La politique RH

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
076-287600027-20260930-2026-DEL-63-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026
Pour l'autorité compétente par délégation

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

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

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

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

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

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

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

- **Les effectifs du siège**

Au 31 décembre 2025, le Centre de Gestion comptait un total de 86,67 ETC contre 88,59 à la fin de l'année 2024.

Le détail des recrutements, sur postes permanents, intervenus au cours de l'année 2025, s'établit comme suit :

- 1 Infirmière en soins généraux de classe normale au Pôle Santé Prévention le 1er janvier 2025 : Justine FEREY
- 1 rédacteur au Pôle Emploi Territorial le 10 mars 2025 – Vincent LE BOUHOULEC
- 1 adjoint administratif au Pôle Santé Prévention - le 1er avril 2025 : Pauline LEVIONNOIS
- 1 technicien principal de 2ème classe à la Direction (Service Informatique) le 1er mai 2025 – Elena JALIKOVA
- 1 rédacteur à la Direction (Service Paies) le 1er juillet 2025 – Fanny BREANT
- 1 rédacteur principal de 1ère classe au Pôle Emploi Territorial le 11 août 2025 – Emilie GUERIN
- 1 attaché au Pôle Emploi Territorial le 1er septembre 2025 – Céline AUTIN
- 1 Psychologue de classe normale au Pôle Santé Prévention le 1er septembre 2025 – Louis MILLET
- 1 médecin hors classe au Pôle Santé Prévention le 1er octobre 2025 – Amaël DAMOO
- 1 Assistant de conservation du Patrimoine au Pôle Emploi Territorial le 20 octobre 2025– Aline AMAT MEDEIROS
- 1 Adjoint technique principal de 2ème classe à la Direction (Moyens internes) le 1er novembre 2025 : Adrien CARON

Compte tenu des départs enregistrés au cours de l'année 2025 (3 départs en retraite, 1 disponibilité pour suivre le conjoint, 1 démission, 4 départs pour mutation) le solde pour l'année 2025 est donc de -1,92 ETC.

Au 31 décembre 2025, les effectifs du Centre de Gestion (hors agents pris en charge, hors agents du service de remplacement), étaient en conséquence, les suivants :

Pôles et services	Catégories				Écart avec 2024
	A	B	C	Total	
Direction	**3**	**1**	**0**	**4**	
Services rattachés	**4**	**10**	**3**	**17**	
Service « Communication et Développement »	1	1	0	**2**	
Unité « Moyens internes »	0	1	2	**3**	
Unité « Comptabilité »	0	1	1	**2**	
Unité « Paies »	0	4	0	**4**	
Mission DPD Mutualisé	1	0	0	**1**	
Service « Informatique »	1	2	0	**3**	
Chargé de projets	0	1	0	**1**	
Conseillère en organisation	1	0	0	**1**	
Total Direction	**7**	**11**	**3**	**21**	
Pôle "Assistance Statutaire"					
Pôle « assistance statutaire »	1	1	0	**2**	
Service « Juridique, documentation et Instances disciplinaires »	1	0	0	**1**	
Unité « Conseil « Juridique » et Documentation	5	0	0	**5**	
Service « Assurances Groupe Statutaire et Instances Médicales Statutaires »	1	4	1	**6**	
Unité « Retraites »	0	1	0	**1**	
Service « Gestion des Carrières et Instances Paritaires »	1	5	1	**7**	
Total Pôle « Assistance Statutaire »	**9**	**11**	**2**	**22**	
Pôle « Emploi Territorial »					
Pôle « Emploi Territorial »	2	0	1	**3**	
Mission « Réseau des Secrétaires généraux de mairie »	0	0,6	**0**	**0,6**	
Mission « Reclassement/Maintien dans l'emploi »	1	**0**	**0**	**1**	
Service « Concours »	1	2	1	**4**	
Mission « Recrutement et Missions Temporaires »	**0**	1	1	**2**	
Service « Animation de l'Emploi »	0	2	**0**	**2**	
Service « Archives »	1	0	0	1	
Total Pôle « Emploi Territorial »	**5**	**5.6**	**3**	**13.06**	
Pôle « Santé/Prévention"					
Pôle « Santé Prévention »	1	1	0	**2**	
Médecins du travail	7,5	0	0	**7,5**	
Unité « Médecine professionnelle »	5	2	4,57	**11,57**	
Service Intervention en prévention des risques professionnels	8	0	0	**8**	
Total Pôle « Santé/Prévention »	**21,5**	**3**	**4.57**	**29,07**	
Agent intercommunal		**1**			
Total général	**42,5**	**31,6**	**12,57**	**86,67**	

Sur les 86,67ETC, **26,5 emplois** sont occupés par des agents contractuels au 31 décembre 2025 :

- 5 attachés au service "Juridique et de Documentation",
- 1 attaché au service « Médecine professionnelle"
- 10 médecins (6,5 ETC au Pôle " Santé/ Prévention")
- 2 infirmières en santé au travail au service « Médecine professionnelle »
- 1 ingénieur principal au service « Prévention des Risques professionnels »
- 5 ingénieurs au Service « Prévention des Risques professionnels »
- 1 psychologue de classe normale au service « Prévention des risques professionnels »
- 1 rédacteur au service « Communication et Développement »

- 1 rédacteur au service « Animation de l'Emploi
- 2 techniciens principaux de 2ème classe à l'unité "Informatique"
- 1 attaché à la Direction

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

	2023	2024	2025
Effectif réel au 31/12 ou équivalent temps complet	87,59	88,59	86,67

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

En matière d'organigramme, l'année 2025 a été marquée, entre autres, par :

Le renforcement de la Direction, avec le recrutement :

- D'un deuxième technicien informatique

Le renforcement du Pôle « Emploi Territorial », avec le recrutement :

- D'une nouvelle responsable de Pôle » dans le cadre d'un tuilage (départ en retraite de la responsable prévu au 1er janvier 2026)
- D'une animatrice du réseau des secrétaires généraux de mairie
- D'une nouvelle archiviste (poste vacant depuis plusieurs années)

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

- D'un médecin du travail dans le cadre du remplacement d'un médecin qui a fait valoir ses droits à la retraite au 1er octobre 2025
- D'une infirmière en santé au travail (pôle santé / prévention)
- D'un psychologue du travail (pôle santé / prévention)
- D'une nouvelle secrétaire médicale (pôle santé / prévention)

- **La mobilité**

En 2025, aucune mobilité interne.

