

DÉLIBÉRATION N° 2026/024

Extrait du registre des délibérations du
Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne

Conseil d'Administration du	3 avril 2026	à Chasseneuil du Poitou
-----------------------------	--------------	-------------------------

N° identifiant	2026/024	Titre	Bilan d'activité 2025
			Annexe : Bilan d'activités 2025

Date de la convocation	27 mars 2026
------------------------	--------------

Président de séance	M. Edouard RENAUD
Secrétaire de séance	Mme Annette SAVIN

Membres en exercice	27
Quorum	14

Présents	14	M. Edouard RENAUD M. Éric BAILLY, Mme Josette COLAS, Mme Nathalie DESJARDINS, Mme Bénédicte FILLATRE, Mme Evelyne GOURDEAU, Mme Gisèle JEAN, M. Rémy MARCHADIER, M. Bernard SAVARD, Mme Annette SAVIN, M. Joël DAZAS, M. Jean-Luc MADEJ, M. Alain GUILLON, M. Jean-Louis FOURCAUD
----------	----	--

Pouvoirs	4	<u>Mandants</u> M. Gilbert BEAUJANEAU Mme Reine-Marie WASZAK Mme Pascale GUITTET Mme Fabienne GUERIN	<u>Mandataires</u> M. Mme Gisèle JEAN M. Edouard RENAUD Mme Annette SAVIN
----------	---	--	---

Absents	9	Mme Nelly GARDA-FLIP, Mme Nathalie MARQUES-NAULEAU, M. Gérard PEROCHON, Mme Roselyne TEXEDRE, Mme Sandrine BARRAUD, Mme Rose-Marie BERTAUD, M. Stéphane ALLOUCH, Mme Martine GODET, Mme Laurence RABUSSIÉ
---------	---	---

Représentée par		
-----------------	--	--

AR Prefecture

086-288600232-20260403-202603048024CA-DE
Reçu le 07/04/2026

Observations	Assistaient également : Mme Isabelle JADAUD-PRESSAT, Directrice Générale du Centre de gestion, M. Vincent REVUELTA, Directeur Général Adjoint du Centre de gestion, M. Christophe PELTIER, Conseiller aux Décideurs Locaux
--------------	--

Conformément à l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985, le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Vienne réalise chaque année un bilan de ses activités.

Ce bilan annuel n'est pas un document qui se veut exhaustif mais qui permet de mettre en exergue certaines activités réalisées au cours de l'année.

Après débats et discussions, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration :

- approuvent le bilan annuel d'activités joint en annexe à la présente délibération.

Pour	18	
Contre	0	
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	0	

RESULTAT DU VOTE	Adopté à l'unanimité
-------------------------	----------------------

Monsieur le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de Poitiers - Hôtel Gilbert - 15, rue de Blossac - CS 80541 86020 POITIERS Cedex - dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://telerecours.fr>

Fait à Chasseneuil du Poitou, le 3 avril 2026

Le Président,

Edouard RENAUD



La Secrétaire,

Annette SAVIN



AR Prefecture

086-288600232-20260403-202603048024CA-DE
Reçu le 07/04/2026

BILAN D'ACTIVITES 2025

Ayez le reflexe CDG86



Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne

Téléport 1 – Avenue du Futuroscope – Arobase 1

CS 202025 – CHASSENEUIL DU POITOU

86962 FUTUROSCOPE Cedex – 05 49 49 12 10

AR Prefecture

086-288600232-20260403-202603048024CA-DE

Reçu le 07/04/2026

Vous trouverez dans ce bilan d'activités

1/- Le bilan des activités 2025	page 5 à 29
2/- Les temps forts 2025	page 30 à 39
3/- Les perspectives 2026	page 40 à 44

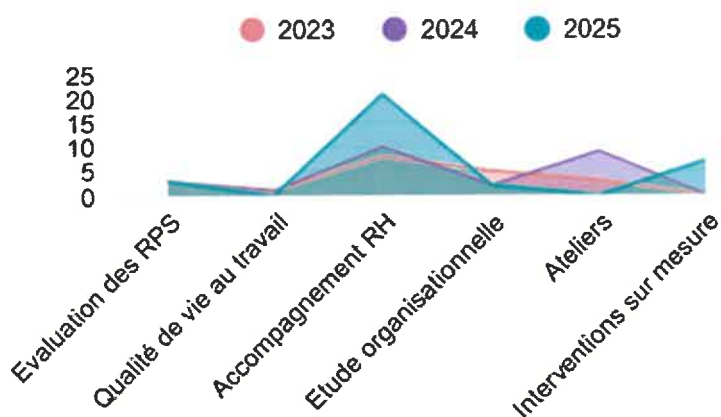
BILAN D'ACTIVITE 2025

Service Conseil en Organisation et Stratégie RH

1- LES GRANDES DONNÉES CHIFFRÉES

1.1 INTERVENTIONS RÉALISÉES (DOSSIERS)

TYPES D'INTERVENTION	2023	2024	2025
EVALUATION DES RPS	3	3	3
QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	1	1	0
ACCOMPAGNEMENT RH	8	10	21
ETUDE ORGANISATIONNELLE	5	2	2
ATELIERS	3	9	0
ANALYSE PRATIQUES PROFESSIONNELLES	-	-	1
INTERVENTIONS SUR MESURE	0	0	7
TOTAL NOMBRE D'INTERVENTION RÉALISÉES	20	25	34



Le nombre de dossiers traités a augmenté de 26.5 % en 2025 par rapport à 2024 avec 2 Equivalents Temps Plein dans les effectifs du service Conseil en Organisation (soit -1ETP)

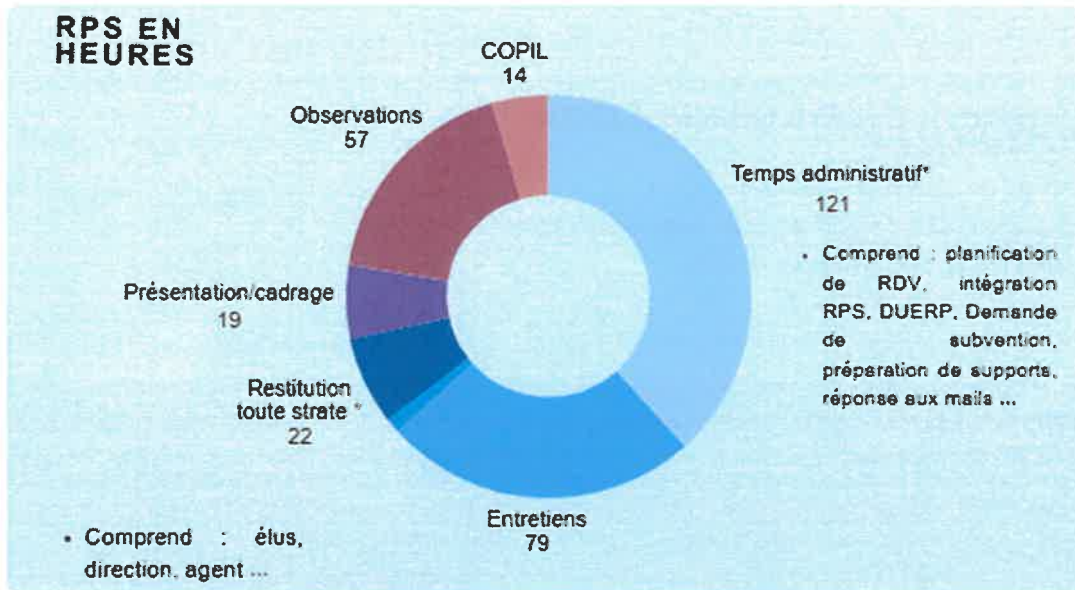
1.2 NOMBRE DE JOURS D'INTERVENTION RÉALISÉS EN 2025

	LIEUX D'INTERVENTIONS	PRESTATIONS	NOMBRES DE JOURS d'INTERVENTION
EVALUATION DES RPS	Mairie	RPS	10
		RPS	35
		RPS	9
TOTAL JOURS INTERVENTIONS EVALUTATION DES RPS			54
ACCOMPAGNEMENT RH	Mairie	Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	1
	CCAS	Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	2.5
	Mairie	Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	2.5
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion - Volet 1	1
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	1
		Accompagnement sur le Temps de Travail et délibération	5.75
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	1.5
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	6
	CIAS	Accompagnement sur le Temps de Travail	5

1.2 NOMBRE DE JOURS D'INTERVENTION RÉALISÉS EN 2025

ACCOMPAGNEMENT RH	Mairie	Audit RH et Carrière	5.5
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	6
		Accompagnement sur le Temps de Travail et le Règlement intérieur	6.5
	CCAS - EHPAD	Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	1.5
	Mairie	Accompagnement sur le Temps de Travail	4
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion - Volet 2	3
		Temps de Travail et Règlement intérieur	5
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	2
		Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion	8.25
		Temps de Travail et gestion des congés	4.25
Accompagnement à l'Elaboration des Lignes Directrices de Gestion		2	
TOTAL JOURS INTERVENTIONS ACCOMPAGNEMENT RH			74.25
ETUDE ORGANISATIONNELLE	Mairie	Etude organisationnelle	7.5
	CCAS - Résidence autonomie	Etude - Gestion de conflit	2.5
TOTAL JOURS INTERVENTIONS ETUDE ORGANISATIONNELLE			10
AVDHAS	Signalement	6 Signalements	6
TOTAL JOURS TRAITEMENT AVDHAS			6
INTERVENTION SUR MESURE	Cellule d'écoute		8
	Mairie	Analyse des pratiques professionnelles	2.5
TOTAL JOURS INTERVENTIONS SUR MESURE			10.5
TOTAL JOURS D'INTERVENTIONS SUR 2025			154.75

1.3 DÉTAILS INTERVENTIONS RPS EN 2025



Les interventions de l'Évaluation des Risques Psychosociaux durent en moyenne un an.

L'intervention est structurée via une méthodologie d'intervention cadrée, à savoir : mode projet. Cela comprend : un cadrage, un pré diagnostic, un diagnostic, un plan d'action, une conclusion.

