint-Antoine-La-Forêt	6
Sainte-Genève-en-Bray	2
Sainte-Croix-sur-Buchy	5
Saint-Gilles-de-la-Neuville	3
Saint-Martin-de-l'If	21
Saint-Martin-Dismorville	9
Saint-Sauveur-d'Émalleville	11
Saint-Yvois-Drippedalle	3
Servaville-Salmorville	6
SIAEPA de la région de Montville	2
SIAEPA de la Région des Grandes-Ventes	1
SIAEPA Fécamp-Sud-Ouest	1
SIAEPA Toussaint-Contremoulins	1
SIAEPA (CLIC)	9
SIIAEP de la basse Bresle	2
SIVOM Franqueville-Saint-Pierre-Mesnil-Esnard	2
SIVOS Abbaye et Quesnay	10
SIVOS Bacqueville-en-Caux	11
SIVOS de Beauséjour	13
SIVOS des 4 Clochers	13
SIVOS des Sources de l'Eaulne	8
SIVOS d'Étouteville-Hautot-Veauville	7
SIVOS du Mont-Joyet	11
SIVOS Nord-Cœur-de-Caux	5
SIVOS Saint-Aubin-sur-Scie/Sauqueville	2
SIVOS du Collège de Buchy	2
SIVOS du Haut-Cailly	11
SMAEPA de Valmont	1
Sorquainville	2
SSAD du plateau-Est-de-Rouen	8
Syndicat de Gestion du Secrétariat Intersyndical au Mesnil-Esnard	5
Syndicat des bassins versants du Dun et de la Veules	4
Syndicat Intercommunal de la Haute Vallée du Dun	7
Syndicat Intercommunal du Collège Jean-Delcœur à Clercs	1
SYNDICAT INTERCOMMUNAL RÉCRÉ A4	9
Syndicat intercommunal RPE	2
Syndicat Mixte d'Assainissement Bresle Littoral	1
Syndicat Mixte du Bassin Versant Austrebertite et Saffimbec (SMBIVAS)	9
Syndicat Mixte du Littoral de la Seine-Maritime (SML76)	6

Annexe - Liste des collectivités adhérentes au groupement de commandes DUERP

Syndicat Mixte Transmanche	5
Torcy-le-Petit	3
Tourville-les-Fs	4
Turretot	19
Vailliquerville	10
Varengueville-sur-Mer	14
Viergetot	4
Vieux-Roum-Sur-Bresle	8
Yerville	49
Ymare	12
Yquebeuf	4



**2025-DEL-32 : PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE - CONVENTION DE PARTICIPATION
« PREVOYANCE » 2020/2025 – AVENANT DE PROLONGATION – AUTORISATION**

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Jean CHOMANT, membre du Bureau, qui rappelle que, par délibération du 19 septembre 2019, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a autorisé la signature d'une convention de participation portant sur le risque prévoyance (garantie maintien de salaire) avec la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT).

Monsieur CHOMANT précise que cette convention, d'une durée de six ans à compter du 1^{er} janvier 2020, arrive à échéance le 31 décembre 2025 et rappelle que la convention de participation propose les garanties suivantes, au choix des agents :

Garantie obligatoire

- ✓ Garantie « Indemnités journalières » : maintien de rémunération à 95 % de la rémunération indiciaire nette (sur la base du TIB + NBI) pendant la période de demi-traitement pour maladie.



Garanties facultatives

- ✓ Garantie « Invalidité » : Maintien à 95 % de la rémunération indiciaire nette poursuivi pendant la période allant de la reconnaissance d'invalidité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.
- ✓ Garantie « Perte de retraite en capital » : Poursuite de l'indemnisation après l'invalidité, par un complément de retraite sous forme de capital afin de compenser la perte de retraite due à l'invalidité, à partir de l'âge légal de départ à la retraite.
- ✓ Garantie « Décès » : Indemnisation correspondant à 100 % de la rémunération indiciaire annuelle brute (TIB + NBI).

Monsieur CHOMANT signale que les agents peuvent décider d'une prise en charge de leur seule rémunération indiciaire ou bien de couvrir également leur régime indemnitaire à hauteur de 50 % ou de 95 %.

Au 31 Décembre 2024, la convention de participation « prévoyance » comptabilisait :

- ✓ 294 collectivités adhérentes dont :
 - 250 collectivités de moins de 50 agents,
 - 34 collectivités entre 51 et 350 agents,
 - 10 collectivités de plus de 350 agents dont la Métropole Rouen Normandie, Dieppe, Grand-Quevilly, Rouen, Saint Etienne du Rouvray, Sotteville-lès-Rouen, Caux Seine Agglo, Gonfreville l'Orcher, Petit Quevilly.
- ✓ 9511 agents sont adhérents, soit un taux de mutualisation approchant 59 %. Plus de la moitié des adhérents travaille dans des collectivités de plus de 350 agents.

Monsieur CHOMANT souligne que, depuis la mise en place de la convention de participation en 2020, les dispositions relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ont été modifiées par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et précisées par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.



Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2025, les garanties minimales que doivent souscrire obligatoirement les agents sont les suivantes :

Garanties obligatoires

- ✓ Garantie « Indemnités journalières » : maintien de rémunération à 90 % de la rémunération indiciaire nette (sur la base du TIB + NBI) pendant la période de demi-traitement pour maladie + 40 % du régime indemnitaire net,
- ✓ Garantie « Invalidité » : maintien à 90 % de la rémunération indiciaire nette durant la période d'invalidité aux agents CNRACL mis en retraite pour invalidité et aux agents IRCANTEC licenciés pour inaptitude physique.
- ✓ Un capital « Décès »

Pour se mettre en conformité avec ces nouveaux textes, Monsieur CHOMANT indique que le CDG 76 a conclu en 2023, en association avec ses homologues du Calvados et de l'Orne, une nouvelle convention de participation afin de permettre aux collectivités n'ayant pas adhéré à la convention 2020 de pouvoir proposer un contrat-groupe à leurs agents. Par ailleurs, cette convention avait aussi vocation à s'appliquer aux collectivités adhérentes au contrat-groupe 2020 à son terme, soit le 1^{er} janvier 2026.

Monsieur CHOMANT souligne qu'un accord collectif national portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux a parallèlement été conclu le 11 juillet 2023 entre les organisations syndicales représentatives de la FPT et les représentants des employeurs territoriaux. Ce texte prévoit, sous réserve de transpositions législative et réglementaire :

- ✓ La mise en place d'un contrat-groupe « prévoyance » à adhésion obligatoire (fin de la procédure de labellisation),
- ✓ Une garantie minimale de 90 % de la rémunération nette en cas d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité,
- ✓ Une participation financière minimale de l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation acquittée par l'agent (sur la base des garanties minimales).

Monsieur CHOMANT rappelle que le 3 février dernier, une proposition de loi a été déposée au Sénat en vue de transposer cet accord-cadre national avec une échéance au 1^{er} janvier 2027.

Monsieur CHOMANT indique qu'au vu des échéances à venir, la loi de finances pour l'année 2025 a prévu, en son article 160, la possibilité de prolonger d'une année supplémentaire les conventions de participation souscrites avant le 1^{er} janvier 2022, soit jusqu'au 31 décembre 2026, étant précisé qu'à compter du 1^{er} janvier 2027 ce sont les nouvelles dispositions issues de l'accord-cadre qui s'appliqueraient.



En application de cette disposition, Monsieur CHOMANT suggère que la convention signée par le CDG 76 avec la MNT en 2020 puisse être maintenue en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2027, permettant ainsi aux agents concernés de continuer durant une année supplémentaire à bénéficier de la seule garantie « incapacité » pour un prix plus favorable que celui résultant de l'obligation de souscrire les garanties invalidité et décès en supplément.