- **Les recrutements sur emploi permanent**

11 recrutements physiques

- 1er janvier 2025 : Justine FEREY, infirmière en santé au travail au Pôle Santé Prévention
- 10 mars 2025 : Vincent LE BOUHOULEC, data analyste au Pôle Emploi Territorial
- 1er avril 2025 Pauline LEVIONNOIS, secrétaire médicale au Pôle Santé Prévention
- 1er mai 2025 : Elena JALIKOVA, chargée de supports et services des systèmes d'information à la Direction (Service Informatique)
- 1er juillet 2025 : Fanny BREANT, gestionnaire de paies à la Direction (Service Paies)
- 11 août 2025 : Emilie GUERIN, animatrice du réseau des secrétaires généraux au Pôle Emploi Territorial
- 1er septembre 2025 : Céline AUTIN, responsable de pôle au Pôle Emploi Territorial
- 1er septembre 2025 : Louis MILLET, psychologue du travail au Pôle Santé Prévention
- 1er octobre 2025 : Amaël DAMOO, médecin du travail au Pôle Santé Prévention
- 20 octobre 2025 : Aline AMAT MEDEIROS, archiviste au Pôle Emploi Territorial

- 1er novembre 2025 : Adrien CARON, agent chargé de la maintenance et de l'entretien à la Direction (Moyens internes)

Les grades concernés par ces recrutements sont les suivants :

Catégorie A	
Infirmier en soins généraux de classe normale	1
Attaché	1
Médecin Hors Classe	1
Psychologue de classe normale	1
Sous-total	**4**

Catégorie B	
Rédacteur principal de 1ère classe	1
Rédacteur	2
Assistant de conservation du patrimoine	1
Technicien Principal de 2ème classe	1
Sous-total	**5**

Catégorie C	
Adjoint administratif	1
Adjoint technique principal de 2ème classe	1
Sous-total	**2**
Total	**11**

Les 11 recrutements ont été opérés pour répondre à des créations ou à des vacances d'emploi :

- **de 4 postes de catégorie A** :

  - Justine FEREY, Infirmière en santé au travail au Pôle Santé Prévention (vacance de poste)
  - Céline AUTIN, tuilage avec la responsable de Pôle au Pôle Emploi Territorial (création de poste provisoire)
  - Amaël DAMOO, médecin collaborateur au Pôle Santé Prévention (vacance de poste)
  - Louis MILLET, psychologue du travail (vacance de poste)

- **De 5 postes de catégorie B :**

  - Emilie GUERIN, animatrice du réseau des secrétaires généraux au Pôle Emploi Territorial (création de poste)
  - Vincent LE BOUHOULEC, data analyste au Pôle Emploi Territorial (vacance de poste)
  - Fanny BREANT, gestionnaire de paies à la Direction - Service Paies (vacance de poste)
  - Aline AMAT MEDEIROS, archiviste au Pôle Emploi Territorial (vacance de poste)

- Elena JALIKOVA, chargée de supports et services des systèmes d'information à la Direction - Service Informatique (création de poste)

- **De 2 postes de catégorie C :**

  - Pauline LEVIONNOIS, secrétaire médicale au Pôle Santé Prévention (vacance de poste)
  - Adrien CARON, agent chargé de la maintenance et de l'entretien à la Direction - Moyens internes (vacance de poste)

Les départs

Les départs suivants sont intervenus en 2025 :

- **Postes permanents**
  - 24 janvier 2025 : Elodie TO – adjoint administratif – Unité « médecine professionnelle (disponibilité pour suivre son conjoint))
  - 1er février 2025 : Emmanuelle BALAVOINE – Rédacteur Principal de 1ère classe - Pôle « Assistance Statutaire » (retraite)
  - 1er avril 2025 : Anne MENARD - Rédacteur Principal de 1ère classe à la Direction - Service « Paies » (mutation)
  - 1er juin 2025 : Cédric MAREUGE – Adjoint technique principal de 1ère classe- Direction – Unité « moyens internes » (mutation)
  - 1er juillet 2025 : Nathalie BALAVOINE – Attaché principal – Pôle « Emploi Territorial » (retraite)
  - 13 juillet 2025 : Viriana ROSSELOT – psychologue de classe normale - Pôle « Santé/Prévention » (démission)
  - 15 septembre 2025 : Caroline DEMOUCHY – assistant de conservation du patrimoine - Pôle « emploi territorial » (Mutation)
  - 1er octobre 2025 : Agnès DEMARE LECOSSAIS – médecin hors classe (retraite)
  - 12 décembre 2025 : Stéphanie DELAFOSSE – infirmière en soins généraux hors classe (mutation)

Les renforts ponctuels des services

L'activité des services a nécessité, en 2025, de faire appel à **un agent contractuel afin** d'**assurer le remplacement d'un agent en longue maladie.**

- **Marine BERTHOME (adjoint administratif principal de 1ère classe contractuel – Unité « médecine professionnelle »)**
  - Du 1er février 2025 au 28 février 2025 : Mi-temps à la Direction, mi-temps à l'unité médecine professionnelle dans le cadre des missions temporaires
  - Du 1er mars 2025 jusqu'au 31 décembre 2005 inclus (contrat article L. 332-13 du code général de la fonction publique) : mi-temps à la Direction jusque fin mai 2025 puis à temps complet à l'unité médecine.

La gestion des RH en 2025

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

  Au cours de l'année 2025, 26 agents ont bénéficié d'avancements d'échelon à cadence unique.

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

  En 2025, 1 agent a bénéficié d'un avancement de grade (attaché principal).

- **La politique de promotion interne**

  En 2025, aucun agent du Centre de gestion n'a bénéficié d'une promotion au 1er juillet 2025

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

En 2025, aucun agent n'a bénéficié d'un changement de grade après concours.

- **Les intégrations directes**
  En 2025, aucun agent n'a bénéficié d'une intégration directe.
- **Les mises en stage**
  En 2025,1 agent a été mis en stage (rédacteur)
- **Les titularisations**
  En 2025, 1 agent a été titularisé (ingénieur).

