

PROCES-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SEANCE DU 11 JUILLET 2025

Le vendredi 11 juillet 2025 à 10h, le Conseil d'administration du Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Vienne s'est réuni, à la suite de la convocation de ses membres en date du 30 avril 2025 dans la salle du Conseil du CDG87, sous la présidence de Madame Sylvie ACHARD, Présidente.

Nombre de membres : 26

Quorum : 13

Nombre de membres présents : 16

Votants : 19

PRESENTS

Mme Sylvie ACHARD ; M. Pierre ALLARD ; M. Philippe BARRY ; Mme Odile BERGER ; Mme Nadine BURGAUD ; M. Bernard DELOMENIE ; M. Jean-Gérard DIDIERRE ; M. Ludovic GERAUDIE ; M. Fabrice GERVILLE-REACHE ; M. Philippe LACROIX ; M. Maurice LEBOUTET ; Mme Jacqueline LHOMME-LEOMENT ; Mme Monique PLAZZI ; Mme Nadine RIVET, suppléante de Mme RIFFAUD ; M. Jean-Claude THOMAS ; Mme Bernadette TROUBAT.

EXCUSES

M. François BOISSERIE ; M. Jean-Marie BOST ; M. Pascal GODRIE ; M. Vincent JALBY ; M. Hervé KEISER ; Mme Valérie LACORRE ; Mme Bernadette LACOTE ; M. Emile-Roger LOMBERTIE ; Mme Annick MORIZIO ; Mme Samia RIFFAUD ; Mme Béatrice TRICARD.

REPRESENTES

Mme Bernadette LACOTE	a donné pouvoir à	M. Jean-Claude THOMAS
Mme Annick MORIZIO	a donné pouvoir à	Mme Bernadette TROUBAT
Mme Béatrice TRICARD	a donné pouvoir à	M. Philippe BARRY

Assistés de :

➔ Mme Caroline FRITZ, Directrice du Centre de gestion



CONSEIL D'ADMINISTRATION SEANCE DU 11 JUILLET 2025

MEMBRES	PRESENT	EXCUSE	EMARGEMENT
ACHARD Sylvie	X		
ALLARD Pierre	X		
BOISSERIE François			
BARRY Philippe	X		
BENN Jacques			
BERGER Odile	X		
BOST Jean-Marie		X	
BURGAUD Nadine	X		
DELOMENIE Bernard	X		
DIDIERRE Jean-Gérard	X		
GERAUDIE Ludovic	X		
GERVILLE-REACHE Fabrice	X		
GODRIE Pascal			
JALBY Vincent		X	
KEISER Hervé			
LACORRE Valène			
LACOTE Bernadette		X	
LACROIX Philippe	X		



**CONSEIL D'ADMINISTRATION
SEANCE DU 11 JUILLET 2025**

MEMBRES	PRESENT	EXCUSE	EMARGEMENT
LEBOUTET Maurice	X		
LHOMME-LEOMENT Jacqueline	X		
LOMBERTIE Emile-Roger		X	
MORIZIO Annick		X	
NOUHAUD Jean-Louis			
PLAZZI Monique	X		
RIFFAUD Samia	X		 <i>Amplifiée</i> <i>RIFAUD Neline</i>
THOMAS Jean-Claude	X		
TRICARD Béatrice			
TROUBAT Bernadette	X		
ALAZARD Céline			

Après avoir constaté que le quorum est atteint, la Présidente ouvre la séance et donne lecture des affaires inscrites à l'ordre du jour :

↳ Approbation du procès-verbal du 11 avril 2025

I – PRESTATIONS AUX COLLECTIVITES

- A - PSC Santé : résultat de la procédure de mise en concurrence
- B - Convention de mise à disposition du pôle prévention et santé au travail auprès de la Communauté urbaine Limoges Métropole

II – AFFAIRES RELATIVES AU PERSONNEL

- A - Recrutement d'un contractuel en alternance

- B - Modification du tableau des effectifs
- C - Plan de formation mutualisé

III – ORGANISATION GENERALE DU CDG87

- A - Avenant à la convention d'adhésion aux applications du GIP Informatique : adhésion à l'application comptabilité analytique
- B - Rapport d'activité 2024

IV - AFFAIRES DIVERSES

- A – Information sur la suspension de la mission d'ACFI
- B – Financement de la formation secrétaire de mairie remplaçant(e)

Le procès-verbal du 11 avril 2025, préalablement adressé aux membres, est adopté à l'unanimité.

I - PRESTATIONS AUX COLLECTIVITES

A - PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE : RESULTAT DE LA PROCEDURE DE MISE EN CONCURRENCE POUR LE VOLET SANTE

La Présidente rappelle qu'en application de l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique, par délibération DCA2024-29 du 4 décembre 2024, le Conseil d'administration a approuvé la réalisation de toutes les opérations nécessaires en vue de conclure, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ayant fait part de leur intérêt pour ce dispositif et de leur intention d'y adhérer, une convention de participation pour la couverture du risque santé de leurs agents.

La procédure est spécifiquement définie par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. En vertu de la délibération ci-dessus mentionnée, le CDG87 a donné mandat au CDG33 pour procéder à la publication d'un appel à concurrence mutualisé avec 8 autres centres de gestion de Nouvelle Aquitaine.

L'appel à concurrence portait sur 3 lots distincts :

- Lot 1 = CDG 24 – 47 – 64
- Lot 2 = CDG 17 - 40 – 79
- Lot 3 = CDG 19 – 23 - 87

Les précisions relatives au lot n°3 concernant le CDG87 et la présente délibération sont les suivantes :

- 1 offres a été remise
- Une négociation avec audition a été réalisée en application du règlement de consultation
- Le rapport définitif d'analyse des offres a conduit à établir le classement suivant :
 - Mutuelle Nationale Territoriale, avec 98,41 points

Après avis préalable du Comité social territorial, il appartient au Conseil d'administration de désigner l'opérateur. Consécutivement à l'analyse des offres réalisée avec l'appui de l'assistance à maîtrise d'ouvrage, il est proposé ainsi au Conseil d'administration de retenir l'offre suivante :

- Mutuelle Nationale Territoriale

Cependant, le caractère exécutoire de la présente délibération demeure conditionné à la prise d'une délibération concordante des autres centres de gestion concernés par le lot, en l'espèce les CDG 19 et 23.

Vu le code général de la fonction publique,

Vu l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu les délibérations du Conseil d'administration du CDG87 relatives à la protection sociale complémentaire, notamment la délibération DCA2024-29 du 4 décembre 2024 et DCA2024-01 en date du 23 février 2024,

Vu l'avis du Comité social territorial du CDG 87 en date du 7 juillet 2025,

Considérant qu'en vertu de l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique, les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics qui le demandent, des conventions de participation permettant de couvrir leurs agents au titre de la protection sociale complémentaire,

Considérant que selon les dispositions du décret du 8 novembre 2011, notamment en ses articles 15 à 21, le Centre de gestion fonde son choix par délibération après avis du Comité social territorial,

Considérant qu'après examen des garanties professionnelles, financières et prudentielles présentées par les candidats, le choix est effectué sur les principes de solidarité fixés au titre IV du décret susvisé et des critères énumérés en son article 18 tel que suit : 1° Le rapport entre la qualité des garanties et le tarif proposé ; 2° Le degré effectif de solidarité entre les adhérents ou les souscripteurs, intergénérationnelle, en fonction de la rémunération et, pour le risque « santé », familiale ; 3° La maîtrise financière du dispositif ; 4° Les moyens destinés à assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques ; 5° Tout autre critère objectif respectant l'obligation de transparence et de non-discrimination, adapté à la couverture de la population intéressée,

Considérant qu'après avoir pris connaissance du présent rapport et des classements des offres établis après analyse définitive des offres menée conjointement avec l'assistance à maîtrise d'ouvrage, il appartient au Conseil d'administration de délibérer,

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **AUTORISE** la Présidente à conclure pour une durée de 6 ans la convention de participation avec la Mutuelle Nationale Territoriale, étant entendu que le caractère exécutoire de cette décision nécessite une délibération concordante des autres centres de gestion concernés par le lot, en l'espèce les CDG 19 et 23.
- **AUTORISE** la Présidente à effectuer toutes les démarches et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération, notamment la convention de participation fixant les conditions, les garanties et les modalités du contrat avec l'opérateur, ainsi que les conventions nécessaires à la mise en œuvre du contrat au 1er janvier 2026 dans les collectivités concernées.
- **DECIDE d'informer** les collectivités ayant manifesté leur intention d'adhérer pour qu'elles se déterminent définitivement quant à leur choix d'entrer ou non dans le dispositif proposé.

B - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DU POLE PREVENTION ET SANTE AU TRAVAIL AUPRES DE LA COMMUNAUTE URBAINE LIMOGES METROPOLE

La Présidente rappelle que par délibération en date du 25 mai 2022, le Conseil d'administration a autorisé la Présidente à signer avec le Président de la Communauté urbaine Limoges Métropole, collectivité non affiliée au Centre de gestion, une convention organisant les conditions et les modalités de mise à disposition de cet établissement public, du pôle Prévention et santé au travail du Centre de gestion de la Haute-Vienne.

Cette convention, d'une durée de 1 an reconductible 3 fois, avait pour objet la mise à disposition par le Centre de gestion de son service Santé et sécurité au travail. Elle est arrivée à son terme le 30 juin 2025. Le Président de la Communauté urbaine de Limoges Métropole a sollicité le Centre de gestion pour signer une nouvelle convention.

La Présidente rappelle les modalités de la précédente convention relative à cette mise à disposition et présente les quelques modifications apportées :

Modalités de la mise à disposition du pôle PST :

- **Pour la médecine préventive** (sans changement) : visites médicales (périodiques réglementaires, d'embauche, à la demande de l'agent), tiers temps et participation aux séances du CST.
- **Pour le maintien dans l'emploi, risques psycho-sociaux** : Le médecin du travail assurera le suivi des différents aménagements de poste ou d'étude de reclassement qui pourraient être nécessaires, en lien direct avec la direction des ressources humaines de Limoges Métropole.