Monsieur CHOMANT signale que le Centre de Gestion a donc engagé des démarches vis-à-vis de la Mutuelle Nationale Territoriale pour prolonger d'une année supplémentaire la convention 2020, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2027. La MNT a donné son accord sous la condition d'une augmentation de ses tarifs de 30 % au 1^{er} janvier 2026. La mutuelle explique en effet que la convention de 2020 est déficitaire d'environ 1 million d'euros par an, les pertes cumulées depuis 2020 dépassant les 5 millions d'euros.

Monsieur CHOMANT invite les membres du Conseil d'Administration à prendre connaissance des comptes de résultat du contrat communiqués par la MNT ainsi que du tableau comparatif entre les tarifs de la convention 2020 augmentés de 30 % et les tarifs de la convention 2023. Il s'avère que pour les agents souhaitant bénéficier uniquement de la garantie limitée à l'incapacité de travail pour une année supplémentaire (jusqu'au 1^{er} janvier 2027), les tarifs de la convention 2020, même réévalués de 30 %, demeurent attractifs.

Compte tenu de ce qui précède et dans l'attente de l'application de la nouvelle réglementation, Monsieur CHOMANT propose aux membres du Conseil d'Administration de prolonger d'une année supplémentaire la convention de participation « prévoyance » 2020/2025, soit jusqu'au 31 décembre 2026, en précisant que cette prolongation permettrait aux agents, durant encore une année supplémentaire, de bénéficier de leurs garanties actuelles à moindre coût.

Monsieur CHOMANT souligne que cette année supplémentaire offrirait également le temps nécessaire aux services du Centre de gestion d'anticiper les évolutions législatives à venir. Au vu de l'échéance annoncée, Monsieur CHOMANT précise qu'une nouvelle procédure de mise en concurrence répondant aux dispositions de la commande publique devra être réalisée au cours de l'année 2026 afin de proposer aux collectivités un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents.



Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur CHOMANT entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- De prolonger d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2026, la convention de participation « 2020-2025 » portant sur le risque prévoyance, conclue avec la MNT (Mutuelle Nationale Territoriale),
- De prendre acte que cette prolongation de la convention entrainera l'augmentation de 30% de tous les tarifs actuels,
- D'autoriser le Président à signer l'avenant à intervenir,
- D'autoriser le Président à signer l'avenant à la convention d'adhésion des agents du Centre de Gestion afin qu'ils bénéficient également de ce report.



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-32

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE LA SEINE-MARITIME
COMPARATIF DES TARIFS DES CONVENTIONS DE PREVOYANCE 2020 ET 2021
MUTUELLE NATIONALE TERRITORIALE

	Convention 2020	Convention 2021	Convention 2022
	Tarif 2020 [= Tarif 2020 + 30%] Général "incapacité" majoré à 95% (traitement à 95%)	Tarif 2021 [= Tarif 2020 + 20%] Général "incapacité" majoré à 90% (traitement) et 92% (R)	Tarif 2022 [Tarif 2020 non connu] Général "incapacité" majoré à 90% (traitement) et 90% (R)
		+ invalidité	+ invalidité
		+ décès	+ décès
Collectifs de 1 à 20 agents	0,95%	0,92%	1,00%
Collectifs de 20 à 250 agents	1,25%	0,70%	2,01%
Collectifs de + 250 agents	1,35%	0,82%	2,11%

Convention de participation + prévoyance = 2020 - Nouvelle grille tarifaire 2022

Niveau de cotisation de 2 654 (traitement + R)	Collectifs de 1 à 20 agents		Collectifs de 20 à 250 agents		Collectifs de + 250 agents		
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	
Général de base	Indemnité cumulative (95% TN + 20% NR + 20% TR) net	0,74%	0,96%	0,96%	1,25%	1,33%	1,33%
	Invalidité (90% TN + 90% NR + 90% TR) net	0,11%	0,10%	0,08%	0,10%	0,11%	0,10%
Général de base optionnel	Part de retraite (Capital) (20 PM02 par année d'invalidité)	0,11%	0,10%	0,01%	0,10%	0,01%	0,10%
	Ecarts PTA (100% traitement brut)	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%



ANNEXE 2 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-32 page 2

COMPTES DE RESULTAT PAR EXERCICE DE SURVENANCE							
ANNEE 2022/01/2025							
COLLECTIVITE	CDG 76	Taux d'indemnisation					93
OPTION (2024)	1						
ENSEMBLE DES RISQUES							
ANNEE	COTISATIONS BRUTES	COTISATIONS NETTES	PRESTATIONS	PROVISIONS	PRODUITS FINANCIERS	RESULTAT NET	PIC NET
2024	2 063 303	1 677 639	776 676	1 864 957	96 044	- 660 662	158%
2023	1 971 933	1 603 347	1 622 134	1 502 166	32 389	998 565	162%
2022	1 948 924	1 582 200	2 196 747	6 56 247	48 104	222 691	177%
2021	1 856 945	1 506 039	2 306 949	4 34 375	61 429	169 856	178%
2020	1 802 115	1 466 271	2 213 591	3 34 695	76 110	000 796	169%
Cumul	6 699 200	5 697 497	6 917 693	4 612 942	294 682	666 663	166%
RISQUE INDEMNITES JOURNALIERES							
ANNEE	COTISATIONS BRUTES	COTISATIONS NETTES	PRESTATIONS	PROVISIONS	PRODUITS FINANCIERS	RESULTAT NET	PIC NET
2024	2 063 303	1 677 639	776 676	1 864 957	96 044	- 660 662	158%
2023	1 971 933	1 603 347	1 622 134	1 502 166	32 389	998 565	162%
2022	1 948 924	1 582 200	2 196 747	6 56 247	48 104	222 691	177%
2021	1 856 945	1 506 039	2 306 949	4 34 375	61 429	169 856	178%
2020	1 802 115	1 466 271	2 213 591	3 34 695	76 110	000 796	169%
Cumul	6 699 200	5 697 497	6 917 693	4 612 942	294 682	666 663	166%

Ce compte de résultat est établi par année de survenance, et par garantie. Toutes les prestations et provisions sont constatées, par garantie, aux années de début des années de travail.

En effet, les cotisations versées pendant un exercice d'assurance servent à couvrir l'ensemble des prestations générées par les années de travail survenues dans cet exercice d'assurance.

Provisions: il s'agit des sommes qui permettent d'indemniser les agents (concernant des U et ~~remise~~ jusqu'au terme des garanties. Elles sont calculées à la date d'arrêt du compte à partir de toutes les statistiques réglementaires.

Exemple: un arrêt de travail survient le 15 octobre 2021. L'agent est indemnisé par la MNT à compter de sa publication en date du 15 janvier 2022, pendant 3 mois pour le cas d'un arrêt (DVO) avant à son terme. Une provision au 31/12/2021 est nécessaire pour ce dossier afin de pouvoir verser ses prestations en 2022. La charge de cet arrêt de travail doit être financée par les cotisations 2021: les prestations versées et la provision sont rattachées dans le compte à la ligne 2021.

Pour les options 2 et 3, une provision doit être constituée au titre de la garantie (validité (probabilité de passage de l'agent en invalidité) pour l'année 2021.



2025-DEL-33 : POLE « ASSISTANCE STATUTAIRE » - SERVICE « ASSURANCES STATUTAIRE ET INSTANCES MEDICALES » - CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE COLLECTIVE – PERIODE 2027 A 2030 – MISE EN CONCURRENCE – PRESTATION DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Claude LEUMAIRE, 3^{ème} Vice-présidente, qui rappelle les éléments de contexte.

I – ELEMENTS DE CONTEXTE :

L'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (non encore codifié dans le Code Général de Fonction Publique) et le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 permettent aux Centres de Gestion de souscrire, pour le compte des collectivités et établissements publics qui le demandent, des contrats d'assurance statutaire garantissant les collectivités et établissements employeurs contre les risques financiers liés à leurs obligations statutaires à l'égard de leurs agents.

Madame LEUMAIRE souligne que les collectivités et leurs établissements publics, contrairement aux entreprises, assurent directement l'indemnisation de tout ou partie de certains risques liés à la maladie de leurs agents dans le cadre de l'auto-assurance.

