

Rapport d'activité 2025

Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de la Gironde

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20260429-DE-0029-2026-DE
Date de télétransmission : 29/04/2026
Date de réception préfecture : 29/04/2026

SOMMAIRE

Edito	04
Le Conseil d'administration	05
Le Centre de Gestion de la Gironde	06
Conseil et Actions Statutaires	10 - 13
Mobilités et Emploi Territorial	14 - 18
Santé et Sécurité au Travail	19 - 22
Ressources Internes	23 - 29
Direction Générale	30 - 34
Nacoopé : Coopération régionale	36 - 37
Projet de mandat 2020 - 2026	38

EDITO

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

En 2025, le centre de gestion s'est mobilisé pour :

- **Former et accompagner les Secrétaires Généraux de Mairie:**

L'enquête menée du 20 mars au 7 mai 2025 auprès des 455 communes girondines de moins de 3 500 habitants confirme la forte tension sur ce métier, alors même que de nombreux départs à la retraite s'annoncent.

Le centre de gestion de la Gironde est fier d'avoir, depuis 2014 contribué à la formation de près de **200** secrétaires généraux de mairie afin de répondre aux besoins croissants du territoire. En Nouvelle-Aquitaine se sont plus de 400 agents qui sont formés chaque année, dans la cadre de différents partenariats dont la pérennité est aujourd'hui incertaine.

Les CDG poursuivent néanmoins leurs efforts en matière de formation des demandeurs d'emplois. Ils souhaitent en effet contribuer à l'attractivité des métiers territoriaux, en particulier s'agissant des secrétaires généraux de mairie qu'ils accompagnent au quotidien, répondant ainsi à leur mission de mise en place et d'animation d'un réseau, notamment en mettant à leur disposition plus de 50 fiches pratiques.

- **Déployer de nouvelles missions :**

Le **2eme catalogue de prestations** mis à votre disposition intègre à titre expérimental 3 nouvelles missions : l'audit de paie, le coaching et le conseil en organisation.

Vous avez commencé à vous en saisir et nous espérons que vous serez de plus en plus nombreux à le faire.

- **Vous permettre d'accéder à un contrat groupe risques statutaires**

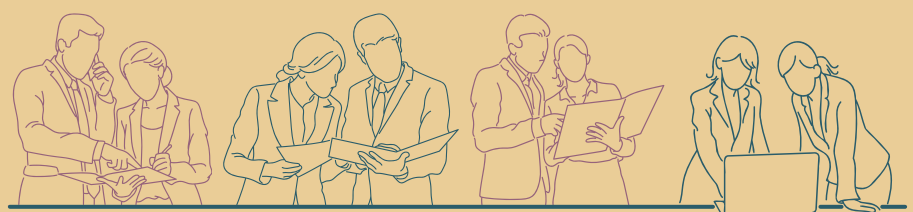
Après la protection sociale complémentaire en 2024, le CDG a organisé une mise en concurrence afin de vous proposer, **à compter du 1er janvier 2026** un contrat groupe risques statutaires. L'absentéisme est devenu un enjeu central des politiques RH et il était important pour le CDG de pouvoir vous proposer un contrat d'assurance vous garantissant contre les risques financiers statutaires supportés en raison de celui-ci.

- **Accélérer la dématérialisation des dossiers et le déploiement de e-services**

Le CDG poursuit son engagement quotidien à vos côtés, pour répondre à vos besoins et accompagner les transformations sociétales et territoriales.



Didier MAU
Président du Centre
de Gestion de la
Fonction Publique
Territoriale de la
Gironde



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION*

*Mise à jour au 31/12/2025

Le bureau

LE PRÉSIDENT



M. Didier MAU
Président,
Président de la CDC
Médoc- Estuaire



Mme Nathalie LE YONDRE
1ère Vice-Présidente,
Maire de Audenge



M. Marcel DURANT
2e Vice-Président,
Maire de Fronsac



M. Roger RECORS
3e Vice-Président,
Maire-adjoint de Cestas



M. Christophe DUPRAT
4e Vice-Président,
Maire de Saint-Aubin-de-
Médoc

LES AUTRES LES VICE-
MEMBRES PRÉSIDENTS



Mme Christiane BOURSEAU
Maire de Virsac



M. François DELUGA
Conseiller municipal
de Le Teich



Mme Chantal GANTCH
Maire de Savignac-
de-l'Isle



M. Alain MANO
Conseiller
communautaire
de la COBAN



Mme Catherine VIANDON
Conseillère municipale
de Saint- Germain-du-
Puch

Les membres titulaires du Conseil d'administration

Mme Stéphanie ANFRAY
Conseillère
régionale

M. Jean-François EGRON
Président du CCAS
de Cenon

M. Jean MINCOY
Maire de Cissac-
Médoc

M. Fabien ROBERT
Conseiller régional

M. Dominique ASTIER
Maire-adjoint de
Cenon

Mme Mauricette EYHERAMONNO
Conseillère
communautaire de la
CDC du Fronsadais

M. Alain MONTION
Maire de Saint-
Romain-la-Virvée

M. Alexandre RUBIO
Maire de Bassens

M. Roger BILLOUX
Conseiller municipal
de Pineuilh

M. Francis GAZEAU
Maire de Cadaujac

Mme Aline MOUQUET
Conseillère
départementale du
Canton de Bordeaux IV

Mme Michelle SAINTOUT
Maire de Saint-
Estèphe

Mme Yasmina BOULTAM
Conseillère régionale

Mme Marie LARRUE
Maire de Lanton

M. Cédric PAIN
Maire de Mios

M. Emmanuel SALLABERRY
Président du CCAS
de Talence

Mme Sylvie BRISSON
Maire d'Yvrac

Mme Nathalie LACUEY
Conseillère
départemental du
Canton de Mérignac I

Mme Karine PALIN
Maire de Soussans

M. Denis SIRDEY
Maire-adjoint de
Libourne

M. Louis CAVALEIRO
Conseiller
départemental du
Canton de Créon

Mme Anne-Marie LEMAIRE
Membre du CA du
CCAS de Villenave
d'Ornon

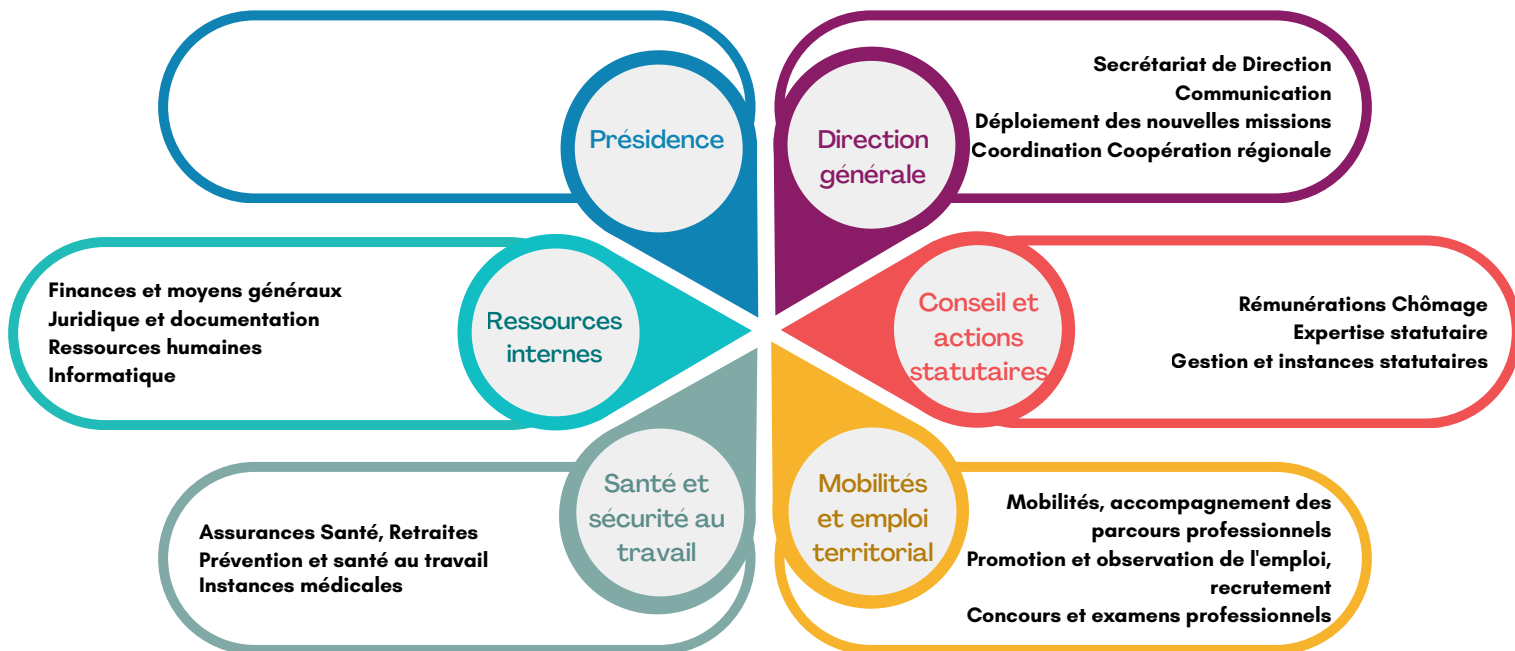
M. Jérôme PESCHINA
Maire de Martignas-sur-
Jalle

Mme Josiane ZAMBON
Maire de
Saint-Louis-de-
Montferrand

M. Christian DAIRE
Maire de Toulence

M. Michel POIGNONEC
Maire de
Villenave d'Ornon

LE CDG33



L'organigramme détaillé des services est consultable sur le site internet : www.cdg33.fr

Notre accompagnement

Partenaire privilégié des élus locaux, le CDG33, à travers les services qu'il propose, a pour vocation d'aider les employeurs dans la gestion de leurs personnels. Établissement public local à caractère administratif, il accompagne les collectivités et établissements publics du département dans la gestion des carrières de leurs agents.

Présentation

Le CDG33 propose des missions obligatoires et facultatives pour :

- Informer sur l'emploi territorial
- Organiser les concours et examens professionnels
- Accompagner et conseiller les collectivités dans la gestion des ressources humaines

Il exerce, pour les collectivités du département, des compétences prévues par la loi.

Il propose également des activités de conseil ou d'accompagnement et des prestations de service en lien avec la gestion des ressources humaines, cherchant à répondre aux besoins pérennes ou émergents exprimés par les élus du département.

Si le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde est implanté au niveau départemental, son action s'inscrit également dans le cadre d'une coopération régionale entre les douze départements de la région Nouvelle-Aquitaine.

Affiliations et adhésions

Certaines missions de régulation statutaire sont exercées pour le compte de l'ensemble des collectivités.

Les communes et établissements publics employant moins de 350 fonctionnaires territoriaux à temps complet sont affiliés au CDG, pour l'ensemble de ses missions institutionnelles obligatoires.

Les collectivités non affiliées peuvent s'affilier à titre volontaire au CDG ou y « adhérer » pour bénéficier d'un « socle commun » de missions d'appui technique à la gestion des ressources humaines.

Des missions obligatoires pour tous

Le CDG33 est surtout connu du grand public comme l'établissement organisateur des concours. Il gère en effet pour l'ensemble des collectivités et établissements publics de la Gironde l'organisation des concours et examens ainsi que la bourse de l'emploi.

Pour les communes et établissements communaux et intercommunaux de moins de 350 agents, titulaires ou stagiaires, dont l'affiliation est obligatoire, ses missions sont axées sur la gestion statutaire.