L'intervention a pour vocation de monter en compétences une personne ressource identifiée préalablement dans la collectivité, afin qu'elle puisse se saisir de l'évaluation, mettre en place avec le COPIL et les acteurs clés, le plan d'action, puis procéder à la mise à jour de ce travail dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

1.4 FOCUS DISPOSITIF AVDHAS

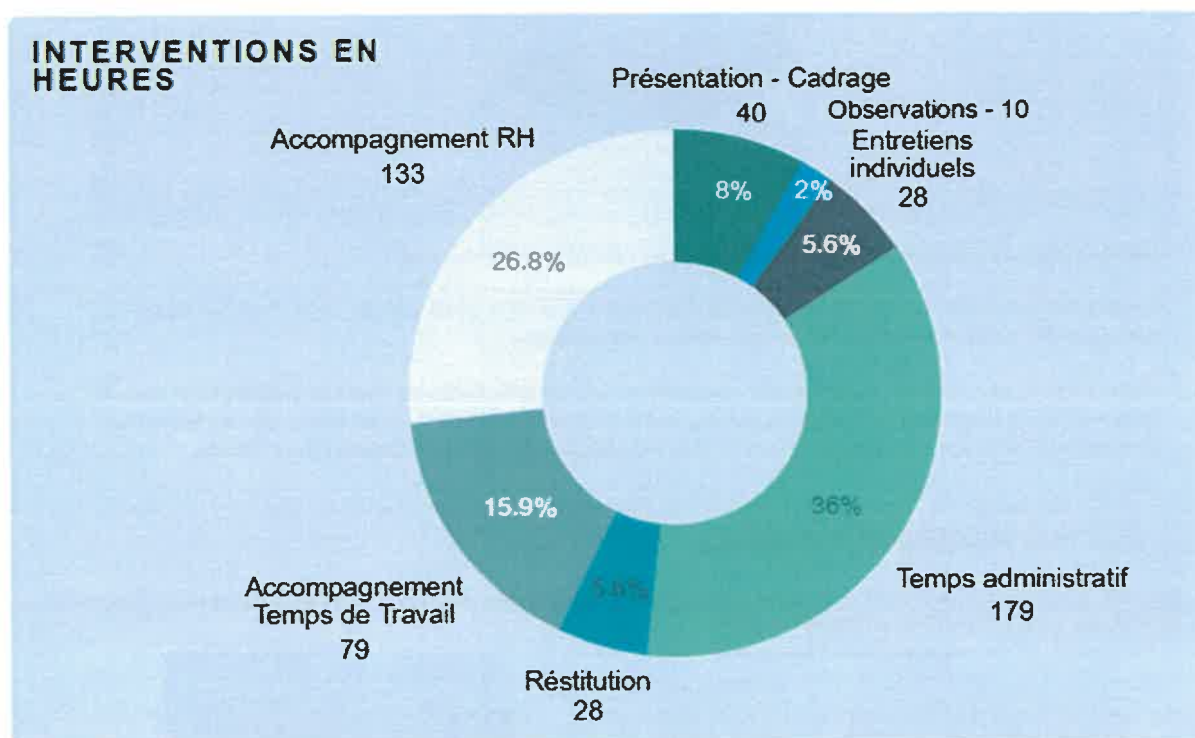
Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes au bénéfice des collectivités affiliées au CDG86 en 2025

Tranche	Nombre de collectivités adhérentes en 2024	Nombre de collectivités adhérentes en 2025
1 (1 à 10 agents)	16	17
2 (11 à 50 agents)	22	26
3 (51 à 100 agents)	9	8
4 (100 à 200 agents)	5	6
5 (+ de 200)	1	2
Total	53	59

1.4 DÉTAILS INTERVENTIONS CONSEIL EN ORGANISATION

CONSEIL EN ORGANISATION BILAN 2025

La service a accompagné 23 collectivités et établissements publics sur du conseil en organisation en 2025.



Les interventions du Conseil en Organisation se déroulent en moyenne sur une période de trois mois.

Le Temps administratif comprend la planification de RDV, la rédaction de documents pour le compte des structures publiques, la préparation de supports (présentation, restitutions, compte rendu, points d'étapes), réponse aux mails ...

La demande en accompagnement RH, notamment sur des thématiques variées telles que les lignes directrices de gestion (LDG) ou les accompagnements liés au temps de travail. (PTT), a connu une forte augmentation en 2025 par rapport aux années précédentes.

À l'inverse, aucun atelier collectif n'a été mis en place en 2025, marquant une rupture nette avec les années antérieures.

Service carrière et rémunération

1/ Les grandes données chiffrées :

1.1. Carrière

- **Gestion de carrière et conseil statutaire**

Conseil et accompagnement des collectivités et établissements publics sur la carrière de leurs agents publics.

Quatre secteurs géographiques répartis sur quatre agents (plus de 5 000 agents gérés par le CDG).



- **Promotion interne**

De juin à novembre 2025 : campagnes de promotion interne.

Promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie pour l'accès au grade de rédacteur

Nombre de dossiers déposés : 25

Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude : 22

Promotion interne « classique »

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois	Nombre de candidatures reçues	Nombre de postes ouverts
Administrative	A	Attaché	28	5
	B	Rédacteur Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	44	8
Technique	A	Ingénieur	5	2
	B	Technicien Technicien principal de 2 ^{ème} classe	30	4
	C	Agent de maîtrise Agent de maîtrise avec examen	36	Sans quota
Animation	B	Animateur Animateur principal de 2 ^{ème} classe	7	2
Sportive	A	Conseiller des APS	0	1
Culturelle	B	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe	3	1
TOTAL DOSSIERS			153	

→ 178 dossiers étudiés au total.

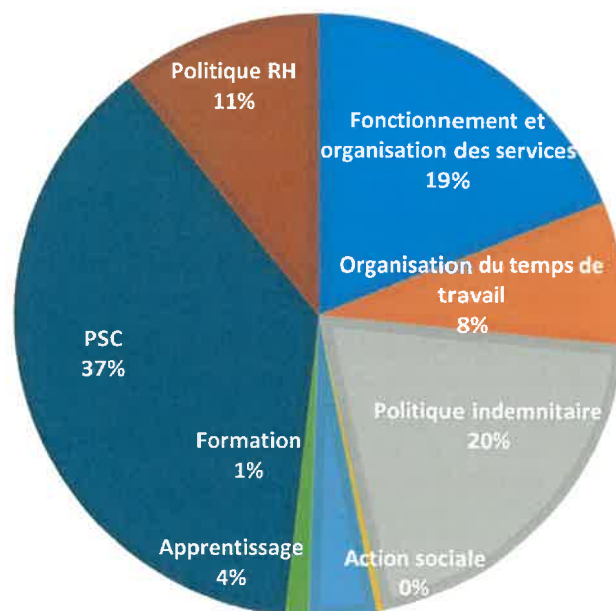
1.2. Instances paritaires

- **Comité Social Territorial (CST)**

➔ **10 séances en 2025.**

THÉMATIQUES

- Fonctionnement et organisation des services
- Organisation du temps de travail
- Politique indemnitaire
- Action sociale
- Apprentissage
- Formation
- PSC
- Politique RH



➔ **695 dossiers passés en CST.**

Détails des thématiques (non-exhaustif) :

- *Organisation et fonctionnement des services : suppressions de postes, réorganisation des services, règlement intérieur, astreintes...*
- *Organisation du temps de travail : protocole temps de travail, compte épargne temps, modifications d'horaires, télétravail, temps partiel...*
- *Politique indemnitaire : primes et indemnités, RIFSEEP, IHTS.*
- *Stratégie et politique RH : lignes directrices de gestion, ratios, critères d'évaluation professionnelle.*
- *Formation : compte personnel de formation, règlement de formation.*
- *PSC : protection sociale complémentaire (prévoyance et santé)*
- *Action sociale : adhésion CNAS, titre-restaurant.*

- **Commissions Administratives Paritaires (CAP)**

2 séances CAP C : Licenciement en cours de stage et refus de titularisation.

- **Commission Consultative Paritaires (CCP)**

4 séances :

- 1 licenciement pour inaptitude physique,
- 4 licenciements dans l'intérêt du service.

1.3. Rémunération

- **Conseil paie**

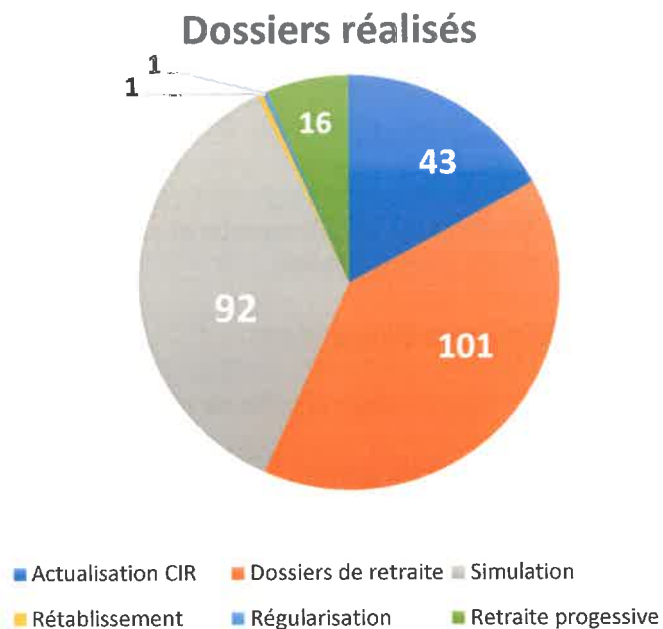
Conseil aux collectivités et établissements publics sur toutes les questions de rémunération (par mail, téléphone et/ou rdv en présentiel).

Prestations	Activité
Conseil paie	Conseil aux collectivités et établissements publics sur toutes les questions de rémunération (par mail, téléphone et/ou rdv en présentiel).
Paie à façon	28 structures adhérentes.
Paie en urgence	Intervention auprès de 8 structures.
Réalisation de calculs complexes	13 calculs simples et complexes (<i>indemnités de licenciement, simulations de paie, rappels de traitement...</i>)
Audit de paie	2 audits de paie réalisés
Ateliers RIFSEEP	10 accompagnements / ateliers

- ➔ 472 paies à façon en moyenne / mois
- ➔ 6543 paies sur l'année 2025.

1.4. Retraite

- **Mission de contrôle ou de réalisation des dossiers de retraite**
-



- **Accompagnement Personnalisé Retraite (APR)**

Les APR sont des rendez-vous en présentiel avec les actifs proches du départ à la retraite.

APR : 54 entretiens réalisés.

1.5. Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

4 saisines en 2025, 1 MPO réalisée (3 en cours).

2/ Les grands dossiers de l'année :

- **De juin à novembre** : campagnes de promotion interne (promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie pour l'accès au grade de rédacteur, et promotion interne « classique »).
- **Tout au long de l'année** : Matinales RH.

Perspectives 2026 :

- Elections professionnelles,
- Extranet CIRIL.

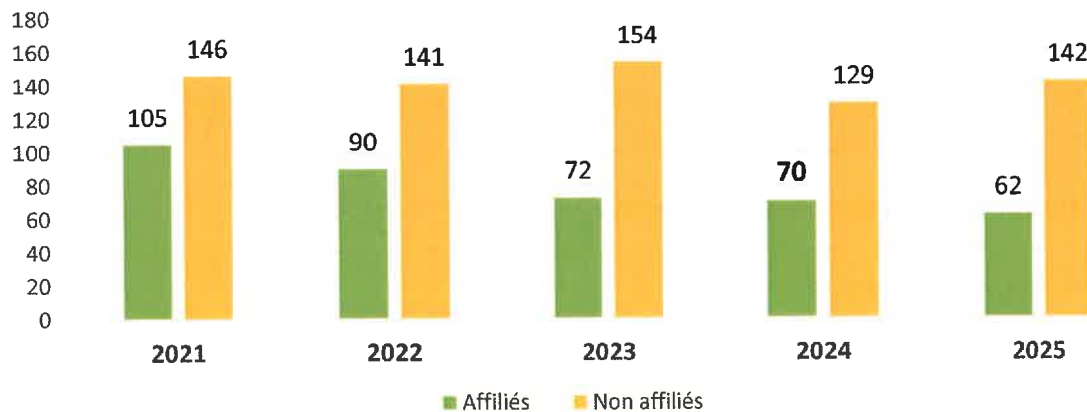
Service Maladie et Assurance Statutaire

1/ Les grandes données chiffrées :

CONSEIL MEDICAL en FORMATION PLENIERE

- Collectivités et établissements publics non affiliés au Centre de Gestion ayant conventionné avec le CDG : **142 dossiers** présentés aux membres de la formation plénière
- Collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion (mission obligatoire) : **62 dossiers** présentés aux membres de la formation plénière.