Limoges Métropole disposant d'un psychologue du travail, la mise à disposition du service maintien dans l'emploi, en cas de besoin temporaire, n'interviendra qu'à la demande du médecin du travail du CDG 87, sous réserve des possibilités, des disponibilités et des nécessités de service des agents du CDG 87 et après validation de la direction du CDG87. Cette intervention fera l'objet d'une facturation supplémentaire.

- **Pour la Prévention des risques professionnels** : Limoges Métropole disposant de son propre service de prévention, la mise à disposition des préventeurs du CDG 87 ne sera effective, en cas de besoin temporaire, qu'à la demande de Limoges Métropole et sous réserve des possibilités, des disponibilités et des nécessités de service des préventeurs du CDG 87.

Dans ce cas, la prestation n'étant pas incluse dans la mise à disposition permanente du Pôle « prévention et santé au travail », elle serait facturée au prorata du temps d'intervention effectué.

Devant l'absence actuelle d'agents formés pour réaliser la mission inspection prévue par l'article 5 du décret n° 85 603 du 10 juin 1985, le CDG 87 ne peut en assurer valablement la charge. Elle fera l'objet d'un avenant à la présente convention dès que cela sera rendu possible.

Participation financière :

Hormis pour les services « annexes » qui seraient, en cas d'utilisation, facturés à la mission sur la base de conventions spécifiques, la participation financière de la Communauté urbaine pour la mise à disposition des services de médecine préventive serait calculée comme précédemment, sur la base du coût consolidé du service, au prorata de son nombre d'agents.

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **DECIDE** de reconduire ladite convention dans les termes présentés ci-dessus
- **AUTORISE** la Présidente du Centre de gestion à signer cette convention et les conventions spécifiques qui pourraient en découler
- **AUTORISE** la Présidente à procéder aux émissions de titres correspondant à la réalisation de cette convention

II - AFFAIRES RELATIVES AU PERSONNEL

A - RECRUTEMENT D'UN CONTRACTUEL EN ALTERNANCE

La Présidente rappelle que l'alternance permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Le Centre de gestion a été sollicité par un étudiant de l'IUT de Tulle en BUT Hygiène, sécurité et environnement, qui souhaiterait effectuer sa 3^{ème} année en contrat d'alternance, afin d'acquérir une certaine pratique professionnelle.

Le service Prévention du CDG 87 a accueilli cet étudiant de 19 ans du 24 mars au 13 juin dernier, à l'occasion de son stage de 2^{ème} année.

Devant l'intérêt de sa candidature et sa motivation, le CDG 87 souhaite répondre favorablement à sa demande qui présente un double avantage :

- Permettre à ce jeune d'acquérir la pratique professionnelle recherchée,
- Mettre à disposition du service « Prévention des risques professionnels » une main d'œuvre qualifiée à moindre coût (43 % du SMIC).

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **ACCEPTÉ** le recours à un contrat en alternance,
- **AUTORISE** la Présidente à conclure dès la rentrée scolaire 2025/2026, un contrat conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation
Prévention des risques professionnels	01	BUT Hygiène, sécurité, environnement	1 année scolaire

- **AUTORISE** la Présidente à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le contrat en alternance ainsi que la convention conclue avec l'IUT de Tulle.
- **PRECISE** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget

B - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

La Présidente rappelle que conformément à l'article L.313-1 du code général de la fonction publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant.

Il appartient donc au Conseil d'administration de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Au 1^{er} juillet 2025, le responsable du service « prévention des risques professionnels » a été titularisé dans le grade d'ingénieur. Il convient donc de supprimer le poste sur le grade de technicien principal de 1^{ère} classe.

A la fin du 1^{er} trimestre 2026 un des deux agents en charge de la gestion du service « carrières » fera valoir ses droits à la retraite. Afin d'anticiper ce départ en organisant un tuilage et d'optimiser le nombre de candidatures pour ce poste, il convient d'ouvrir un poste sur plusieurs grades de la filière administrative.

➔ Vu le code général des collectivités territoriales,

➔ Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L.313-1,

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents décide de :

1°) **SUPPRIMER :**

A compter du 1^{er} juillet 2025

- Un emploi à temps complet de technicien principal de 1^{ère} classe

2°) **CREER :**

A compter du 1^{er} novembre 2025

- Un emploi à temps complet de gestionnaire du service « carrières » aux grades de :
 - adjoint administratif principal 2^{ème} classe
 - adjoint administratif principal 1^{ère} classe
 - rédacteur
 - rédacteur principal 2^{ème} classe

Les grades non pourvus seront supprimés à l'issue du recrutement

3°) **APPROUVER** les tableaux des emplois du personnel du Centre de gestion ci-après

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 1^{ER} JUILLET 2025

Emplois fonctionnels	pourvus	non pourvus
Directeur général (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général des services des villes de 40 000 à 80 000 habitants)	1	
Directeur général adjoint (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général adjoint des services des villes de 40 000 à 150 000 habitants)		1

GRADE	Catég.	Durée hebdo.	Budgétaire	Pourvu titulaire	Pourvu contractuel
Filière administrative					
Attaché hors classe	A	35 h	1	1	
Attaché	A	35 h	5	4	1
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	B	35 h	6	6	
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	B	35 h	1	1	
Rédacteur	C	35 h	3	1	2
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	35 h	1	1	
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	C	35 h	1	1	
Adjoint administratif	C	35 h	5	5	

Filière technique					
Ingénieur	A	35 h	2	1	1
Technicien	B	35 h	1	1	
Filière médico-sociale					
Médecin hors classe	A	35 h	4		4
Psychologue classe normale	A	35 h	1		1
Infirmier en soins généraux hors classe	A	28 h	1	1	
TOTAL :			32	23	9

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 1^{ER} NOVEMBRE 2025

Emplois fonctionnels

pourvus

non pourvus

Directeur général (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général des services des villes de 40 000 à 80 000 habitants)

1

Directeur général adjoint (centres de gestion de 9 001 à 12 000 agents, emploi assimilé à Directeur général adjoint des services des villes de 40 000 à 150 000 habitants)

1

GRADE	Catég.	Durée hebdo.	Budgétaire	Pourvu titulaire	Pourvu contractuel
Filière administrative					
Attaché hors classe	A	35 h	1	1	
Attaché	A	35 h	5	4	1
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	B	35 h	6	6	
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	B	35 h	2	1	
Rédacteur	C	35 h	4	1	2
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	35 h	2	1	
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	C	35 h	2	1	
Adjoint administratif	C	35 h	5	5	
Filière technique					
Ingénieur	A	35 h	2	1	1
Technicien	B	35 h	1	1	
Filière médico-sociale					
Médecin hors classe	A	35 h	4		4
Psychologue classe normale	A	35 h	1		1
Infirmier en soins généraux	A	28 h	1	1	
TOTAL :			36	23	9

C - PLAN DE FORMATION 2025

La Présidente rappelle que le plan de formation est la stratégie d'une structure en matière d'accompagnement des compétences et/ou de l'évolution statutaire de ses agents. Il se décline en programme d'actions annuel qui liste les stages sur lesquels les agents seront positionnés.

Un recensement des besoins a été réalisé auprès des agents du Centre de gestion au cours des entretiens professionnels afin de proposer les actions de formations pour l'année 2025.

Cependant, à l'échelle d'un seul CDG, un plan de formation n'est pas toujours en mesure de développer la formation des agents dans des domaines très spécifiques, alors qu'une démarche mutualisée à plusieurs et à l'échelle d'un territoire régional permet de conjuguer les ressources et de répondre à des besoins de formation similaires.

Par ailleurs, la mutualisation permet de répondre aux problématiques d'agents ou de services positionnés sur des missions gérées en commun ou sur des missions nouvelles inscrites dans le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS).

Nacoopé est chargée de la mise en œuvre et du suivi des formations mutualisées. Un recensement des besoins a été envoyé aux référents formation des 12 centres de gestion néo aquitains afin de connaître les besoins et ainsi proposer les actions de formations pour l'année 2025.

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- **APPROUVE** le plan de formation ci-joint présenté au Comité social territorial du 22 mai 2025

III - ORGANISATION GENERALE DU CDG

A - AVENANT A LA CONVENTION D'ADHESION AUX APPLICATIONS DU GIP INFORMATIQUE : ADHESION A L'APPLICATION COMPTABILITE ANALYTIQUE

La Présidente rappelle que le Centre de gestion est adhérent au « Groupement d'Intérêt Public des centres de gestion », destiné à mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accomplissement des missions légales et réglementaires destinées à ses membres et, plus généralement, à nouer tout partenariat utile à la satisfaction de cet objet.

Ce GIP a vocation à se substituer aux coopérations informatiques inter-CDG existantes qui le souhaitent après avoir assuré la neutralité financière du transfert et à intégrer des applications développées par l'un ou l'autre des CDG ou CIG au regard de leur intérêt pour l'ensemble des membres.

A ce jour, le CDG 87 adhère aux applications suivantes :

- Site emploi territorial
- Place emploi public
- Agirhe concours
- Agirhe RH – modules spécifiques
- Missions temporaires

Le CDG 87 souhaite également adhérer à l'application Comptabilité analytique.

Cet outil est indépendant du logiciel de comptabilité utilisé en interne puisqu'il analyse des données EXCEL extraites de la comptabilité. Les CDG sont accompagnés par des agents du GIP à toutes les étapes de l'utilisation. Ils peuvent profiter de l'expérience des autres CDG sur une organisation commune (missions obligatoires et facultatives avec application de la cotisation ou facturation).