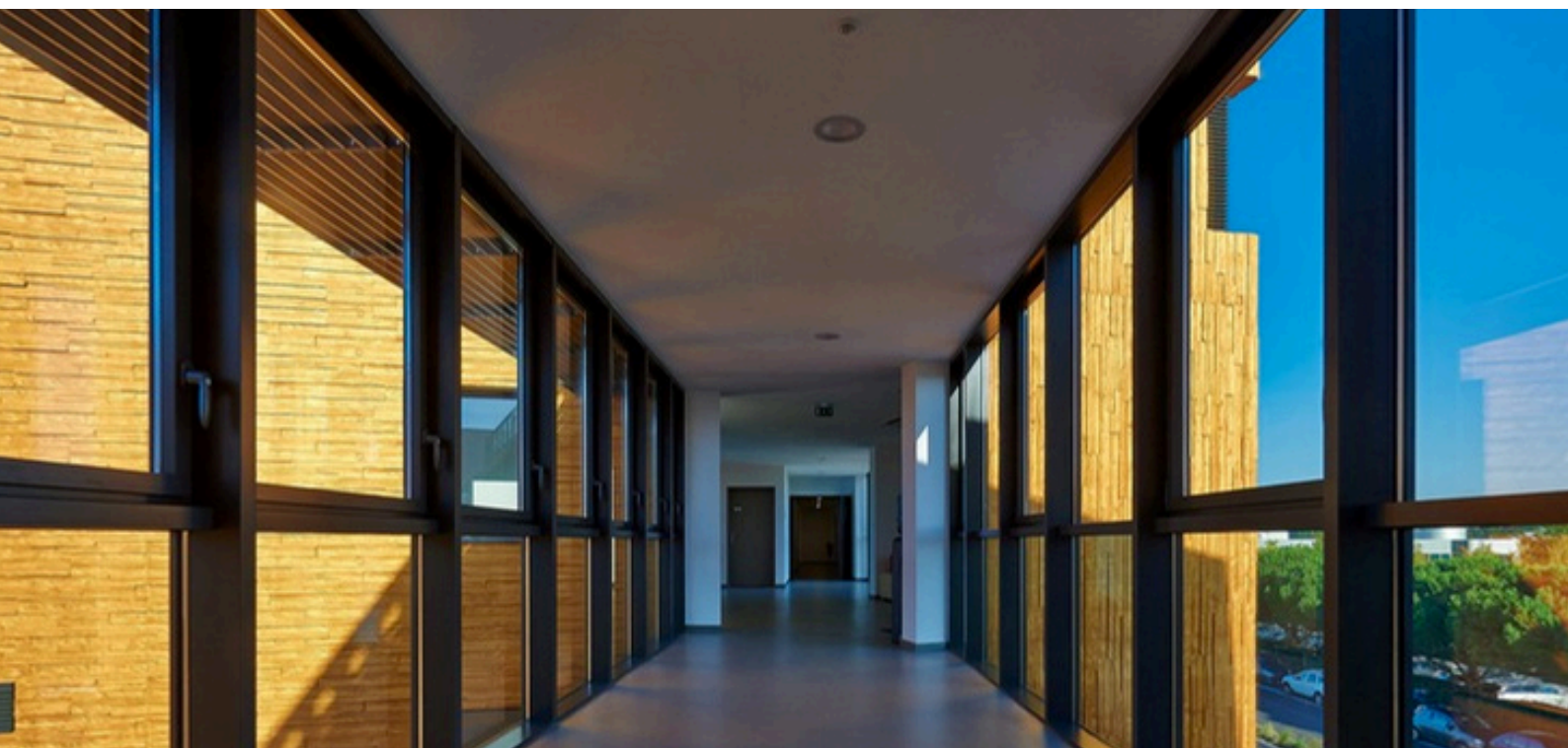
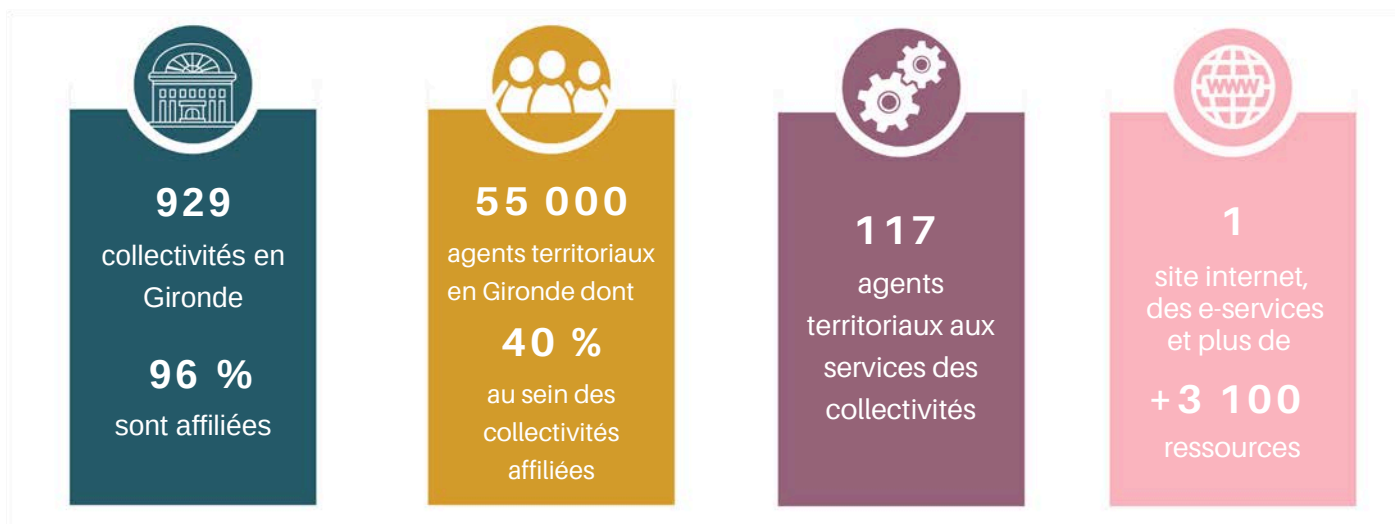
Des services facultatifs pour les collectivités girondines

Le CDG33 propose, par ailleurs, un certain nombre de services facultatifs. Ces prestations ont pour objectif principal de répondre aux exigences statutaires auxquelles sont soumis les employeurs territoriaux.

Pour découvrir l'ensemble de nos services consultez le catalogue des prestations :



Le CDG33 en quelques chiffres



LE CDG33 SUR LE TERRITOIRE & À VOTRE RENCONTRE



*DMET : Direction des Mobilités et Emploi Territorial

2025 ILLUSTRÉE



Janvier — ①
 Lancement du projet "Vis mon Job"



Février — ②

2 nouvelles missions :
 Coaching professionnel
 Conseil en organisation



Mars — ③
 Groupe de travail sur la transition écologique

④ — **Avril**

Nouvelle mission :
 Audit de paie



Mai — ⑤
 Migration du portail documentaire

⑥ — **Juin**

Rapport d'activité 2024

Séminaire de fin du parcours managérial

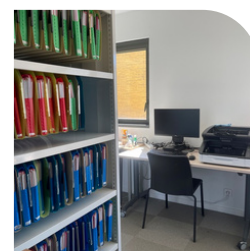


Juillet — ⑦
 1er séminaire Finances du CDG33

⑧ — **Août**

Dématérialisation des dossiers carrières

Coaching des femmes dirigeantes



Septembre — ⑨

1er séminaire du CODIR

⑩ — **Octobre**

Matinée de prévention sur les troubles musculosquelettiques

35e Rencontres Gironduines

Novembre — ⑪

After de la Reconversion



Tresses



Rencontre annuelle de la médecine agréée

Parution du nouveau guide collectivités du service de remplacement et renfort

⑫ — **Décembre**

Séminaire de cohésion

Seuil de 5 000 abonnés LinkedIn atteint



SUIVI DES CARRIÈRES ET PROJETS D'ACTES

Une nouvelle méthode de gestion des dossiers individuels de carrière

17 388 dossiers individuels de carrière dématérialisés

Le projet de dématérialisation des dossiers individuels de carrière des fonctionnaires relevant des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion a été mené tout au long de l'année 2025.

Ce travail titanesque a nécessité de reprendre l'ensemble des dossiers afin de s'assurer de leur composition et du classement des arrêtés suivant un ordre chronologique.

A cet effet, ce sont **17 388 dossiers individuels** qui ont été revus et numérisés pour aboutir au terme de ce projet. Désormais plus aucun dossier ne sera créé au format papier.

Tous les documents sont numérisés et consultables dans une base de données en version dématérialisée. Ils sont enrichis au fur et à mesure de la réception d'arrêtés par le service.

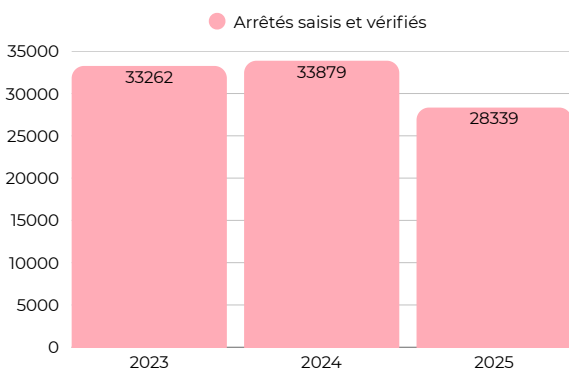
L'équipe s'est adaptée à cette nouvelle méthode de travail et a pris en main le nouvel outil de classement et de recherche. Des évolutions techniques sont en cours pour faciliter le classement numérique des documents.

Les dossiers papiers qui ont été numérisés ont vocation à être détruits à la suite de la validation d'un protocole d'archivage établi avec les archives départementales.

L'activité du service

En 2025, l'absence de mesures de reclassement ou de revalorisation conduit à une baisse du nombre d'arrêtés générés pour les collectivités et établissements affiliés. Les précédentes années avaient en effet été concernées par des réformes touchant les catégories C et B.

Evolution de l'activité du service



Les prémices des élections professionnelles 2026

L'absence de réforme au cours de l'année 2025 a permis, au-delà du projet de dématérialisation, de travailler sur le lancement des élections professionnelles 2026. En effet, le travail sur la fiabilisation des données et le recensement des effectifs a débuté dès le second semestre.

Les collectivités et établissements affiliés ont largement répondu au questionnaire permettant de recenser les agents contractuels répondants aux conditions pour être électeurs au 1^{er} janvier 2026.

Le taux de réponse a ainsi atteint les 66 %.

Ce sont plus de 3000 contrats qui ont été transmis au CDG33 à cette occasion.

Le traitement de ces documents est particulièrement complexe puisqu'il s'agit de vérifier si les agents contractuels répondent aux conditions pour être électeur au 1^{er} janvier tout en s'assurant que ces agents ne sont pas déjà connus du CDG33.

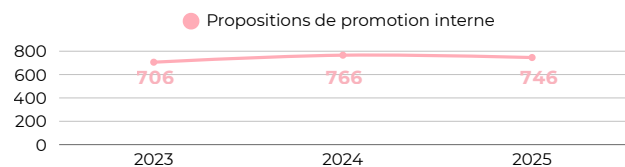
Ces données vont permettre d'établir la cartographie des instances de dialogue social du CDG33 (nombre de représentants du personnel au CST, en CAP et en CCP).

Plus encore, certains contrats réceptionnés vont permettre d'enrichir la base de données qui servira à établir les listes électorales à l'automne 2026.

La promotion interne

En 2025, **746 propositions** de promotion interne ont été réceptionnées de manière dématérialisée.