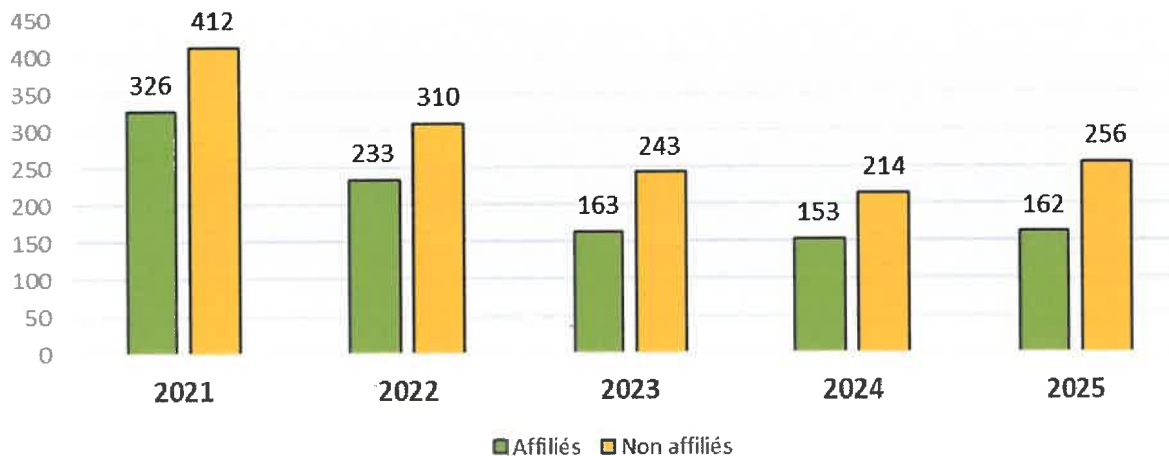
Conseil Médical / Formation plénière
2021 - 2025



CONSEIL MEDICAL en FORMATION RESTREINTE

- Collectivités et établissements publics non affiliés au Centre de Gestion ayant conventionné avec le CDG : **256 dossiers** présentés aux membres de la formation restreinte
- Collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion (mission obligatoire) : **162 dossiers** présentés aux membres de la formation restreinte

Formation restreinte 2021 - 2025

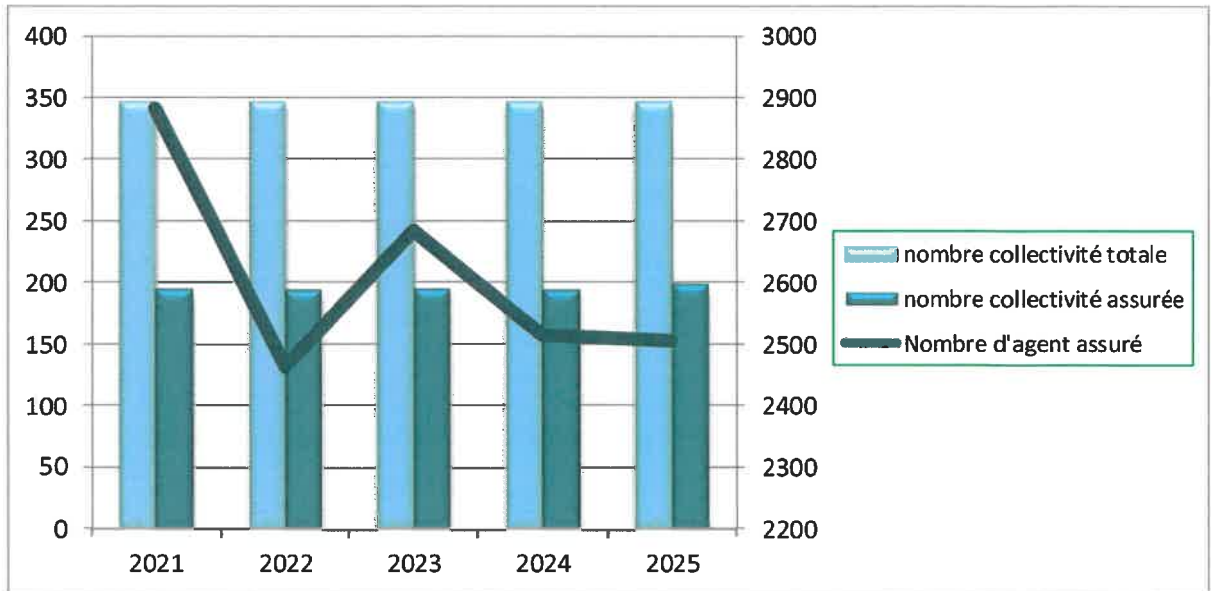


Le nombre de dossiers présentés aux instances médicales est en légère hausse en comparaison à l'exercice 2024.

CNP ASSURANCE

199 structures adhérentes à la CNP partenaire du CDG

- 194 Contrats CNRACL
- 82 Contrats IRCANTEC
- Les administrations bénéficient d'une couverture d'assurance pour un effectif de 2 505 agents, dont la gestion est confiée au Centre de Gestion.



EVOLUTION DES CONTRATS ASSURANCE STATUTAIRE

TAUX 2025					
AGENTS CNRACL					
Taux différenciel selon nombre d'agents	2023*	2024	2025*		
			TX PRIME CNP	*TX FRAIS GESTION CDG	TOTAL
1 à 9 agents	5,29	5,29	4,97	0,32	5,29
10 à 19 agents	6,52	6,52	6,13	0,39	6,52
FLPA	7,54	7,54	7,08	0,46	7,54
AGENTS IRCANTEC					
Taux unique quel que soit le nombre d'agents	2023	2024	2025*		
			TX PRIME CNP	*TX FRAIS GESTION CDG	TOTAL
Sans limitation du nombre d'agents	1,65	1,65	1,55	0,10 €	1,65

GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE CNP

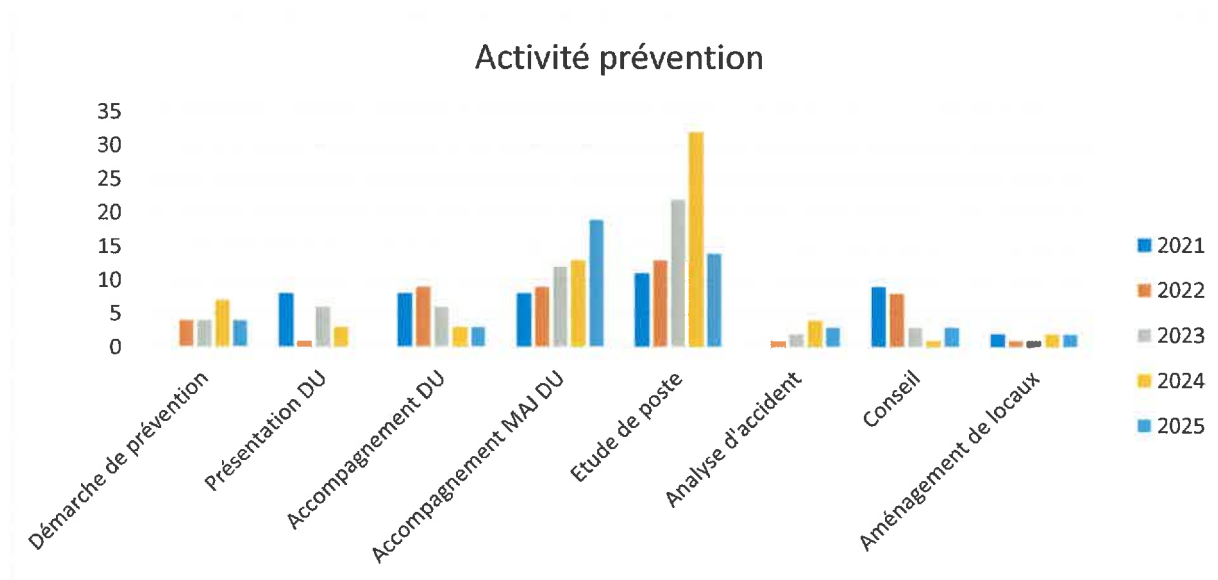
SINISTRES agents CNRACL		SINISTRES agents IRCANTEC	
RISQUES ASSURES	Nbre de prestations versées aux employeurs (Remb.salaires et FSS*)	RISQUES ASSURES	Nbre de prestations versées aux employeurs (Remb.salaires uniquement)
Accident de service - Maladie pro.	1148	Accident de service - Maladie pro.	1
Décès	1	Maladie ordinaire	129
Longue durée	380	Maternité	12
Longue maladie	464	Paternité	0
Maladie ordinaire	1344	Maladie grave	44
Maternité	60		
Paternité	15		
Total prestations gérées* par le CDG	3412		186

***Une gestionnaire service « maladie et assurance statutaire » assure l'analyse des situations, l'accompagnement et l'indemnisation des employeurs adhérents à la CNP, dès lors qu'ils ont signé une convention de gestion avec le CDG.**