- **Les réussites aux concours et examens professionnels 2025**

Concours :

Attaché territorial

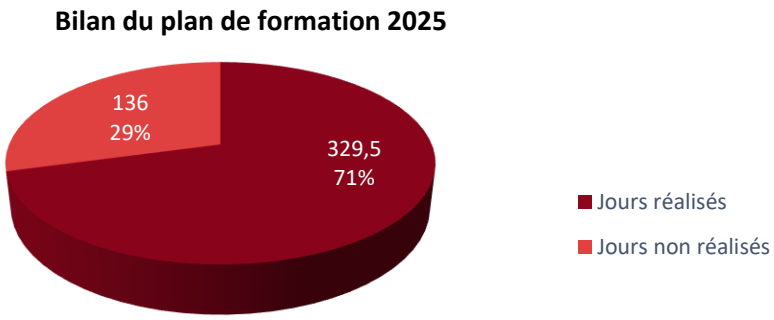
- Maxime QUERE

Examens professionnels :

Aucun en 2025

- **Le développement et l'accompagnement des compétences**

- **Taux de réalisation du plan de formation 2025**



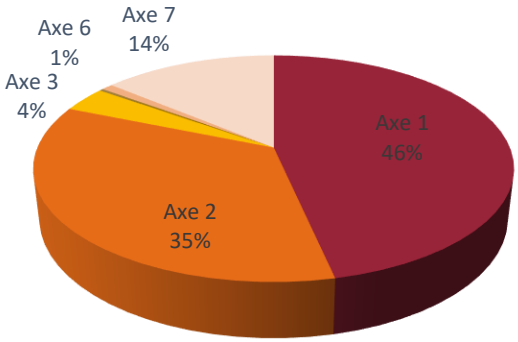
- **Bilan par axe de formation**

8 axes de formation ont été dégagés lors de l'adoption du plan de formation 2025, suivant la typologie proposée par le CNFPT :

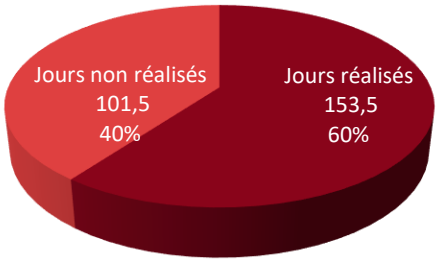
- **Axe 1 : Organisation et gestion des ressources**
- **Axe 2 : Social, santé publique**
- **Axe 3 : Citoyenneté, éducation, culture et sport**
- **Axe 4 : Aménagement et développement durable des territoires**
- **Axe 5 : Services techniques et environnementaux**
- **Axe 6 : Sécurité**
- **Axe 7 :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

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

Nombre de jours de formation réalisés par axe stratégique en %



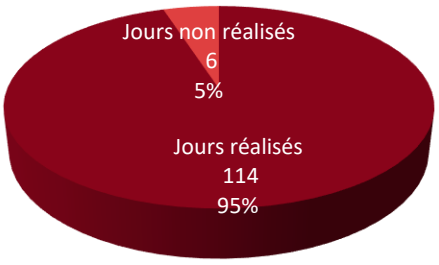
Bilan de l'axe 1 : Organisation et gestion des ressources



En termes de réalisation, **l'axe 1,** a représenté **46%** des jours de formation réalisés en 2025.

Les formations de cet axe sont notamment liées à l'intelligence artificielle, à l'actualité statutaire, à la comptabilité, à la paie, au management, à la cybersécurité, à la bureautique et aux logiciels de gestion.

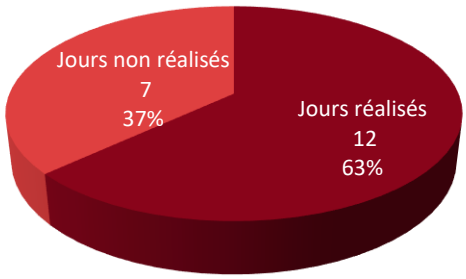
Bilan de l'axe 2 : Social, santé publique



En termes de réalisation, **l'axe 2** a représenté **35 %** du total des jours de formation réalisés.

Des formations liées aux risques professionnels, à la santé au travail, à la médecine du travail, à la santé mentale, aux gestes de secours ont été massivement organisées.

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

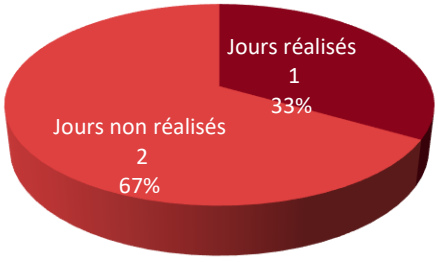


L'axe 3 est par nature orienté sur des compétences qui ne relèvent pas des Centres de Gestion. Néanmoins, des actions ont bénéficié à des agents pris en charge dans le cadre de leur retour en emploi sur des thèmes comme « la gestion budgétaire dans un service culturel », « la conduite d'un projet culturel », « les résidences artistiques » . Au total 12 jours ont été réalisés.

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

L'axe 4 est par nature orienté sur des compétences qui ne relèvent pas des Centres de Gestion. Aucune formation a été réalisée.

Bilan de l'axe 5 : Services techniques et environnementaux



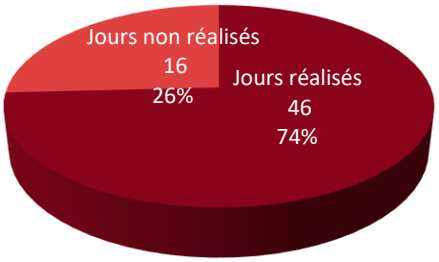
L'axe 5 est par nature orienté sur des compétences qui ne relèvent pas des Centres de Gestion. Des formations dans le domaine des enjeux écologiques ont néanmoins été réalisées par 2 agents sur les enjeux de transition écologique.

Bilan de l'axe 6 : Sécurité



En termes de réalisation, **l'axe 6** n'a représenté que **1%** du total de jours de formation réalisés. Seuls 3 jours de formation ont été organisés sur « l'évacuation des locaux et la manipulation d'extincteurs » et « la sécurité incendie dans les ERP ».

Bilan de l'axe 7 : Compétences transverses



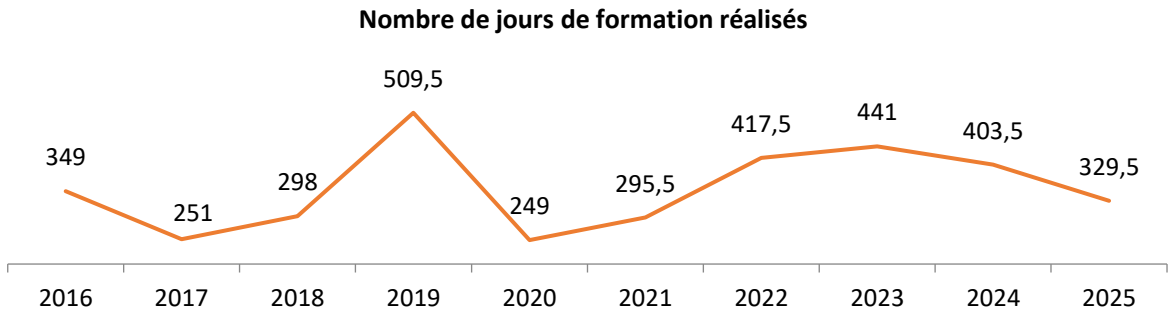
L'axe 7 a représenté **14 %** du total de formation réalisées.