Evolution du nombre de propositions



Le travail de l'équipe du service Suivi des carrières et Projets d'actes relatif à l'instruction des dossiers a encore été très important en 2025 pour permettre à la liste d'aptitude d'être finalisée au 1^{er} juillet.

De plus, cette année, le calendrier de la campagne de promotion interne 2026 a exceptionnellement été avancé afin de permettre à chaque employeur de formuler ses propositions de promotion interne avant la fin du mandat en cours, compte tenu des dates des élections municipales (15 et 22 mars 2026).

La promotion interne 2026 a de ce fait débuté dès le 15 décembre 2025, ce qui a nécessité d'anticiper les différentes étapes de la procédure (préparation de l'e-service, organisation de webinaires d'informations...).

INSTANCES STATUTAIRES

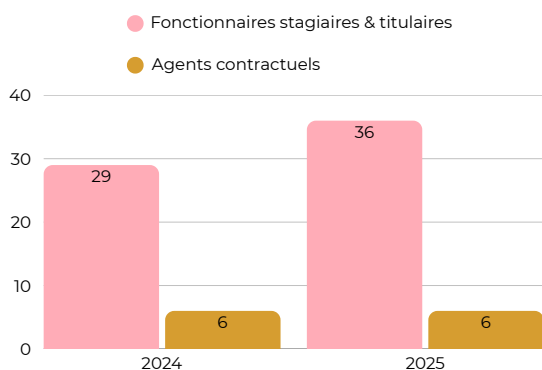
L'activité disciplinaire

L'année 2025 témoigne d'un maintien de l'activité disciplinaire avec un nombre de saisines restant conséquent tout en étant globalement marquée par des incidents relatifs au défaut de quorum et demandes de reports. Au total ce sont à l'origine 36 séances disciplinaires ayant été prévues pour les fonctionnaires mais seules 19 séances (contre 29 en 2024) se sont véritablement tenues (17 ont été reprogrammées pour défaut de quorum, demandes de reports, indisponibilité physique du président). Un nombre de séances identique à celui de 2024 (6) est observé pour les agents contractuels.

Le quantum des avis de sanctions rendus reste variable (révocation et exclusion temporaire de fonctions restant le plus souvent plus émis) mais il faut aussi relever qu'il peut aller parfois jusqu'à l'absence d'avis de sanction prononcée si, à l'occasion de la tenue d'une seconde séance ne requérant ni parité ni quorum, une majorité dans les votes n'a pas pu être atteinte en raison d'un déséquilibre numérique des 2 collèges.

De manière générale, la majeure partie des séances organisées concernent des affaires relatives à des agents de catégorie C en cohérence avec la part qu'ils représentent tant dans les collectivités de Gironde que dans la fonction publique territoriale.

Nombre de saisines du Conseil de discipline



Le suivi des dossiers CST

L'année 2025 a été marquée par un fléchissement des saisines du CST (895 contre 1534 en 2024) qui s'explique par :

- Des saisines relatives à la Protection Sociale Complémentaire désormais essentiellement axées sur la participation financière obligatoire des collectivités autour du seul risque santé (obligatoire au 1^{er} janvier 2026 alors que pour la prévoyance cette obligation est intervenue au 1^{er} janvier 2025 avec des saisines de collectivités portant le plus souvent sur les 2 risques en 2024). Au total, ce sont 195 dossiers ayant été examinés (contre 272 en 2024).
- La fin du dispositif de la Prime Pouvoir d'Achat exceptionnelle (PPA) visant à soutenir le pouvoir d'achat des agents ayant donné lieu à des saisines importantes sur l'année 2024 (173 dossiers).

Sur la majorité des saisines réceptionnées, le service instances statutaires a continué d'apporter un appui renforcé aux collectivités pour les accompagner dans la constitution de leurs dossiers souvent techniques et denses. L'examen préalable de ces dossiers nécessite des connaissances statutaires solides et actualisées pour pouvoir répondre aux interrogations des membres lors du déroulement des séances.

Les séances CAP et CCP

• CAP

Ce sont 18 dossiers au total (contre 27 en 2024) ayant été présentés à l'instance (2 en CAP A ; 3 en CAP B et 13 en CAP C) dont une majorité a trait à des refus de titularisation pour des agents de catégorie C.

• CCP

15 dossiers examinés pour cette année 2025 (contre 22 en 2024) avec une majorité de licenciements demandés pour des raisons multiples (intérêt du service, insuffisance professionnelle, inaptitude physique).

• Point commun en CAP et CCP

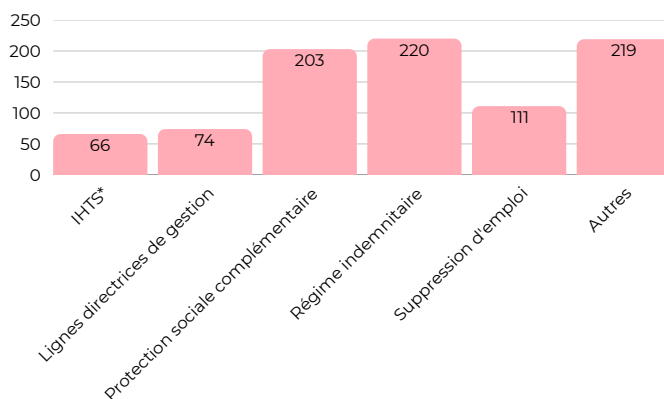
Les demandes de révision de comptes rendus d'entretiens professionnels font également partie des saisines régulières formulées par les agents en étant communes aux deux instances. Elles recueillent le plus souvent un avis favorable pour l'agent à l'origine de la saisine lorsque la procédure de conduite d'entretien tant sur la forme que sur les délais n'a pas été respectée par la collectivité.



Zoom sur l'avancement de grade

Le service a été sollicité par les collectivités qui souhaitent disposer de simulations détaillées sur des types d'avancement requérant l'examen de plusieurs conditions spécifiques (attaché ou ingénieur hors classe ; vérification des quotas sur les grades d'avancement de catégorie B). Au total, ce sont 40 études (contre 65 en 2024) ayant été produites par le service sur l'année 2025 à la demande des collectivités.

Graphique par thématiques de saisines CST



*IHTS : Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Autres : taux de promotion, ASA, journée de solidarité, plan de formation, CPF, apprentis, projet de délégation du service public, forfait mobilités durables, astreintes, prise en charges des frais de déplacement, de repas et d'hébergement des agents, indemnité horaire pour travail de nuit, IFCE, organisation du temps de travail, transfert, CET, temps partiel, CNAS, organigramme...

EXPERTISE STATUTAIRE

Les rencontres, les contacts avec les collectivités et les établissements publics :

- **10 rendez-vous individuels** (en présentiel)
- **17 500 échanges enregistrés** (courriels, téléphone)
- **10 permanences sur le territoire** ayant généré au total 98 rendez-vous
- **2 réunions** d'actualité statutaire (dont une délocalisée)

La production documentaire

Le service a procédé à la mise en ligne des différents supports réalisés par le service expertise RH mutualisée (MAG RH, notes d'information, fiches techniques et brèves actus).



Zoom sur les réunions d'actualité statutaire*

En 2025, le Centre de Gestion de la Gironde, en partenariat avec le CNFPT a renoué avec une mission historique et particulièrement appréciée des collectivités et établissements publics girondins, les réunions d'actualité statutaire.

Ce retour s'est accompagné de deux nouveautés : des réunions en présentiel uniquement et une délocalisation sur le territoire de la Gironde.

Ce format répond aux attentes d'échanges des élus avec le CDG33 dans un contexte réglementaire en constante évolution mais aussi au besoin de proximité territoriale.

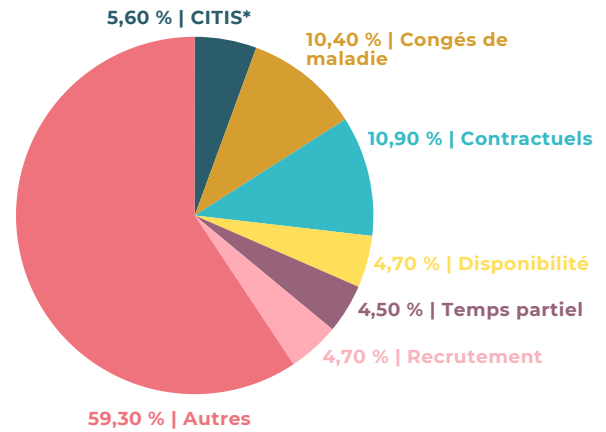
En 2025, **2 réunions** ont ainsi eu lieu, une à Bordeaux et une organisée dans la commune de La Teste de Buch. Une centaine de secrétaires généraux de mairie, DGS, gestionnaires RH ou élus ont pu assister à ces réunions.

*Présentation des textes et jurisprudences parus sur les mois précédents

La combinaison d'un conseil statutaire à distance réactif (à travers nos permanences téléphoniques et courriel) et d'une présence régulière sur le terrain (permanences sur le territoire et réunions d'actualité statutaire) illustre le fait que le service expertise statutaire s'est affirmé comme **un partenaire juridique fiable, de proximité et au service de l'égalité territoriale.**

*PPR : période de préparation au reclassement ; CITIS : congé pour invalidité temporaire imputable au service.

Principaux thèmes traités par le service en 2025



La transversalité au sein du CDG33

Participation à des réunions de travail transverses avec les différents services du Centre de Gestion et notamment :

- Des **réunions d'étude de cas** de suppression d'emploi et de prise en charge de fonctionnaires privés d'emploi en collaboration avec le service emploi ;
- Des réunions interservices sur la **PPR***, plus de 90 questions et dossiers traités par le service ;
- Participation à la cellule pluridisciplinaire créée dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes. Traitement de **43 signalements** ;
- Animation du **D.U. d'aptitude à l'expertise en médecine agréée** en collaboration avec le service des instances médicales.



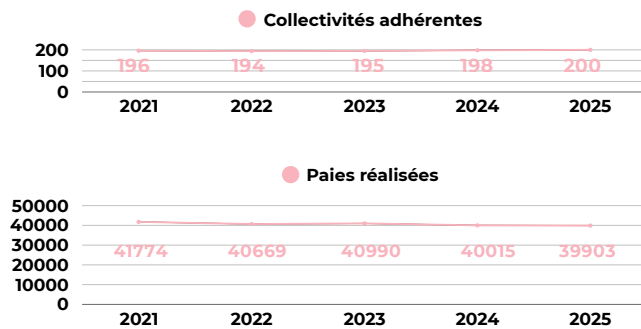
RÉMUNÉRATIONS / CHÔMAGE

La production des paies, des déclarations mensuelles (DSN) et des signalements (arrêt de travail et SADV)

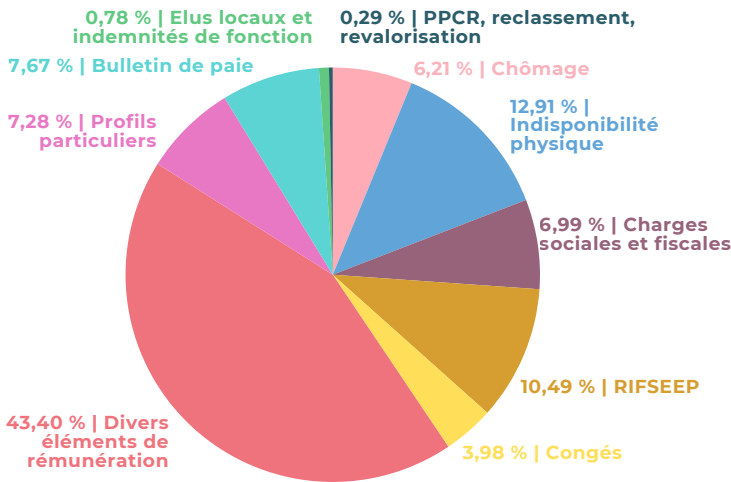
La prestation paie est globalement stable mais en légère diminution.