Service Prévention et Maintien dans l'Emploi

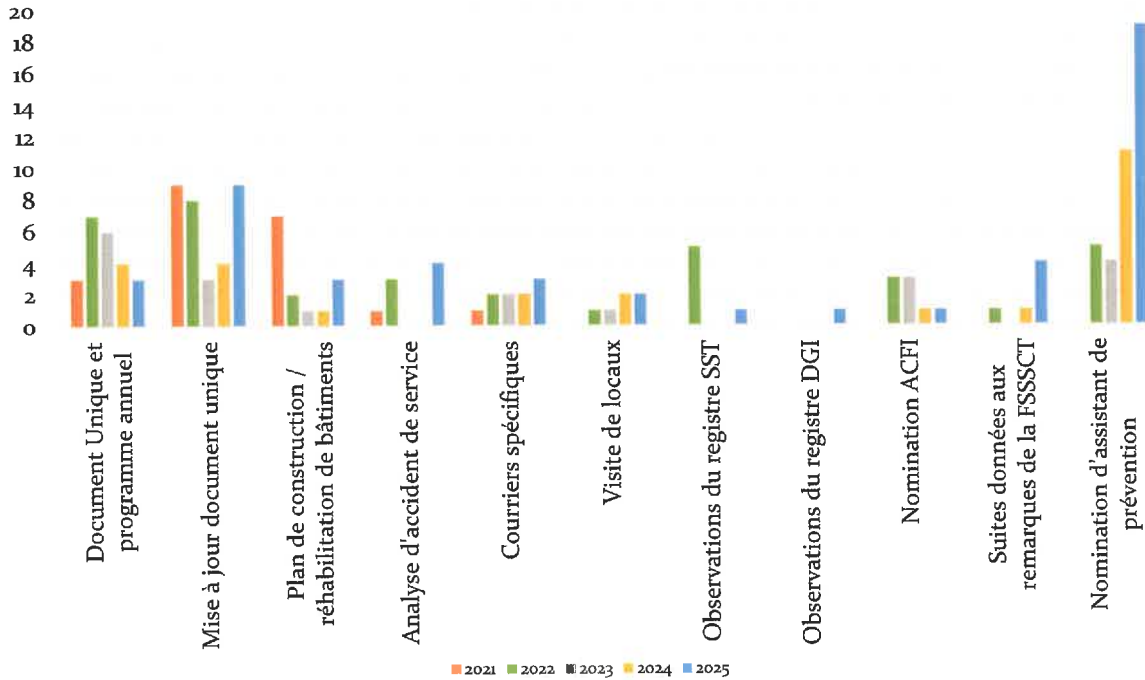
1/. Les grandes données chiffrées

LES CHIFFRES DE LA PREVENTION

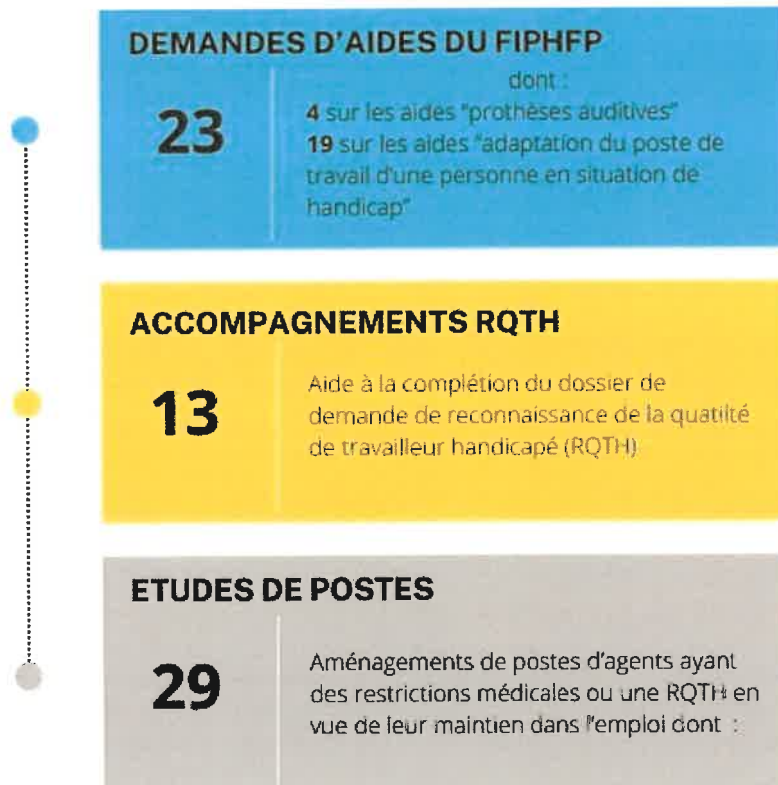


Focus sur la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

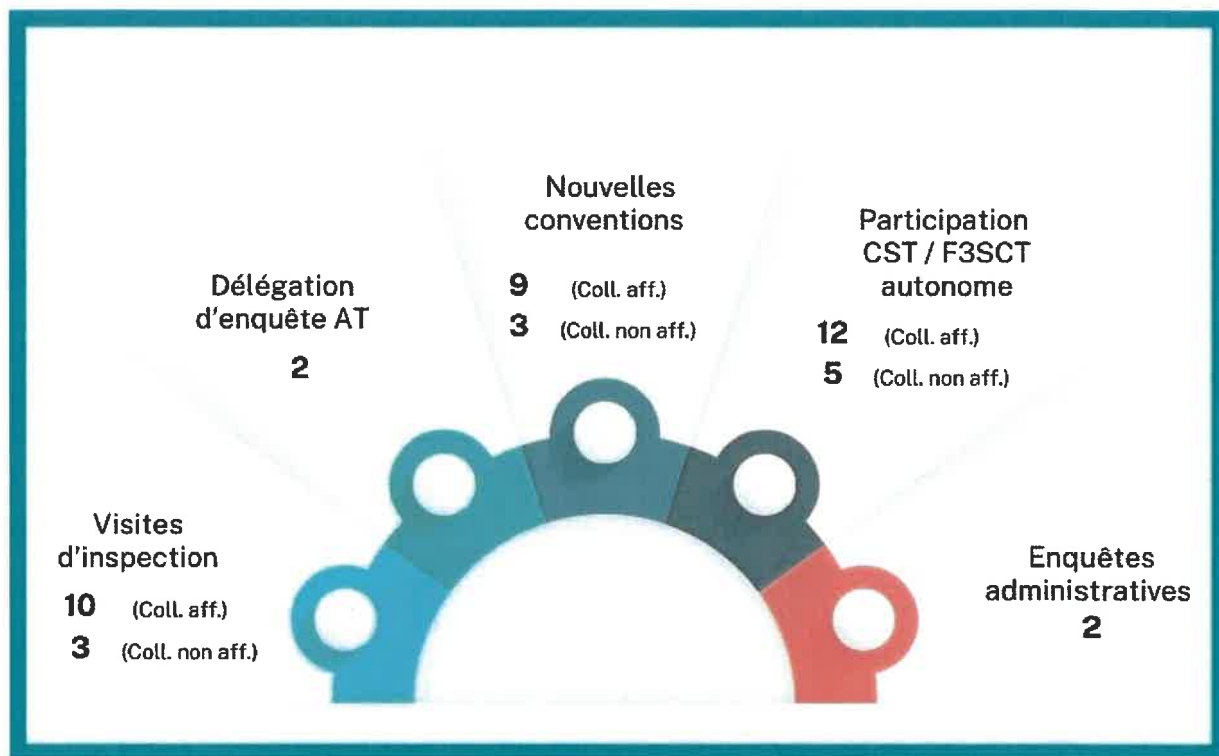
Dossiers présentés à la FSSSCT



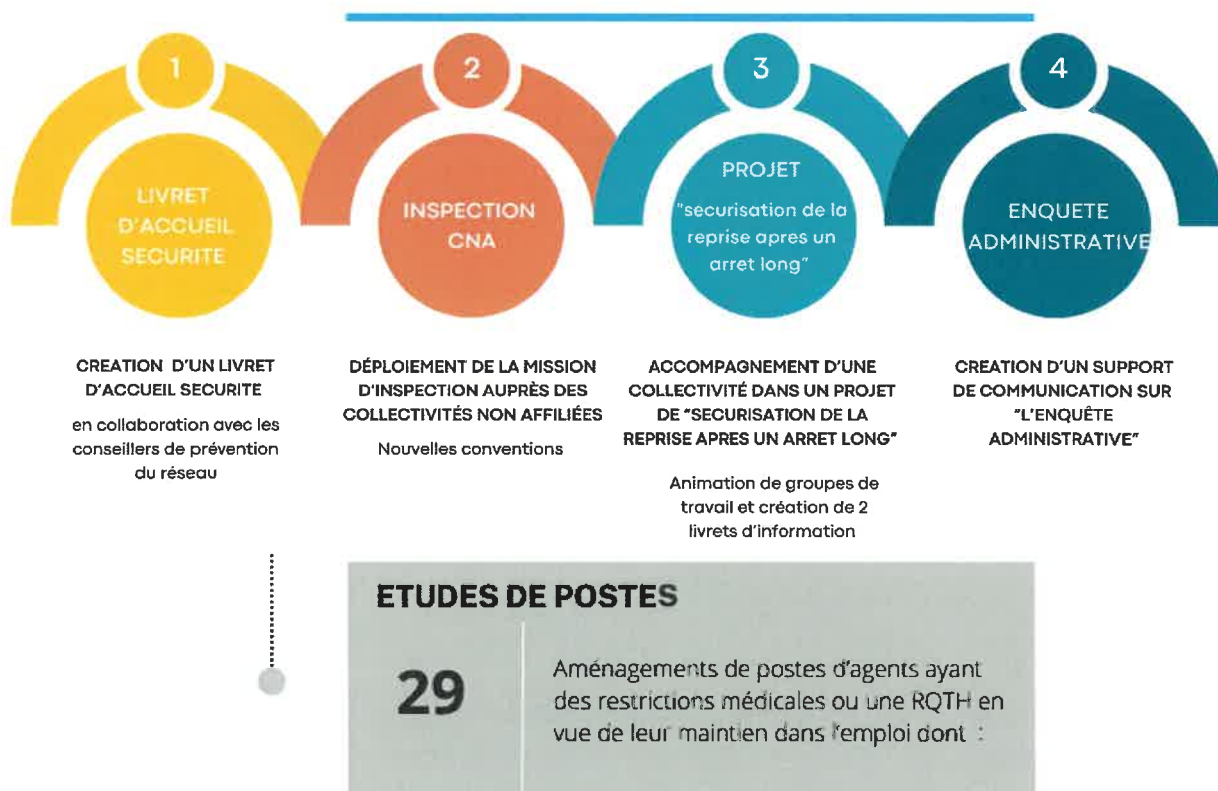
LES CHIFFRES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



LES CHIFFRES DE L'INSPECTION



2/. Les grands dossiers de l'année



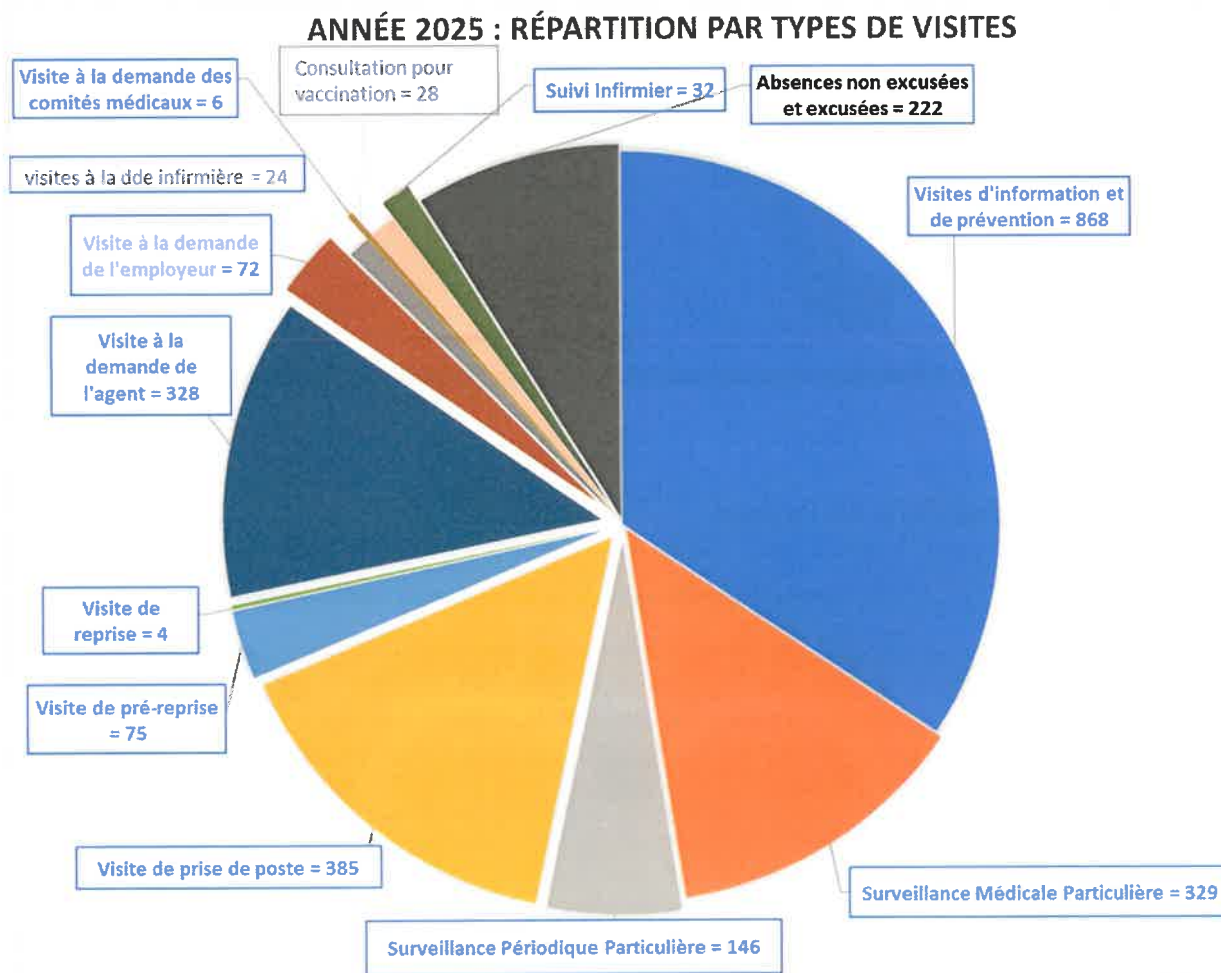
Service Médecine du Travail

1/ Les grandes données chiffrées :