La mise en œuvre de l'applicatif présente différentes étapes :

- En amont, il s'agira de paramétrer les outils de comptabilité avec un volet organisationnel comportant la création de la segmentation analytique (approche par activité), un volet structurel avec la détermination des règles de gestion (règles de ventilation des coûts directs et indirects par des clés de répartition des types de dépenses entre les activités).
- La solution technique prévoit ensuite le calcul annuel des coûts de revient (par un moteur de calculs intelligent avec des écritures automatisées selon le schéma de ventilation prévu) et l'exploitation des données. Cette étape est supervisée par le GIP, ce qui permet de vérifier la cohérence des données comptables transmises ou d'éventuelles données manquantes.
- Un volet d'analyse des données annuelles et pluriannuelles permet à chaque CDG d'effectuer un contrôle de gestion et d'établir des données.

Cela permet de disposer d'un outil d'aide à la décision fiable pour la gouvernance du CDG (définition des tarifs de prestations facultatives selon les coûts de revient, équilibres financiers du compte administratif ...), la comparaison éventuelle de données avec d'autres CDG et la fiabilisation de données communicables notamment en cas de contrôle à la Chambre Régionale des Comptes.

Le GIP accompagne les CDG à toutes les étapes du déploiement et de l'utilisation de l'outil :

- Présentation des concepts de la démarche
- Aide à l'analyse de l'existant
- Accompagnement à la segmentation analytique
- Accompagnement à la définition des clés de répartition, des indicateurs et des unités d'œuvre
- Paramétrage du moteur de calculs par les équipes du GIP
- Conseil aux paramétrages du logiciel de comptabilité réglementaire
- Accompagnement à l'analyse des résultats

Coût :

- | | |
|--|---------------------------|
| - Coût d'installation | => pas de coût spécifique |
| - Formation (3j) | => pas de coût spécifique |
| Si besoin d'un accompagnement plus long | => 300 € / j |
| - Contribution annuelle à la maintenance,
support logiciel et hébergement | => 4 500 € / an |

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- > **AUTORISE** la Présidente à souscrire à l'application Comptabilité analytique développée par le GIP Informatique
- > **AUTORISE** la Présidente à signer les documents correspondants

B - RAPPORT D'ACTIVITE 2024

La Présidente rappelle que l'article 15 du règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que la Présidente prépare et présente chaque année le rapport d'activités de l'établissement public.

En conséquence, le Conseil d'administration, après en avoir délibéré et à l'unanimité de ses membres présents :

- > **APPROUVE** le rapport d'activité de l'année 2024 des différents services du Centre départemental de gestion de la Haute-Vienne présenté en séance.

IV - AFFAIRES DIVERSES

A - INFORMATION SUR LA SUSPENSION DE LA MISSION D'ACFI

La Présidente expose les difficultés rencontrées par le CDG87 pour faire accéder un agent du service prévention à la formation d'ACFI. Cette formation préalable obligatoire de 16 jours sur plusieurs semaines n'est malheureusement pas accessible, faute de place au regard du nombre de candidats.

Sans cette formation, le CDG ne répond pas à ses obligations réglementaires et fait porter un risque juridique aux collectivités signataires de convention.

La Présidente souhaite suspendre les conventions en cours le temps d'avoir un agent formé à cette mission particulière.

Les membres présents y sont favorables.

B - FINANCEMENT DE LA FORMATION SECRÉTAIRE DE MAIRIE REMPLAÇANT(E)

La Présidente indique aux membres que les solutions envisagées par les services de la Région ne vont pas dans le sens du maintien d'une formation de secrétaire de mairie remplaçant adaptée aux territoires. Les discussions sont au point mort et les solutions temporaires ne seront pas reconduites en 2026. La situation est inexplicable compte tenu de la réussite de ces formations, tant sur le plan du retour à l'emploi que des compétences acquises.

Les présidents des CDG de Nouvelle Aquitaine adressent au président de la Région un courrier indiquant leurs regrets et leur incompréhension de la disparition de ces financements qui permettent en cascade la participation financière de France Travail.

Après discussion, il est indiqué que copie de ce courrier sera adressée :

- Aux conseillers régionaux de la Haute Vienne
- A monsieur le Préfet
- Aux Députés et Sénateurs de la Haute Vienne
- Aux Présidents d'Associations des Maires de Haute Vienne

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h00.

La Présidente



Sylvie ACHARD

Procès-verbal arrêté le : 21.07.2025

Procès-verbal publié sur le site internet du CDG87 le : 22.07.2025

CONSEIL D'ADMINISTRATION
du 11 juillet 2025

ANNEXE

II C – Plan de formation 2025

III B - Rapport d'activité 2024

CENTRE DE GESTION

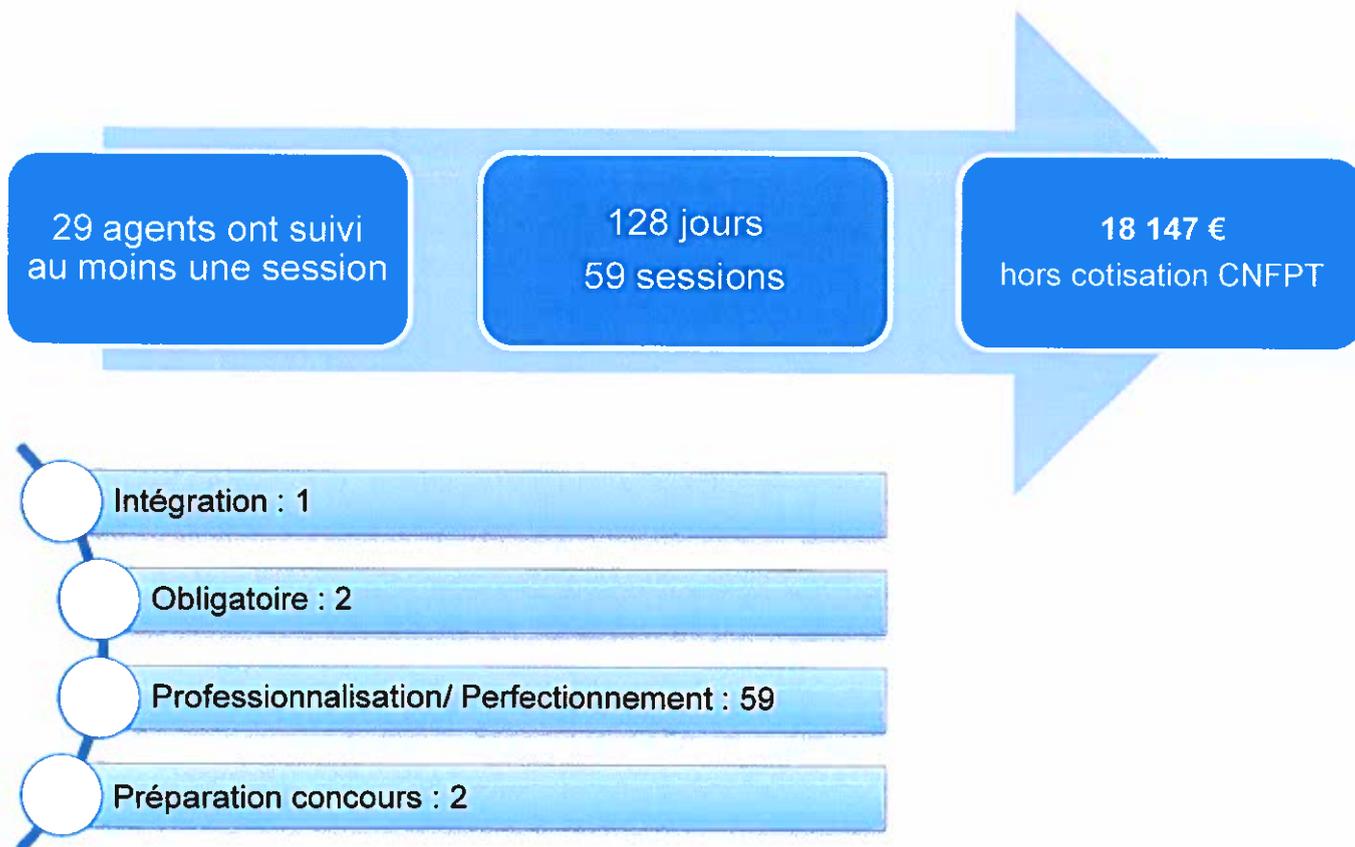
PLAN DE FORMATION

Le plan de formation est la stratégie d'une structure en matière d'accompagnement des compétences et/ou de l'évolution statutaire de ses agents. Il se décline en programme d'actions annuel qui liste les stages sur lesquels les agents seront positionnés.

Afin de former leurs agents dans des domaines très spécifiques, les centres de gestion néo-aquitains ont engagé une démarche mutualisée permettant de conjuguer les ressources et de répondre à des besoins de formation similaires. Cette mutualisation permet de répondre aux problématiques d'agents ou de services positionnés sur des missions gérées en commun ou sur des missions nouvelles inscrites dans le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation (SRCMS).

Le CDG 87 adhère au plan de formation mutualisé coordonné par la Coopération régionale de la Nouvelle-Aquitaine. Ce plan de formation reprend également ces actions de formation.