Elle indique plus précisément que l'étendue des risques couverts en termes de protection sociale statutaire comprend les risques décès, accident de service et maladie professionnelle, maladie ordinaire, longue maladie et longue durée, maternité et paternité ainsi que la disponibilité d'office pour raison de santé et l'allocation d'invalidité temporaire.



Dans ce contexte, Madame LEUMAIRE expose que le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de Seine-Maritime met en place, depuis 1991, un contrat groupe d'assurance collective, dont la gestion est déléguée par l'assureur au Centre de Gestion.

Madame LEUMAIRE rappelle que conformément aux dispositions du Code de la Commande Publique, le Centre de Gestion, en 2022, a procédé à une mise en concurrence à l'issue de laquelle un contrat d'une durée de quatre ans a été conclu avec la société RELYENS (courtier) et la CNP (assureur), à compter du 1^{er} janvier 2023. Madame LEUMAIRE précise que ce contrat arrivera à échéance le 31 décembre 2026. Elle propose au Conseil d'Administration d'engager les démarches en vue de son renouvellement.

Madame LEUMAIRE indique, par ailleurs, que le marché de l'assurance statutaire reste un marché spécifique et fluctuant, qui suscite peu d'offres de la part des compagnies d'assurance.

Madame LEUMAIRE conclut en indiquant que, compte tenu de l'importance du contrat et de la spécificité de la procédure de consultation, (au regard des préalables nécessaires au lancement de la procédure, chaque collectivité doit en amont s'associer par délibération, à la mise en concurrence), il convient dès à présent, de prévoir l'organisation d'une nouvelle mise en concurrence afin de permettre la mise en place effective, avec effet au 1^{er} janvier 2027, d'un nouveau contrat.

II – LA SITUATION DES ADHESIONS AU 1^{ER} JANVIER 2025 :

Madame LEUMAIRE rappelle qu'au 1^{er} janvier 2025, 702 collectivités et établissements publics adhéraient au contrat-groupe du Centre de Gestion, ce qui représente au total un effectif de 10 064 agents territoriaux. Ces collectivités se répartissent de la manière suivante :

A/ Agents affiliés à la CNRACL :

- 598 collectivités et établissements, dont le nombre d'agents affiliés à la CNRACL est inférieur à 30, soit 2749 agents CNRACL couverts par le contrat, bénéficient d'une couverture pour tous les risques assurables. Le taux de cotisation des collectivités adhérant au contrat est fixé à 6.99 % des éléments de la masse salariale que chaque collectivité choisit d'assurer (traitement indiciaire, nouvelle bonification indiciaire, régime indemnitaire, charges patronales), avec une franchise de dix jours fermes en maladie ordinaire ou 6.07 % des traitements, avec une franchise de trente jours fermes en maladie ordinaire.

Deux autres variantes, avec un remboursement des indemnités journalières à hauteur de 80 %, sont également proposées avec un taux de 6.31 % pour une franchise de 10 jours en maladie ordinaire et un taux de 5.49 % pour une franchise de 30 jours en maladie ordinaire.

- 54 collectivités, dont le nombre d'agents affiliés à la CNRACL est supérieur à 30, soit 4338 agents CNRACL couverts par le contrat selon des clauses spécifiques à chacune. Il est précisé que ces dernières ont pu choisir librement les risques à assurer et bénéficier d'un tarif individualisé, en rapport avec leur taux d'absentéisme.



B/ Agents affiliés à l'IRCANTEC :

Madame LEUMAIRE précise que pour l'ensemble de ces collectivités mais aussi pour les autres qui n'emploient que des agents relevant du régime général, il existe également un contrat pour les agents affiliés à l'IRCANTEC, ce qui représente 2977 agents couverts. Le taux de cotisation est fixé à 1,10% des traitements. Madame LEUMAIRE indique que ce contrat couvre l'ensemble des risques statutaires, déduction faite d'une franchise de 10 jours fermes en maladie ordinaire. Toute collectivité, quel que soit le nombre d'agents, peut y souscrire en cours de contrat. Le taux de cotisation est plus faible que pour les agents CNRACL car le remboursement du traitement s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par le régime général de sécurité sociale pour les agents IRCANTEC.

Madame LEUMAIRE rappelle que les tarifs évoqués ci-dessus n'incluent pas les frais de gestion. En effet, la gestion du contrat est assurée directement par les services du Centre de Gestion en lien avec les employeurs. Elle rappelle que depuis le 1er janvier 2019, les frais engendrés par cette gestion font l'objet d'une facturation séparée, au titre des missions optionnelles du Centre de Gestion. Ces frais s'élèvent, à ce jour, à 0.15 % de la masse salariale assurée par chaque collectivité, sur la base du coût analytique de l'Unité « Assurances » qui est affectée à la gestion du contrat d'assurance.

III – LE CADRE JURIDIQUE DE LA CONSULTATION :

Madame LEUMAIRE estime que sur la base des adhésions actuelles, le montant total du marché peut être évalué à près de 40 millions d'euros, pour un contrat d'une durée de 4 ans, soit 9,5 millions d'euros par an. Il s'agit donc d'un important contrat qui requiert une large publicité.

Madame LEUMAIRE précise que l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion sera destinataire d'un courrier proposant à chacune et chacun d'entre eux de s'associer en amont à la future consultation, au moyen d'une délibération de leur organe délibérant. Le courrier mettra en évidence la gratuité de la démarche pour chaque collectivité et précisera qu'en aucun cas, la collectivité ne sera tenue de s'engager, celle-ci restant libre de souscrire ou non au contrat conclu par le Centre de Gestion, à l'issue de la consultation.

Madame LEUMAIRE indique également que les perspectives de développement du futur contrat seront conditionnées, notamment, par la capacité du Centre de Gestion à associer à cette consultation un nombre plus important de grandes collectivités. Madame LEUMAIRE propose que pour mener à bien ce développement, une information spécifique puisse être diffusée auprès de certaines collectivités.

Madame LEUMAIRE précise que la technicité des contrats d'assurances et plus particulièrement la spécificité du contrat-groupe, l'incertitude concernant le marché de l'assurance, les risques contentieux découlant de la mise en concurrence et au final la responsabilité juridique et financière qui pèse sur le Centre de Gestion concernant un dossier de ce type, légitiment le recours à une mission de conseil et d'assistance à la passation de ce marché, comme cela avait été le cas lors des précédentes consultations.



Madame LEUMAIRE rappelle que la précédente mission de conseil et d'assistance représentait un montant de 6 500 € hors taxes et que le candidat sera retenu à l'issue d'une consultation de type « marché à procédure adaptée ».

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Madame LEUMAIRE entendue, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- **D'autoriser le principe de la mise en concurrence du contrat-groupe d'assurance collective pour la période du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2030,**
- **D'autoriser le Président à engager les démarches nécessaires à la réalisation de la procédure de consultation,**
- **D'autoriser le Président à recourir à une mission de conseil et d'assistance et à signer un contrat de prestations avec le prestataire retenu à l'issue de la consultation dans la limite des crédits inscrits au budget 2025.**

6. FONCTIONNEMENT INTERNE

2025-DEL-34 : ORGANIGRAMME DES SERVICES – TABLEAU DES EMPLOIS BUDGETAIRES-MODIFICATIONS - AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN



Monsieur le Président rappelle qu'en application des dispositions du Code Général de la Fonction Publique et du décret n°85-643 du 26 juin 1985, notamment son article 27, il appartient au Conseil d'Administration de créer et de supprimer les emplois au sein de l'établissement en fonction notamment de son activité et de l'organisation de ses services.

Ainsi, Monsieur le Président propose de procéder à la création de deux emplois.

Création d'un poste d'animateur/animatrice du réseau de secrétaires généraux de mairie

Monsieur le Président précise qu'au cours de la présente séance, les membres du Conseil d'Administration ont pu prendre connaissance du rapport relatif au lancement et à l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie.