L'équipe médicale a réalisé

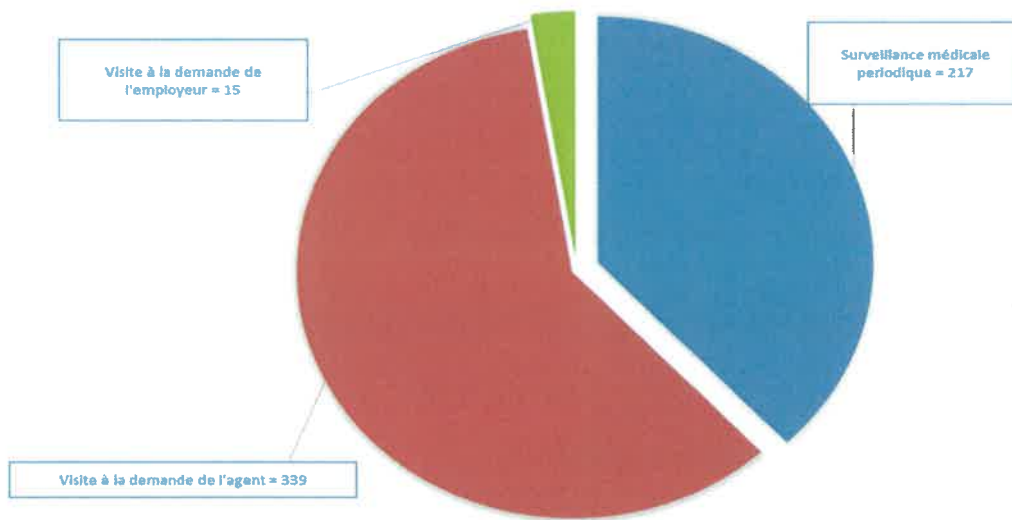
- **Pour le compte des structures affiliées au CDG 86 : 2 297 consultations en 2025** répartis de la façon suivante :

A NOTER : **222 absences** (6 excusées et 216 non excusées) soit + 13,84 % par rapport à 2024



- Dans le cadre de la convention de médecine avec Grand Poitiers : 571 consultations en 2025 pour les médecins uniquement

ANNÉE 2025 : RÉPARTITION PAR TYPES DE VISITES



ETUDES DE POSTES ET VISITES DE SITES :

Pour le compte des adhérents : les infirmières ont effectué 26 études de postes et 2 visites de sites
Dans le cadre de la convention de médecine avec Grand Poitiers : les médecins ont effectué 9 études de postes/visites de sites.

Service Emploi et Parcours Professionnels

1/ Les grandes données chiffrées :

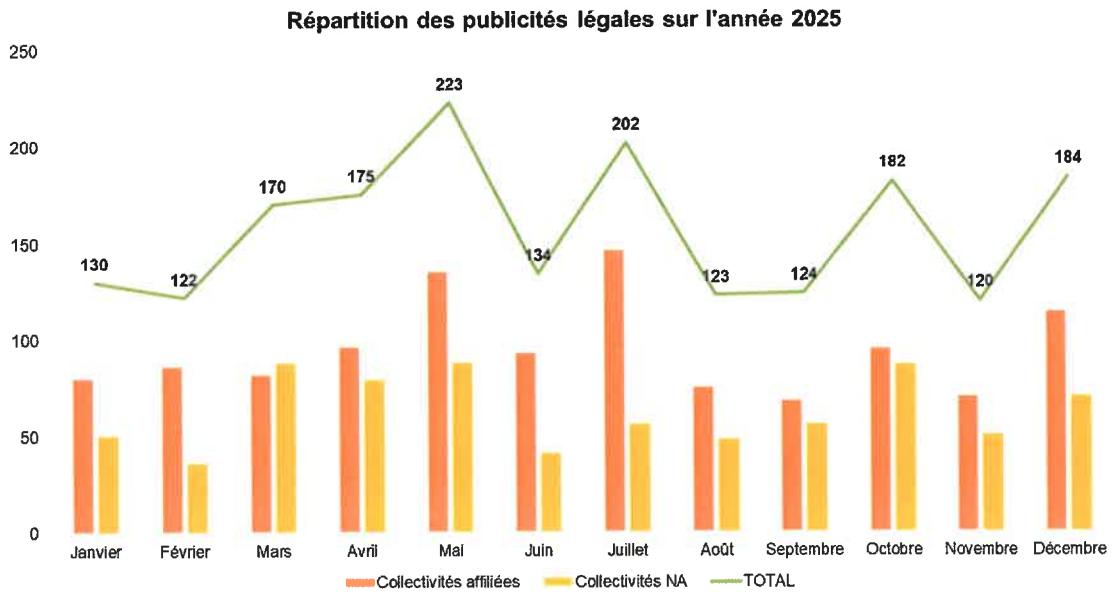
1.1. Emploi

1.1.1. Déclarations d'emplois et publications des offres

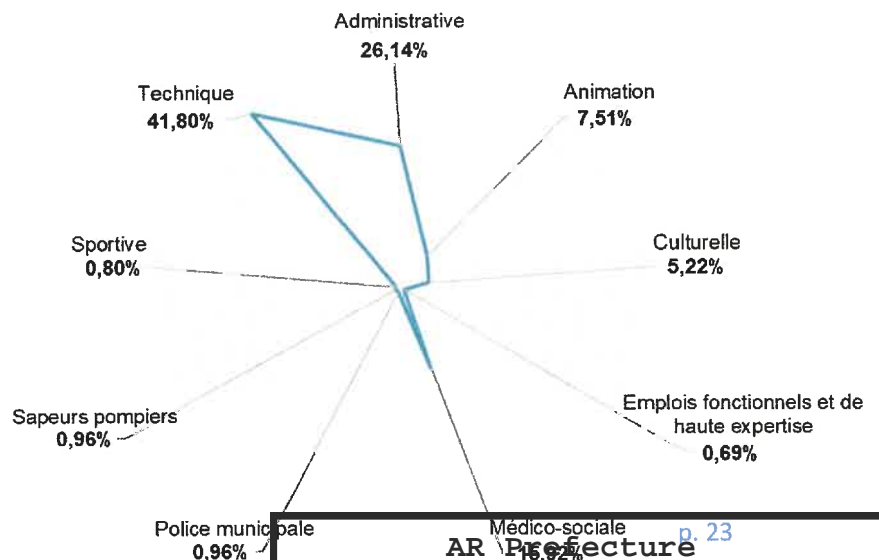
2 164 opérations ont été transmises sur le site emploi territorial, tout mode de recrutement confondu (- 8,07 % par rapport à 2024)

1 889 publicités légales ont été validées selon la répartition suivante :

- 1 140 pour les affiliés (- 3,47 % qu'en 2024)
- 749 pour les non affiliés (- 14,89 qu'en 2024).



Répartition des opérations par filières

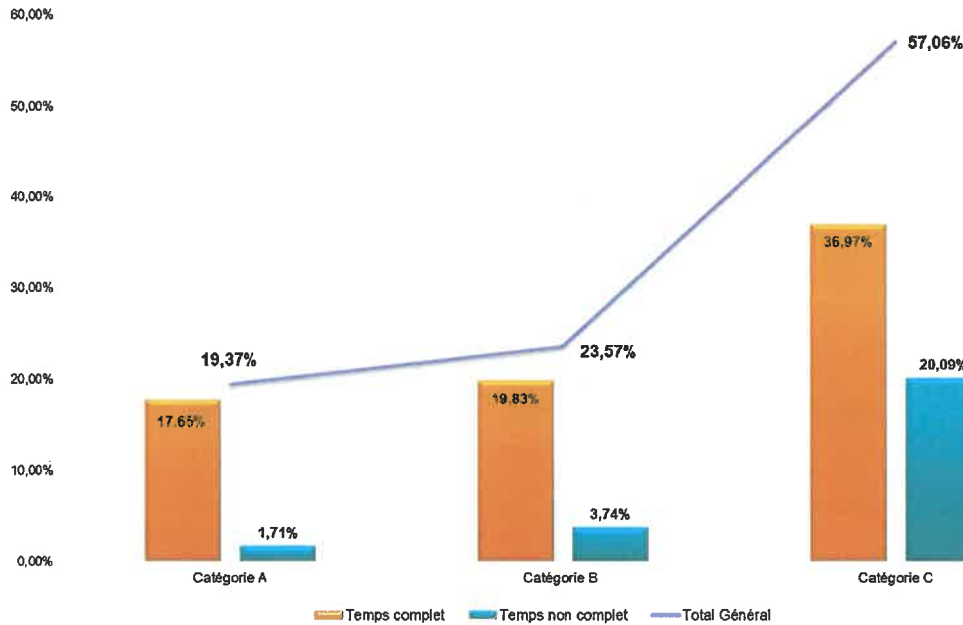


Répartition des opérations de recrutement passées sur arrêté	
Type d'opération	Nombre
Contrat de projet	26
Emploi permanent Création d'emploi	551
Emploi permanent Vacance d'emploi	1312

TOTAL GENERAL

1889

Répartition des opérations par catégorie et selon le temps de travail



2 110 offres ont été diffusées sur l'année (+ 25,07 % par rapport à 2024).

Les 5 métiers les plus recherchés (selon le nombre de postes diffusés)

Métier	Nombre de postes diffusés	Nb moyen de jours de diffusion	Nb moyen de consultations par poste
Chargé ou chargée de propreté des locaux	102	33	310
Secrétaire général de mairie	88	33	306
Agent de restauration	74	31	306
Animateur ou animatrice éducatif accompagnement périscolaire	74	33	192
Assistant ou assistante de gestion administrative	73	34	488

1.1.2. Valorisation des métiers territoriaux et aide à la recherche d'emploi

Comme tous les ans, le CDG86 a participé à de nombreux événements pour présenter les métiers de la FPT, les voies d'accès et constituer un vivier de candidatures. A ce titre, **557 personnes ont été sensibilisées**, dont 112 spécifiquement sur les contrats d'apprentissage.

23 agents ont participé aux matinales de l'emploi et de la mobilité organisées par le CDG86.

1.1.3. Rapport Social Unique



Le CDG86 a validé 362 RSU (+6,5 %)

- No de collect vites: 458
- Nb de coll en cours de saisie: 16
- Nombre de BS/RSU Val des: 362 (Taux de retour BS/RSU: 79,8%)
- Nb de coll saisie non débutée: 80 (Part de coll en cours de saisie non débutées: 17,5%)

Evolution du nombre de validation de RSU



Répartition des effectifs selon statut

Statut	Nombre d'agents
Ensemble	11 447
Contractuels sur emploi non permanent	1 529
Contractuels sur emploi permanent	1 557
Fonctionnaires	8 361

Répartition des agents selon la catégorie



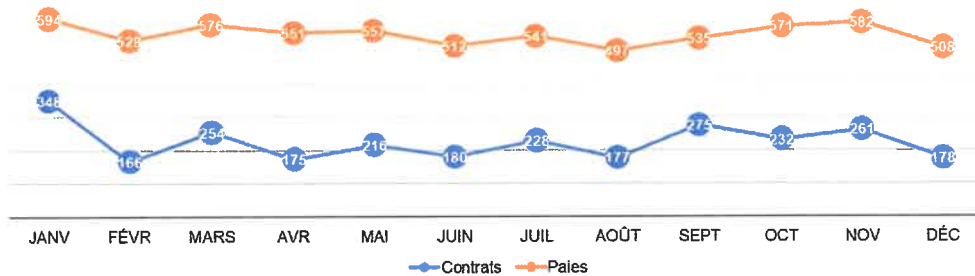
6 agents ont participé aux ateliers pratiques pour compléter le RSU.