Sur 5 ans, le nombre de collectivités adhérentes progresse légèrement, ce qui traduit une attractivité du service malgré une baisse du nombre de bulletins.

Evolution de l'activité « Prestation paie » sur 5 ans



Principaux thèmes en %



Évolutions marquantes des thématiques par rapport à 2024 :

Forte hausse :

- Indisponibilité physique et divers éléments de rémunération

Baisse :

- RIFSEEP, bulletin de paie et chômage

La gestion et le calcul des droits aux allocations d'Aide au Retour à l'Emploi

La prestation chômage en partenariat avec le CDG17 est ouverte aux collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés.

149 collectivités ont choisi d'adhérer afin de sécuriser et de fiabiliser le calcul et le versement des allocations de retour à l'emploi aux anciens agents (fonctionnaires ou contractuels).

Le conseil en matière de rémunération

Les collectivités territoriales - qu'elles soient affiliées ou non - sollicitent le service en posant des questions qui concernent la réglementation paie.

En 2025, 1030 demandes en réglementation paies ont été traitées, ce qui confirme un besoin soutenu d'accompagnement réglementaire, y compris de la part de collectivités non adhérentes.

Les questions sont plus techniques (indisponibilité, éléments variables de rémunération) et le temps de traitement plus long.

Le service confirme son rôle central d'expertise, de sécurisation et d'accompagnement des collectivités territoriales, dans un contexte réglementaire complexe et évolutif

L'audit de paie

Lancée à titre d'expérimentation en fin d'année 2024, cette nouvelle prestation vise à sécuriser et garantir la conformité des bulletins de salaire.

9 conventions ont été signées et trois audits de paie réalisés.



ZOOM sur les informations marquantes de l'année 2025

• **Permanences du CDG**

Ces permanences rencontrent un réel succès. Les collectivités profitent de cette occasion pour rencontrer une experte en réglementation paie. Elle les accompagne dans la résolution de leurs demandes. Ces rendez-vous permettent d'aborder les points de plus en plus techniques auxquels sont confrontés les collectivités.

• **Partenariat avec la CPAM de Gironde**

Afin de prendre en charge les DSN signalement Arrêt de travail pour les collectivités adhérentes à la prestation paie, des matinées d'information sur le thème de l'indisponibilité physique des agents du régime général ont été proposées. Organisées sur le territoire en partenariat avec le pôle employeur de la CPAM de Gironde, ces réunions ont permis de rencontrer plus de cent collectivités. Elles bénéficient dès à présent des signalements d'arrêt de travail au lieu de saisir les attestations sur Net Entreprise. Cela représente un gain de temps non négligeable pour les collectivités. D'autres rencontres seront organisées en 2026 afin de sensibiliser les collectivités à la transmission des données par le biais de la DSN.

• **Audit de paie**

L'offre répond à un besoin identifié de la part des collectivités de sécuriser l'élaboration des bulletins. Le démarrage est prudent mais la marge de développement est importante pour 2026. Cette prestation constitue un levier concernant l'évolution de l'offre du service.

MOBILITÉS, ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS (MAPP)

L'activité en chiffres

- **14 agents** ont réalisé un bilan professionnel
- **121 agents** ont bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle par le biais d'entretiens individualisés (contacts réguliers, courriels, courriers ou par téléphone)
- **137 agents éligibles à une Période de Préparation au Reclassement ont été accompagnés** : 87 agents ont accepté, 66 agents ont débuté une PPR, 82 conventions tripartites et 163 avenants ont été signés, 34 réunions tripartites de présentation du dispositif ont été organisées par le service
- **2 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)** ont été soutenus

Le bilan professionnel

Le bilan professionnel permet aux agents d'analyser leurs compétences, motivations et perspectives d'évolution afin d'établir un plan d'actions en vue de la réalisation d'un objectif professionnel. Pour les collectivités, il permet de prendre en compte la situation de l'agent et notamment d'anticiper une possible future inadéquation de l'agent avec son poste.

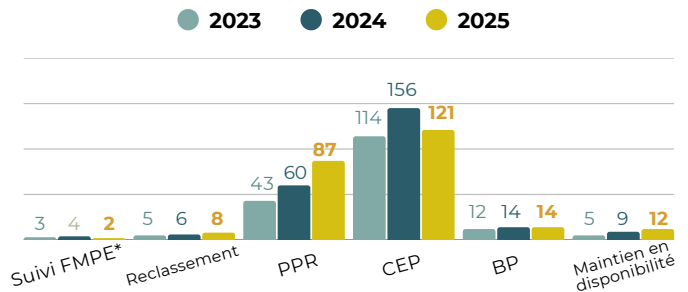
En 2025, **14 bilans** ont démarré, 4 ont été réalisés intégralement sur l'année, les autres accompagnements se poursuivant sur l'année 2026. Pour 3 d'entre eux, les collectivités ont pu bénéficier d'un financement du FIPHFP* à hauteur de 2 000 €.

Cette année, les agents accompagnés ont bénéficié de **3 sessions collectives** au cours desquelles ils ont eu l'occasion de partager leurs expériences. Ces sessions en collectif devraient se poursuivre à l'avenir.

Sur les 4 accompagnements menés à terme en 2025, un agent a débuté une PPR à l'issue du bilan professionnel, 2 autres agents ont entrepris un parcours de formation pour réaliser le projet ciblé et un agent a souhaité mettre fin au bilan professionnel en raison de contraintes personnelles.

Cette mission continue d'avoir du succès, les témoignages et les retours sont positifs autant pour les employeurs publics que pour les agents accompagnés.

Evolution du nombre de dossiers traités



Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le service propose un accompagnement individualisé aux agents souhaitant faire le point sur leur situation professionnelle que ce soit par la définition ou la mise en œuvre d'un projet professionnel. Différents niveaux d'accompagnement sont proposés sur une durée moyenne de 3 mois. Les rendez-vous ont lieu en présentiel et à distance.

Un accroissement des problématiques liées à la santé mentale des agents est constaté lors des accompagnements. Un travail en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire du service santé et sécurité au travail (psychologue du travail, médecin du travail) est effectué de manière systématique.

Le service a également mis en place des vidéos en ligne sur le site internet du CDG sur la rédaction d'une lettre de motivation et d'un CV. Elles sont consultables et accessibles en replay.



121 demandes d'agents ont été enregistrées en 2025, ce qui confirme une réelle attente de la part des agents en la matière.

La période de préparation au reclassement (PPR)

En 2025, **137 avis de PPR** ont été prononcés par le Conseil médical. Ces avis concernent principalement les filières technique et médico-sociale.

87 agents ont accepté la PPR, **20 agents** l'ont refusée.

49 PPR sont arrivées à leur terme. **29** bénéficiaires ont été reclassés avec succès.

Incontestablement, ce dispositif est un outil qui fonctionne pour les agents et permet aux collectivités d'anticiper leur reclassement. De multiples stages, des formations ou des immersions peuvent être proposés et suivis lors de la PPR, pour favoriser une transition efficace et un accompagnement adapté vers un autre métier.

MOBILITÉS, ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS (MAPP)

Accompagnement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Le service a soutenu **2 agents** confrontés à la perte d'emploi pour les aider à retrouver une activité professionnelle.

Grâce à un accompagnement personnalisé et adapté aux besoins et attentes exprimées (stages, immersions, missions, formations, mise en réseau), **1 agent** a retrouvé un emploi dans les **12 mois** suivant sa prise en charge. L'autre est toujours accompagné.

8 agents sont en position de maintien en surnombre au sein de leur collectivité.

De nombreux signalements de collectivités ou établissements publics sur de potentielles suppressions d'emplois ont été traités par les services du CDG.

Des réunions d'information ont été organisées afin de présenter, aux collectivités, tant le dispositif que la procédure spécifique relative à la suppression d'emplois.



Perspectives 2026

Pour poursuivre l'amélioration de nos dispositifs et renforcer le suivi personnalisé pour une mobilité réussie et une meilleure anticipation des transitions professionnelles.

Les actions suivantes seront notamment engagées en 2026 :

- les **entretiens collectifs** dans le cadre du bilan professionnel
- les **immersions professionnels** dans les 3 versants de la fonction publique
- l'organisation d'évènements thématiques (Quinzaine de l'emploi public...)
- le développement de **partenariats** avec d'autres acteurs publics et privés pour enrichir l'offre d'accompagnement

ACCOMPAGNEMENT À LA GESTION DES ARCHIVES (SAGA)

Le service d'Accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion de la Gironde (SAGA) vise à soutenir les collectivités dans le respect de leurs obligations légales en matière de gestion de leurs archives. Il est mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat avec les Archives départementales de la Gironde.

Un archiviste itinérant qualifié et spécialisé dans le domaine du traitement des archives des collectivités territoriales peut ainsi être mis à disposition.

Ce service propose des prestations concernant la mise en œuvre des procédures légales, le traitement des archives, le conseil et la sensibilisation des agents, la rédaction d'un rapport d'intervention, ainsi qu'une possible mission de suivi.

Son intervention a été élargie au domaine des archives électroniques, avec la mise à disposition d'une e-archiviste.

Elle accompagne les collectivités dans la gestion de leurs documents et données électroniques : organisation des documents bureautiques, nommage, gestion des courriels, durées de conservation dans les applications, éliminations règlementaires.

L'activité en chiffres

- **29** collectivités et établissements girondins ont adhéré au service
- **33 diagnostics archives papier**
- **2 diagnostics archives électroniques**
- **29 missions archives papier** pour 449 jours de mission facturés
- **3 missions en archivage électronique** pour 13 jours de mission facturés
- **2 archivistes itinérants** placés en mission, en complément du travail de terrain de la responsable du service et de l'e-archiviste
- **770,62 mètres linéaires** traités pour les archives contemporaines
- **91 mètres linéaires** traités pour les archives historiques
- **481,97 mètres linéaires de documents** et **18 GO éliminés par visa**.

Les évènements marquants en 2025

- Participation aux permanences du CDG sur le territoire
- Participation aux réunions du réseau archivistes itinérants de la région Nouvelle-Aquitaine (NACOOPE)
- Participation à la XIIème conférence territoriale le 21 janvier 2025 à l'auditorium du MA.AT à Arcachon organisé par le Service Territoires et Patrimoines des Archives départementales de la Gironde avec une présentation de l'outil Archifiltre.

PROMOTION ET OBSERVATION DE L'EMPLOI, RECRUTEMENT

La campagne du rapport social unique (RSU)

Cette nouvelle campagne, qui s'est déroulée du 26 mai au 31 octobre 2025, a été marquée par une nouvelle hausse significative du nombre de rapports reçus et traités, puisque le taux de retour global de **82,57 %** représente 5,44 points de plus que celui enregistré en 2024. Pour ce qui concerne les collectivités relevant du comité social territorial placé près le Centre de Gestion, ce taux s'élève à 78,63 % (en hausse de 5,19 points).

Les modalités d'accompagnement proposées aux collectivités dans les opérations de saisie de leur RSU ont été reconduites et développées : webinaires d'information organisés en juin et septembre, atelier d'accompagnement à l'élaboration du RSU proposés dans les locaux du Centre de Gestion avec mise à disposition de matériel informatique, réservation de créneaux horaires pour des échanges approfondis sur les problématiques rencontrées lors de la saisie du RSU.