Au regard des éléments détaillés dans ce rapport, Monsieur le Président propose de créer un poste d'animateur/animatrice du réseau de secrétaires généraux de mairie, à temps complet, affecté au sein du pôle « Emploi Territorial », à compter du 1^{er} avril 2025, poste relevant soit du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, soit du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Monsieur le Président souligne que les crédits nécessaires à la rémunération de ce nouvel agent ont été prévus au budget primitif 2025.

Création d'un second poste de technicien informatique

Monsieur le Président rappelle que par délibération en date du 28 juin 2017, le Conseil d'Administration a autorisé la création d'un poste de technicien informatique pour assurer la gestion des systèmes d'information de l'établissement. Monsieur le Président indique que l'agent recruté sur ce poste est absent pour raisons de santé depuis plusieurs mois, sans aucune visibilité sur une future reprise, même à moyen terme.

Monsieur le Président souligne que le responsable du service « Informatique » doit ainsi gérer seul, depuis plusieurs mois, les missions inhérentes à la continuité et à la pérennité du service, dans un contexte où notre établissement est de plus en plus dépendant de ses ressources et de ses moyens numériques et informatiques.

Monsieur le Président signale que le volume d'activité dans ce domaine, y compris en matière de cybersécurité et de protection des données, est important et nécessite qu'un nouvel agent vienne renforcer l'équipe.

Monsieur le Président propose donc de créer un second poste de technicien informatique à compter du 1^{er} avril 2025 pour lequel des crédits seront inscrits à l'occasion du budget supplémentaire.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, le Président entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide :

- **D'autoriser le Président à créer un poste d'animateur/animatrice du réseau de secrétaires généraux de mairie au sein du Pôle « Emploi Territorial », à compter du 1^{er} avril 2025, soit dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (rédacteur, rédacteur principal de 2^{ème} classe ou rédacteur principal de 1^{ère} classe), soit dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux (attaché territorial),**



- **D'autoriser le Président à créer un second poste de technicien informatique au sein du service informatique, à compter du 1^{er} avril 2025, dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux (technicien, technicien principal de 2^{ème} classe ou technicien principal de 1^{ère} classe),**
- **D'autoriser le recrutement, sur le fondement de l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique, dans l'hypothèse d'un recours infructueux à des agents fonctionnaires, d'agents contractuels par référence dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (rédacteur principal de 2^{ème} classe ou de rédacteur principal de 1^{ère} classe), soit dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux. L'agent affecté sur ce poste bénéficiera en outre du régime indemnitaire correspondant, soit au groupe de fonctions B2, soit au groupe de fonctions A3 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).**
- **D'autoriser le recrutement, sur le fondement de l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique, dans l'hypothèse d'un recours infructueux à des agents fonctionnaires, d'agents contractuels par référence dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux (technicien ou technicien principal de 2^{ème} classe ou technicien principal de 1^{ère} classe). L'agent affecté sur ce poste bénéficiera en outre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) correspondant au groupe de fonctions B2,**
- **D'autoriser la mise à jour du tableau des emplois budgétaires.**



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-34

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ORGANIGRAMME DES SERVICES DELIBERATION DU 28 MARS 2025								
DIRECTION	Situation au 1er Février 2025				Situation au 1er Avril 2025			
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS
Directeur des Services	Attaché Hors Classe Attaché Hors Classe		1		Attaché Hors Classe	1	1	
Directeur Adjoint	Attaché principal		1		Attaché Hors Classe	1	1	
Chargé de mission Transitions fonctionnelles et optimisation des process	Attaché principal		1		Attaché principal	1	1	
Assistante de Direction	Rédacteur principal de 1ère classe		1		Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
Assistante Administrative	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1	0	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	0	Poste vacant mobilité interne
	SOUS-TOTAL		5	4	SOUS-TOTAL	5	4	
SERVICES RATTACHES A LA DIRECTION								
Service "Communication et développement"	Attaché Principal		1		Attaché Principal	1	1	
Responsable communication et développement	Rédacteur		1		Rédacteur	1	1	Poste occupé par un agent contractuel - article L.3.3.2.8"
Chargé de communication								
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
	TOTAL DIRECTION ET SERVICES RATTACHES		7	6	TOTAL DIRECTION ET SERVICES RATTACHES	7	6	

19/02/2025

1/8

DIRECTION DE L'EXPERTISE ET DE LA PERFORMANCE								
EMPLOIS	Situation au 1er Février 2025				Situation au 1er Avril 2025			
	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS	
Unité "Moyens Interne"								
Responsable logistique et achats	Technicien principal de 1ère classe		1		Technicien principal de 1ère classe	1	1	
Accueil								
1 agent d'accueil	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	
1 agent d'accueil / assistance interne	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	SDS Gestion des carrières et instances paritaires
Maintenance								
Chargé de maintenance et de l'entretien	Adjoint technique principal de 1ère classe		1		Adjoint technique principal de 1ère classe	1	1	
	SOUS-TOTAL		4		SOUS-TOTAL	4	4	
Unité "Finances et Comptabilité"								
Responsable "Comptabilité"	Rédacteur Principal de 1ère classe		1		Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Comptable / recettes - dépenses	Adjoint administratif principal de 1ère classe		1		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Poste occupé par 1 adjoint administratif principal de 3ème classe
Unité "Paiement"								
Responsable "Paiement"	Rédacteur Principal de 1ère classe		1		Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Gestionnaire de paie et d'opérations comptables	Rédacteur Principal de 1ère classe		1		Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1	
Gestionnaire de paie	Rédacteur		2		Rédacteur	2	2	
Mission DPD Mutualisée								
Chargé de mission DPD mutualisée et missions transverses	Attaché		1		Attaché	1	1	
	SOUS-TOTAL		7	7	SOUS-TOTAL	7	7	
	TOTAL DE LA DIRECTION DE L'EXPERTISE ET LA PERFORMANCE		11	11	TOTAL DE LA DIRECTION DE L'EXPERTISE ET LA PERFORMANCE	11	11	

19/02/2025

2/8

POLE "ASSISTANCE STATUTAIRE"								
EMPLOIS	Situation au 1er Février 2025				Situation au 1er Avril 2025			
	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS	
Responsable de pôle	Attaché principal		1		Attaché principal	1	1	
Assistante	Rédacteur principal de 2ème classe		1		Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
	SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2	
Service "Juridique, documentation et instances disciplinaires"								
Chef de service	Attaché		1		Attaché	1	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L.3-3.2.8"
Unité "Conseil Juridique"								
Juristes / Conseillers statutaires	Attaché		5		Attaché	5	4	Postes occupés par des agents contractuels - article L.3-3.2.8"
Unité "Documentation"								
Bibliothécaire / documentaliste	Bibliothécaire principal		1		Bibliothécaire principal	1	1	
	SOUS-TOTAL		7	6	SOUS-TOTAL	7	6	

suite POLE "ASSISTANCE STATUTAIRE"								
EMPLOIS	Situation au 1er Février 2025				Situation au 1er Avril 2025			
	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CREEES	EMPLOIS POURVUS	OBSERVATIONS	
Service "Assurances statutaires et Instances Médicales"								
Statutaires								
Chef de service	Attaché principal		1		Attaché principal	1	1	
Unité "Contrat groupe d'assurances statutaires"								
Chargés de gestion du contrat groupe	Rédacteur principal de 1ère classe		1		Rédacteur principal de 1ère classe	1	1	
	Rédacteur principal de 2ème classe		1		Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
Unité "Secrétariat du Conseil médical Formation plénière"								
Gestionnaire des dossiers du secrétariat du conseil médical "Formation plénière"	Rédacteur principal de 2ème classe		1		Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	