Les préparations aux concours proposées par le CNFPT se sont poursuivies ainsi que les formations relatives au « RGPD », à « La prise de parole en public », « La confiance en soi », « L'optimisation de la messagerie personnelle ».

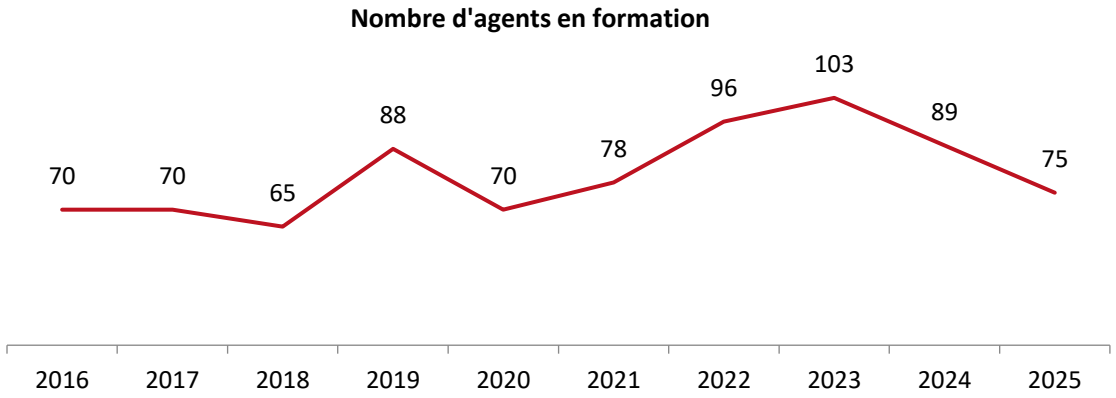
Bilan de l'axe 8 : Labellisation

Aucune formation sur cet axe en 2025.

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



En moyenne, chaque agent du Centre de Gestion a bénéficié de 3,3 jours de formation en 2025.



Les agents du Centre de Gestion ont globalement continué à bénéficier de formations en 2025, y compris les agents remplaçants des Missions Temporaires.

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

- **Les formations obligatoires et facultatives**

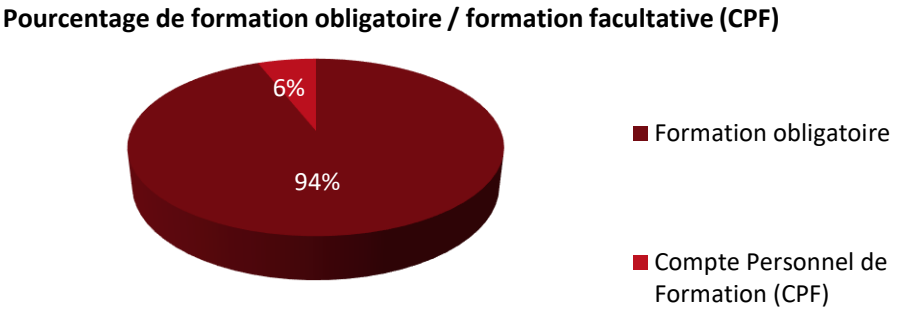
<u>Les formations obligatoires</u> s'adressent aux agents stagiaires et titulaires. Elles comprennent les actions d'intégration et les actions de professionnalisation et sont des éléments de la formation professionnelle tout au long de la vie.

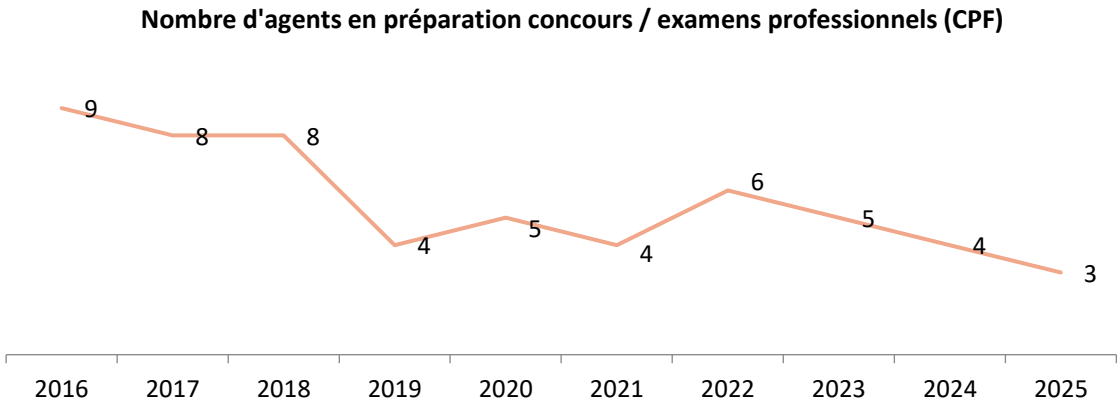
<u>Les formations facultatives</u> :

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

Le compte personnel d'activité (CPA) a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

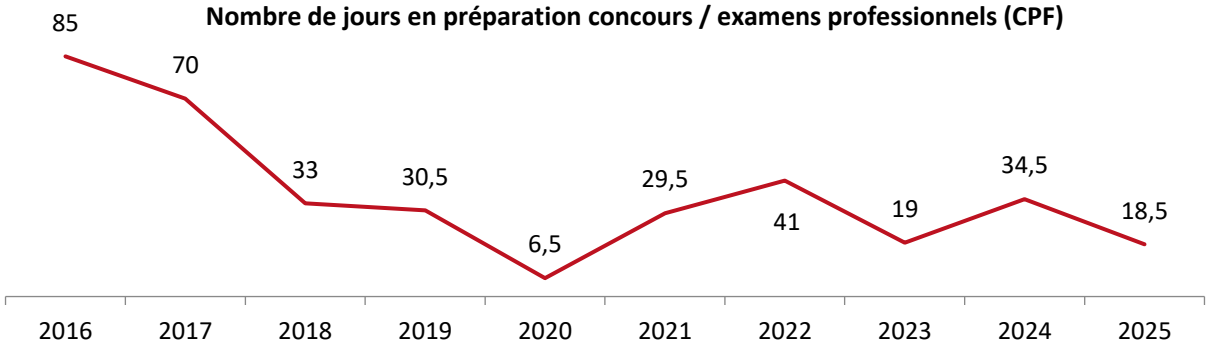
Ainsi, **les agents du CDG 76 ont principalement utilisé leur Compte Personnel de Formation (CPF) dans le cadre des préparations aux concours et examens professionnels.**



