Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
076-287600027-20260930-2026-DEL-62-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026
Pour l'autorité compétente par délégation

DÉLIBÉRATION N°2026-DEL-62

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 25 SEPTEMBRE 2026

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS

Le vendredi vingt-cinq septembre deux-mille-vingt-six 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.

Nombre de membres en exercice : 22 Quorum : 17

PRÉSENTS :

Mesdames Claudine BRIFFARD, Annic DESSAUX, Joëlle DOUBET, Clotilde EUDIER, Pascale GALAIS, Katherine LAUREAT, Julie LESAGE, Claude LEUMAIRE, Marie-Françoise LOISON, Anne-Emilie RAVACHE, Dominique HERVIEU, Dominique TESSIER, Messieurs Antoine AMELINE, Mohamed BERBRA, Christophe BOUILLON, Hervé HUNKELER, Frédéric MARCHE, Jean-Michel MAUGER, Cyril COURTIER, François ROGER, François TIERCE, Jean-Marc VASSE.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR :

- Monsieur Eric HERBET (pourvoir à Christophe BOUILLON)

ABSENTS EXCUSES :

Mesdames Nicole AUVRAY, LEFRANCOIS Annie, Virginie RIVIERE, Messieurs Nicolas BERTRAND, Sébastien CORITON, Mario DEMAZIERES, Eric HERBET, Laurent JACQUES, Alexis RAGACHE, Jean-Marie ROYER.

OBJET : Fonctionnement interne – Politique RH du Centre de Gestion 2025 – Information

- **Vu la délibération du Conseil d'Administration en date du 26 janvier 2024 portant adoption du budget primitif de l'exercice 2025,**
- **Vu les délibérations du Conseil d'Administration ayant affecté, au cours de l'année 2025, les effectifs et les modalités d'emploi des agents du Centre de Gestion,**
- **Vu l'avis du Comité Social Territorial de Service,**

Depuis plusieurs années, il est proposé au Conseil d'Administration de prendre connaissance du bilan de la politique « Ressources Humaines » du Centre de Gestion.

Il ne s'agit pas d'une obligation règlementaire, mais d'une opportunité de mettre en exergue les différents éléments qui ont affecté la gestion du personnel du Centre au cours de l'exercice passé.

Cette démarche présente un double intérêt : d'une part, elle permet de souligner que la bonne exécution des missions de notre établissement repose essentiellement sur ses ressources internes, notamment sur ses agents qui en constituent la plus grande richesse, d'autre part, elle est l'application concrète et détaillée des Lignes Directrices de Gestion de notre établissement.

D'une manière synthétique, le bilan RH de notre établissement pour 2025 se caractérise par les éléments suivants :

- Une augmentation des effectifs de 1 ETP (Equivalent Temps Plein),
- Une politique de promotion soutenue, avec notamment 3 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, 33 agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon et 1 agent ayant bénéficié d'une promotion interne,
- Un effort de formation conséquent, avec près de 441 jours de formation, soit en moyenne 5 jours / agent pour un coût total de près de 182 700 K€ (charges directes et indirectes),
- Un absentéisme pour maladie ordinaire plus élevé qu'en 2023 représentant 1227 jours (1164 en 2023), soit un taux d'absentéisme de 5,41 %,
- Une politique de prévention active, avec la mise à jour du Document Unique du Centre de Gestion qui fait apparaître les éléments suivants :
  - ✓ Une bonne maîtrise opérationnelle des risques, au travers notamment de la création des registres règlementaires de sécurité, du règlement intérieur et des plans de continuité et de reprise d'activité ;
  - ✓ Une majorité de risques psycho-sociaux faibles au regard des facteurs de risques habituellement définis (intensité et complexité du travail, horaires, exigences émotionnelles, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs et insécurité dans l'emploi) ;
  - ✓ Des actions concrètes ont été mises en place en 2024 à la suite de l'évaluation des risques psychosociaux. A titre d'exemple, des moments conviviaux organisés lors de l'arrivée de nouveaux agents intégrant le Centre de Gestion, une journée dédiée à l'ensemble des agents pour préparer le projet d'administration CAP76 (20/09/2024), la participation d'agents volontaires à des ateliers sur des thématiques identifiées au préalable pour le projet d'administration (proximité, valorisation, simplification, et optimisation). Des agents du Centre ont également participé à des formations aux premiers secours en santé mentale. Par ailleurs, des actions de communication sont régulièrement mises en place (petit journal du CDG76, débriefs…) afin que l'ensemble des agents disposent des mêmes éléments d'informations au même moment sur les différents sujets en lien avec les différents pôles de l'établissement (forum de l'emploi, dons du sang, actualités statutaires par exemple).

- Un dialogue social vivant qui a permis notamment :
  - ✓ L'évolution du RIFSEEP pour les agents des catégories B et C accédant à un échelon supérieur ou bénéficiant d'un avancement de grade leur procurant un gain indiciaire égal ou inférieur à 3 points d'indice majoré
  - ✓ L'expérimentation de la semaine de 4,5 jours ou de 4 jours
  - ✓ La mise en place du dispositif de protection du travailleur isolé pour les médecins du travail, infirmières en santé au travail et archivistes »
  - ✓ L'accueil de deux contrats d'apprentissage au sein de la Direction Générale et du service « Juridique/Documentation/Instances Disciplinaires » du Pôle « Assistance Statutaire».

Le Conseil d'Administration est appelé à prendre connaissance du bilan présenté en annexe de ce rapport.

Le Conseil d'Administration :

- **Prend acte de la présentation par le Président du bilan 2025 de la politique des ressources humaines du Centre de Gestion.**

Le Secrétaire,
Marie-Françoise LOISON

Le Président,
Christophe BOUILLON