19/02/2025

3/8



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-34 page 2

Unité "Secrétariat du Conseil médical Formation restreinte"						
Gestionnaires des dossiers du Conseil médical "Formation restreinte"	Rédacteur principal de 1ère classe	1		1 Rédacteur principal de 1ère classe	1	1
	Rédacteur	1		1 Rédacteur	1	1
SOUS-TOTAL		6	6	SOUS-TOTAL	6	6
Unité "Retraites"						
Responsable unité "Retraites"	Rédacteur principal de 1ère classe	1		1 Rédacteur principal de 1ère classe	1	1
SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL	1	1
Service "Gestion des carrières et des instances paritaires"						
Chef de service	Attaché principal	1		1 Attaché principal	1	1
	Rédacteur principal de 2ème classe	1		1 Rédacteur principal de 2ème classe	1	1
Gestionnaires de carrières	Rédacteur principal de 1ère classe	2		2 Rédacteur principal de 1ère classe	2	2
	Rédacteur	1		1 Rédacteur	1	1
Assistante de service / secrétaire CAP / gestionnaire de carrières	Rédacteur	1		1 Rédacteur	1	1
Unité "Procédures internes de recrutement et gestion du droit syndical"						
Gestionnaire de carrières / Sauv des décharges d'activité syndicale et autorisations d'absence syndicale pour les collectivités de moins de 50 agents	Rédacteur principal de 1ère classe	1		1 Rédacteur principal de 1ère classe	1	1
	SOUS-TOTAL		7	7	SOUS-TOTAL	7
TOTAL PÔLE ASSISTANCE STATUTAIRE		23	22	TOTAL PÔLE ASSISTANCE STATUTAIRE	23	22

19/02/2025

4/8

DIRECTION DE L'ATTRACTIVITE ET DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL						
Service " Informatique"	Ingénieur	1		1 Ingénieur	1	1
Responsable informatique	Technicien principal de 2ème classe	1		1 Technicien principal de 2ème classe	1	1
Chargé de support et services des systèmes d'information				Technicien ou Technicien principal de 2ème classe ou Technicien principal de 1ère classe	1	0
						Création de poste au 1er avril 2025
Chargé de projets	Rédacteur principal de 2ème classe	1		1 Rédacteur principal de 2ème classe	1	1
Mission "Conseil en organisation"						
Consultant/auditeur en organisation	Attaché	1		1 Attaché	1	1
SOUS-TOTAL		4	4	SOUS-TOTAL	5	4
PÔLE "EMPLOI TERRITORIAL"						
Situation au 1er Février 2025						
EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS
Responsable de pôle	Attaché principal	1		1 Attaché principal	1	1
Assistante	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1		1 Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
SOUS-TOTAL		2	2	SOUS-TOTAL	2	2
Mission "Réseau des secrétaires généraux de mairie"						
Animateur/Animatrice du réseau				Rédacteur principal de 2ème classe ou de 1ère classe ou attaché	1	0
SOUS-TOTAL		0	0	SOUS-TOTAL	1	0
Mission "Reclassement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Mobilité"						
Conseiller "Reclassement/Maintien dans l'emploi/Handicap/Mobilité"	Attaché principal	1		1 Attaché principal	1	1
SOUS-TOTAL		1	1	SOUS-TOTAL	2	1
Service "Concours"						
Chargé de la coordination de l'activité du service	Attaché principal	1		1 Attaché principal	1	1
	Attaché	1		1 Attaché	1	1
Chargé de l'organisation des épreuves de concours	Rédacteur principal de 2ème classe	1		1 Rédacteur principal de 2ème classe	1	1
	Rédacteur principal de 1ère classe	1		1 Rédacteur principal de 1ère classe	1	1
SOUS-TOTAL		3	3	SOUS-TOTAL	3	3

19/02/2025

5/8



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-34 page 3

Chargé du recensement des besoins de recrutement et de la gestion de la liste d'aptitude	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
	SOUS-TOTAL	5	5	SOUS-TOTAL	5	5
Unité "recrutement/bourse de l'emploi et missions temporaires"						
Responsable de l'Unité "recrutement/bourse de l'emploi et missions temporaires"	Rédacteur principal de 1ère classe	1		Rédacteur principal de 1ère classe	1	1
Chargé du développement et la gestion administrative de l'offre de service « missions temporaires »	Adjoint administratif principal de 1ère classe	1		Adjoint administratif principal de 1ère classe	1	1
	SOUS-TOTAL	2	2	SOUS-TOTAL	2	2
Service "Animation de l'emploi"						
Chargé de la promotion de la Fonction Publique Territoriale	Rédacteur Principal de 1ère classe	1		Rédacteur Principal de 1ère classe	1	1
Chargé de développement des données sociales	Rédacteur Principal de 2ème classe	1		Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1
	SOUS-TOTAL	2	1	SOUS-TOTAL	2	2
Unité "Archives"						
Responsable "Archives"	Attaché principal de conservation du patrimoine Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe	1		Attaché principal de conservation du patrimoine Assistant de conservation du patrimoine principal de 2ème classe	1	1
Archivistes		2			2	1
	SOUS-TOTAL	3	2	SOUS-TOTAL	3	2
	TOTAL POLE EMPLOI TERRITORIAL	19	17	TOTAL POLE EMPLOI TERRITORIAL	21	18

19/02/2025

6/8

POLE "SANTÉ PREVENTION"	Situation au 1er Février 2025			Situation au 1er Avril 2025			OBSERVATIONS	
	EMPLOIS	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CRES		EMPLOIS POURVUS
Responsable de pôle	Attaché		1	1	Attaché	1	1	Poste occupé par l'agent contractuel - article L 3-3, 2° 8
Assistant(e) Chargé(e) de la coordination administrative et comptable	Rédacteur principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur principal de 2ème classe	1	1	
	Médecin agréé		0,5	0	Médecin agréé	0,5	0	
Médecins de prévention	Médecin hors classe		10	8	Médecin hors classe	10	7,5	4 postes à TC / 3 postes à TNC à 0,80 ETC 1 poste à TNC à 0,70 / 1 poste à TNC 0,40 6,5 postes ETC occupés par des agents contractuels - article L 3-3, 2° 8
	SOUS-TOTAL		12,5	10	SOUS-TOTAL	12,5	9,5	
Unité médecine professionnelle								
Responsable de l'unité "médecine professionnelle"	Rédacteur Principal de 2ème classe		1	1	Rédacteur Principal de 2ème classe	1	1	
Infirmiers en santé au travail	Infirmier en soins généraux de classe normale		4	4	Infirmier en soins généraux de classe normale	4	4	dont 2 postes occupés par des agents contractuels - article L 3-3, 2° 8
	Infirmier en soins généraux hors classe		1	1	Infirmier en soins généraux hors classe	1	1	
Assistants administratifs chargés du secrétariat médical	Rédacteur		1	1	Rédacteur	1	1	
	Adjoint administratif principal de 1ère classe		2	2	Adjoint administratif principal de 1ère classe	2	2	
	Adjoint administratif principal de 2ème classe		1	1	Adjoint administratif principal de 2ème classe	1	1	
	Adjoint administratif		1,57	1,57	Adjoint administratif	1,57	1,57	
	SOUS-TOTAL		11,57	11,57	SOUS-TOTAL	11,57	11,57	

19/02/2025

7/8



ANNEXE 1 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-34 page 4

Service intervention en prévention des risques professionnels						
Chef de service	Ingénieur principal	1		Ingénieur principal	1	1 Poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
Psychologue	Psychologue de classe normale	1		Psychologue de classe normale	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8
	Psychologue hors classe	1		Psychologue hors classe	1	
Ingénieur ergonomiste	Ingénieur principal	1		Ingénieur principal	1	dont 1 poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8 sur le grade d'ingénieur
	Ingénieur	2		Ingénieur	2	2 postes occupés par des agents contractuels - article L 3-3,2 8°
Conseiller en hygiène et sécurité / Agent chargé des fonctions d'inspection (ACTI)	Ingénieur	1		Ingénieur	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
Conseiller en hygiène et sécurité	Ingénieur	1		Ingénieur	1	poste occupé par 1 agent contractuel - article L 3-3,2 8°
	SOUS-TOTAL	8		SOUS-TOTAL	8	
	TOTAL PÔLE SANTE PREVENTION	32,07	29,57	TOTAL PÔLE SANTE PREVENTION	32,07	29,07
	TOTAL EMPLOIS SIEGE	92,07	85,57	TOTAL EMPLOIS SIEGE	94,07	86,07
SERVICES EXTERIEURS						
EMPLOIS	Situation au 1er Février 2025			Situation au 1er Avril 2025		
	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS	GRADES	EMPLOIS CRES	EMPLOIS POURVUS
Agents intercommunaux	Rédacteur	1	1	Rédacteur	1	1
	SOUS-TOTAL	1	1	SOUS-TOTAL	1	1
	TOTAL GENERAL EMPLOIS BUDGETAIRES	93,07	86,57	TOTAL GENERAL EMPLOIS BUDGETAIRES	95,07	87,07