Le CDG86 a également réalisé le RSU pour le compte du CCAS et de la Mairie de Montmorillon.

1.1.4. Intérim territorial

En 2025, le CDG86 comptabilise **2 690 contrats (+ 1,85 % par rapport à 2024)** et **6 552 paies (- 0,67 % ar rapport à 2024)**.

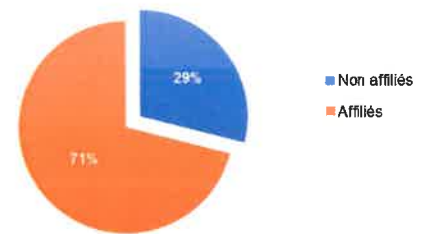
Répartition des contrats et des paies sur l'année



L'écart s'explique par la réalisation de bulletins de rappel pour indemnités de fin de contrat ou rappel d'heures.

Motif de recours	Total général
L332-13	1345
L332-14	213
L332-23,1°	776
L332-23,2°	356
Total général	2690

Répartition des contrats par typologie d'employeurs



La durée moyenne des contrats est de **45,88 jours**.

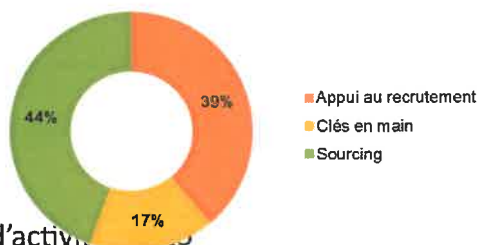
94 demandes de recherche de profils ont été faites sur Net-Remplacement, dont **30 se sont soldées par un contrat via l'intérim**.

Répartition des demandes de profils par métiers



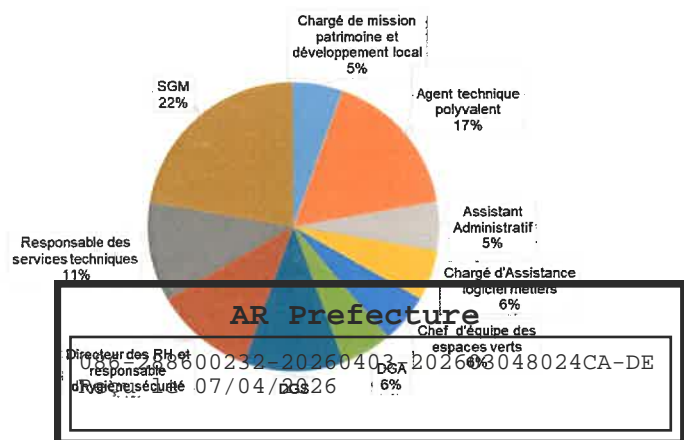
1.1.5. Recrutement des agents permanents 18 accompagnements réalisés

Typologie des accompagnements réalisés



Bilan d'activité

Répartition des métiers recherchés



AR Prefecture
8800232-20260402-202603048024CA-DE
07/04/2026

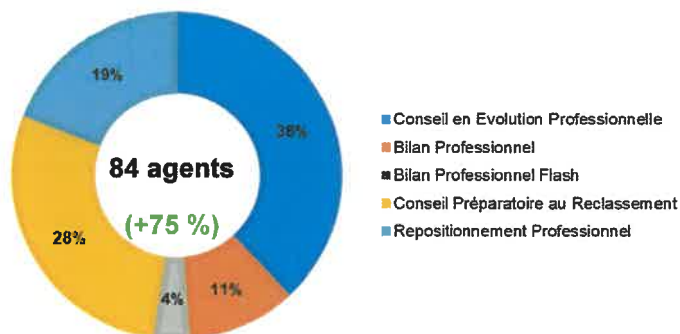
1.1.6. Prise en charge des FMPE

Le CDG86 accompagne un Fonctionnaire Momentanément Privé d'emploi via des rencontres semestriels pour le suivi des recherches d'emploi.

1.2. Evolution et reconversion

Les Conseillères en Evolution Professionnelle ont reçu **80 sollicitations par mail et/ou par téléphone (+31,15 %)**.

Répartition des agents accompagnés par les Conseillères en Evolution Professionnelle

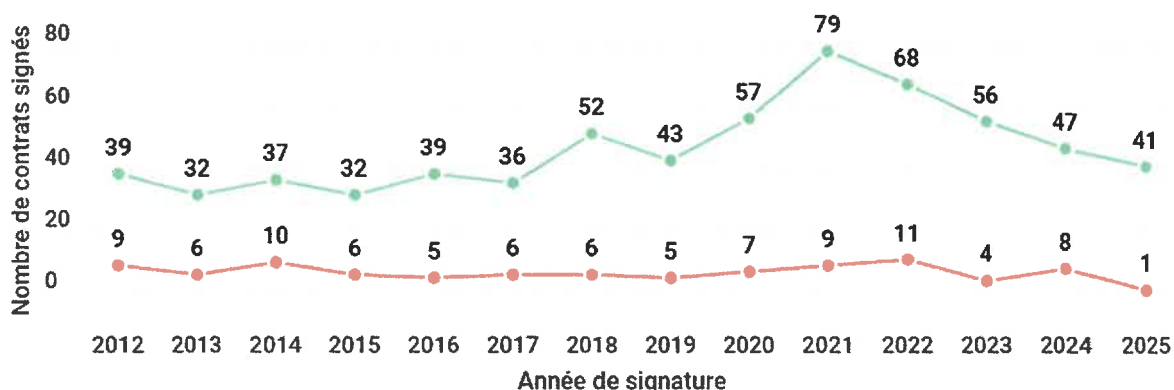


1.3. Dispositifs de formation

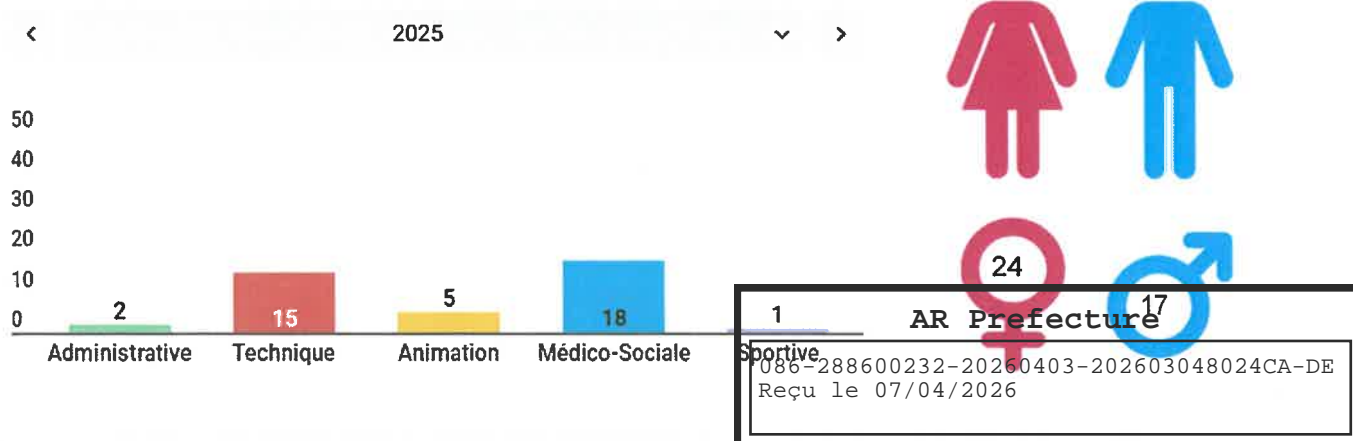
1.3.1. Apprentissage

41 contrats d'apprentissage ont été signés dont 1 avec un apprenti en situation de handicap.

Evolution des contrats d'apprentissage signés par les employeurs affiliés au CDG86

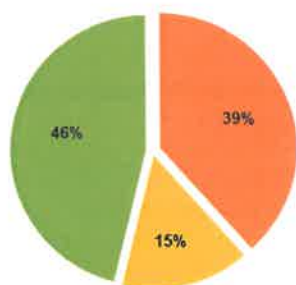


Répartition par filières

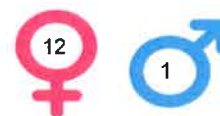


1.3.2. Dispositif Secrétaire Général de Mairie Remplaçant et DU Métiers Administratifs Territoriaux en Milieu Rural

Répartition des 13 stagiaires (dont 5 RQTH) du dispositif "Secrétaire Général de Mairie Remplaçant"



- Allocataire d'aide au retour à l'emploi formation (France Travail)
- Sans financement (agent en disponibilité)
- Stagiaire de la formation professionnelle (Région)



2 agents accompagnés dans le cadre d'une PPR ont pu participer à certains modules de la formation SGMR.

Statut	Prise en charge du coût de formation			
	Autofinancement	France Travail	Employeur Public	Total général
Elue	1			1
Saisonnnière agricole	1			1
Disponibilité FPE	1			1
Demandeur d'emploi	6			6
Congé Longue Durée	1			1
Soutien Reconversion Professionnelle La Poste	1			1
Période de Préparation au Reclassement			1	1
Contrat de Sécurisation Professionnelle		1		1
Total général	11	1	1	13



1.4. Suivi de la convention FIPHFP et SEEPH

Sur l'année 2025, le CDG86 a perçu le solde de la convention 2022-2024 et le 1^{er} acompte de la convention 2025-2028, soit un total de **241 980 euros**.

Le groupe de pilotage et de suivi de la convention s'est réuni pour le lancement de la nouvelle convention afin de présenter les objectifs fixés et les actions à mettre en œuvre. Un groupe de travail a également été constitué pour organiser des événements dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Dans le cadre de la SEEPH 2025, le CDG86 a créé 5 affiches de sensibilisation à partir des préjugés du handicap, téléchargeables sur notre site Internet : <https://www.cdg86.fr/semaine-europeenne-pour-emploi-des-personnes-handicapees-seeph-1>

La 2^{ème} édition du Rallye des métiers et du Forum emploi public s'est déroulée le mardi 18 novembre 2025 en partenariat avec la Mairie de Chasseneuil-du-Poitou. Cet événement a eu un franc succès et comptabilise :

- **176 participants** au Forum et 12 au rallye des métiers ;
- 12 employeurs représentés ;
- 5 partenaires mobilisés.

Nous réfléchissons à un format un peu modifié pour la 3^{ème} édition pour limiter la confusion entre les deux événements.