L'assistance téléphonique assurée au fil de l'eau auprès des collectivités, les opérations de contrôle et de validation des dossiers transmis, la préparation du dossier devant être soumis à l'avis des membres du comité social territorial placé près le Centre de Gestion ont par ailleurs été, comme à l'accoutumée, assurées par le service.

Plusieurs documents de synthèse issus du RSU ont pu être proposés aux collectivités : **89 synthèses** de ce type ont ainsi été générées. 34 fichiers d'aide à l'élaboration des lignes directrices de gestion et 20 outils relatifs à l'égalité professionnelle ont également été transmis aux collectivités en ayant formulé la demande.



Le suivi des actions partenariales de développement des compétences

Les actions partenariales de formation suivies par le service se sont poursuivies en 2025 :

- **11 personnes** ont été lauréates du diplôme universitaire « Carrières territoriales en milieu rural » organisé en partenariat avec l'université de Bordeaux, les centres de gestion de Dordogne, des Landes et du Lot-et-Garonne ;
- **30 demandeurs d'emploi** ont été formés dans le cadre des sessions de la formation de secrétaires généraux de mairie (organisée en partenariat avec le CNFPT et France Travail Gironde) ;
- Une session de la licence professionnelle « Métiers de l'administration territoriale » a également été organisée.

Le service a notamment participé, dans le cadre de ces actions, à l'organisation et au suivi des divers échanges programmés avec les différents partenaires, aux opérations de sélection, au suivi des stagiaires et à leurs évaluations.

L'activité en chiffres

- **1 188 personnes** conseillées
- **21** présences sur des manifestations extérieures
- **65** collectivités accompagnées sur l'apprentissage
- **923** RSU traités
- **12** tableaux d'avancement de grade publiés
- **41** demandeurs d'emploi formés

La publicité légale en matière d'opérations de recrutement des collectivités

- **53 arrêtés** ont été établis afin d'assurer la publicité légale des **4 155** déclarations de créations ou de vacances d'emplois saisies par les collectivités sur le portail emploi-territorial.fr ;
- **11 arrêtés d'annulation** ont par ailleurs été produits.
- **4 207 appels à candidature** ont également été publiés par les collectivités.

PROMOTION ET OBSERVATION DE L'EMPLOI, RECRUTEMENT

La mission générale d'information sur l'emploi public territorial

Tout au long de l'année 2025, **plus de 1 000 personnes** ont été renseignées et conseillées à l'occasion de la vingtaine de manifestations extérieures auxquelles le service a participé.

Des conseils utiles en la matière ont pu très régulièrement être prodigués auprès des différents publics rencontrés.

Ce type d'informations a également pu être assuré à l'occasion de webinaires ou de contacts individualisés (45 contacts de ce type).

Ces opérations ont, notamment, été particulièrement marquées à l'occasion de la Quinzaine de l'emploi public (organisée par les services de l'Etat) ainsi que sur la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.



La mission apprentissage

Les contours de cette mission ont fait l'objet d'un réajustement compte-tenu du départ de la référente apprentissage en cours d'année 2025. Le champ d'action du Centre de gestion en la matière a ainsi été recentré sur le sujet de l'apprentissage « aménagé » qui concerne plus particulièrement les personnes en situation de handicap.

Pour autant, **65 collectivités** ont pu être accompagnées sur des questions de nature administratives, financières ou encore réglementaires.

La mission Anticipation RH

- **La mission Anticipation RH**
 - **11 collectivités** disposent d'une convention de mise à disposition du module GPEEC afin de pouvoir bénéficier de documents de synthèse rassemblant des données nécessaires à leurs réflexions et mises en place d'actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.
 - La poursuite de l'expérimentation d'un second niveau d'accompagnement des collectivités plus poussé en matière de GPEEC est par ailleurs programmée sur l'année 2026.

Le service de remplacement et renfort (SRE)

En termes d'activité liée à ce service spécifique, ce sont :

- **229 contrats** (dont 60 prolongations) qui ont été établis au cours de l'année 2025,
- représentant un total de 20 604 heures de mission effectuées (soit **11** équivalents temps plein recrutés en moyenne chaque mois pour effectuer les missions).

Au 31 décembre 2025 :

- **251 collectivités** sont adhérentes à ce service,
- **307 personnes** (demandeurs d'emploi, personnes ayant suivi l'une des formations partenariales du Centre de Gestion, lauréats de concours, fonctionnaires en disponibilité...) font partie de son vivier.

5 métiers les plus demandés

- Agent d'accueil
- Gestionnaire financier avec expérience dans la fonction publique territoriale
- Administration générale
- Secrétaire générale de mairie
- Gestionnaire en urbanisme

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS (SMCE)

Zoom sur certaines opérations

• Concours d'agent de maîtrise

Les concours externe et interne d'agent de maîtrise ont été ouverts dans les spécialités « bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers », « environnement, hygiène », « espaces naturels, espaces verts », « mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique » et « restauration ». **1335 dossiers** ont été instruits par le SMCE en 2024. Les épreuves d'admissibilités se sont déroulées le 23 janvier 2025. **964 candidats** se sont présentés dans les différents centres d'épreuves en Gironde, et dans la Haute-Vienne. Les épreuves d'admission se sont déroulées sur 5 jours entre le 22 et le 28 avril 2025. **381 candidats admissibles** ont été convoqués et 61 intervenants (jurys, correcteurs et surveillants) ont été sollicités. Le jury d'admission s'est réuni le 15 mai 2025 et les membres du jury ont déclaré **193 candidats admis** toutes spécialités confondues.

• Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques (ACPB) et d'ACPB principal de 2^{ème} classe

Les concours ont été ouverts dans la spécialité « musée » en partenariat avec l'Occitanie. Les CDG34 et CDG48 ont, quant à eux, organisé respectivement les spécialités « archives » et « bibliothèque ». **845 candidats se sont inscrits** et **469 candidats se sont présentés** aux épreuves écrites d'admissibilité le 15 mai 2025 en Gironde. Les jurys d'admissibilité se sont déroulés le 11 septembre 2025. **132 candidats** ont été déclarés **admissibles** et convoqués aux épreuves orales à compter du 6 octobre 2025. Les épreuves écrites facultatives d'admission ont eu lieu le 2 octobre 2025. Les membres des jurys ont déclaré **70 candidats admis** pour les 2 concours.

• Concours de caporal de sapeur-pompier professionnel (SPP)

Une convention de mise à disposition de moyens humains, techniques, juridiques et logistiques a été conclue avec le Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Gironde (SDIS33) pour l'organisation des concours externes de caporal de sapeurs-pompiers professionnels 2025. **3 531 candidats** se sont **inscrits**, **2 816 candidats** ont été **admis à concourir** et **1 934 candidats** se sont **présentés** aux épreuves écrites d'admissibilités le 27 novembre 2025 en Gironde. Le jury d'admissibilité s'est déroulé le 11 décembre 2025 ; **1 041 candidats** ont été déclarés **admissibles**.

Relations extérieures

Le SMCE est représenté dans des groupes de travail initiés par l'ANDCDG* au niveau national. Pour 2025, il s'agit de :

- **3 réunions** de la commission Recrutement-Concours,
- **27 réunions** de groupes de travail technique concernant la filière sapeurs-pompiers professionnels, les groupes techniques de différentes filières et les travaux de la cellule pédagogique nationale ;
- **2 réunions** coanimées avec le CNFPT de présentation du dispositif de préparation aux concours et examens professionnels, une à l'attention des collectivités et une à l'attention des agents.

Conception de sujets

62 sujets nationaux ou locaux ont été commandés en 2025 tant pour des épreuves écrites qu'orales. Un travail collaboratif a été mené pour mutualiser au niveau national la conception des sujets des concours et examens professionnels d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, session 2026, dans les 9 spécialités.

Recensement

Le SMCE a élaboré le recensement des besoins des collectivités des concours et examens professionnels 2026 pour les 9 CDG partenaires. Plus de 4500 collectivités ont été recensées avec un taux de retour supérieur à 60 %.

Centres d'épreuves écrites

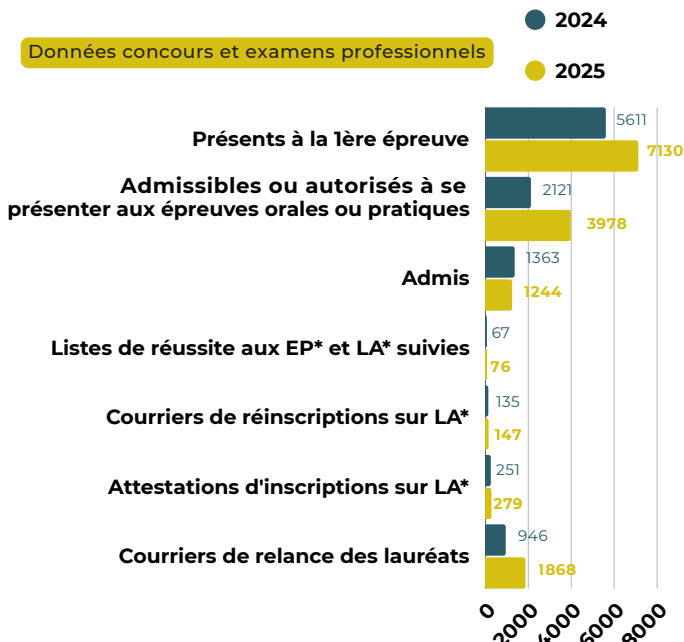
Dans le cadre du SMCE, des centres d'épreuves écrites ont été organisés avec les CDG partenaires notamment celui de la Charente, de la Creuse, des Pyrénées-Atlantiques et de la Haute-Vienne pour les concours d'agent de maîtrise, d'ATSEM principal de 2^{ème} classe et pour les examens professionnels d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et d'attaché principal accueillant ainsi 1383 candidats.

Le CDG33 a accueilli au Parc des expositions à Bordeaux, 683 candidats inscrits aux concours de rédacteur, organisés par le CDG40, et 12 candidats bénéficiant d'un aménagement d'épreuves.

Réunion mutualisée des lauréats

Pour la première année les centres de gestion de la région Nouvelle-Aquitaine ont mutualisé l'organisation de la réunion annuelle des lauréats pilotée par le SMCE. 82 lauréats ont participé à cette réunion en distanciel, coprésentée par plusieurs centres de gestion de la région, le 6 novembre 2025.

Données concours et examens professionnels



*ANDCDG : Association nationale des directeurs des centres de gestion, EP : examen professionnel, LA : liste d'aptitude.