19/02/2025

8/8



2025-DEL-35 : EXERCICE 2025 – SUBVENTION A L'AMICALE DU PERSONNEL – AUTORISATION

PRÉSENTS :

Mesdames Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Christine LEDUN, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD ; Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Bastien CORITON, Jean-François MAYER, Pierre PELTIER, François ROGER et Jean-Claude WEISS.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Monsieur Pierre PELTIER)
- Madame Claudine BRIFFARD (pouvoir à Monsieur Christophe BOUILLON)
- Monsieur Patrick CALLAIS (pouvoir à Madame Claude LEUMAIRE)
- Monsieur Éric HERBET (pouvoir à Monsieur François ROGER)
- Monsieur Laurent JACQUES (pouvoir à Madame Anne-Emilie RAVACHE)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Monsieur Jean-Claude WEISS)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Monsieur Jean CHOMANT)

ABSENTS EXCUSES :

- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK
- Monsieur Martial OBIN

Monsieur le Président cède la parole à Jean CHOMANT, membre du Bureau, qui rappelle que, dans le cadre des actions qu'il met en œuvre à l'égard du personnel du Centre de Gestion, le Conseil d'Administration vote, chaque année, une subvention de fonctionnement à l'amicale du personnel.

Monsieur CHOMANT précise que cette association, qui comptait 94 adhérents au 1^{er} janvier 2024, a bénéficié pour l'année 2024 d'une aide principale de 36 284 € et d'une aide supplémentaire de 2 240 € destinée à financer des activités péri-professionnelles de loisirs.

Monsieur CHOMANT détaille de manière synthétique, l'historique des subventions principales attribuées à l'amicale, depuis 2020, qui s'établit comme suit :

Exercices	Nombre d'adhérents (1)	Subvention attribuée	Subvention par adhérent	Montant des cotisations individuelles	Cotisation moyenne par adhérent
2020	78	28.860 €	370 €	1 900 €	24,36 €
2021	85	31 450 €	370 €	2 060 €	24,23 €



2022	89	32 930 €	370 €	2 170 €	24,38 €
2023	96	36 480 €	380 €	3 299 €	34,36 € (Nouvelle cotisation 10 € par enfant)
2024	94	36 284 €	386 €	3 735 €	39,73 € (Nouvelle cotisation 10 € par enfant)

(1) Au 1^{er} janvier de l'exercice

En 2024, l'amicale a notamment organisé :

- Une sortie à la patinoire de Rouen pour un match de hockey,
- Une sortie au Théâtre à l'Ouest,
- Une sortie en forêt organisée par la Maison des forêts de Darnétal,
- Une sortie au Parc Disney,
- Une sortie au Karting de l'Europe,
- Un voyage à Catane en Italie.

Monsieur CHOMANT souligne que la subvention de l'établissement a également été utilisée pour l'achat de places à tarifs préférentiels dans les piscines et cinémas de l'agglomération rouennaise et au parc d'attraction du Bocasse. De même, elle a permis d'organiser le Noël des enfants avec un spectacle de magie. L'amicale a offert des chèques cadeau et un panier garni à chacun de ses adhérents ainsi qu'un assortiment de chocolats pour les enfants. L'amicale a également organisé en 2024 un « secret santa », un « afterwork » et la galette des rois.

Monsieur CHOMANT indique par ailleurs, que l'Amicale a également mis en place les deux activités suivantes pendant la pause méridienne : sophrologie et yoga. Le coût des activités sophrologie et yoga s'est élevé à 2 880 €.

Monsieur CHOMANT précise que pour 2025, la subvention sollicitée par l'amicale tient compte des éléments suivants :

- Une légère augmentation du nombre d'adhérents puisque celui-ci s'établit au 1^{er} janvier 2025 à 96 au lieu de 94 en 2024. Le montant de la subvention 2025 serait ainsi réévalué à 37 056 €, étant précisé que le montant par adhérent reste fixé comme l'an passé à 386 €.
- Enfin, une participation de l'établissement aux activités péri-professionnelles mises en place par l'amicale, à savoir les cours de yoga et de sophrologie, pour un montant maximum de 3 000 € pour l'année. Cette participation sera versée en 2 parts, l'une en juin et l'autre en décembre en fonction des dépenses effectivement engagées par l'amicale pour ces deux activités.

Monsieur CHOMANT indique que le montant total de la subvention qu'il est proposé d'attribuer à l'amicale serait donc de 40 056 €.



Monsieur CHOMANT précise que l'association a fait parvenir son bilan financier au 31 décembre 2024, son rapport d'activité, le budget prévisionnel 2025, ainsi que le rapport du Commissaire aux Comptes relatif à l'exercice 2024.

Compte tenu de l'ensemble des éléments exposés, Monsieur CHOMANT entendu, le Conseil d'Administration, à l'unanimité, décide, pour l'exercice 2025 :

- **De maintenir le montant unitaire par adhérent de l'amicale du personnel à 386 €,**
- **De prendre en compte le nombre d'adhérents au 1^{er} janvier 2025 soit à 96,**
- **D'attribuer pour 2025, une subvention à l'amicale du Personnel du Centre de Gestion d'un montant de 37 056 €,**
- **De compléter cette subvention par une aide supplémentaire de 3 000 € maximum destinée à financer la réalisation d'activité péri-professionnelle de loisir, le montant total de la subvention à l'amicale pour 2024 étant ainsi fixé à 40 056 €,**
- **D'autoriser le versement de cette subvention selon les modalités définies par la convention d'objectif du 24 mars 2022, devenue effective le 07 mai 2022.**



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35



RAPPORT MORAL 2024 DE L'APCDG 76

VIE STATUTAIRE

+ Tarif d'adhésion 2024

Le montant des cotisations pour 2024 est resté identique à 2023.

- 20 € pour une personne seule,
- 27 € pour un couple,
- 10 € par enfants,
- 20 € pour les activités.

+ Machine à café

La machine à café qui est en location auprès de la société DISTRI-DRINKS, a rapporté 0€ à l'amicale cette année.

+ Subvention

Pour l'année 2024, la subvention par adhérent est de 380 euros.

L'amicale a bénéficié d'une subvention du Centre de Gestion d'un montant de 38 524 €, contre un montant en 2023 de 39 180€. Le montant à la baisse de cette subvention s'explique par l'annulation de l'activité « Yoga » au 2e semestre faute de participant. La subvention versée pour les activités est de 2240 €.

Le montant des adhésions des amicalistes s'élève à 3735 € pour l'année 2024, contre 3389 € en 2023. Cette augmentation tient compte de la nouvelle formule pour les adhésions en cours d'année et de l'augmentation des tarifs de 2023.

COMPTE RENDU DES SORTIES DE L'ANNEE 2024

L'amicale a organisé une sortie à la patinoire de Rouen, le 16 mars pour encourager l'équipe de hockey, les Dragons. 20 personnes ont participé à cet événement, pour 400 €

A été organisé également une billetterie au parc du Bocasse, 60 billets ayant été vendus, pour 1350 €.

1/3

Une sortie au théâtre à L'ouest a été organisée, le 28 juin, 24 participants ont pu assister à la comédie « les femmes ont toujours raison », pour 552€.