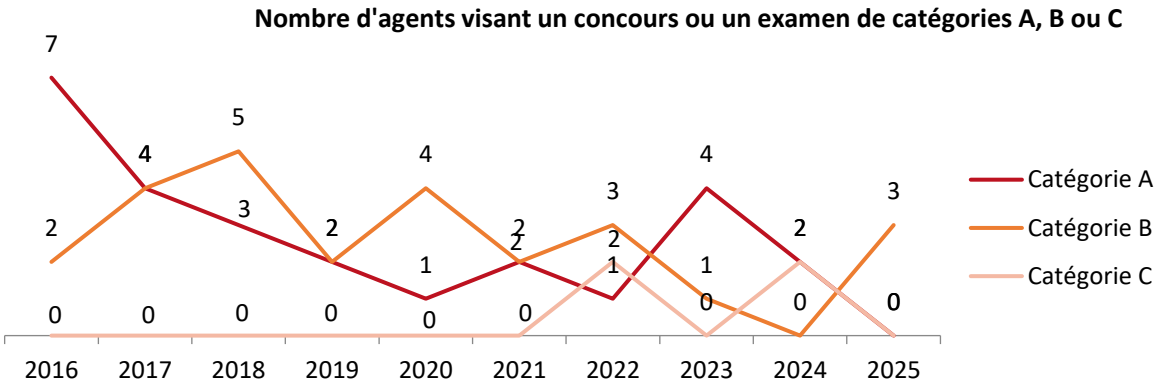


Afin d'acquérir la méthodologie nécessaire aux épreuves écrites et orales, et afin de perfectionner les acquis dans les différentes matières juridiques et financières, le CNFPT propose des séances de préparation aux concours et examens professionnels. De larges facilités de préparation aux concours et examens professionnels ont été accordées depuis plusieurs années aux agents du Centre de Gestion. Ils étaient 3 bénéficiaires cette année.

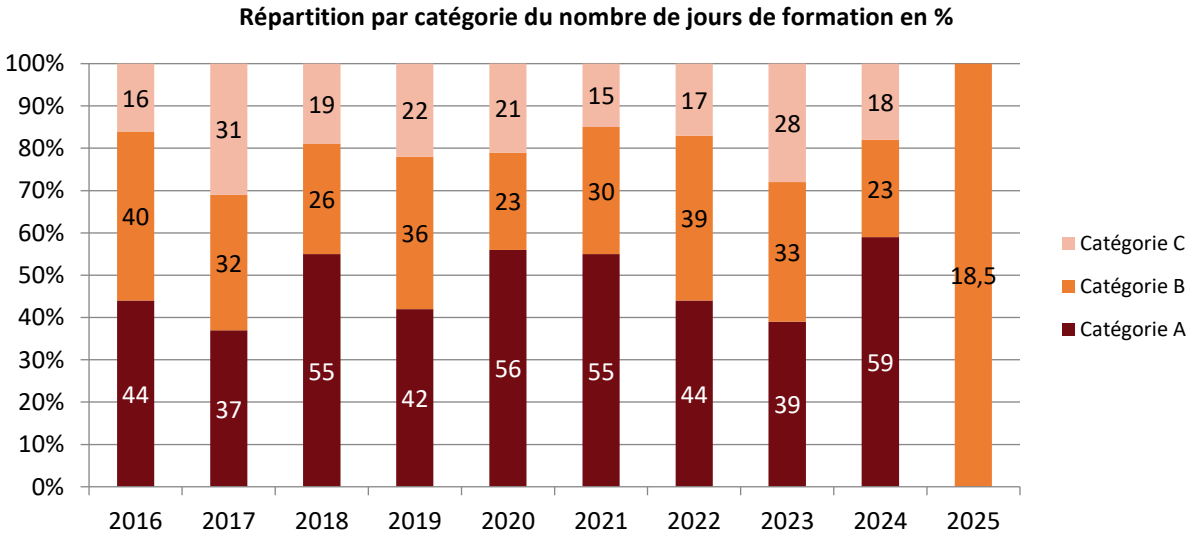
Globalement, chaque année, en moyenne **6 agents** ont pu accéder, depuis 2016 aux **formations préparatoires aux concours et examens professionnels.**

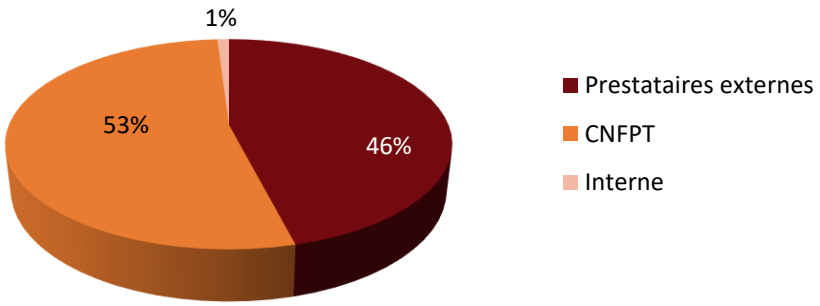


En 2025, ce sont 6,2 jours en moyenne qui ont été consacrés aux préparations aux concours et examens professionnels pour les agents concernés. En effet, 3 agents candidats à un concours ou examen professionnel, ont bénéficié de cours en 2025.



La répartition des formations « Prépa Concours et examens » par catégorie

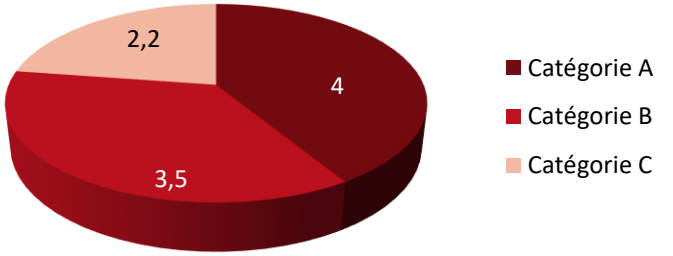




La totalité des préparations aux concours et examens en 2025 concernait des grades de catégorie B.