Service Archivistes Itinérants

1.1→Interventions réalisées

ANNEE	2025
NOMBRE DE JOURS D'INTERVENTION	253.5

1.2→Volumes d'archives triées et classées

TRI ET CLASSEMENT	METRAGE LINEAIRE
FONDS CLASSES (ML)	230
TOTAL DES ELIMINATIONS (ML)	627
TOTAL GENERAL	857

Un volume de 857 mètres linéaires, soit 42,8 tonnes ou 69 mètres cubes, a été trié et classé par les archivistes itinérants

1.3→Etat des lieux :

ETAT DES LIEUX 2025	Nb DE JOURS PREVUS	REALISE EN 2025	PREVU EN 2026
TOTAL	97	33	50

1.4→Maintenances annuelles

MAINTENANCES 2025	Nb DE JOURS REALISES
TOTAL	9

1.5→Suivis de référents archives

SUIVI DE REFERENT-ARCHIVES 2025	5.5 JOURS REALISES
---------------------------------	--------------------

1.6→Formations

FORMATIONS DISPENSEES PAR LE SERVICE	Nb D'AGENTS FORMES
SENSIBILISATION	37
FORMATION DE REFERENT-ARCHIVES	3

Un total de 40 agents formés en 2025 dans 22 collectivités.

1.9→Archivage électronique

Trois états des lieux numériques ont été réalisées en 2025 :

1.10→Equipements

En 2025, le CDG 86 a acquis des harnais exosquelettes pour appuyer le travail des archivistes et prévenir les risques de troubles musculaires.

ARCHIVAGE DU CENTRE DE GESTION

2.1→Versements

Par les services selon la procédure

Année archivage	Service	N° de bd	Nbre de boîtes	ml
2025	Comptabilité	2025-1	24	2,4
2025	Carrières	2025-2	62	6,25
2025	Communication	2025-3	2	0,25
Total			88	8.9

2.2→Eliminations

5.8 ml éliminés en 2025. Les éliminations 2025 et les précédentes (2022-2024) ont été détruites en mars 2025. L'ensemble représentait 1.08 tonnes.

2.3→Consultations

Environ 50 visites pour emprunts/retraits de dossiers réalisés en majorité par le Service Emploi et parcours professionnels.

2.4→Tri du serveur

Un travail de tri du serveur a été mis en œuvre selon des critères validés par les Archives départementales. Un tri a été effectué dans les photographies et documents de travail du **service de Prévention et maintien dans l'emploi** : 69.2 Go ont ainsi été proposés à l'élimination. Ce volume représente 70% de l'espace occupé par le service sur le serveur et 12% de l'espace total.

TEMPS FORTS 2025

2- LES GRANDS DOSSIERS DE L'ANNÉE

2.1. LES MATINALES RH

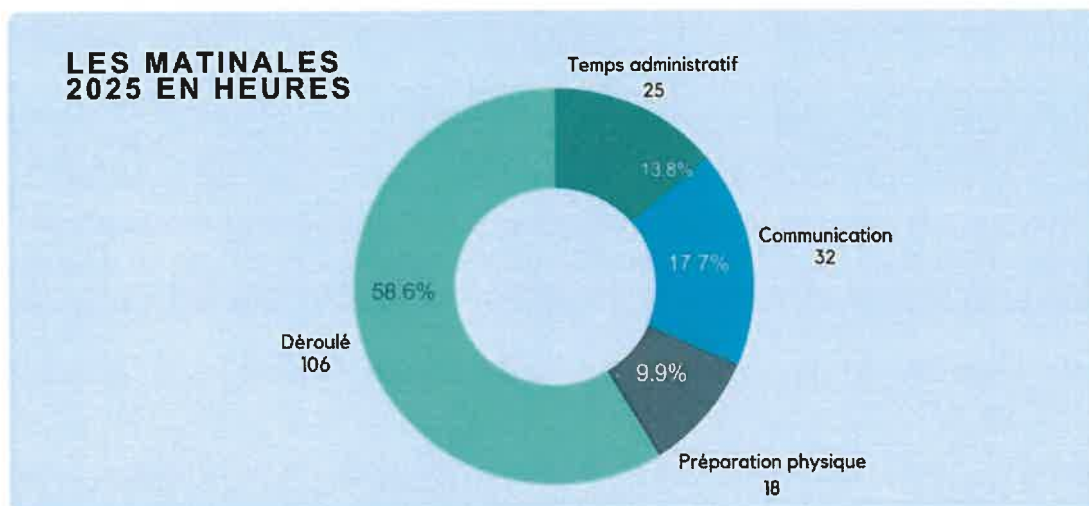
4 Matinales réalisées sur 2025 avec les thématiques suivantes :

- **11 & 13 Février matin et 13 Février après-midi (136 participants)** : La Mutuelle santé ;
- **10 et 13 Juin matin et 13 Juin après-midi (109 participants)** : Le Temps de Travail ;
- **23 & 25 Septembre matin et 23 Septembre après-midi (172 participants)** : 20ans des Archives et présentation de la mutuelle santé par la MNT ;
- **27 & 28 Novembre matin (90 participants)** : Les instances de dialogue social.

Au total, 507 participants ont été accueillis sur l'année, répartis sur 11 demi-journées, soit **une augmentation de 19 % de la fréquentation par rapport à 2024**. Cette hausse s'est également traduite par la nécessité de proposer presque systématiquement trois créneaux lors de chaque matinale, contre seulement deux l'année précédente, afin de répondre à la demande croissante.

Cette demande croissante a rendu nécessaire la mise en place d'un nouveau mode d'inscription afin de réduire le temps de gestion administrative (divisé par 2 depuis 2024). Ainsi, les participants s'inscrivent désormais en ligne via une plateforme dédiée à cet effet.

	2023	2024	2025
Matinale 1er trimestre	-	86 participants - La discipline	136 participants - Mutuelle santé
Matinale 2ème trimestre	-	72 participants - Indisponibilité physique	109 participants - Temps de travail
Matinale 3ème trimestre	-	167 participants - Réforme SGM	172 participants - Archives et présentation MNT
Matinale 4ème trimestre	70 participants 1er matinale	84 participants - Recrutement	90 participants - Instances de dialogue social



2.2. LA SEMAINE SUR LA QUALITÉ DE VIE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La SQVCT c'est une action par jour.

La thématique de l'année 2025 était : "Parler du travail, c'est productif !"

En 2025, l'objectif de la semaine a été de produire quotidiennement des supports de communication en lien avec la thématique annuelle, afin de mieux faire connaître les services et prestations proposés par le CDG86 en lien avec celle-ci.

Jour 1 : Présentation et lancement de la SQVCT



Jour 2 : Analyse de la pratique



Jour 3 : Bilan et conseil en évolution pro



Jour 4 : Les matinales et Ateliers du CDG86



Jour 5 : Escape Game



2.4. MATINALE SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

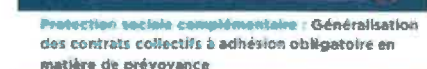
Le Conseil en Organisation a organisé une matinale " santé mentale au travail". Sur une matinée, l'évènement s'est déroulé à Mignaloux-Beauvoir, le 12 décembre, et a accueilli 124 participants.

En chiffre, la matinale c'est :

- 4 réunions de cadrage avec les services concernés : Prévention maintien dans l'emploi, Médecine du travail, Direction, Emploi et Parcours Professionnels.
- 2 rendez-vous en visio pour cadrer les échanges avec les intervenants : Théâtre sur mesure, Aract, et Association les ailes de soi.
- 32 pages d'un livret rédigé par le service et distribué aux participants.
- 47 retours concernant le questionnaire de satisfaction
- 3.9/5 c'est le taux de satisfaction global obtenu



2.5. AIDE AU DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION DU CDG86



2.5. AIDE AU DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION DU CDG86



EDOUARD RENAUD, PRÉSIDENT,
LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
ET L'ENSEMBLE DU PERSONNEL
VOUS ADRESSENT LEURS MEILLEURS VOEUX

2026

Ayez le réflexe
CDG86!



2.5. AIDE AU DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION DU CDG86

Les pages du site internet du CDG86 relatives au service Conseil en Organisation ont été créées puis mises en ligne. Au total : 11 pages supplémentaires ont été ajoutées concernant :

- Analyse de la pratique
- Ateliers du Conseil en Organisation
- Cellule d'écoute et de soutien
- Démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail
- Dispositif de signalement AVDHAS
- Etude organisationnelle
- Evaluation des Risques Psychosociaux
- Journées du Personnel
- Lignes Directrices de Gestion
- Médiation à l'initiative des parties
- Organisation du travail



Accueil / Conseil et stratégie RH / Pilotage RH et management / Lignes directrices de gestion (LDG)

Les LDG, qu'est-ce que c'est ?

Introduites par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et le décret du 29 novembre 2019, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont obligatoires et visent à moderniser et à rendre plus équitable la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Elles reposent sur deux piliers :

- **Fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des Ressources Humaines**, qui définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la structure, en tenant compte des réalités, des enjeux métiers et des compétences. Elle constitue un plan d'actions RH à mettre en



Accueil / Conseil et stratégie RH / Pilotage RH et management / Analyse des pratiques professionnelles

Qu'est-ce que c'est ?

L'analyse des pratiques professionnelles est un espace sécurisé de parole et de réflexion collective, qui permet aux agents de prendre du recul sur leurs situations de travail, leurs postures professionnelles, et leurs pratiques concrètes.

Objectif : soutenir les équipes dans la gestion de situations complexes, renforcer la cohésion, valoriser et réfléchir sur les pratiques des agents.

2.6. ACCUEIL D'UNE STAGIAIRE

Le service a accueilli une stagiaire en Master 1 Ergonomie et Psychologie du travail pour une durée de 150 heures et a accompagné les agents dans les différentes missions relatives au service.

Service carrière et rémunération

Les grands dossiers de l'année :

- **De juin à novembre** : campagnes de promotion interne (promotion interne dérogatoire des secrétaires généraux de mairie pour l'accès au grade de rédacteur, et promotion interne « classique »).
- **Tout au long de l'année** : Matinales RH.

Service Maladie et Assurance Statutaire

Le service a fait peau neuve pour une meilleure visibilité sur l'indisponibilité physique

- Le service Conseil Médical et Assurances Statutaires devient :
Service MALADIE ET ASSURANCE STATUTAIRE
- Et
- Une nouvelle adresse dédiée aux demandes en lien avec la maladie :
gestion-maladie@cdg86.fr
- Les autres adresses mails du service restent inchangées.

Assurance Statutaire CNP

- Collaboration avec la Direction du CDG pour l'étude d'un marché public « **assurance statutaire** » pour le compte propre du CDG.

Conseil Statutaire et gestion de la maladie

Evolution de la saisie des arrêtés dédiés à la maladie

Nouvelle méthodologie : saisie puis intégration en dématérialisation dans le logiciel.