L'activité en chiffres

- **21** opérations
- **12 459** dossiers d'inscription instruits
- **749** intervenants extérieurs mobilisés
- **99,5** journées d'épreuves
- **42** réunions de jurys
- **249** courriers de refus à concourir dont 6 pour dépôt de dossiers hors délais.
- **560** courriers à des candidats pour saisine de la Commission d'équivalence des diplômes
- **8 918** courriels traités de la boîte « concours »
- **1** réunion des lauréats
- **26** listes de réussite aux examens professionnels suivies
- **50** listes d'aptitude suivies
- **12** refus de réinscription ou de prolongation sur liste d'aptitude
- **57** factures à des collectivités pour des nominations d'agents, lauréats de concours ou d'examens professionnels
- **44** factures à des CDG relatives aux coûts lauréats
- **16** factures à des CDG dans le cadre de conventions sujets

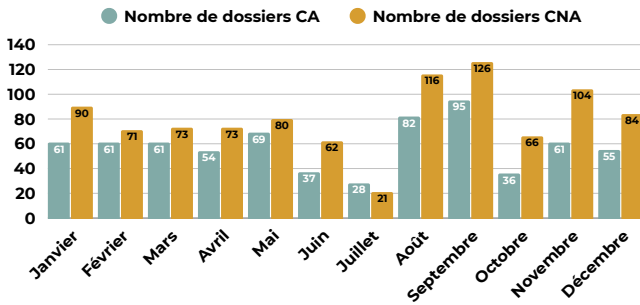
INSTANCES MÉDICALES

Des actions pour favoriser les échanges et les partenariats

- Intervention dans le cadre du Diplôme Universitaire sur l'aptitude à l'expertise médicale en médecine agréée (4^{ème} édition)
- Organisation et animation de la réunion annuelle avec les médecins membres du Conseil médical
- Rencontre avec le service des instances médicales du Centre de Gestion des Landes
- Réunion avec le service des ressources humaines de Bordeaux Métropole (Pôle Territorial Ouest)
- Participation à la journée organisée par la Fédération Nationale des Associations des Médecins Agréés

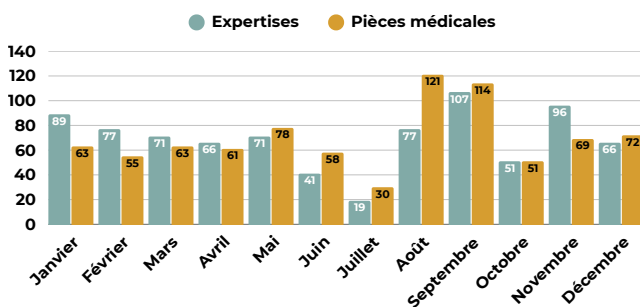
L'activité de la formation restreinte du Conseil médical (CMFR)

Nombre de dossiers inscrits en CMFR / mois



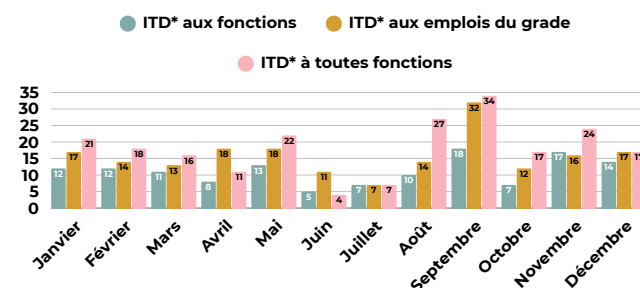
Au cours de l'année 2025, la formation restreinte a examiné **1 666 dossiers**, soit une moyenne de 139 dossiers inscrits chaque mois. **58 %** des dossiers concernent des agents de collectivités non affiliées.

Nombre de dossiers soumis au CMFR



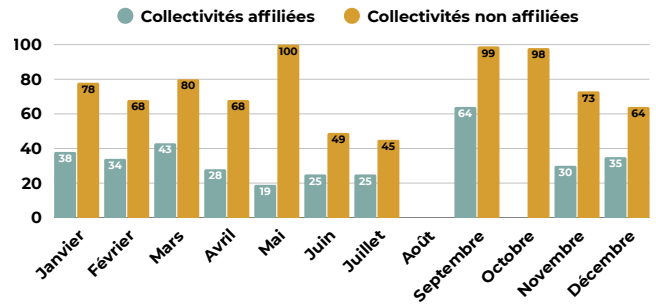
En 2025, un dossier sur deux transmis à la formation restreinte n'a pas fait l'objet d'une expertise médicale et a été examiné sur la base des éléments médicaux fournis par l'agent.

Nombre d'avis rendus aux séances du CMFR



L'activité de la formation plénière du Conseil médical (CMFP)

Nombre de dossiers soumis au CMFP



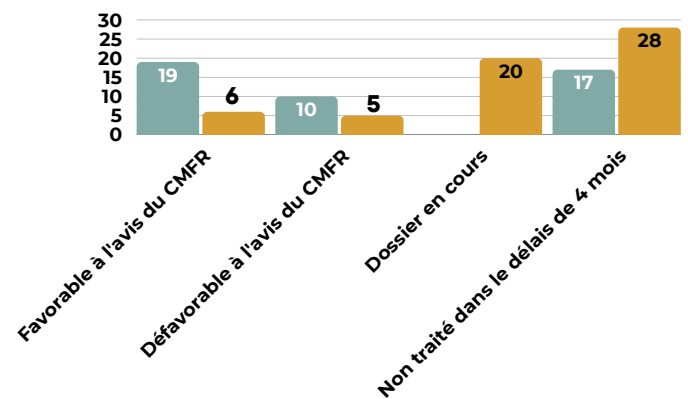
Sur l'exercice 2025, **1 180 dossiers** ont été étudiés en formation plénière, contre 867 en 2024, soit une augmentation de 36 %.

70 % des dossiers concernent des agents de collectivités non affiliées.

110 agents ont assisté à la formation plénière, ce qui représente 10 % des agents dont les dossiers ont été étudiés par cette instance.

Les recours auprès du Conseil Médical Supérieur (CMS) – instance nationale placée auprès du ministère de la Santé

Nombre de dossiers soumis au Conseil Médical Supérieur



En 2025, **59 dossiers** ont fait l'objet d'un recours auprès du Conseil Médical Supérieur (CMS), contre 46 dossiers en 2024.

Cette augmentation, bien que notable, ne représente que 4 % de l'ensemble des dossiers traités par la formation restreinte.

Par ailleurs, **47 % des dossiers soumis au CMS ne sont pas traités par cette instance nationale dans le délai réglementaire de quatre mois**, confirmant ainsi l'avis rendu par la formation restreinte.

*CMFP : Conseil médical formation plénière et CMFR : Conseil médical formation restreinte - CA : Collectivités affiliées et CNA : Collectivités non affiliées - IDT : inaptitude totale et définitive

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

La pénurie des ressources dans le domaine de la santé au travail a contraint le Centre de Gestion de la Gironde à adapter son organisation en 2025.

Malgré un contexte de tension exceptionnel marqué par plusieurs départs successifs et une interruption temporaire de service en août, le CDG a assuré la continuité du service, avec le recrutement d'un médecin spécialisé dès le 8 septembre, permettant ainsi de rétablir progressivement l'offre de prévention et de santé au travail auprès des collectivités.

Effectifs du SPST

Le CDG33 poursuit ses efforts pour recruter des médecins du travail dans un contexte national particulièrement tendu sur cette spécialité.

Métier	Effectifs fin 2025
Médecin du travail	1
Infirmier.e	5
Psychologue	1 (départ mi-2025 remplacé en janvier 2026)
Ergonome	1
Conseiller en prévention	2
Référente handicap	1
Secrétaire médicale	4
Responsable administratif et financier	1

Adaptation de la prise de rendez-vous

Le dispositif de prise de rendez-vous en ligne par les collectivités adhérentes a été suspendu en septembre 2025 en raison de la situation des effectifs médicaux. Afin d'assurer une équité d'accès aux visites, des créneaux ont été prioritairement proposés aux collectivités ayant le moins bénéficié d'examen.

Les rendez-vous avec le médecin du travail ont été organisés selon un ordre de priorité, afin de traiter les demandes les plus urgentes.

La répartition des lieux de visite sur le territoire est en cours de réexamen pour maintenir un service de proximité tout en assurant aux agents comme aux professionnels de santé des locaux adaptés, pour limiter les déplacements et faciliter la programmation.

Intensification de la prévention

Les actions de sensibilisation en 2025 ont porté sur des sujets variés :

- Le risque routier professionnel : adoption des bons réflexes pour la sécurité sur la route ;
- Le diagnostic des risques psychosociaux (RPS) : identification et anticipation des risques grâce à des outils simples et efficaces ;
- Le maintien dans l'emploi : présentation des dispositifs disponibles pour accompagner les agents dans des situations complexes ;
- L'offre de service SPST : présentation de l'accompagnement réalisé par le Centre de gestion.

Poursuite et finalisation de l'audit organisationnel externe

Le regard porté sur notre fonctionnement initié en 2024 s'est poursuivi en 2025. L'accompagnement au pilotage et à la mise en œuvre du plan d'actions du SPST qui se poursuivra en 2026 doit permettre de sécuriser notre organisation et d'optimiser le fonctionnement pour améliorer la qualité de service.

Ajustement de la tarification en réponse aux contraintes médicales exceptionnelles en 2025

Le conseil d'administration du 24 septembre 2025 a décidé d'adapter la tarification pour tenir compte de la baisse d'effectifs médicaux, en accordant un mois de réduction à tous les adhérents et un second mois aux collectivités dont le taux de visites réalisées était inférieur à 25 %.

Quelques données chiffrées sur les adhésions en 2025

	Nombre de collectivités	Nombre d'agents
Collectivités affiliées jusqu'à 10 agents	215	1 045
Collectivités affiliées entre 11 et 100 agents	246	7 723
Collectivités affiliées de plus de 100 agents	45	8 712
Collectivités non-affiliées	4	1 010
Total	510	18 490

Le secrétariat de l'équipe

Le secrétariat assure un rôle central dans le fonctionnement du service. Il planifie les visites médicales et les temps d'échanges internes, paramètre le logiciel métier et accompagne les collectivités dans son utilisation, traite les demandes de premier niveau et oriente les sollicitations vers les interlocuteurs internes compétents.

En 2025, le secrétariat a reçu plus de 2 250 appels et près de 33 000 courriels, témoignant d'un niveau élevé de sollicitations.

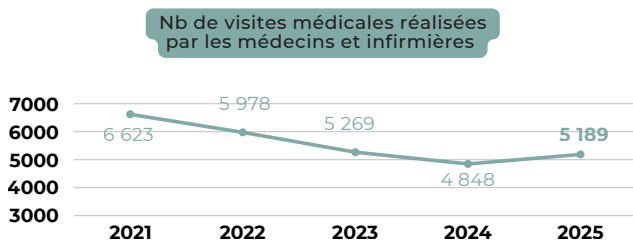
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

L'activité médicale

Les interventions en milieu professionnel, dites activités de tiers-temps, sont restées globalement au niveau des années précédentes.

Médecins et infirmières ont participé aux actions de sensibilisation sur les risques professionnels organisés sur le territoire.

Dans un contexte de forte tension concernant les effectifs médicaux, le maintien dans ce volume d'activité, confirme l'implication de toute l'équipe et la volonté de répondre aux attentes et besoins des collectivités au mieux des possibilités.



Interventions en milieu professionnel (médecins et infirmières)	2024	2025
Dépistages auditifs	280	769
Etudes de poste	9	58
Examen de maladies professionnelles	-	165
Visites de locaux	5	5
Participation en CST - FSSSCT	2	4
Rapports annuels d'activités	72	10
Fiches de risques professionnels	1	2
Comités de pilotage	-	3
Journées de formation professionnelle	59	39
Journées de sensibilisation	9	12

La convention avec le FIPHFP

Le CDG33 et le FIPHFP ont signé une convention de partenariat relative au financement d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Le SPST intervient pour le maintien dans et en l'emploi notamment en accompagnant la reconnaissance en tant que travailleur handicapé ou en réalisant des études de poste.

Ces accompagnements ont mobilisé une activité soutenue, avec plus de 600 échanges écrits entre le SPST, les agents / services RH.

Accompagnement MDPH	167
Accompagnement FIPHFP	70
Etude de poste MDPH	57
Appui spécifique	33
Sensibilisation terrain MDPH	5

L'accompagnement psychologique

Inclus dans son offre, le CDG33 propose également :

- un accompagnement individuel d'agents en souffrance au travail ;
- une prise en charge des situations individuelles ou collectives suite à une agression ou à un évènement traumatique survenu sur le lieu du travail.