Répartition des jours de formation par prestataire

Moyenne du nombre de jours de formation suivis en 2025 par catégorie

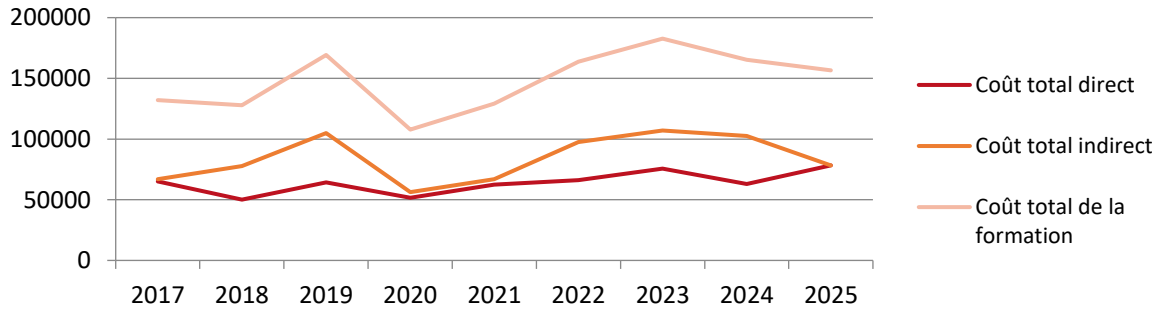


- **Évolution du budget dévolu à la formation**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cotisation CNFPT 0,9% de la masse salariale	23 182,72 €	32 745,83 €	35 245,23 €	40 444,36 €	39 083,08 €	40 285,93 €
Augmentation N+1/N	- 16,11 %	+ 41,25 %	+ 7,63%	+ 14,75%	- 3,37%	+ 3,08%
Frais pédagogiques pour formations hors CNFPT	25 929 €	28 986, 70 €	27 434,56 €	35 242,48 €	23 858,60 €	38 009,28 €
Coût total direct	**51 517,18 €**	**62 415,77 €**	**66 210,88 €**	**75 686,84 €**	**62 941,68 €**	**78 295,21 €**
Investissement rapporté à la masse salariale	1,62%	1,72 %	1,78 %	1,78 %	1,53%	1,94 €
Coût total indirect	56 268,87 €	66 816,63 €	97 611,86 €	107 013,41 €	102 425,57 €	78 257,94 €
Coût total de la formation	**107 786,05 €**	**129 232,40 €**	**163 822,74 €**	**182 700,25 €**	**165 367,25 €**	**156 553,15 €**
Coût total rapporté à la masse salariale	3,38 %	3,55 %	4,42 %	4,29 %	4,02 %	3,89 %

En 2025, le coût total de formation rapporté à la masse salariale représente **3,89 %**. La cotisation auprès du CNFPT s'est stabilisée, du fait de la stagnation globale de la masse salariale alors que le budget « hors CNFPT » a augmenté du fait de l'organisation de formations spécifiques que l'on ne retrouve qu'auprès de prestataires privés.

Évolution financière des coûts de formation en €



Le coût total indirect, indexé sur les jours d'absence des agents partis en formation, a baissé. En effet, le nombre de jours de formation réalisés en 2025, a fléchi de 18,4 %, passant de 403,5 jours en 2024 à 329,5 jours en 2025.

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

Conformément aux dispositions du protocole d'information du temps de travail, **10 agents ont bénéficié en 2025 d'une autorisation d'exercice d'une activité accessoire**, **dont 9 agents de catégorie A et 1 agent de catégorie B.** Très majoritairement, ces autorisations permettent à leurs bénéficiaires d'intervenir au CNFPT, à l'Université, au CHU…

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

- **Le temps partiel**

Au 31 décembre 2025, 15 agents, sur un effectif de 86,67 ETC, bénéficiaient d'un temps partiel (12 agents en 2024).

Le nombre d'agents bénéficiant de ces dispositions au 31 décembre 2025 représentait 17,30 % de l'effectif du Centre de Gestion (13.54 % en 2024) :

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

Au 31 décembre 2025, la répartition, par catégorie, des bénéficiaires du temps partiel, était la suivante :

- 6 agents de catégorie A, soit 14,11 % de l'effectif des agents de catégorie A,

  9 agents de catégorie B, soit 28,48 % de l'effectif des agents de catégorie B,

Au 31 décembre 2025, la répartition par pôle/secteur s'établissait comme suit :

- Direction et Services Rattachés : 3 agents, soit 14,28 % des effectifs du service
- Pôle « Assistance Statutaire » : 5 agents, soit 22,72 % des effectifs du service
- Pôle « Emploi Territorial » : 2 agents, soit 15,31 % des effectifs du service
- Pôle « Santé/Prévention » : 5 agents, soit 17,19 % des effectifs du service

7 agents sur les 15 agents concernés par le temps partiel, bénéficient d'un temps partiel à 90 %, 6 agents bénéficient d'un temps partiel à 80 % et 2 agent bénéficient d'un temps partiel à 99 % pour création d'entreprise. Il apparaît que le jour (ou la demi-journée) retenu(e) par les agents pour le temps partiel, soit principalement le mercredi, (un mercredi sur deux ou par demi-journée).

- **Le Compte Epargne Temps**

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

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

Ainsi, au 31 décembre 2025 :

77 agents sur un effectif physique de 92 agents représentant 83,69 % de l'effectif physique, bénéficient d'un compte épargne temps (85 en 2025). Parmi ces agents :

- 39 agents relèvent de la catégorie A, représentant un solde moyen de CET par agent de 21,57 jours
- 28 agents de la catégorie B, représentant un solde moyen de CET par agent de 25,55 jours

- 10 de la catégorie C représentant un solde moyen de CET par agent de 11,75 jours

- Sur ces 77 agents, 73 agents bénéficient d'un compte alimenté.

Pour rappel, par délibération du 19 décembre 2014, le conseil d'Administration a autorisé, en cas de départ définitif de l'établissement, la monétisation de jours CET, compris entre 21 et 60 jours, dans certaines situations et plus particulièrement pour assurer, lorsque cela s'avère nécessaire, un « tuilage » sur certains postes (monétisation aujourd'hui possible règlementairement, à compter du 16ème jour épargné). Par ailleurs, par délibération en date du 29 novembre 2024, le Conseil d'Administration a autorisé l'indemnisation des jours de congés épargnés sur le compte épargne temps pour les agents placés en congés de longue maladie ou en congés de longue durée ou en congés de grave maladie qui en feraient la demande.

- **Le règlement d'organisation du temps de travail**

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

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

Pour rappel, en 2023, les modifications apportées au règlement d'organisation du temps de travail concernaient d'une part, la durée légale du travail au sein des services du Centre de Gestion et la journée de solidarité fixée pour l'ensemble des agents du Centre de Gestion et, d'autre part, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant, le congé de présence parentale et les dispositions générales relatives à la gestion des soldes débiteurs et créditeurs. Par ailleurs, ont été également insérées trois nouvelles options d'aménagement du temps de travail réservées aux agents ne pouvant pas télétravailler. Ainsi, le règlement intérieur du Centre de Gestion a été mis à jour dans sa globalité.

