



## DÉLIBÉRATION N°2025-DEL-80

### RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 NOVEMBRE 2025

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-huit novembre deux-mille-vingt-cinq à 14h00, 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.

Nombre de membres en exercice : 24

Quorum : 13

#### PRÉSENTS :

Mesdames Marie-Claude BEAUFILS, Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Claude LEUMAIRE, Julie LESAGE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Françoise UNDERWOOD, Messieurs Christophe BOUILLON, Jean CHOMANT, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Martial OBIN, Pierre PELTIER, François ROGER, Jean-Marc VASSE et Jean-Claude WEISS.

#### ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Nicolas BERTRAND (pouvoir à Pierre PELTIER)
- Monsieur Bastien CORITON (pouvoir à Christophe BOUILLON)
- Madame Blandine LEFEBVRE (pouvoir à Jean-Claude WEISS)
- Madame Marie-Agnès POUSSIER WINSBACK (pouvoir à Françoise UNDERWOOD)
- Monsieur Jean-François MAYER (pouvoir à Jean CHOMANT)
- Monsieur François TIERCE (pouvoir à Eric HERBET)

#### ABSENT EXCUSE : /

### OBJET : ANIMATION DE L'EMPLOI TERRITORIAL – RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) INTERNE – ANNEE 2024 – PRESENTATION

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial de Service en date du 21 novembre 2025,

Monsieur le Président cède la parole à Marie-Françoise LOISON, 2<sup>ème</sup> Vice-présidente du Centre de Gestion 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<sup>er</sup> 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 précise également 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 penser 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 rappelle 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.

Elle indique que le RSU est **établi annuellement par l'ensemble des collectivités et établissements 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 souligne 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 précise que le RSU 2024 du Centre de Gestion résulte d'un travail en transversalité, sous la coordination du service « Animation de l'emploi territorial ». Il agrège des informations issues de différents services : La direction générale, les services « Gestion des carrières et des instances paritaires », « Prévention des risques professionnels », « Concours » ainsi que les unités « Recrutement/Bourse de l'emploi », « Paies », Comptabilité » et la mission « Mobilité/Reclassement ».

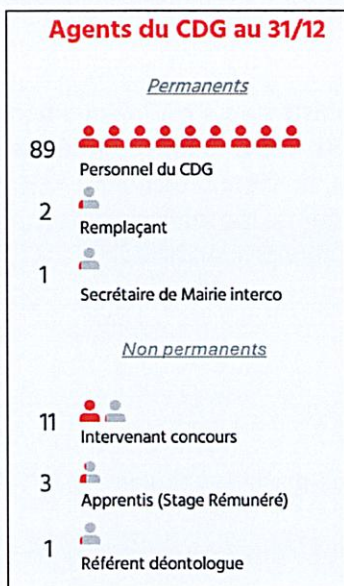
Madame LOISON souligne par ailleurs que le RSU 2024 du CDG a fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du CDG, lors de sa séance du 21 novembre 2025.

Madame LOISON détaille les résultats et les analyses du Rapport Social Unique 2024 du Centre de Gestion qui font apparaître les principaux enseignements suivants :





## I – Le Centre de Gestion, un établissement singulier



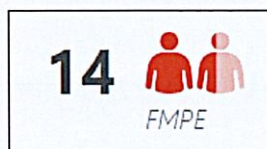
Les particularités du CDG sont étroitement liées à la nature de ses missions, ce qui se manifeste notamment par des métiers axés sur les ressources humaines. De ce fait, le statut des agents diffère de celui généralement observé dans la majorité des collectivités.

### Une typologie des effectifs particulière, liée au statut et aux missions du Centre de Gestion

107 agents étaient employés par le CDG au 31 décembre 2024.

Au sein de cet effectif, 92 agents étaient sur un emploi permanent, dont une secrétaire de mairie intercommunale mise à disposition auprès de communes.

Concernant les non-permanents, 11 étaient encore sous contrat au sein du service concours, 3 étaient des apprentis et 1 référent déontologue.



Par ailleurs, les FMPE disposent d'une catégorie spécifique au sein du RSU. Au 31/12, 14 FMPE étaient pris en charge par notre CDG, dont 3 en disponibilité et 1 en détachement.

### Les agents mis à disposition des collectivités (mission temporaire)

En 2024, l'unité recrutement du CDG a permis la mise à disposition de 113 agents au service des collectivités, contre 101 agents en 2023.

Dans la mesure où il ne s'agit pas de mises à disposition toute l'année et à temps complet, la synthèse du RSU fait apparaître un total de **24,43 Equivalent temps plein (ETPR)** pour les agents non permanents :

- **22,39 ETPR** relèvent de l'unité « missions temporaires » ;
- **2,04 ETPR** concernent les autres non permanents intervenus pour le CDG (intervenants concours, jurys, juges, apprentis, etc.).