Une sortie en forêt a été organisée, le 5 octobre, par la maison des forêts de Darnétal, elle a réuni 16 personnes dont 8 adultes et 8 enfants pour un cout de 51€.

Une sortie au parc Disney a été organisé le 8 décembre, elle a réuni 49 personnes pour un montant de 6 188€.

Une sortie au karting de l'Europe, le 5 octobre a été organisé, elle a réuni 24 participants pour 2 256€.

Enfin un voyage à Catane du 17 mai au 20 mai a été organisé pour 33 personnes. Le cout de 2024 s'élève à 28 400€ pour un cout total (2023-2024) de 38 758€.

L'amicale a également participé à la galette pour un montant total de 144€.

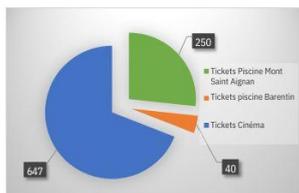
LOISIRS

Cette année, les amicalistes ont pu bénéficier, de nouveau, des tickets pour aller à la piscine Eurocéane de Mont Saint Aignan et de la piscine de Barentin.

-Les achats de tickets en 2024 se répartissent de la façon suivante :



-Les ventes de tickets aux amicalistes se répartissent de la manière suivante :



2/3



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35 page 2

Le coût des dépenses s'élève pour les tickets cinéma à 6 240€ (contre 6435 en 2023). Les dépenses de tickets piscine s'élèvent à 1 435.35€.

ACTIVITES

L'amicale a organisé la tenue de séances régulières durant l'année 2024 :

- 11 séances de Yoga ont été proposées pour un coût de 880 € ainsi que 20 séances de sophrologie pour un coût de 2 000 €.

NOEL

99 Bons d'achats (Kadéos) d'une valeur unitaire de 60€ ont été distribués pour les adultes ainsi que 67 bons d'achats (Kadéos) d'un montant unitaire de 30 € pour les enfants, représentant un total de 8146.08 € (frais de gestion inclus).

Les 67 enfants ont également reçu une boîte de chocolats (Jeff de bruges), pour un total de 871 €.

Cette année, un spectacle de magie a été présenté aux enfants pour un montant de 849 €.

100 Colis de « La Mère Poulard » ont été distribués aux adhérents pour un montant total de 3 546.35 €.

La remise des cadeaux par le père Noël a été organisée le mercredi 18 décembre dans la salle Simone Veil, un goûter a été offert par l'amicale d'un montant de 200.35 €.

Le coût global enfants/adultes pour le Noël 2024 s'élève donc à la somme de 12 763.78 € contre 12 341.50€ en 2023.

Enfin le Secret Santa a été renouvelé et un After Work a été organisé pour un montant de 1 495.36€.

DIVERS

Par ailleurs, l'Amicale a offert des bouquets de fleurs pour diverses occasions (départ à la retraite, naissance, mariage...) pour un montant total de 360 €

Enfin, la participation financière au titre des activités culturelles et sportives s'élève à 660€ pour l'année 2024 contre un montant de 728 € pour l'année 2023.



ANNEXE 3 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35

EIRL RAIMBOURG

COMMISSAIRE-AUX COMPTES
Diplômé Sup. de Co. Rouen - Licencié en Droit

AMICALE DU PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION 76

AP CDG 76

40, Allée de la Ronce

76230 ISNEAUVILLE

RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Sur les comptes annuels

du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024

Inscrit sur la liste nationale des Commissaires aux Comptes, rattaché à la CRCC de Rouen
Téléphone : 06 78 96 20 07 – E-mail : bruno.raimbourg@wanadoo.fr
R.S.E.I.R.L. ROUEN 338 271 059 00051 – N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR62 338 271 059
2047, Rue du Docteur Martel 76710 ESLETTES

A l'assemblée générale de l'AMICALE DU PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION

Opinion En exécution de la mission qui m'a été confiée par votre assemblée générale,

j'ai effectué l'audit des comptes annuels de l'AMICALE DU PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION 76 relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2024, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Je certifie que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

J'ai effectué mon audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. J'estime que les éléments que j'ai collectés sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion.

Les responsabilités qui m'incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie

«

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance J'ai réalisé ma mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance

prévues par le

code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1er janvier 2024 à la date d'émission de mon rapport.

Justification des appréciations En application des dispositions des articles L.821-53 et

R.821-180 du code de commerce

relatives à la justification de mes appréciations, je vous informe que les appréciations les plus importantes auxquelles j'ai procédé, selon mon jugement professionnel, ont porté sur le caractère approprié des principes comptables appliqués et sur le caractère raisonnable des estimations significatives retenues et sur la présentation d'ensemble des comptes.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de mon opinion exprimée ci-avant. Je n'exprime pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Vérifications spécifiques J'ai également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables

en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.



ANNEXE 3 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35 PAGE 2

Je n'ai pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport financier présenté par le Trésorier sur la situation financière et les comptes annuels et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels communiqués aux adhérents.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le Président.

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il m'appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Mon objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.821-55 du code de commerce, ma mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;

• il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;

• il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;

• il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;

• il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Fait à Esettes le 6 février 2025

Bruno RAIMBOURG
Commissaire aux comptes



ANNEXE 3 À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35 PAGE 3

BILAN au 31 décembre 2024

ACTIF	Colonne1	PASSIF	Colonne2
Stock tickets Piscine	29,70 €	Fonds associatifs	20 617,17 €
Stock tickets Cinéma	337,90 €	Résultat de l'exercice	- 15 245,37 €
Parts sociales CM	15,00 €		
Livret	4 943,10 €		
Compte-Courant	1 043,75 €		
Caisse espèces	178,35 €		
Chèques a encaisser	- €	Produits constatés d'avance	0,00 €
Charges constatées d'avance	- €	Charges à payer	1 176,00 €
TOTAL ACTIF	6 547,80 €	TOTAL PASSIF	6 547,80 €

Charges à payer

Honoraires CAC 2024

1 176,00 €

Bruno RAMBQURG
Commissaire aux comptes
2047 rue du Docteur Martel
76700 ESLETTES
Tél : 02 78 95 20 07
bruno.rambourg@wanadoo.fr

COMPTE DE RESULTAT
Période du 1er janvier au 31 décembre 2024

CHARGES	MONTANTS	PRODUITS	Subventions	MONTANTS
Charges externes	77 332,68 €	Adhésions 2024	Autres	38 524,00 €
		produits d'exploitation		3 735,00 €
		Produits financiers		19 364,60 €
				463,71 €
Excédent exercice	- €	Déficit exercice		15 245,37 €
TOTAL	77 332,68 €	TOTAL		77 332,68 €

Bruno RAMBQURG
Commissaire aux comptes
2047 rue du Docteur Martel
76700 ESLETTES
Tél : 02 78 95 20 07
bruno.rambourg@wanadoo.fr



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35 PAGE 4

Bruno RAINBOURG
Commissaire aux Comptes
2047 rue du Docteur Martel
76399 SOLETTES
Tel : 02 78 98 20 07
bruno.rainbourg@wanadoo.fr