Par ailleurs, en 2024, l'expérimentation de la semaine de 4 jours et de 4,5 jours mise en place au 1er avril 2024 a fait l'objet d'un bilan statistique complet présenté au Conseil d'Administration lors de sa séance du 29 novembre 2024. Compte tenu des résultats, des raisons invoquées par certains agents pour cesser l'expérimentation, des demandes d'ajustements du dispositif formulées pour l'avenir, du manque de retour d'expérience de la part des encadrants au regard des missions à réaliser, mais aussi de la satisfaction exprimée par certains agents expérimentateurs. La poursuite de l'expérimentation a donc eu lieu en 2025. Au regard du bilan qui a été présenté lors du Conseil d'Administration le 28 novembre 2025, le règlement intérieur du Centre de Gestion a été modifié en conséquence et une mise à jour de celui-ci sera validée en Conseil d'administration de janvier 2026.

- **L'absentéisme**

Au Centre de Gestion, **en 2025**, l'absentéisme comprend principalement les congés de maladie ordinaire, les congés de longue maladie, les congés de maternité auxquels peuvent être associés des congés pathologiques. D'autres absences comme les congés pour évènements exceptionnels, les absences pour enfant malade, et les absences pour journées formateurs sont également inclus dans l'absentéisme au Centre de Gestion.

En 2025, la répartition des motifs d'absentéisme en nombre de jours calendaires, s'est établie ainsi :

Nature des congés	Nombre de jours calendaires
Congés pour maladie ordinaire	399
Congés pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	730
Congés pour accidents de trajet	0

Congés pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	0
Congés pour maternité et adoption (en ce compris les congés pathologiques)	0
Congés pour paternité et adoption	15
Congés pour enfants malades	49,5
Congés exceptionnels	24
Congés formateurs	18
Autres absences (ASA : Préparation concours + jours Passage concours)	27
TOTAL	**1262,5 jours**

Il est à noter une baisse significative des congés pour maladie ordinaire en 2025. Pour rappel, en 2024, 1227 jours de congés pour maladie ordinaire contre 399 jours en 2025, soit une baisse de 67 %.

- **L'accompagnement des ressources humaines**

Le Centre de Gestion a poursuivi en 2025 son action d'accompagnement managérial et de développement des ressources humaines.

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

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

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

Celui-ci a été révisé à deux reprises, en 2011 puis en 2016. A la faveur du déménagement de notre établissement dans ses nouveaux locaux en 2019, un nouveau document unique d'évaluation des risques a été mis en place à partir de 2021 et les mises à jour de celui-ci ont été réalisées en 2022, 2023, 2024 et 2025.

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

- Une bonne maîtrise opérationnelle des risques, au travers notamment de la création des registres règlementaires de sécurité et du règlement intérieur notamment,
- Des risques physiques très bien maîtrisés dans l'ensemble avec cependant quelques préconisations en termes d'information et d'actions préventives notamment,
- L'existence de trois risques particuliers qui nécessitent le renouvellement régulier d'actions de prévention : le risque routier lié aux métiers nomades (principalement médecins du travail, infirmiers, archivistes, intervenants en prévention des risques professionnels) ainsi que le risque d'incendie et d'explosion inhérent au bâtiment ;
- 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.

Consécutivement à l'évaluation des risques psychosociaux, des actions concrètes ont été mises en place depuis 2024. A titre d'exemple, des moments conviviaux sont organisés lors de l'arrivée de nouveaux agents au centre, un livret d'accueil a été réalisé et il est également proposé aux agents des moments conviviaux tels que la cérémonie des vœux en début d'année ou le repas estival du mois de juillet.

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).

Par ailleurs, le conseiller de prévention, en lien avec la direction, a mis en œuvre en 2025, différentes actions de sensibilisations et d'informations :

- 08/01, 22/04, 05/05, 14/11 : Réalisation **d'accueils sécurité** pour les nouveaux arrivants soit **16 agents formés** ;
- 02/07/2025 et 08/12/2025 : **Exercices d'évacuation d'incendie réalisés** ;

- **Le dialogue social au sein de l'établissement**

L'année 2025 a vu se poursuivre la volonté de favoriser un bon climat social dans l'établissement, à travers :

- Les réunions préparatoires préalables au Comité Social Territorial de service,
- Les réunions du Comité Social Territorial de Service lui-même,
- L'action sociale proprement dite,
- L'action en faveur des œuvres sociales et culturelles,
- Poursuite de l''expérimentation de la semaine de 4,5 jours ou de 4 jours

En 2025, se sont tenues 5 réunions du Comité Social Territorial de service. Au cours de ces réunions, ont notamment été inscrits à l'ordre du jour et abordés, entre autres, les points suivants :

- L'organigramme des services et la mise à jour du tableau des emplois budgétaires
- Le plan de formation 2025
- La poursuite de l'expérimentation de la semaine de 4 ou 4,5 jours
- Le projet d'aménagement du hall d'accueil
- Intelligence artificielle - Plan d'actions et mise en place d'une charte d'utilisation à destination des agents du Centre de Gestion
- La poursuite de la démarche du projet d'administration CAP 76 - 2025/2028
- Le rapport d'activités des services pour l'année 2024
- La politique des Ressources Humaines – Bilan 2024
- La Protection Sociale Complémentaire – Augmentation de la participation « employeur » du Centre de Gestion

- **L'exercice du droit syndical**

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

En 2025, ces dispositions ont représenté au total **135 heures** de pratique syndicale (autorisations spéciales d'absence). Pour information, aucune décharge d'activité syndicale (DAS) n'a été posée en 2025.

- **Les médailles du travail**

4 agents ont reçu en 2025 la médaille du travail :

- **ARGENT (20 ans) :**

  - ✓ COCU Stéphane
  - ✓ MANSOIS Aurélie
  - ✓ NOUVEL David

- **VERMEIL (30 ans) :**
  - ✓ SELLIER Marie-Claire

Conclusion

2025, comme 2024, aura été marquée par une activité pleine et entière, grâce à la mobilisation des agents de l'établissement.