Le plan de formation 2024 en chiffres



Le plan de formation 2025

Formations d'intégration

Cadre d'emplois / Grade de l'agent	Nombre d'agents	Observations
Adjoint administratif	2	5 jours
Attaché	1	10 jours

Formation de professionnalisation au 1^{er} emploi

Cadre d'emplois / Grade de l'agent	Nombre d'agents	Observations
Ingénieur	1	5 jours

Formations techniques obligatoires

Cadre d'emplois / Grade/ Missions de l'agent	Type	Organisme formateur	Nombre d'agents
Médecin collaborateur	DIU Pratiques médicales pour médecins collaborateurs en santé au travail	Université de Limoges	1
Coordination secrétaires de mairie remplaçant(e)s	Université des pratiques pédagogiques des intervenants	CNFPT	1

Formations professionnelles ou de perfectionnement sollicitées

INTITULE FORMATION	Nombre d'agents	PÔLE	CPF
Absentéisme des agents territoriaux : de l'analyse au plan d'action	3	Administration générale/ Prestation RH emploi et compétences	N
Contrôle de gestion en matière de RH : indicateurs et tableaux de bord de la fonction RH	4	Administration générale/ Prestation RH emploi et compétences	N
Gestion des agents contractuels de droit public : panorama complet	1	Administration générale	N
Tenue du dossier individuel	1	Prestations RH emploi et compétences	N
Emplois à temps non complet des collectivités territoriales	4	Jurique et statutaire/ Prestations RH emploi et compétences	N
Avancement de grade et promotion interne : procédures et cas pratiques	2	Juridique et statutaire	N
Gestion statutaire : perfectionnement	2	Jurique et statutaire/ Prestations RH emploi et compétences	N
La maîtrise de la masse salariale	1	Prestations RH emploi et compétences	N
Nouveautés de l'instruction budgétaire et comptable M57	1	Prestations RH emploi et compétences	N
Accidents et maladie dans la FP : reconnaissance et indemnisation dans le régime spécial et général	1	Juridique et statutaire	N
Sécuriser la rédaction des PV des instances médicales	3	Juridique et statutaire	N
Le droit à pension avec la limite d'âge et cumul emploi retraite	1	Juridique et statutaire	N
Retraite régime général	1	Juridique et statutaire	N
Droit disciplinaire	1	Juridique et statutaire	N
Exercice du droit syndical dans la FPT	1	Administration générale	N
Mise en place du vote électronique dans le cadre des élections professionnelles	1	Administration générale	N
Spécial CDG : organisation des élections des représentants du personnel aux CAP, CCP, CST...	2	Juridique et statutaire	N
Annualisation du temps de travail	2	Juridique et statutaire	N
Résoudre les conflits à l'intérieur d'une équipe	1	Prévention et santé au travail	N

INTITULE FORMATION	Nombre d'agents	PÔLE	CPF
Réduire sa charge mentale	1	Prévention et santé au travail	N
Base du coaching au service des managers	1	Direction	N
Le management bienveillant	1	Prévention e tsanté au travail	N
Les outils de l'organisation du travail d'une équipe	1	Prestations RH emploi et compétences	N
Actualité de la jurisprudence statutaire	1	Juridique et statutaire	N
Lire, comprendre et exploiter un texte juridique dans le domaine de la gestion du personnel	1	Juridique et statutaire	N
Conseil en organisation	2	Prestations RH emploi et compétences	N
Aménager le poste de travail d'un travailleur en situation de handicap neuro psychologique	1	Prévention et santé au travail	N
Propos et comportements sexistes au travail	1	Prévention et santé au travail	1
Développer des modules de sensibilisation et des ateliers de prévention dynamiques et attractifs	1	Prévention et santé au travail	N
31 ^{èmes} journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie	1	Prévention et santé au travail	N
Responsabilité des ACFI	1	Prévention et santé au travail	N
Rédiger des notes et rapports avec méthode	2	Administration générale/ Prévention et santé au travail	N
Rédiger les délibérations, décisions, arrêtés et contrats RH	1	Prestations RH emploi et compétences	N
L'IA dans la fonction publique (plusieurs modules)	A définir	A définir	N
Réalisation des supports écrits en communication	1	Prestations RH emploi et compétences	N
Utiliser les fonctions de base du tableur Excel 2016	1	Prestations RH emploi et compétences	N
Le recours aux trucs et astuces en bureautique	1	Prestations RH emploi et compétences	N

Préparation concours

INTITULE FORMATION	Nombre d'agents	PÔLE	CPF
Préparation concours Rédacteur	2	Juridique et statutaire/ Administration générale	O
Préparation concours Attaché – épreuves écrites	1	Prévention et santé au travail	O

RAPPORT D'ACTIVITE 2024



1



Le mot de la Présidente

Le rapport d'activité est un temps important de l'année témoignant de nos projets et réalisations.

De nombreux sujets ont ponctué l'année 2024 avec, notamment, la mise en œuvre du volet prévoyance de la protection sociale complémentaire, le renouvellement du contrat d'assurance groupe risque statutaire, la revalorisation du métier de secrétaire de mairie, la réflexion sur l'attractivité de la fonction publique territoriale, la promotion interne, la journée ATSEM...

A moyens constants, le CDG87 a répondu aux demandes des collectivités dans des domaines de plus en plus complexes. Tout au long de ce rapport sont présentées les données chiffrées et les stratégies menées en 2024. A cette occasion, je tiens à remercier l'ensemble des collaborateurs pour la qualité de leur travail et leur implication, mais aussi les administrateurs pour leur participation aux nombreuses réunions de l'établissement, les décisions prises pour assurer le bon fonctionnement de l'institution et leur volonté de faire de notre établissement un partenaire incontournable des collectivités.

La Présidente,

Sylvie ACHARD

2

Le Centre de gestion

Un rayonnement départemental

- 265 communes et établissements publics affiliés
- 12 intercommunalités affiliées
- 5 800 agents

Une coopération régionale : Nacoopé

La Région Nouvelle-Aquitaine rassemble 12 centres de gestion départementaux, chacun avec une identité propre et tous volontaires pour travailler ensemble dans le cadre d'un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.



Un Conseil d'administration représentatif

- 26 membres, dont :
 - 4 vice-Présidents
 - 5 membres du Bureau
- 40 délibérations votées en 6 séances

Un résultat financier (fonctionnement)

- 3 196 M € de recettes (+ 10,43 % par rapport à 2023)
- 3 168 M € de dépenses (+ 8,60% par rapport à 2023)
- Excédent cumulé : 971 604 €

Une équipe au service des collectivités

- 30 agents dont 9 contractuels – 29 ETP
- 22 Femmes
- 7 Hommes



Les missions du CDG 87

- Contrats assurances statuaire et PSC
- Conseil en matière de paye et Paie à façon
- Contrat RGPD
- Convention d'adhésion au service chômage
- Conseil en matière de formation
- Bourse de l'emploi, RSU
- Elaboration des fiches de poste
- Aide au recrutement
- Missions temporaires
- Conseil en organisation
- Conseil en évolution professionnelle
- Réseau et formation des secrétaires de mairie
- Concours



- Suivi médical des agents
- Visite des postes de travail et des évolutions
- Maintien dans l'emploi (Fidofid)
- Conseil en matière de prévention
- Qualité de vie au travail
- Etude de poste
- Risques psychosociaux
- Animation du réseau des assistants de prévention
- Secrétariat des instances paritaires
- Soins des carrières des agents
- Conseils statutaires
- Conseil juridique RH
- Suivi des dossiers retraite CNRAO
- Secrétariat du Conseil médical
- Secrétariat du Conseil de discipline
- Dispositif de signalement

Pôle Administration générale

Les contrats d'assurances

Le risque statutaire

- 136 collectivités adhèrent au contrat Relyens/ CNP 2021/2024
 184 collectivités ont donné mandat au CDG 87 pour négocier un nouveau contrat pour la période 2025/2028
 Le marché a été attribué en septembre à Relyens/ CNP

Le risque Prévoyance

- 239 collectivités ont donné mandat au CDG 87 pour lancer une consultation, mutualisée avec 7 CDG néo-aquitains
 Le marché a été attribué en juillet à MNT/ Relyens

Le contrat RGPD

- 157 collectivités adhèrent au contrat passé par le CDG 87 avec DATA VIGI PROTECTION
 8 Délégués à la protection des données personnelles ont été mobilisés et déclarés auprès de la CNIL
 285 844 € facturés



Le service chômage

Le CDG 87 conventionne depuis 2018 avec le CDG 17 pour bénéficier du dispositif de traitement des dossiers de demandes d'allocations de chômage, ainsi que leur suivi mensuel

- 30 collectivités ont signé une convention
 46 dossiers étudiés sur l'année, soit la moitié par rapport à l'année précédente
 2 400 € facturés



La paie à façon

Préparation tout au long de l'année de la mise en œuvre de cette nouvelle prestation à proposer aux collectivités affiliées.

Durant le premier trimestre 2025, une communauté de communes s'est portée volontaire pour être « structure test ». En avril 2025, cette prestation payante est déployée et proposée par voie de conventionnement.

La communication

- 3 Newsletters publiées à destination des élus
 2 Mag RH mis en ligne à destination des DRH
 24 publications sur les réseaux sociaux
 437 abonnés au 31/12/2024
 Site internet : 94 240 visites



5

Pôle prévention et santé au travail

La composition du pôle

Le service de médecine de prévention

- 3 médecins du travail dont la Cheffe du Pôle en cessation progressive d'activité à compter de mars 2024 : 60% temps de travail, avec chefferie de pôle et tutorat de l'infirmière et du médecin collaborateur
 1 médecin collaborateur recruté en janvier 2024
 1 infirmière diplômée en santé au travail fin 2024
 2 assistantes médicales

Le service de prévention des risques professionnels

- 2 conseillers en prévention dont le Responsable du service
 1 assistante administrative

Le service maintien dans l'emploi / handicap

- 1 psychologue du travail
 1 ergonome
 1 correspondante FIPHFP

Effectif pris en charge: 7 146 agents

- 6103 agents titulaires et non titulaires de collectivités territoriales affiliées comprenant les mairies, les communautés de communes, les CCAS et CIAS, les syndicats, les offices publics d'habitat, le SDIS
- 1043 agents des collectivités non affiliées, ayant conventionné la Communauté Urbaine Limoges Métropole, l'ENSAD de Limoges et la ville de Limoges pour les agents du pôle CVT depuis avril 2024. Soit environ 15% de l'effectif

La surveillance médicale

Cette surveillance comprend :

- Les visites d'information et prévention (VIP) tous les 2 ans
- Les visites d'aide et d'accompagnement durant l'arrêt (V3A) pour les arrêts de plus de 3 mois. Une fiche de liaison a été mise en place pour signalement des arrêts de plus de 3 mois par l'employeur
- Les surveillances médicales particulières (SMP) pour
 - Les agents occupant des postes dans les services comportant des risques spécifiques (amiante, bruit, vibrations, agents biologiques, agents CMR cancérigènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction, travail de nuit) ;
 - Les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mineurs, les agents réintégré après un CLM ou CLD, les agents souffrant de pathologies particulières.