ATELIER « CLES EN MAIN »

Un atelier « **clés en main** » a été initié en juin auprès de 5 collectivités (8 agents) sur la thématique :

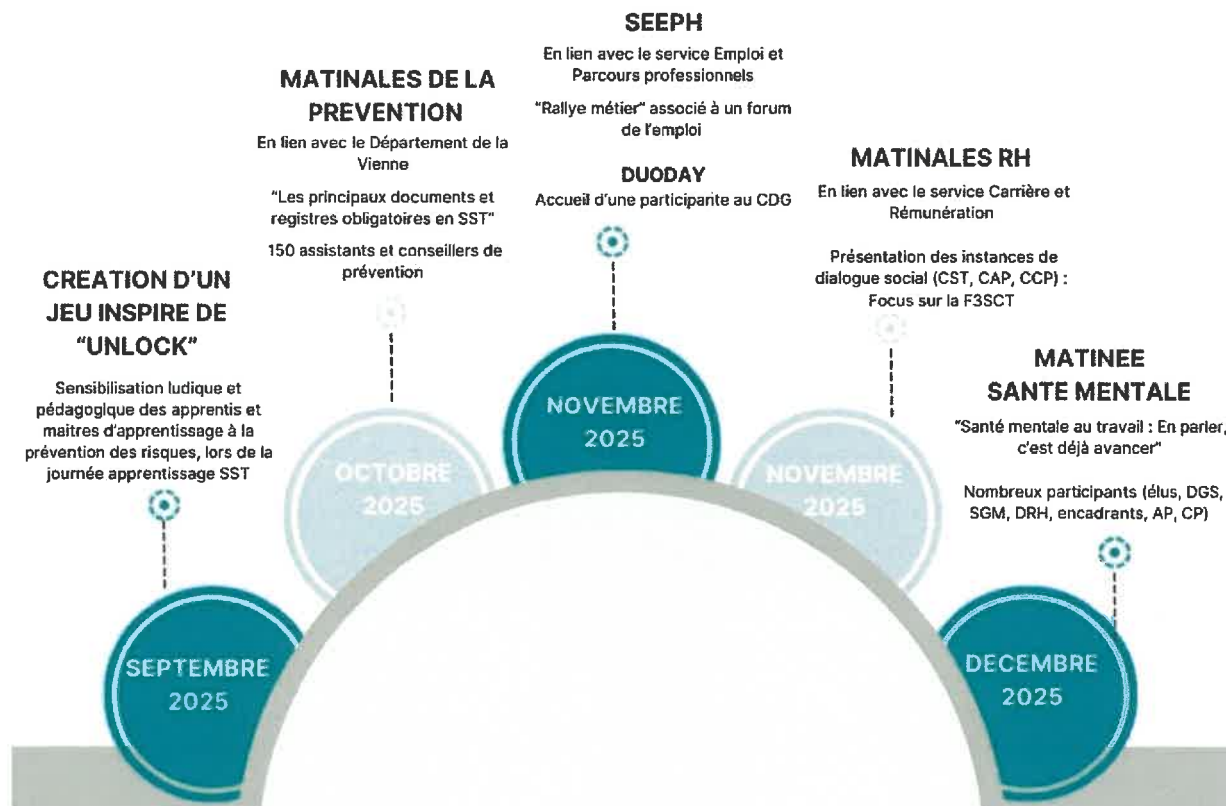
« **Pratique gestion RH en lien avec la maladie** »

Les ateliers s'adressent aux gestionnaires administratifs assurant la gestion des situations de maladie au sein de leur structure.

Création d'une « JURITHEQUE »

En lien avec la compétence du service. Dédiée aux collaboratrices du service en recherche de jurisprudence, infos MAG RH, NEWS LETTER, évolution des décrets...

Service Prévention et Maintien dans l'Emploi



Service Médecine du Travail

Depuis le 1^{er} juin 2023, les docteurs JULINET et CERTAIN assurent ensemble un 60 % du temps médical correspondant à 12 jours par mois et prennent en charge la totalité des missions de la médecine du travail de Poitiers, Communauté Urbaine de Poitiers et CCAS de Poitiers.

Accueil d'un interne en médecine du 1^{er} mai 2025 au 30 octobre 2025.

Accueil d'une stagiaire infirmière en santé au travail, de septembre 2024 à septembre 2025.

Service Emploi et Parcours Professionnels

L'année 2025 a été marquée par :

1. Le renouvellement de la convention FIPHFP couvrant la période 2025 à 2028 ;
2. La mise en place de deux accompagnements collectifs pour répondre à des besoins spécifiques suite à la fermeture de deux structures via la prestation « repositionnement professionnel » ;

3. La dématérialisation de l'intérim territorial.

Service Archivistes Itinérants

→20 Ans du service

En 2025, le service fêtait sa création (délibération du 25 septembre 2005). A cette occasion, une présentation du service et de ses prestations à été menée lors de trois « Matinales RH » les 23-25 septembre 2025.

PERSPECTIVE 2026

Service Conseil en Organisation et Stratégie RH

3- PRÉVISIONNEL DU SERVICE POUR 2026

3.1. PRÉVISIONNEL DES INTERVENTIONS 2026

	LIEUX D'INTERVENTIONS	PRESTATIONS	NOMBRES DE JOURS PREVUS D'INTERVENTION
EVALUATION DES RPS	Mairie	RPS	30
TOTAL JOURS PREVISIONNELS EVALUATION DES RPS			30
ACCOMPAGNEMENT RH	EPCC	Accompagnement RH divers	1.5
	Mairie	Accompagnement RH sur le temps de travail	0.75
		Accompagnement sur le Temps de Travail	3
		Accompagnement à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion	2
	Structure Publique	Audit RH	5
	Syndicat	Accompagnement à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion	2
	CCAS - EHPAD	Accompagnement sur le Temps de Travail	4.5
TOTAL JOURS PREVISIONNELS ACCOMPAGNEMENTS RH			18.75
ETUDES ORGANISATIONNELLES	CIAS - EHPAD	Etude organisationnelle	7.5
	Syndicat	Etude organisationnelle	5
TOTAL JOURS PREVISIONNELS ETUDES ORGANISATIONNELLES			12.5

AVDHAS	Signalement	2 signalements	1
TOTAL JOURS PREVISIONNELS TRAITEMENT AVDHAS			1
INTERVENTIONS SUR MESURE	Mairie	Accompagnement sur demande - gestion de conflit	5,4
TOTAL JOURS PREVISIONNELS INTERVENTIONS SUR MESURE			5,4
TOTAL JOURS PREVISIONNELS D'INTERVENTIONS SUR 2026			67,05

3.2. PRÉVISIONNEL DES ÉVÉNEMENTS 2026

- Election municipales 2026 : Campagne de présentation du CDG86 et de ses services dans le département de la Vienne ;
- Semaine sur la Qualité de vie et les conditions de travail du 15 au 19 Juin 2026 ;
- Matinales RH : Février, Juin, Septembre et Novembre ;



3.3. PROJET DE SERVICE

- Création de procédure et de fiche process pour l'ensemble des prestations du service ;
- Développer et promouvoir les prestations du service Conseil en Organisation ;
- Maintenir la stabilité du service .

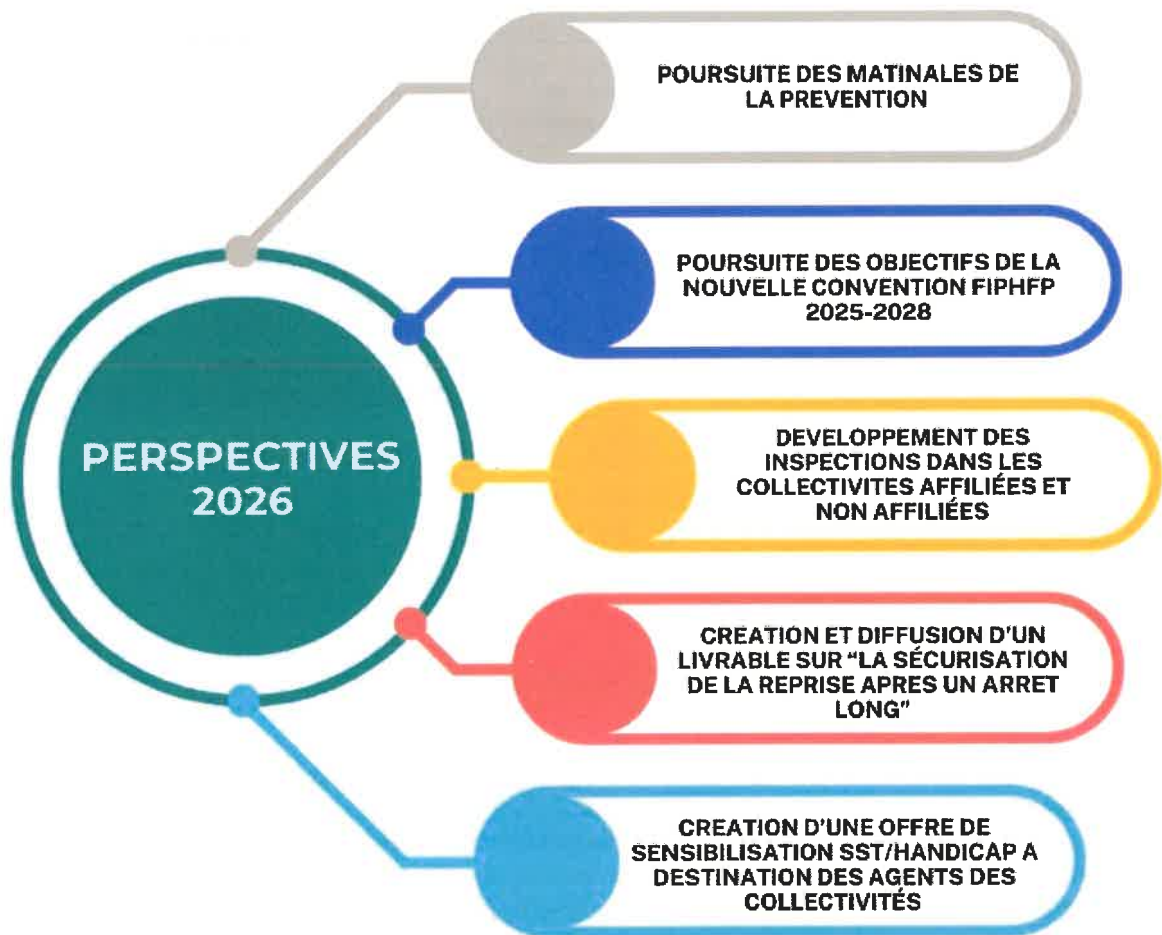
3.4. ANALYSE PROSPECTIVE 2026 : POINTS CLÉS

- **Contexte électoral 2026** : renforcement de la présence du service sur le terrain pour présenter les services du CDG86
- **Mobilisation des agents** du service pour suivre un parcours de formation de 15 jours
- **Évolution de la demande des collectivités** : absence de nouveaux dossiers d'évaluation des RPS et forte progression des sollicitations en matière de Lignes Directrices de Gestion.
- **Transformation des formats d'intervention** : demandes croissantes d'accompagnements courts, ciblés et réactifs, au détriment des suivis longs.
- **Hausse des sollicitations sur les relations de travail** : interventions de plus en plus fréquentes sur l'ambiance de travail et les relations professionnelles.
- **Effet levier des actions de terrain** : les déplacements en collectivités devraient renforcer la visibilité du service et générer de nouvelles demandes.

Service carrière et rémunération

- Elections professionnelles,
- Extranet CIRIL.

Service Prévention et Maintien dans l'Emploi



Service Emploi et Parcours Professionnels

Pour 2026, nous envisageons de déployer des nouvelles prestations d'accompagnement pour répondre au mieux aux attentes des structures : accompagnement au développement professionnel (« coaching ») et des ateliers pratiques sur les thématiques de l'emploi (manipulation du site emploi-territorial) et de la formation (plan de formation, réglementation CPF...).

Service Archivistes Itinérants

Intentions prévues

<i>INTERVENTIONS EN 2026</i>	<i>Nb DE JOURS PREVUS</i>	<i>Nb DE COLLECTIVITES</i>
<i>PROPOSITIONS ACCEPTEES</i>	184	31
<i>PROPOSITIONS EN ATTENTE</i>	82	7
<i>TOTAL</i>	266	38

Etats des lieux des Archives électroniques

Deux états des lieux numériques sont d'ores et déjà prévus.

Projets de service

- Test de versement des données Stella v2 et v3
- Audits des archives numériques des services Carrières-rémunération et Emploi – Parcours professionnels
- Protocole d'intervention sur les archives numériques
- Modèle de livrable : charte de nommage et d'arborescence
- Interventions pour le récolement des archives communales dans le cadre des élections municipales et communautaires.