Sur le plan national, cette année a encore été riche en production de textes législatifs et règlementaires :

- ✓ Loi n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier, JORF n° 0149 du 28 juin 2025 | Légifrance - Infirmier en soins généraux : Elargissement des compétences
- ✓ L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire de 100% à 90% du traitement durant les trois premiers mois du congé (modification de l'article L.822-3 du code général de la fonction publique).
- ✓ Décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- ✓ Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique
- ✓ Décret n° 2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics
- ✓ Décret n° 2024-1282 du 31 décembre 2024 portant application de l'article 94 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de l'article 262 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024
- ✓ Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
- ✓ Décret n° 2025-125 du 12 février 2025 relatif à la nouvelle procédure de saisie des rémunérations
- ✓ Décret n° 2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie
- ✓ Décret n° 2025-290 du 28 mars 2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis, JORF n° 0077 du 30 mars 2025 - Apprentis : Modification des conditions d'exonération des cotisations salariales
- ✓ Décret n° 2025-318 du 4 avril 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs de réduction de cotisations patronales
- ✓ Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail
- ✓ Décret n° 2025-402 du 2 mai 2025 modifiant certaines dispositions applicables aux fonctionnaires-Fonctionnaires stagiaires : congé parental et congé pour élever un enfant
- ✓ Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique
- ✓ Décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail, JORF n° 0150 du 29 juin 2025 - Arrêts de travail non dématérialisés : un formulaire sécurisé désormais obligatoire
- ✓ Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat
- ✓ Décret n° 2025-695 du 24 juillet 2025 modifiant les livres Ier et II du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre III du même code
- ✓ Arrêté du 21 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat - RIFSEEP et indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes désormais cumulables

- ✓ Des autorisations spéciales d'absence (ASA) de droit pour les situations de grossesse, d'assistance médicale à la procréation (PMA) ou d'adoption - Loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail JORF n°0151 du 1 juillet 2025
- ✓ Arrêté du 2 juillet 2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, JORF n° 0154 du 4 juillet 2025

Sur le plan régional, la coopération entre CDG aura été très dynamique avec notamment plusieurs réunions et rencontres. Au cours de 2025, le CDG 76 aura participé activement, en qualité de centre coordinateur, à :

- ✓ La signature du nouveau schéma de coopération régionale des CDG Normands pour la période 2025/2028,
- ✓ L'organisation et la tenue de la CRET 2025,
- ✓ Le lancement d'une réflexion sur l'engagement d'une campagne de communication sur la FPT en Normandie,
- ✓ La publication de la première lettre de l'Observatoire,
- ✓ Les webinaires sur le cumul d'activités organisé le jeudi 13 mars 2025 et sur le Conseil médical du jeudi 9 octobre 2025
- ✓ La gestion mutualisée du Référent alerte éthique – Recueil et traitement des alertes dénonçant un crime, un délit, une violation de la loi, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général,
- ✓ La nouvelle procédure de gestion mutualisée des FMPE de catégories A et B
- ✓ La rédaction d'une synthèse des observations formulées par la CRC auprès des CDG Normands
- ✓ La réalisation d'une étude régionale sur la cotisation additionnelle
- ✓ La réalisation d'une étude régionale sur les conventions signées entre les collectivités non affiliées et les CDG (socle commun)
- ✓ La réalisation d'un parangonnage auprès des CDG Coordonnateurs au sujet du schéma de coopération régionale

Sur le plan départemental, on pourra noter pour l'année 2025 en complément des missions habituelles de l'établissement, un focus particulier sur :

- ✓ Les Webinaires suivants :
  - Présentation du réseau des secrétaires généraux de mairie
  - 1 heure pour parler prévention : EPI et exosquelettes / Registres et documents obligatoires /QCVT, jeunes générations, flexibilité : déconstruire les idées reçues / Pratiques addictives
  - Retraite pour invalidité (en coopération avec le CDG50)
  - Protection Sociale Complémentaire
  - Petite Enfance : Le bonus Attractivité
  - Bourse de l'Emploi - Comment déclarer ses offres d'emploi
  - Préparation des élections professionnelles (en coopération avec le CDG50)
- ✓ Les rencontres territoriales sur les territoires de Neufchâtel en Bray, Dieppe, Le Havre et Isneauville sur la gestion des congés de maladie
- ✓ La mise en place du réseau départemental des secrétaires généraux de mairie
- ✓ Le Séminaire Relyens des CDG gestionnaires de contrats d'assurance
- ✓ L'engagement de la procédure de renouvellement du contrat d'assurance statutaire à compter du 1er janvier 2027
- ✓ Le lancement des modalités pour les élections professionnelles du 10 mars 2026 et recours au vote électronique
- ✓ La participation du CDG aux réunions de l'ADM76 à Smermesnil, Sainneville et au Centre de Gestion
- ✓ La Licence Professionnelle MACT – 100 % de réussite pour la promotion 2025

- ✓ L'organisation de deux job dating à Lillebonne et Isneauville
- ✓ Le tournage d'une vidéo visant à promouvoir le métier de médecin du travail.
- ✓ L'organisation d'une journée immersive « la santé prévention en action »

Sur le plan interne, l'année 2025 aura également été riche en décisions, avec notamment :

- ✓ La mise à disposition de locaux pour l'hébergement de trois collaborateurs de l'ADM76
- ✓ La prise en charge des frais d'inscription par le Centre de Gestion pour la participation du personnel du CDG 76 a la manifestation « octobre rose »
- ✓ La prise en charge de 7 agents fonctionnaires privés momentanément d'emploi (2 de catégorie B et 5 de catégorie C
- ✓ Le départ de 7 agents de l'établissement : Retraite (2), mutation (3), démission (1), disponibilité pour suivre son conjoint (1),
- ✓ Le recrutement de 11 agents dans l'établissement – mutation (4), recrutements d'agents contractuels (6), agent intercommunal à TNC (1)
- ✓ Le recrutement d'un médecin du travail (pôle santé / prévention)
- ✓ Le recrutement d'une infirmière en santé au travail (pôle santé / prévention)
- ✓ Le recrutement d'un psychologue du travail (pôle santé / prévention)
- ✓ Le recrutement d'une nouvelle secrétaire médicale (pôle santé / prévention)
- ✓ Le recrutement d'un data analyste (pôle « emploi territorial)
- ✓ Le recrutement de la future responsable du Pôle (pôle « emploi territorial)
- ✓ Le recrutement d'une archiviste (pôle « emploi territorial)
- ✓ Le recrutement d'une animatrice du réseau des secrétaires généraux de mairie (pôle « emploi territorial)
- ✓ Le recrutement d'une nouvelle gestionnaire de paies (direction)
- ✓ Le recrutement d'un deuxième technicien informatique (direction)
- ✓ Le recrutement d'un agent technique polyvalent (direction)

Un effort important aura été réalisé en 2025 en matière de dialogue social :

- ✓ Poursuite de l'expérimentation de la semaine de 4,5 jours ou de 4 jours
- ✓ Protection Sociale Complémentaire : Augmentation de la participation employeur