6

Pôle prévention et santé au travail

SERVICE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Examens médicaux cliniques

☑ Visites d'information et prévention			1742
☐ Réalisées par les médecins		1258	
☐ Réalisées par l'infirmière		486	
☑ Visites de surveillance médicale particulière		456	
☑ Visites d'aide et d'accompagnement pendant l'arrêt			149
- Maladie		120	
- CITIS Accident de service		20	
- CITIS Maladie professionnelle		9	
TOTAL			2347



Les VIP sont réalisées par les médecins et l'infirmière, depuis 2022, 31% de ces VIP concernent les collectivités non affiliées. Les autres visites sont réalisées uniquement par le médecin du travail.

456 visites de surveillance médicale particulière

Maladie : 172
Pathologie particulière : 44
CITIS Accident de service : 25
CITIS Maladie professionnelle : 14
Situation de handicap : 22
Maternité : 22
Avis de déclaration maladie professionnelle : 7
Réintégration après CLM – CLD : 3
Autre : 147



Répartition du demandeur pour les SMP :

- 210 à la demande de l'employeur
- 198 à la demande de l'agent
- 51 à la demande du médecin du travail

7

Pôle prévention et santé au travail

SERVICE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Examens complémentaires

Selon les risques professionnels, d'autres examens complémentaires sont demandés :

Test audition	• 1942
Test vision	• 1894
Riologie	• 43
Radio pulmonaire	• 35
Scanner thoracique (expo amiante)	• 4
Examen ORL (expo bois)	• 1

Orientations

Psychologue du travail	119
Conseillère maintien en emploi	30
Conseiller en évolution professionnelle	36
Ergonome	9
Médecin traitant	241
Médecin ophtalmologiste	124
Médecin ORL	46
Autre	4

Conclusions médico-professionnelles

Etat de santé compatible avec le poste	1534
VIP réalisée par l'infirmière	486
Etat de santé non compatible avec le poste	40
Avis différé	20
Pas d'avis à rendre (*)	287

(*) Lors d'une visite médicale sur demande de l'agent, un avis n'est pas systématiquement rendu. L'issue de ce type de visite, un courrier peut cependant être adressé à l'employeur dans le cadre du maintien dans l'emploi ou d'alerte sur un risque professionnel.

- Le nombre de visites est stable, en raison du temps dédié au changement des secrétaires médicales, aux formations du médecin collaborateur et de l'infirmière
- Le nombre de visites médicales particulières est toujours en augmentation : 48 % des visites médicales contre 30 % en 2023

8

Pôle prévention et santé au travail

SERVICE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Actions sur le milieu du travail

Actions prioritaires qui permettent d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles. **91 contre 86 en 2023** !
Ces actions sont menées en équipe pluridisciplinaire, ou le médecin seul selon les types d'intervention.

91 interventions

- Réunions maintien en emploi : 23
- Situation de RPS : 10
- Visites de locaux : 7
- Visites de postes de travail : 10
- Etudes de postes : 7
- Analyses accident de service : 2
- F3SCT - CST - CSE : 19
- Sensibilisation aux risques professionnels : 6
- Conférences : 7 → travail en hauteur, météo d'ATSEM, stations d'épuration

Activités connexes

- Réunions du Pôle SST : 1 par mois
- Participation à des groupes de travail sur le maintien en emploi, préparation de conférences, GED, site internet...
- Réunions de l'équipe pluridisciplinaire en fonction des besoins
- Réunions avec l'équipe de Direction pour la Cheffe de Pôle
- Accompagnement de l'infirmière en santé au travail en 2024 avec obtention du diplôme d'Infirmier en Santé au travail
- Tutorat du médecin collaborateur : 1^{re} année du DIU Santé au Travail
- Participation aux séances du Conseil Médical tous les mois

Le nombre de visites d'information et de prévention est relativement stable (1742 contre 1767 en 2023) grâce à l'activité de l'infirmière (28 % des VIP infirmier réalisées en 2024 contre 23 % en 2023).

Pôle prévention et santé au travail

LE SERVICE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les accidents de service

2021 : 136

Avec arrêt : 99
Sans arrêt : 37

2022 : 159

Avec arrêt : 104
Sans arrêt : 55

2023 : 168

Avec arrêt : 125
Sans arrêt : 43

2024 : 131

Avec arrêt : 81
Sans arrêt : 50

Source : service prévention

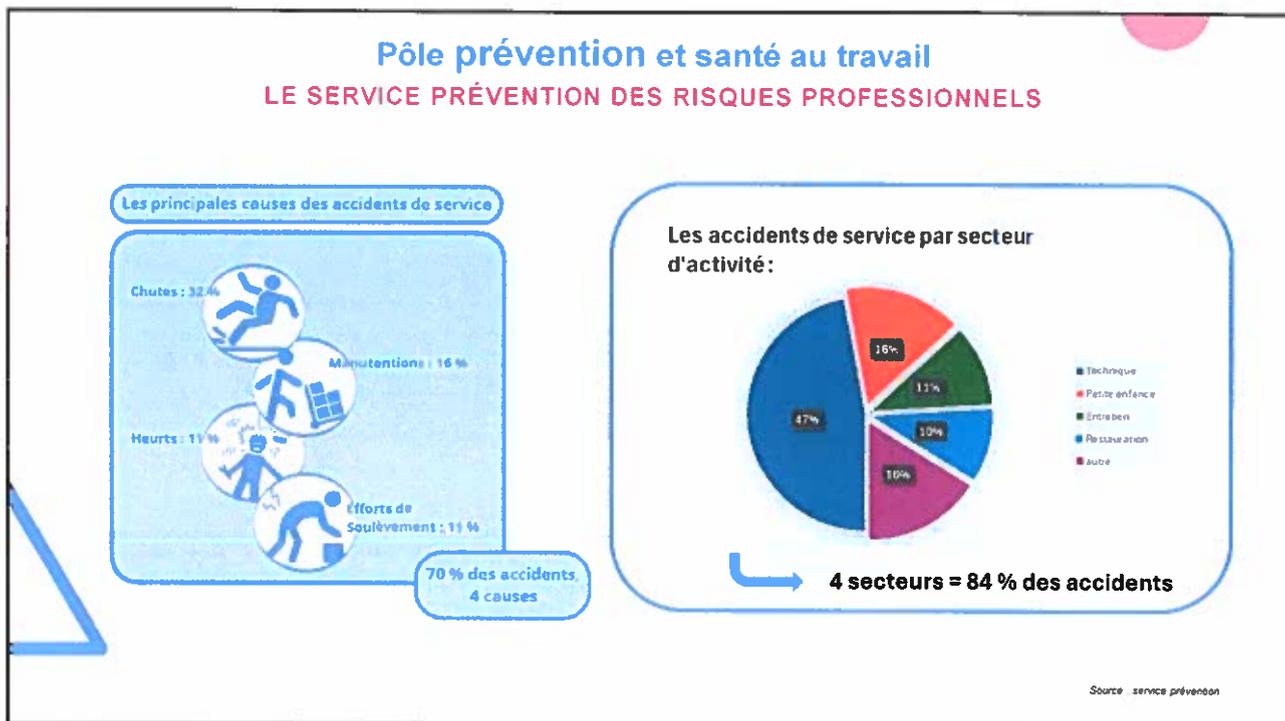
Pyramide des Âges des agents sur emploi permanent

65 ans et plus : 1%
60 à 64 ans : 1%
55 à 59 ans : 7%
50 à 54 ans : 7%
45 à 49 ans : 6%
40 à 44 ans : 4%
35 à 39 ans : 3%
30 à 34 ans : 2%
25 à 29 ans : 2%
20 à 24 ans : 0%
moins de 20 ans : 0%

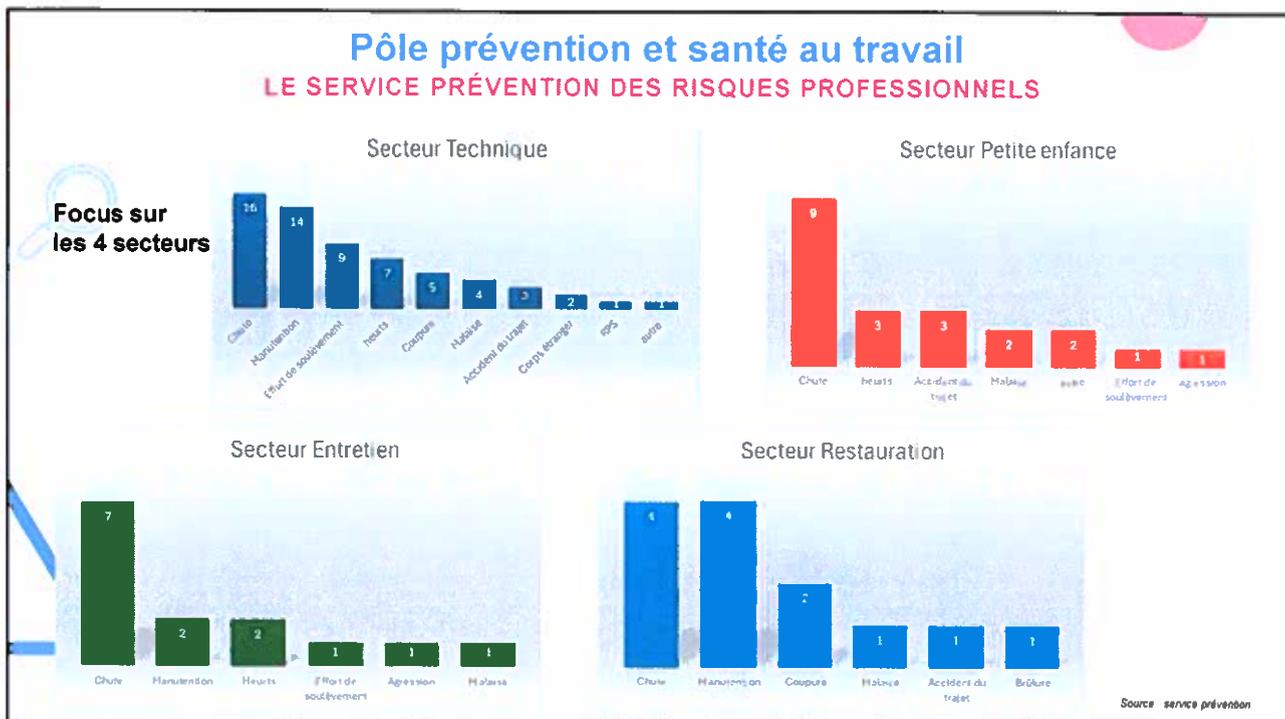
Source : RSU 2023

Accidents de service par tranches d'âge

Source : service prévention



11



12

Pôle prévention et santé au travail

LE SERVICE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



Le service Prévention au service des collectivités

	2024
➤ Visites de prévention	45
➤ Ateliers à l'échelle du territoire dont participation à la journée ATSEM du CDG	5
➤ Sensibilisations ciblées	11
➤ Accompagnements DUERP	19 / 38 réunions
➤ Analyses d'accident de service	9
➤ Participations aux CST	14
➤ Accompagnements dans le cadre du tiers-temps	9