En 2025, 63 entretiens individuels ont été réalisés contre 145 l'année précédente (du fait de la vacance du poste pendant 6 mois).

Actions 2025	
Demandes d'accompagnements individuels suite à une prescription médicale	23
Demande d'AI suite à un signalement AFDHAS	2
Demande d'AI suite à un évènement traumatique	2

Les actions de prévention des risques professionnels

Le SPST réalise plusieurs actions de prévention avec pour objectif d'identifier les facteurs de risque aussi variés qu'ils puissent être sur l'ensemble des postes ouverts par les collectivités adhérentes.

- l'accompagnement à la réalisation de documents uniques et à leur mise à jour
- des diagnostics de risques psychosociaux
- des études de poste en ergonomie et en maintien dans l'emploi
- des sensibilisations sur le territoire et au CDG33

	Nombre de journées	Nombre de demi-journées
DU et accompagnement AP	37	28
Diagnostic RPS	2	129
Etudes de poste en ergonomie	-	27
Etudes de poste et maintien dans l'emploi (par les préventeurs)	-	8
Sensibilisation sur le territoire et au CDG33	-	11

- Elaboration de la lettre trimestrielle des acteurs de la prévention des risques professionnelles
- Réalisation d'un évènement consacré aux troubles musculo-squelettiques au CDG33
- Intégration du réseau LinkedIn du CDG33

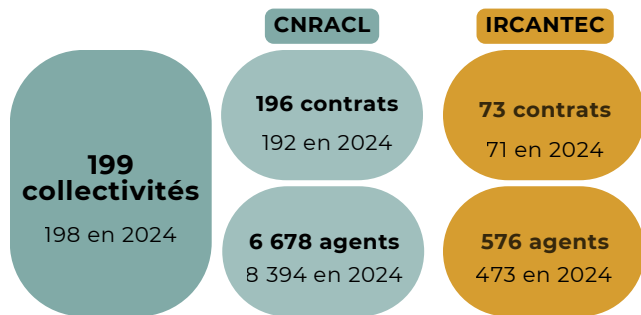
ASSURANCES SANTÉ / RETRAITES

RISQUES STATUTAIRES

2025 était la dernière année de la Convention de Gestion avec les employeurs territoriaux de la Gironde qui ont signé un contrat d'assurance statutaire avec CNP Assurances.

L'activité en chiffres :

- **9 382** prestations traitées (10 440 en 2024)
- **12 082** échanges avec les employeurs territoriaux, les praticiens, l'assureur



Un contrat groupe risques statutaires a été négocié, pour une mise en place au 1er janvier 2026. Après mise en concurrence, c'est l'offre de Diot-Siaci/Groupama qui a été retenue. Les conditions diffèrent selon la taille des collectivités mais permettent à toutes celles qui adhèrent de respecter leurs obligations.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Les conventions de participation santé et prévoyance ont pris effet au 1er janvier 2025 pour une période de 6 ans.

Pour l'année 2025, l'accompagnement des employeurs territoriaux par le service a généré 1 326 tickets soit **3 282 échanges**.

Conventions de participation 2025-2030 :

- **293** conventions **Santé - Alternative Courtage MNFCT**
- **407** conventions **Prévoyance - Territoria Mutuelle**
- **5 réunions** sur le territoire et **2 webinaires** ont été organisés afin d'informer les collectivités sur l'évolution réglementaire et des procédures

Risques assurés	Nombre de prestations CNRACL	Nombre de prestations IRCANTEC
Accident/Maladie Pro Frais médicaux	2 711	-
Accident/Maladie Pro indemnités journalières	2 672	24
Décès	9	-
Congé Longue Durée	605	-
Congé Longue Maladie	626	-
Congé Maladie Ordinaire	2239	256
Maternité	100	19
Paternité	26	17
Congés grave maladie	-	78

L'accompagnement a porté non seulement sur les contrats et sinistres en cours mais également sur les travaux de la mise en place du Contrat Groupe Risques Statutaires 2026-2029.

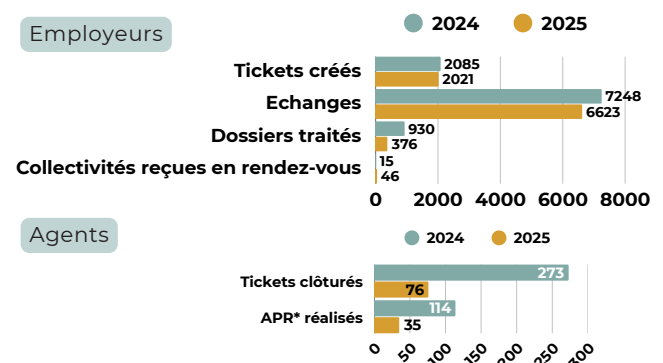
- Plusieurs échanges avec l'assistant maîtrise d'ouvrage pour les travaux sur le cahier des charges.
- Des webinaires à destination des employeurs territoriaux afin d'informer sur les opérations de la mise en place du contrat groupe et pour présenter le nouvel assureur.

RETRAITES

Le CDG33 poursuit son partenariat avec la Caisse des Dépôts dans le cadre de la convention 2020-2022, un avenant ayant reporté les modalités de la convention en cours, d'abord d'une année, puis prolongé sans date de fin, dans l'attente de la signature des nouvelles conventions d'objectifs de gestion par la caisse des dépôts.

Depuis 2022, une mission complémentaire propose aux collectivités des activités supplémentaires.

Sur l'année 2025, **271 employeurs bénéficient des services de la mission complémentaire retraites.**



*APR : Accompagnement Personnalisé Retraite

RESSOURCES HUMAINES

Outre l'ensemble des tâches accomplies de manière récurrente par le service des Ressources humaines (gestion des situations administratives individuelles, information et accompagnement des agents, process de recrutement...), celui-ci s'est attaché à mettre en œuvre les politiques RH de l'établissement et plus particulièrement à :

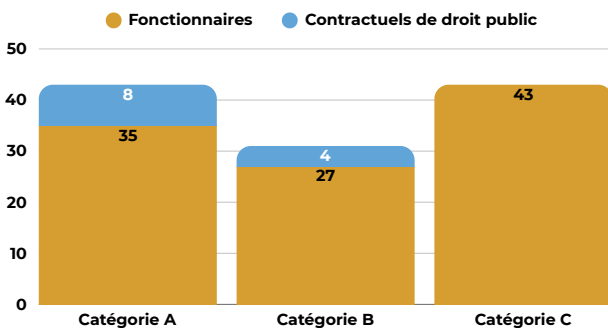
- Accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- Mettre en œuvre le plan de formation établi pour l'établissement ;
- Commencer un travail en matière de GPEEC ;
- Mettre en œuvre une nouvelle procédure pour la gestion du Compte épargne temps ;
- Améliorer les process RH ;
- Piloter le groupe de travail « Rémunération ».

Données sur les effectifs du CDG33

Au 31 décembre 2025 le Centre de Gestion comptait 117 agents (hors SRE) dont :

- **105 fonctionnaires** sur emplois permanents ;
- **12 contractuels** de droit public sur emplois permanents ;
- 1 fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE) pris en charge par le CDG33.

Effectifs sur emplois permanents



En 2025, **21 agents** (hors SRE) ont été accueillis dont :

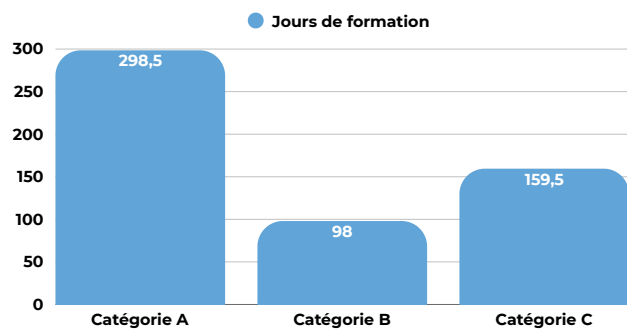
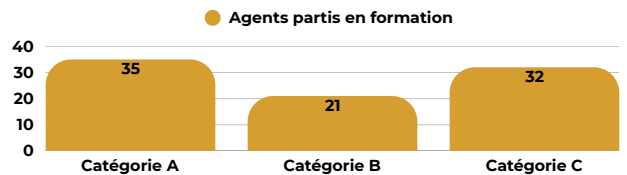
- 2 fonctionnaires ;
- 13 contractuels de droit public non permanents (contrats accroissement temporaire d'activité et agents de remplacement) ;
- 2 contractuels sur emploi permanent ;
- 1 contrat de projets ;
- 1 stagiaire de l'enseignement ;
- 2 apprentis.

Le volet formation

Budget global de formation 2025 : **92 666,04 €** (41 009 € au titre de la cotisation du CNFPT + 51657.04 € pour les organismes de formation extérieurs).

- **88 agents** partis en formation (contractuels inclus).
- **556 jours de formations** suivis

Chiffres clés



Le plan de formation 2025 s'est articulé autour de priorités majeures :

- la professionnalisation managériale des encadrants ;
- la sécurisation des pratiques RH et statutaires ;
- la transformation numérique et l'innovation ;
- la Qualité de vie au travail et valeurs du service public ;
- l'évolution de carrière des agents via les préparations aux concours ;
- la transition écologique ;
- et le renforcement de l'éthique publique.

Il a contribué à :

- l'évolution professionnelle des agents ;
- la modernisation de l'administration ;
- l'amélioration de la qualité du service public.

JURIDIQUE / DOCUMENTATION (SJD)

Durant l'année 2025, le service Juridique – Documentation a continué et renforcé son accompagnement des services du Centre de Gestion dans la **sécurisation juridique** de leurs projets et activités, de même que dans la **diffusion de l'information** légale, règlementaire et territoriale, **tant en interne qu'au niveau régional**.

Le service est particulièrement attentif aux évolutions du monde territorial, de l'environnement professionnel et de la société en général. Il intègre ces transformations non seulement dans ses productions mais également dans la manière d'exercer les métiers de juristes et de documentalistes (réflexion sur l'intelligence artificielle).

Laboratoire d'idées et d'innovations, le service Juridique-Documentation poursuit dans son esprit d'ouverture et d'amélioration continue de ses activités **en se centrant sur ses usagers et leurs besoins**.

Il reste également un **service d'accueil** pour des immersions professionnelles de lycéens, étudiants et professionnels en reconversion.