### Surreprésentation des agents de catégorie A, liée aux missions d'expertise et de conseil

La proportion des agents de catégorie A est particulièrement forte, représentant la moitié des effectifs (49 %) tandis que la catégorie B compose 34 % et la catégorie C seulement 17%.





30 % des effectifs appartiennent au cadre d'emploi des rédacteurs, 21 % à celui des attachés, 16 % à celui des adjoints administratifs et 12 % à celui des médecins.

### **La filière administrative prédominante**

En lien avec la nature des missions du Centre de Gestion, la filière « administrative » est logiquement la plus importante, avec 67 % des effectifs. Le reste des effectifs se répartit entre la filière « médico-sociale » (18 %) réunissant les médecins de prévention et les infirmier(e)s, la filière « technique » (11 %) qui emploie les ingénieurs en hygiène-sécurité, les ergonomes et les agents des services « Moyens internes » et « Informatique », et enfin la filière « culturelle » (3 %) avec le service « Archives ».

## **II – Données sociales du Centre de Gestion**

### **• Démographie des agents**

#### **Les femmes, majoritaires dans les effectifs**

72 % des agents sont des femmes. Elles sont légèrement plus majoritaires parmi les titulaires (74 %) que parmi les contractuels (67 %).

#### **Un âge moyen des agents du CDG en baisse**

L'âge moyen des agents a diminué de 1 an et 2 mois au global entre 2023 et 2024. Il atteint désormais 45 ans et 6 mois.

D'une part, l'âge moyen des titulaires a légèrement baissé (- 4 mois) du fait des départs en retraite, d'autre part, la moyenne d'âge des contractuels a également baissé (- 1 an et 1 mois) en raison des mouvements de personnel et de l'entrée d'agents plus jeunes.

Néanmoins, les agents âgés de 55 ans et plus constituent 40 % des effectifs, soit une augmentation de + 7 % par rapport à 2023. Les projections de départ à la retraite (scénario 64 ans) montrent que, d'ici 2026, 5 agents auront quitté le CDG, et d'ici 2031, il s'agira de 24 agents. Ainsi, d'ici les 6 prochaines années, ce sont 26 % des effectifs actuels du CDG qui devront être renouvelés.

### **• Temps de travail et conditions d'emploi**

#### **Des agents à temps complet**

90,2 % des agents permanents du CDG travaillent à temps complet. Les contractuels sont davantage à temps non complet que les titulaires (27 % contre 2 %). L'écart entre les hommes et les femmes à temps partiel tend à se réduire d'année en année. Cette année, 17 % des femmes sont à temps partiel contre 8 % des hommes. La synthèse d'évolution annuelle montre une progression sur ce point : en 2021, 25 % des femmes étaient à temps partiel contre 3 % des hommes.

Aucun agent du CDG n'a un temps de travail annualisé, ni n'est soumis de manière récurrente à des contraintes particulières (horaires décalés, travail de nuit ou le week-end).

La part des agents possédant un CET atteint 90 % des effectifs (+ 4 %). Les agents concernés ont en moyenne cumulé environ 23 jours épargnés fin 2024 (+ 1j depuis 2023).





75 % des agents bénéficient d'un contrat de prévoyance en 2024, et la même proportion pour la mutuelle santé. Le CDG a participé à hauteur d'environ 160 € par an et par agent bénéficiaire pour cette mutuelle santé et 114 € pour la prévoyance.

- Mouvements de personnels

**Une diminution des effectifs**

Avec 92 agents sur emploi permanent, le Centre de Gestion connaît une baisse de son effectif d'environ 3,2 %.

A noter que les FMPE ne sont pas pris en compte dans l'évolution des effectifs du CDG.

- Handicap

Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap s'élève à 4,3 %.

- Formation

**Un niveau de formation élevé**

Le taux de formation est légèrement plus faible que l'an dernier mais reste très élevé par rapport à la moyenne des collectivités.

Ainsi, en 2024, 76,1 % des agents ont suivi une formation.

Malgré une légère diminution du nombre d'agents concernés, le nombre total de jours de formation est resté identique à 2023, c'est-à-dire 3,8 jours par agent. Les agents ont de nouveau largement favorisé les formations du CNFPT qui représentent 70 % des jours, soit 5 % de moins qu'en 2023.

Cette année 64 547 euros ont été consacrés à la formation, comprenant la cotisation auprès du CNFPT, soit un effort de formation de 0,98 % des charges de personnels.

- Dépenses de personnel et rémunérations

**Un budget en légère diminution**

Le budget de fonctionnement du CDG a baissé de 2,51 % par rapport à l'an dernier.

Les frais de personnel ont baissé de façon proportionnelle (2,85 %), ce qui rend la part de charges de personnel/budget de fonctionnement équivalente à l'an passé (77,7 %).

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes s'élève à un peu plus de 24 % (y compris la prime de fin d'année). Cette part est supérieure chez les contractuels (27.31 % contre 23.04 % chez les fonctionnaires) quasiment inchangée depuis l'an passé.