Créer du lien autrement :

- 9 réunions du réseau des Assistants de prévention
- 4 « Minutes prévention »
- Elaboration de supports de communication :
 - 4 triptyques,
 - 3 affiches,
 - Livret d'accueil à la sécurité, ...
- 8 publications sur les réseaux sociaux
- participations à la Newsletter du CDG 8 articles



13

Pôle prévention et santé au travail

LE SERVICE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Orientations 2025

S'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire de prévention primaire :

- Promouvoir les enjeux d'une démarche de prévention auprès des collectivités en vue de diminuer l'absentéisme
 - ✓ Décliner des actions transversales de prévention primaire
- Pérenniser les ateliers animés en équipe pluridisciplinaire tout en investissant de nouveaux paramètres et modes d'intervention
- Renforcer les services et l'expertise proposés aux collectivités

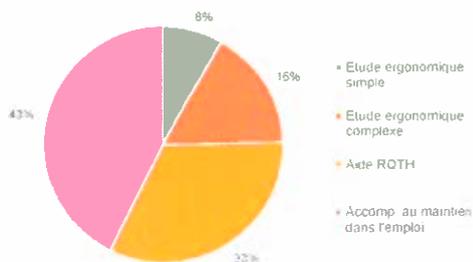
14

Pôle Prévention Santé au Travail

SERVICE MAINTIEN EN EMPLOI

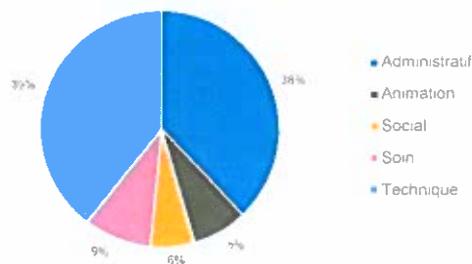
66 accompagnements de maintien en emploi réalisés en 2024
 92% des accompagnements ont fait l'objet d'un financement via la convention FiPHFP

Répartition par types de dossier



15 études de postes ergonomiques réalisées

Répartition par secteurs d'activité



Par rapport à l'année précédente (2023)
 - Légère augmentation des demandes d'aménagements de postes
 - Continuité d'une forte demande d'accompagnement au reclassement et/ou à la gestion de l'inaptitude

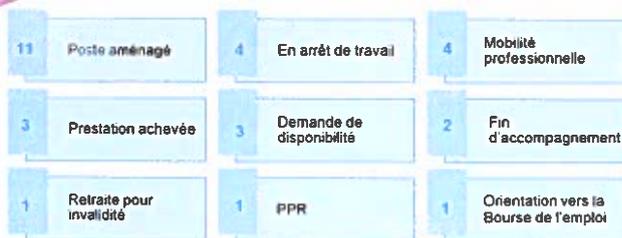
Pôle Prévention Santé au Travail

SERVICE MAINTIEN EN EMPLOI

Accompagnements en cours VS clôturés



Répartition par motifs de clôture



50% des accompagnements menés à terme ont permis le maintien dans l'emploi de l'agent*

* Maintien au poste, changement de poste ou changement de structure

Pôle Prévention Santé au Travail

SERVICE MAINTIEN EN EMPLOI

Répartition par sexe – Ecart type



Au niveau national, 63 % des fonctionnaires sont des femmes



31 ans

63 ans

Médiane : 51 ans

Interventions collectives et transversales de la psychologue

- Intervention auprès des agents d'une médiathèque sur le climat social
- Appui au conseiller de prévention à l'élaboration du DU volet RPS
- Participation à la finalisation de la procédure « événement grave » adressée aux collectivités affiliées
- Accueil d'un stagiaire en master de psychologie du travail

Accompagnements individuels de la psychologue

- 159 dossiers ouverts en 2024
- 68 nouvelles orientations en 2024
- 70 dossiers clôturés

17

Pôle Prévention Santé au Travail

SERVICE MAINTIEN EN EMPLOI

Interventions ergonomiques et transversales

- Mairie – Réaménagement de l'espace d'accueil
- Établissement culturel – Conseil dans le cadre du réaménagement d'une zone d'accueil
- EHPAD – Restitution de l'étude réalisée aux agents et construction d'un plan d'action avec l'employeur
- Mairie – Diagnostics et conseils pour l'amélioration des situations de travail de 3 services : Administratif / ATSEM / Entretien de locaux
- Mairie – Conseils pour l'amélioration des situations d'entretien des locaux
- Mairie – Appui au conseiller de prévention : conseil à l'analyse de situations de travail
- Animation de deux sensibilisations « Travail sur Ecran / Poste administratif »

Actions transversales du service

Groupe de travail ATSEM

- Co-construction et mise en forme du guide
- Organisation et animation des ateliers « Intégrer les différents acteurs dans les transformations (choix de matériels et d'organisation) » et « Évolution professionnelle » lors de la journée thématique « ATSEM »

Webinaire « Handicap et Travail »

- Co-construction et co-animation avec les psychologues du travail des CDG19 et 23 de 2 sessions à destination des DG, Secrétaires de Mairie, élus, RH)

Participation à des groupes de travail externes

- Nacoopé – sous-groupe RPS
- Maintien en emploi ex-Limousin

18

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

Des missions dédiées à l'emploi

La gestion du site 

Un accompagnement à la procédure de recrutement

L'assistance à la saisie des données sociales

- ⊕ des synthèses individuelles produites à la demande de collectivités

Des animations sur les événements liés à l'Emploi
(job-dating, présentation, atelier)



En mars : l'organisation du Forum de l'Emploi public Haute-Vienne sur le site de CHEOPS à l'occasion de la Quinzaine de l'Emploi 2024

Des prestations d'appui au service des employeurs territoriaux



Des missions de conseil en organisation

Un accompagnement à la rédaction des Lignes Directrices de Gestion

La mise à disposition de personnel remplaçant

Des missions d'assistance au recrutement

Un accompagnement sur de courtes missions d'expertise

Des entretiens individuels de conseil en évolution professionnelle

19

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences



Initié en avril, le réseau des secrétaires généraux de mairie



avec pour mission de créer du lien, d'enrichir les pratiques professionnelles en animant des temps d'échanges et de partage de connaissances.

- ✓ Des rencontres thématiques organisées sur le territoire
- ✓ Des ateliers d'aide à la saisie des données sociales

Une coopération régionale



pour la construction d'une plateforme d'échanges et d'une bibliothèque d'outils à destination des secrétaires généraux de mairie



Un dispositif de formation sur les missions de secrétariat de mairie géré en partenariat avec le



un accompagnement du CDG à la prise de poste des agents nouvellement formés



Pour la 3^{ème} année consécutive, les centres de gestion de la Creuse, Corrèze et Haute-Vienne collaborent avec l'Université de Limoges sur un Diplôme Universitaire de « Responsable d'administration communale » (ouvert aux étudiants ou personnes en reconversion professionnelle afin de comprendre les enjeux de l'action territoriale)

20

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

ANIMATION ET COORDINATION DU RESEAU DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Des cafés thématiques trimestriels

Sur l'année 2024, 69 % des collectivités locales des communes de -2000 habitants ont participé au moins une fois à une action portée par le Réseau

4 cafés thématiques		
Thématique	Nombre de participants	Représentativité des collectivités en %
Lancement du réseau	49	30
Données sociales Présentation de la nouvelle interface	74	45
Tenue de l'entretien professionnel	41	25
Le Conseil municipal	62	37

2 ateliers pratiques à l'accompagnement de la réalisation du RSU (12 participants)
accompagnement des agents au changement d'interface de l'application des Données sociales

21

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

ANIMATION ET COORDINATION DU RESEAU DES SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Un accompagnement à la prise de poste en soutien des secrétaires généraux de mairie remplaçants

5 accompagnements à la prise de poste pour des missions de SGM et assistante administrative

Les agents concernés ont suivi le dispositif de formation SMR au cours de l'année 2024.

Ces accompagnements gratuits portent sur la prise en main des logiciels CERIG et JVS dans les domaines de la paie et de la comptabilité

De courtes missions d'expertise sur les thématiques budgétaire et comptable

7 collectivités ont sollicité le CDG pour des missions d'expertise :

- 4 interventions sur le budget
- 3 interventions sur la paie
- 2 interventions sur la comptabilité

22

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences



SERVICE EMPLOI-MOBILITE

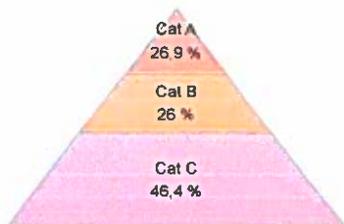
Le service a accompagné les collectivités et sécurisé les procédures de recrutement (déclarations et offres d'emplois) sur le site Emploi Territorial.