	CHARGES	PRODUITS	SOUS-TOTAL
Solde COMPTE CHO au 31 décembre 2023		2 852,33 €	
Solde Livret au 31 décembre 2023		14 979,39 €	
Solde caisse au 31 décembre 2023		89,35 €	
Subvention 2024		36 284,00 €	
Subvention activité péri professionnelle 2024 - 1er semestre		1 500,00 €	
Subvention activité péri professionnelle 2024 - 2e semestre		740,00 €	
Adhésions 2024+activités+nvles adhésions		3 735,00 €	
Intérêts 2024 (Livret Bleu)		463,71 €	
Responsabilité Civile 2024	121,17 €		
Honoraires Commissaire aux Comptes 2023	1 152,00 €		
Frais de tenue de compte 2024	43,36 €		
Boitier SAFETRANS - Crédit mutuel	18,00 €		
Frais CB	55,00 €		
Charges à payer au 31.12.2023	-1 152,00 €		
Charges à payer au 31.12.2024	1 176,00 €		
Sous total	1 413,53 €	60 643,78 €	59 230,25 €
Participations Activités Cult. & Sport 2024	690,00 €		
Sous total	690,00 €	0,00 €	-690,00 €
Evénements - Réception 2024			
Galettes			
Sous total	144,00 €		
Sous total	€	0,00 €	-144,00 €
Sortie Bucasse (60)			
Achat billet	144,00 €		
Vente billet	1 350,00 €		
Sous total		1 008,00 €	
Sortie Hockey (20)	1 350,00 €	€ 1	-342,00 €
- inscriptions		008,00 €	
- Remise de chèque			
Sous total	400,00 €		
Sortie Théâtre Rouen		200,00 €	
inscriptions (24 participants)	400,00 €	€	-200,00 €
- Remise de chèque		200,00 €	
Sous total	552,00 €	€	
Sortie Karting		220,00 €	
- inscriptions (24 participants)	552,00 €	€	-332,00 €
- Remise de chèque			
Sous total	2 256,00 €	220,00 €	
Sortie Disney		945,00 €	
Acompte	2 256,00 €	€	-1 311,00 €
Inscription (10 participants)		945,00 €	
- Remise de chèque			
Sous total	3 600,00 €		
Sortie Maison des forêts	€ 2	2 450,00 €	
	588,00 €	€ 2	-3 738,00 €
		450,00 €	
-solde	51,00 €		
Sous total	€	0,00 €	-51,00 €
Voyage Catane 2024			
CCA 31/12/2023	10 358,00 €		
PCA 31/12/2023		7 208,00 €	
- Acompte 3e	5 500,00 €		
- acompte 4e	0,00 €	841,00 €	
- acompte 5e	14 668,00 €		
solde	7 271,00 €		
complément changement de nom et adresse	120,00 €		
- Encaissement 3		1 561,00 €	
- Encaissement 4		486,00 €	

- Encaissement 5		324,00 €	
- Encaissement virement léandre + david		440,00 €	
Sous total	37 917,00 €	10 860,00 €	-27 057,00 €
Tickets cinéma 2024			
- Vente de 150 tickets tarif Amicale 4€ (avant mai 2024)		600,00 €	
- Vente de 497 tickets tarif Amicale 4,5€ (à/c de mai 2024)		2 236,50 €	
- Achat de 600 tickets	6 240,00 €		
- Stock tickets au 31 décembre 2023 (69*9,90)	683,10 €		
- Stock tickets au 31 décembre 2024 (31*10,90)	-337,90 €		
Sous total	6 585,20 €	2 836,50 €	-3 748,70 €
Tickets piscine 2024			
- Vente de 3 cartes (barentin) tarif Amicale		89,10 €	
- Vente de 25 cartes (Eurocane) tarif Amicale		750,00 €	
- Achat carte Eurocane (25 cartes)	1 316,70 €		
- Achat tickets Barentin (4 cartes) ?	118,80 €		
- Stock carte Barentin au 31 décembre 2024 (1)	-29,70 €		
- Stock carte MSA au 31 décembre 2024 (1)	0,00 €		
Sous total	1 405,80 €	839,10 €	-566,70 €
Sortie de Noel 2024 :			
Spectacle magie		849,00 €	
Sous total	€	0,00 €	-849,00 €
Arbre de Noel 2024			
- Bons d'achats adultes et enfants (99) (67)	8 146,08 €		
- Colis Adultes (100)	3 550,38 €		
- Chocolat Enfants (67)	871,00 €		
Costume père noel	27,98 €		
- Courses arbre de noel	64,35 €		
- Boulangerie arbre de noel	136,00 €		
Sous total	12 795,79 €	0,00 €	-12 795,79 €
Activités extra-pro			
- Yoga (11 séances) 1er trimestre	880,00 €		
- Sophrologie (12 séances) 1er semestre	1 200,00 €		
- Sophrologie (8 séances) 2e semestre	800,00 €		
Sous total	2 880,00 €	0,00 €	-2 880,00 €
Machine à café 2024			
- Rétrocession DISTRI-DRINKS		€	
Sous total	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Divers 2024			
- Bouquet Fleurs	360,00 €		
- After commande Amazon	369,30 €	€	
- courses after	278,66 €	0,00 €	
- Douane After	11,00 €		
- Déco soirée	65,75 €		
- Déco soirée	20,65 €		
- After - DJ	750,00 €		
Ecart de gestion	0,00 €	6,00 €	
Sous total	1 855,36 €	€	-1 855,36 €
Total	77 332,68 €	80 005,98 €	1 043,75 €
SOLDE COMPTE CHEQUE CM au 31 DECEMBRE 2024			
SOLDE LIVRET au 31 DECEMBRE 2024		4 943,10 €	
SOLDE CAISSE au 31 DECEMBRE 2024		178,55 €	
STOCK TICKETS PISCINE (1)		29,70 €	
STOCK TICKETS CINEMA (31)		337,90 €	
SOLDE TOTAL		6 533,00 €	

Bruno RAINBOURG
Commissaire aux Comptes
2047 rue du Docteur Martel
76399 SOLETTES
Tel : 02 78 98 20 07
bruno.rainbourg@wanadoo.fr



ANNEXE À LA DELIBERATION N°2025-DEL-35 PAGE 4

Budget prévisionnel 2025

DESIGNATION	DEBIT Euros	CREDIT Euros
ANNEE 2025		
I - GENERAL		
* Solde des comptes au 31 décembre 2024		2 576,38
* Réserve 2025 fin d'année	4 500,00	37 056,00
* Subvention CDG76 2025 (sur une base de 96 amicalistes)		3 266,00
* Adhésions 2025 (y compris adhésions activités)		
* Responsabilité Civile	1 24,95	
* Frais Bancaire (CB+Frais compte)	1 08,00	
* Abonnement boîtier Safetrans Crédit Mutuel	22,80	
Sous-total	4 755,75	42 898,38
II - Remboursement activités diverses		
*Participation activités diverses (10€)	2 070,00	
Sous-total	2 070,00	-
III - NOEL		
* 100 colis de Noël x 50 €	5 000,00	
* 70 Bons d'Achat x 30 € (+ frais)	2 100,00	
* 70 confiseries x 11 €	7 70,00	
* 100 bons achat adultes x 60 € (+frais)	6 000,00	
* Buffet	4 00,00	
Sous-total	14 270,00	-
IV - spectacle enfants fin d'année		
* Inscription		Gratuit
* prix du spectacle	1 000,00	
Sous-total	1 000,00	-
V - TICKETS PISCINES		
* Vente de 20 tickets à 30 €		600,00
* Achat de 20 tickets à 55€ (+ frais)	1 100,00	
Sous-total	1 100,00	600,00
VI - TICKETS CINEMA		
* Vente de 600 tickets à 4,5 €		2 700,00
* Achat de 600 tickets à 10,9 € (+ frais)	6 540,00	
Sous-total	6 540,00	2 700,00
VII - SORTIES		
*Sorties	31 000,00	15 500,00
Sous-total	31 000,00	15 500,00
VIII - ACTIVITES		
*Intervenants (40 cours)	2 000,00	3 000,00
Sous-total	2 000,00	3 000,00
IX - COMMISSAIRE AUX COMPTES		
* Prestation annuelle	1 200,00	
Sous-total	1 200,00	-
X - DIVERS		
* Rétrocessions DISTRI DRINKS	-	-
*Réceptions/événements (Pâques, galettes, santa...)	5 62,63	
* Fleurs	2 00,00	
Sous-total	762,63	-
TOTAL	64 698,38	64 698,38
SOLDE DEBITEUR		- €



Monsieur Christophe BOUILLON précise aux membres de l'assemblée que la prochaine séance du Conseil d'Administration est prévue le vendredi 27 juin 2025 à 15h30.

*
*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h30.

Le Secrétaire,
Jean CHOMANT

Pour extrait certifié conforme
Le Président,
Christophe BOUILLON