- Absentéisme et santé

**Un absentéisme qui stagne, mais un taux d'exposition en forte diminution.**

En 2024, les agents ont été absents en moyenne 17,5 jours, contre 17,8 jours en 2023. Le taux d'absentéisme global s'élève ainsi à 4,80 %. L'indicateur enregistre donc une très légère baisse — une première après plusieurs années de hausse continue.





Par ailleurs, ce sont les contractuels (6,9 %) plutôt que les titulaires (4,8 %) qui sont plus souvent absents, alors que l'on observe habituellement la tendance inverse dans la majorité des collectivités. Toutefois, il faut noter que les CLD, CLM et maladies ordinaires prolongées (+ 6 mois) ont un impact très fort sur le taux d'absentéisme global du CDG. Le taux est également accentué par deux congés de maternité de 4 mois.

Cependant, on constate une diminution très significative du taux d'exposition. En effet, pour rappel, la part des agents ayant eu au moins une journée d'absence était de 92 % en 2022, puis 79 % en 2023, et enfin **51 %** en 2024. Cette diminution est remarquable, l'an passé notre CDG était situé au 9<sup>e</sup> décile, soit les plus forts taux d'exposition des CDG, avec le taux 2024 nous nous rapprocherons beaucoup plus de la médiane des CDG.

#### L'accidentologie au sein du CDG :

Cette année, un accident de trajet avec arrêt s'est produit lors d'un déplacement de mission, à la suite d'une chute. Il a entraîné une atteinte ostéo-articulaire à un membre inférieur et a donné lieu à un arrêt de 40 jours.

Pour rappel, le CDG emploie peu de personnels sur des postes présentant un risque élevé d'accident, notamment dans la filière technique. Néanmoins, le caractère nomade des postes du pôle « Santé/Prévention » et du service « Archives » fait du risque routier le principal risque professionnel.

#### Les maladies professionnelles reconnues au sein du CDG :

Aucune maladie professionnelle touchant un agent du CDG, n'a été constatée en 2024.

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

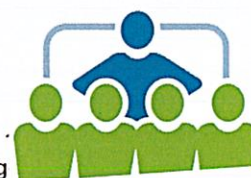
Un agent du pôle « Santé/Prévention » remplit les fonctions de conseiller de prévention. Ses missions consistent à assister, conseiller et alerter les élus et les chefs de services sur la démarche d'évaluation des risques, sur la politique de prévention des risques, et sur la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières ainsi qu'à la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Dans ce cadre, en 2024, des actions de sensibilisation ont été déclinées.

#### • **Les actions liées à la prévention :**

Plusieurs actions de formation et de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail, ont été réalisées en 2024, impliquant au total 54 agents :







- Accueil sécurité (18 agents et stagiaires)
- Sensibilisation à la santé mentale (2)
- Premiers secours en santé mentale (24)
- Les conditions de réussite d'une démarche en prévention des risques liés à l'activité physique (2)
- La prévention des risques liés aux TMS (2)
- La prévention des accidents du travail (1)
- Développer les ateliers de prévention dynamiques et attractifs (1)
- Formation initiale de chargé d'inspection en santé et sécurité au travail (1)
- RPS : Identification, évaluation, prévention (1)
- L'évacuation des locaux et manipulation des extincteurs (2)

En dehors des formations du CNFPT, le CDG a financé 2663 euros de formation en lien avec la prévention en 2024.

• **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.

Documents et démarches de prévention



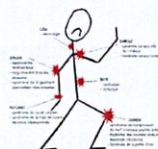
DUERP



Plan de prévention  
des RPS



Registre de santé et  
de sécurité au  
travail



Démarche de  
prévention des  
TMS



Démarche de  
prévention des  
risques CMR



Autre démarche  
de prévention des  
risques



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 RDBF1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

☒ Le CDG dispose d'un DUERP, créé en 2009 et mis à jour en 2024.

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 d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).





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.

☒ Le CDG dispose d'un plan de prévention des risques psychosociaux.

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.

☒ Le CDG dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail.

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).

☒ Le CDG a mis en place une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).

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 provoquer un 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).

⊙ Les agents du CDG ne sont pas exposés à ce type de produits donc il n'y a pas de démarche de prévention mise en place.

### **III – Valorisation des données issues du rapport social unique**

L'application « Données sociales des CDG », utilisée pour réaliser le rapport social unique et d'autres enquêtes réglementaires (RASSCT, Handitorial, GPEEC) 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 leur dialogue social et du pilotage de leurs ressources humaines.

Un exemplaire de ces synthèses issues du rapport social unique 2024 du CDG, 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 2024 du CDG,
- Prend acte des synthèses issues du rapport social unique 2024 du CDG.

Le Secrétaire,  
Jean CHOMANT

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Chomant', is written over the printed name.

Pour extrait certifié conforme  
Le Président,  
Christophe BOUILLON

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Bouillon', is written over the printed name.