2 388 opérations ont été saisies sur le site Emploi Territorial

Offres d'emploi

+ de 1 200 offres emplois (Région incluse) dont 910 saisies (+20 % par rapport à 2023) ont été publiées sur le département.

Offres réparties par catégorie



Les métiers les plus publiés sur le site

- 1 - Agent(e) de services polyvalent(e) en milieu rural
- 2 - Animatrice/Animateur enfance-jeunesse
- 3 - Assistante/assistant de gestion administrative
- 4 - Secrétaire général(e) de mairie
- 5 - Travailleur ou travailleuse sociale

94 % des postes publiés en 2024 sont des emplois à temps complet et **78 %** sont des emplois permanents.

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

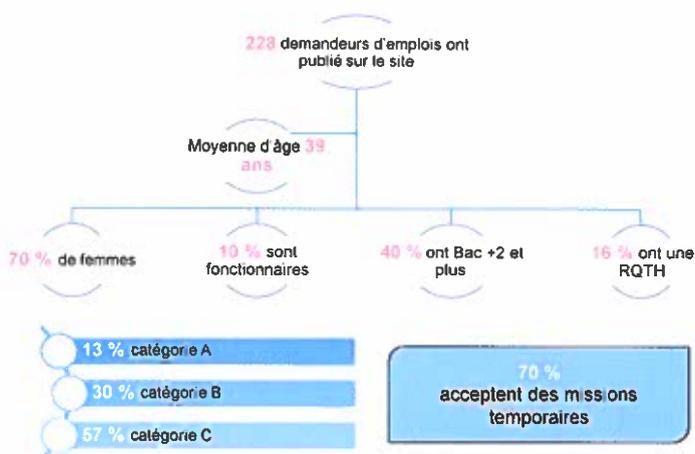


SERVICE EMPLOI-MOBILITE

Nominations



Demandes d'emplois



Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

SERVICE EMPLOI-MOBILITE



Concours

Dans le cadre de l'accompagnement des candidats nouvellement inscrits sur les listes d'aptitude de Nouvelle Aquitaine, 1 réunion d'information s'est tenue en novembre 2024 avec 6 lauréats présents.



Apprentissage et handicap

Le service a continué de répondre aux sollicitations des collectivités sur les conditions de recrutement des apprentis, des personnes en situation de handicap, des aides du FIPHP (par courriel ou téléphone) et l'envoi de supports (guides, simulation des coûts à charge de l'employeur etc.).



Données sociales



L'enquête sur le Rapport Social Unique (RSU) 2023, lancée fin mai, s'est terminée le 31 octobre.

Les formations au RSU dans le cadre du réseau des secrétaires de mairie ainsi qu'un accompagnement important des agents du CDG auprès des collectivités ont permis à notre CDG de se classer 1^{er} de France avec un taux de retour de 97 %

7 formations sur le RSU ont été dispensées auprès de 86 agents responsables RH des collectivités dans le cadre du Réseau des Secrétaires de mairie

- ☛ 5 demi-journées de présentation de l'application Données Sociales sur le territoire ont rassemblé 74 personnes
- ☛ 2 journées d'intervention en salles informatiques ont permis à 12 personnes d'élaborer leur RSU sur place

25

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences



EVÈNEMENTS ET PROMOTION DE LA FPT 2024

2 Participations au Forum « Stage et Emploi » à l'Université de Limoges

1 Participation au Forum « Orientation » à Saint-Yrieix la Perche

Quinzaine de l'Emploi (du 2 avril au 12 avril 2024)

Ce 3^{ème} rendez-vous événementiel est porté par la PRFH de Nouvelle Aquitaine pour promouvoir la fonction publique dans notre région

Dans ce cadre, plusieurs manifestations ont été organisées par le CDG87

Forum de la Fonction Publique organisé par le CDG 87 dans nos locaux

Ce forum s'est tenu toute la journée et a réuni 16 partenaires des 3 versants de la fonction publique

Des fonctionnaires, salariés et demandeurs d'emploi ont pu assister à des conférences, se renseigner sur les stands et s'entretenir avec des conseillers mobilité sur rdv.

Le succès rencontré par cette journée, relayée dans les journaux et par France 3 Limousin, a décidé tous les participants à réitérer cet événement sur l'année 2025.

5 Présentations de la FPT en avril auprès des agences France Travail du département

Invitation par le cabinet ALIXIO MOBILITE sur le site Easidys

Présentation et voie d'accès à la FPT et ses métiers aux salariés de Casino

Participation au Forum « pour l'Emploi » à Bellac

26

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

SERVICE DES MISSIONS TEMPORAIRES

Demandes de remplacements

192 demandes ont été traitées provenant de 105 collectivités et établissements

Mises à disposition
10 agents par mois en moyenne

Gestion des recrutements

Recherche de candidats

Gestion des absences

Gestion des fins de contrats

Gestion des paies

Propositions aux collectivités

152 profils différents (Secrétaires généraux de mairie, adjoints administratifs, cuisiniers, adjoints techniques polyvalents, ATSEM)

Candidats en recherche d'emploi

50 personnes ont été reçues en entretien, conseillées et orientées

Promotion des emplois

Recrutements pérennes

43 au total dont 3 en RQTH répartis de la façon suivante :

- 30 adjoints administratifs
- 1 adjoint administratif principal de 2ème classe
- 8 adjoints techniques
- 3 rédacteurs
- 1 rédacteur principal de 2ème classe

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

SERVICE DES MISSIONS TEMPORAIRES

Formation des Secrétaires de Mairie

En avril 2024, une première session a été organisée par le CDG87. Celle-ci a été réalisée en plusieurs temps avec l'aide de France Travail selon la méthode MRS (méthode de recrutement par simulation). Cette méthode consiste à évaluer les candidats à l'écrit sur leurs connaissances de base et sur leurs capacités à faire face à des situations en rapport avec le quotidien d'un(e) secrétaire général(e) de mairie. Les candidats ayant réussi l'ensemble des tests ont passé ensuite un entretien au CDG87 permettant d'apprécier leur motivation et leur savoir être.

Une deuxième session s'est déroulée en octobre 2024 avec une sélection uniquement sur entretien au CDG87.

Ces formations se sont déroulées sur 35 jours chacune soit 18 jours de stage théorique et 17 jours de stage pratique pour lesquelles 24 tuteurs ont été mobilisés afin d'encadrer les stagiaires.

A l'issue de ces formations :

- 24 agents formés dont 4 personnes en RQTH
- 21 agents en remplacement
- 1 agent recruté en collectivité
- 2 agents partis dans le privé

Une attestation de fin de stage a été remise à chaque stagiaire autour d'un cocktail

Accompagnements au recrutement

12 collectivités ont fait appel au CDG87 pour une assistance au recrutement sur des postes permanents :

- 1 Directeur de Centre de loisirs
- 9 adjoints techniques polyvalents dont 1 au service des Ecoles
- 2 cuisiniers

Valoriser les atouts de votre collectivité et renforcer votre attractivité

Sécuriser votre recrutement par notre expertise juridique

Evaluer les candidatures et réaliser une sélection

Participer aux entretiens, vous aider à retenir le bon candidat

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

SERVICE CONSEIL EN ORGANISATION*



Missions de conseil en organisation

- 6 propositions d'intervention
- 3 collectivités et établissements accompagnés
- 2 diagnostics organisationnels et 1 étude de la situation des effectifs et de la gestion RH
- 5 services étudiés
- 30 jours d'intervention en collectivité

Modalités d'intervention : présentations, étude des documents RH, immersions, entretiens individuels et collectifs services et gouvernance (ou pilotage), benchmark, analyses et restitutions



Autres accompagnements du service

(hors proposition d'intervention)

- 9 accompagnements personnalisés à la rédaction des LDG

Accompagnements ponctuels à la création d'outils RH spécifiques : règlement intérieur, gestion du temps de travail, aide à la rédaction des fiches de poste, etc.

* sur 7 mois d'activité en 2024

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

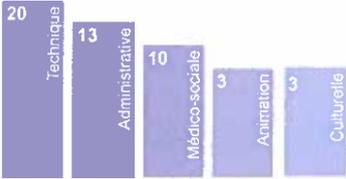
SERVICE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle vise à accompagner les agents dans la réalisation d'une transition professionnelle. Cet accompagnement doit permettre aux agents de trouver des réponses à leurs interrogations concernant leurs souhaits d'évolution professionnelle, qu'il s'agisse d'un changement choisi ou subi.

Quelques chiffres

- 49 agents accompagnés reçus en entretien
- 5 agents suivis en PPR
- 32 collectivités adhérent à la mission de CEP

Les filières des agents accompagnés



Filière	Nombre d'agents
Technique	20
Administrative	13
Médico-sociale	10
Animation	5
Culturelle	3

La situation statutaire de ces agents



Situation statutaire	Pourcentage
2 % congé Accident service/maladie pro	2 %
9 % PPR *	9 %
12 % Congé maladie ordinaire	12 %
23 % Congé LM/ congé LD/Congé GM	23 %
54 % en poste	54 %

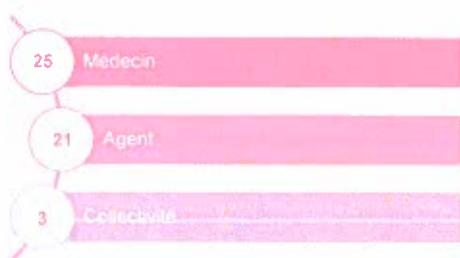
* Période Préparatoire au Reclassement

Pôle Prestations RH Emploi et Compétences

SERVICE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La mission de Conseil en Evolution Professionnelle nécessite une relation étroite avec l'ensemble des équipes du CDG87. A ce titre on note que l'orientation des agents vers la mission de CEP relève pour plus de la moitié d'entre eux du service médical

Orientation des agents vers le service



Zoom sur les agents suivis ayant intégré le dispositif de Période de Préparation au Reclassement (PPR) :

La PPR est une période d'un an durant laquelle l'agent reconnu inapte à toute fonction de son cadre d'emploi peut suivre des formations et effectuer des immersions dans la fonction publique. Il y a eu 5 PPR de suivies en 2024 avec des résultats concluants pour 4 agents.

Sur ces 5 agents:

- 4 ont réalisé des stages dans la fonction publique afin de préciser leur projet professionnel
- 2 ont réalisé des immersions et ont intégré un dispositif de formation de longue durée auprès d'un organisme spécialisé
- 1 agent, à la suite de sa formation en comptabilité, a poursuivi sur une alternance avec un organisme privé.
- 1 est actuellement en alternance dans la fonction publique
- 1 a été contraint d'abandonner le dispositif pour raison médicale.

31

Pôle Juridique et Statutaire

LE SERVICE JURIDIQUE

Un appui aux services du CDG 87 et aux collectivités adhérentes

SUPERVISER l'activité juridique du CDG 87

CONSEILLER les collectivités adhérentes sur l'application et l'interprétation des textes juridiques

INFORMER les collectivités adhérentes des différentes actualités via des dispositifs d'information variés

- Rédaction des outils et veilles juridiques transmis par mails ou publiés sur le site internet
- Rendez-vous à la demande des collectivités
- Réunions d'information organisées sur le territoire haut-viennois

INTERVENIR sur les thématiques suivantes :

- Sécurisation des procédures et actes juridiques en lien avec le statut de la fonction publique
- Instruction et suivi des dossiers du Conseil de discipline. Conseiller les collectivités sur la mise en œuvre de la procédure disciplinaire sans saisine du conseil de discipline
- Mise en œuvre des sessions de promotion interne au cours de l'année (y compris dispositif dérogatoire RQTH)
- Suivi des séances des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP)

PARTICIPER à la construction des nouveaux projets du CDG 87

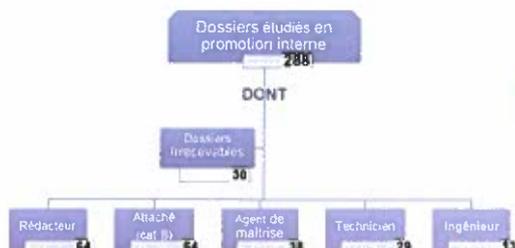


32

Pôle Juridique et Statutaire

LE SERVICE JURIDIQUE

Quelques chiffres sur 2024



Mais aussi, dispositif dérogatoire

- Secrétaire général(e) de mairie : 17
- RQTH : 9

7 Conseils de discipline organisés pour le compte des collectivités affiliées, lesquels se sont prononcés en faveur de :

- ❑ 1 sanction du 1^{er} groupe : avertissement
- ❑ 1 sanction du 2^{ème} groupe : exclusion temporaire des fonctions d'une durée de 15 jours
- ❑ 3 sanctions du 3^{ème} groupe :
 - exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'1 mois
 - exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'1 mois et 15 jours
 - exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois avec sursis
- ❑ 2 sanctions du 4^{ème} groupe :
 - exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'1 an
 - révocation

33

Pôle Juridique et Statutaire

LE SERVICE GESTION DES CARRIERES

Actualité de l'année 2024

Revalorisation du métier de secrétaire de mairie

- Organisation de trois journées d'information décentralisées
- Edition des arrêtés relatifs à l'avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon
- Etudes des dossiers de promotion interne (plan de requalification des SGM en catégorie B)

Réalisation et contribution aux projets du CDG 87

- Lancement d'une nouvelle version de la plateforme Visiativ (Guichet unique) 25 collectivités tests participent à ce lancement depuis le 01/08/2024
- Gestion dématérialisée des actes R.H. (GED) pour les dépôts et échanges des actes de carrière
- Promotion Interne - Promotion Interne Travailleurs Handicapés
- Réunions d'informations – Secrétaire Générale de Mairie
- Participation à la journée ATSEM organisée à Verneuil sur Vienne par le service Prévention du pôle PST

Quelques chiffres

- 1762 arrêtés d'avancements d'échelons édités
- 259 arrêtés d'avancements de grade édités
- 873 arrêtés, contrats et délibérations déposés sur le Guichet Unique
- 28 reconstitutions de carrière réalisées manuellement afin de régulariser la situation des agents

Bilan des réunions des Commissions administratives paritaires (CAP)

Au cours de l'année 2024, la CAP de catégorie C s'est réunie à 3 reprises, sous la présidence de M. Pierre ALLARD :

- Les dossiers portaient sur :
- un refus de titularisation
 - deux licenciements pour inaptitude physique
 - une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel

34

Pôle Juridique et Statutaire

LE CONSEIL MEDICAL UNIQUE

Le Conseil médical unique, institué par le Préfet dans chaque département, se réunit sous deux formations :

- La **formation restreinte** compétente en matière de maladie d'origine non-professionnelle (équivalente à l'ancien Comité médical départemental)
- La **formation plénière** compétente en matière de maladie d'origine professionnelle (équivalente à l'ancienne Commission de réforme)

La formation restreinte



Dossiers étudiés :

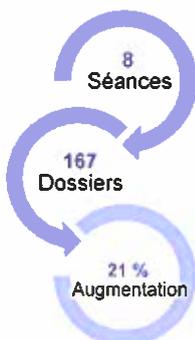
- 179 pour le CDG87
- 228 pour les collectivités non affiliées

Cas de saisine	CDG	CDG Préf.	CDG	CDG Préf.	CDG	CDG Préf.	Collectivités	Suppléants	Professionnels	Disponibles	Intégration	
	19	17	16	33	13	4	2	7	24	3	7	
Collectivité	CDG		Collectif Régional		Collectif Départemental		Emplois Métropole		Ville de Brageois		SOS	
	179		24		10		14		125		0	
Sexe	Femme						Homme					
	192						101					
Catégorie	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	27				16				107			
Filière	Administrative	Médicale	Animation	Culturelle	Police municipale	Santé et Prévention	Sportive	SFP	S/P			
	7	11	14	11	2	18	0	0	0			

Pôle Juridique et Statutaire

LE CONSEIL MEDICAL UNIQUE

La formation plénière



Dossiers étudiés :

- 54 pour le CDG87
- 113 pour les collectivités non affiliées

Cas de saisine	Accident de service (14)		Maladie professionnelle (13)		ATI (27)		ATI révision (45)		SPF (17)			
	CDG	CNA*	CDG	CNA*	CDG	CNA*	CDG	CNA*	CDG	CNA*		
	3	11	5	8	4	23	9	33	3	14		
Filière	Administrative (24)		Technique (122)		Sanitaire/Sociale (13)		Culturelle (4)		Animation (1)		SFP (1)	
	8	14	30	94	5	8	7	2	-	1		
Sexe	Femme (94)						Homme (73)					
	25						49					
Catégorie	Catégorie A (5)			Catégorie B (17)			Catégorie C (147)					
	2			4			40					
Age	30-39 ans (4)		40-49 ans (27)		50-59 ans (85)		60-69 ans (87)					
	1		4		20		52					

*Collectivités non affiliées (Ville de Limoges, Conseil départemental, Conseil régional, SOS, Limoges Métropole).

Pôle Juridique et Statutaire

LE PARTENARIAT CNRACL

Des missions d'appui à la CNRACL

Informer sur la réglementation CNRACL, RAFP et IRCANTEC, les procédures d'envoi des données dématérialisées (reprise d'antériorité et pré-liquidation)

Intervenir sur les dossiers avant transmission à la caisse.

Etudier les possibilités et les conditions de départ des agents dans le cadre d'une pension vieillesse, d'une pension d'invalidité ou d'un départ anticipé pour carrière longue, notamment dans le cadre d'un accompagnement personnalisé retraite (APR).

Evaluer la pension qui sera versée à l'agent

Les dossiers traités

344 dossiers

100 pensions de vieillesse

30 pensions d'invalidité

8 Avis préalable	25 CIR*
81 APR*	5 QCIR*
85 Simulation de calcul	2 Pension de reversion
5 Rétablissement régime Gal/ Ircantec	3 Retraite progressive

*CIR:QCIR : qualification compte individuel retraite
*APR : accompagnement personnalisé retraite

37

Pôle Juridique et Statutaire

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL / LA F3SCT

Le Comité social territorial placé auprès du CDG 87 concerne les seules collectivités affiliées comptant moins de 50 agents (les collectivités > 50 agents disposent de leur propre CST).

228

Collectivités et établissements publics rattachés

2816

Agents tous statuts confondus

2 réunions ont été organisées avec les organisations syndicales représentatives du département :

- Présentation de la réforme de la protection sociale complémentaire
- Information sur la mise en œuvre du volet prévoyance et le déploiement de la convention de participation conclue par le CDG 87

10 séances

897 dossiers traités

888 avis rendus

857 CST

40 F3SCT

858 CST

30 F3SCT

Zoom sur les principaux dossiers traités

- 160 sur la protection sociale complémentaire
- 151 sur le régime indemnitaire
- 101 sur les suppressions de postes (avancement de grade, augmentation/diminution du temps de travail, départ de l'agent...)
- 14 sur les risques professionnels (plans fortes chaleurs...)
- 5 sur le document unique

38

LE CDG 87 VOUS REMERCIE DE VOTRE ATTENTION



Journées d'été 2024

CDG 87 - 55 rue de l'ancienne école normale d'instituteurs - BP 339 - 87009 LIMOGES CEDEX
05 55 30 08 40 - cdg87@cdg87.fr - www.cdg87.fr



Centre Départemental de Gestion de la Haute-Vienne CDG 87

Document communiqué par l'intermédiaire des services du CDG 87 - 55 rue de l'ancienne école normale d'instituteurs - BP 339 - 87009 LIMOGES CEDEX

Mai 2025