DOCUMENTATION

Les grandes réalisations de 2025

- Refonte du portail documentaire et migration de sa base de données
- Organisation de webinaires de formation au portail documentaire à destination de l'ensemble des agents des CDG de la Coopération régionale
- Animation d'une série d'ateliers de type table ronde visant à repenser l'offre de services de la Documentation et associant tous les services du CDG
- Lancement d'une nouvelle action de médiation interne bimestrielle : les « P'tits-déj Actu »
- Poursuite du déploiement de la feuille de route stratégique de la Documentation élaborée en 2024 (redéfinition des missions, évolution de l'organisation, renforcement de la transversalité)

JURIDIQUE

- **93 études juridiques produites**, en plus des conseils quotidiens apportés oralement aux services
- Accompagnement juridique de **26 projets d'établissement**
- Suivi des contentieux et pré-contentieux
- Participation à des actions de médiation juridique

MISSIONS COMPLÉMENTAIRES ET INDÉPENDANTES

Près de **350 heures** consacrées à l'exercice des missions suivantes :

- Délégué à la protection des données personnelles
- Médiation
- Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (AVDHAS)
- Cohésion - dont, en 2025, le pilotage et la mise en place de l'action "Vis mon job"

Quelques chiffres

- **163 textes** du Journal officiel diffusés
- **2 200 articles** de veille publiés
- **14 contenus éditoriaux** produits pour le portail documentaire (dossiers thématiques, focus, quiz...)
- **189 participants** aux webinaires du portail documentaire (soit 27 % des agents des CDG de la Coopération régionale)
- **5 actions de médiation** menées (4 tables rondes avec comptes rendus et 1 P'tit-déj Actu)
- 5 abonnements résiliés et 3 nouveaux abonnements souscrits

DPO, DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES



Accompagnement et sensibilisation des services

- Tout au long de l'année 2025, le DPO a poursuivi **sa mission d'appui aux services du CDG33 dans la mise en conformité de leurs traitements de données au RGPD**. Il a apporté conseils et recommandations sur les problématiques courantes : durées de conservation, anonymisation des documents, rédaction des mentions d'information, etc.
- Des travaux plus ciblés ont également été conduits :
 - avec le service Mobilités, tout d'abord : accompagnement des parcours professionnels, afin de cartographier l'ensemble des traitements mis en œuvre et d'engager une démarche structurée en matière d'archivage des dossiers ;
 - avec le service Concours et examens professionnels et la direction générale ensuite, dans un objectif d'analyse et de sécurisation du processus de validation et de publication des actes administratifs.
- L'année 2025 a également été consacrée à **la consolidation du registre des traitements** du CDG, avec la création et la mise à jour de plusieurs fiches, notamment pour des activités stratégiques : accompagnement à la retraite-outil PEP's, établissement du RSU-base de données sociales, animation du réseau des secrétaires de mairie, etc.
- **Trois nouvelles demandes d'exercice de droits** (accès et effacement) ont aussi été formulées par des usagers. Elles ont été instruites en lien avec les services concernés et traitées dans les délais réglementaires.
 - A titre d'exemple, une personne a sollicité l'effacement de son nom figurant sur une liste de candidats admis à concourir publiée sur le site internet du CDG. Bien que cette publication reposait sur une base légale et répondait à une finalité d'information du public, il a été fait droit à la demande, le maintien en ligne n'apparaissant plus nécessaire.

Modernisation du pilotage et des outils

- **L'animation du groupe pluridisciplinaire dédié au RGPD** et réunissant les services Juridique-Documentation, Informatique et Archives a renforcé la transversalité et favorisé une culture commune de la protection des données. Les trois réunions organisées au cours de l'année ont permis d'assurer une veille réglementaire active et un suivi coordonné des actions.
- Cette dynamique se poursuivra en 2026, dans une approche élargie de la gouvernance des données, en articulation étroite avec le déploiement du SDSI (Schéma Directeur des Systèmes d'Information).
- Une réflexion a par ailleurs été engagée en 2025 afin de **moderniser les outils dédiés au suivi de la conformité au RGPD**. Ainsi, la rédaction d'une note d'opportunité, complétée par un travail comparatif des solutions existantes, devrait aboutir en 2026 au choix d'un logiciel spécifiquement adapté aux missions du DPO, bénéficiant à l'ensemble de l'établissement.



INFORMATIQUE

En 2025, le service informatique a contribué au lancement du Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI), structurant la stratégie numérique de l'établissement. Il a mené plusieurs projets majeurs : migration du portail collaboratif, dématérialisation des bulletins de paie et mise en place d'une solution complète de gestion dématérialisée des dossiers de carrière.

Le service a également assuré le déploiement et l'évolution des e-services (RSU, Promotion interne, portail documentaire, Net-Frais), tout en garantissant le maintien en condition opérationnelle des infrastructures et le renforcement continu de la cybersécurité.

Enfin, il a soutenu l'activité quotidienne des services et accompagné les collectivités par un appui et un support réguliers.

Lancement du projet de Schéma Directeur des Systèmes d'Information

En 2025, le CDG33 a engagé une étape structurante de sa transformation numérique avec le lancement de son Schéma Directeur des Systèmes d'Information (SDSI). Cette démarche marque le passage à une vision stratégique, partagée et pluriannuelle du système d'information, alignée sur les missions de service public et les besoins des collectivités.

Un diagnostic approfondi a confirmé un système d'information maîtrisé et opérationnel, mais confronté à une forte pression : multiplication des projets, exigences accrues en cybersécurité et enjeux croissants de qualité et de gouvernance des données.

À l'horizon 2030, le SDSI définit une trajectoire structurée autour de priorités claires : modernisation et sécurisation des infrastructures, digitalisation des processus métiers, amélioration du service aux usagers, renforcement de la gouvernance numérique et intégration progressive des enjeux liés à la donnée, à l'intelligence artificielle et au numérique responsable.

Véritable outil de pilotage stratégique, le SDSI vise à renforcer la performance, la soutenabilité et la lisibilité de l'action du CDG.

Maintien en condition opérationnelle des infrastructures

En 2025, les actions menées sur l'infrastructure des systèmes et des réseaux ont prioritairement visé la stabilité, la disponibilité et la sécurisation du système d'information. Les environnements serveurs virtualisés et les infrastructures réseau ont été maintenus en conditions opérationnelles, avec une attention portée à la fiabilité des composants critiques et à la qualité de service.

La sauvegarde des données est demeurée un axe essentiel, garantissant la protection et la capacité de restauration des informations, tout en engageant une réflexion sur le renforcement de la résilience et des dispositifs de continuité d'activité.

Cybersécurité

En 2025, la cybersécurité a constitué un axe structurant de l'action du service, dans un contexte de renforcement des menaces et des exigences réglementaires. Les travaux du SDSI ont intégré explicitement la sécurité numérique, avec une approche globale alignée sur les référentiels nationaux et européens, notamment la directive NIS2.

Des actions de sécurisation opérationnelle ont été menées ou préparées, incluant la surveillance du système d'information, la gestion des incidents et le recours à des audits de sécurité.

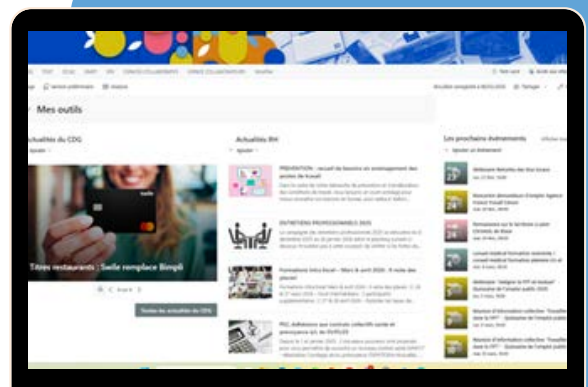
En lien avec le DPO, une veille active a été assurée sur les priorités de la CNIL et la conformité RGPD.

Nouveau portail collaboratif

Déployé en septembre 2025, le nouveau portail collaboratif, combiné à la création d'équipes Microsoft Teams par service et par direction, a significativement renforcé la communication interne et les pratiques collaboratives.

Plus visuel et adossé à des notifications, il garantit une diffusion plus efficace et immédiate des informations essentielles à la vie interne du CDG33. L'accompagnement personnalisé mis en place pour chacun des services a permis une adoption rapide et durable de ces nouveaux outils collaboratifs par les équipes.

Dans cette dynamique, l'évolution vers la plateforme Office 365 a également offert l'opportunité de moderniser plusieurs outils de suivi des activités des services. Cette modernisation a contribué à fluidifier les échanges, à faciliter la circulation de l'information et à renforcer la continuité des processus internes, au bénéfice de l'ensemble des équipes.



INFORMATIQUE

Mise à jour et déploiement de nouveaux e-services

• Promotion Interne

L'année a été marquée par la conduite de la campagne 2025 mais aussi par l'anticipation exceptionnelle de la campagne 2026 dès le mois de décembre pour sécuriser les parcours des agents. Grâce à l'e-service dédié, près de 1 500 dossiers ont été réceptionnés et étudiés de manière dématérialisée, garantissant une meilleure fluidité des échanges entre le CDG33 et les collectivités affiliées.

• Dématérialisation des dossiers individuels de carrière

Un projet majeur de transformation numérique a été lancé pour substituer le papier par un classement numérique sécurisé. Un renfort spécifique a permis de trier et numériser plus de 16 500 dossiers existants. Cette modernisation des méthodes de travail vise non seulement une accessibilité accrue des pièces administratives mais encore une optimisation significative des espaces de stockage physique.

• Dématérialisation et suivi des saisines des instances statutaires (CST, CAP, CCP)

Le CDG33 développe un nouvel outil dédié au suivi des saisines pour remplacer les flux papier et courriels. Ce projet, structuré durant l'année (définition des besoins et conception des parcours), vise à centraliser le dépôt des dossiers et les pièces justificatives. La mise en production de cette plateforme sécurisée est prévue pour août 2026.

• Dématérialisation des bulletins de paie du CDG33

Le passage à la fiche de paie numérique est désormais effectif pour les agents du CDG33 via l'ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public). Cette évolution garantit un accès pérenne aux documents tout en réduisant les coûts d'envoi et l'empreinte environnementale, chaque agent conservant toutefois son droit d'opposition au dispositif.

• Evolution logiciel Net-Frais

L'e-service Net-Frais a bénéficié de plusieurs optimisations techniques pour améliorer l'expérience utilisateur.

Les travaux ont porté sur l'ergonomie de l'interface et la simplification des circuits de validation des frais de déplacement.

Ces évolutions permettent un traitement plus rapide, fiable et intuitif des remboursements pour les intervenants.

• Refonte du portail documentaire

Le nouveau portail documentaire a été déployé durant la période estivale, s'appuyant sur une migration vers SharePoint.

Avec plus de 15 000 documents disponibles, cette interface modernisée à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, permet une consultation plus intuitive des productions juridiques et statutaires.



Soutien de l'activité des services du Centre de Gestion

Le service Informatique soutient chaque jour l'ensemble des utilisateurs du Centre de Gestion en répondant à leurs besoins. Il est impliqué dans de nombreux projets transverses qui ont pour but d'offrir toujours plus de services aux collectivités. Cette année nous avons traité 1 122 demandes utilisateurs. Les demandes se répartissent majoritairement dans la catégorie « logiciel » et « assistance utilisateurs ».

Support aux collectivités

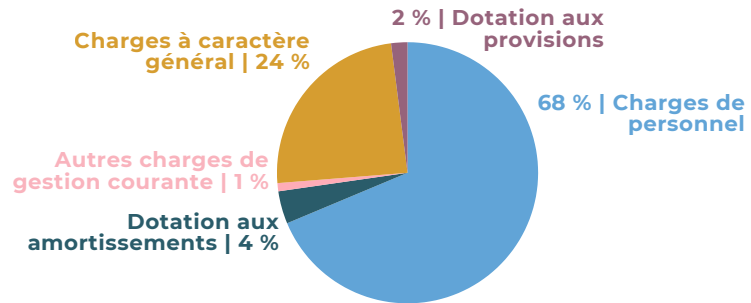
Chaque année, notre service informatique s'engage à soutenir les collectivités en leur offrant une assistance personnalisée pour résoudre les éventuelles difficultés qu'elles pourraient rencontrer dans l'utilisation de nos divers e-services. En 2025, cette collaboration fructueuse a permis de traiter avec succès un total de 425 demandes. Cette étroite collaboration témoigne de notre engagement à fournir un soutien continu et efficace, garantissant ainsi un accès fluide et sans heurts à nos services numériques pour toutes les collectivités concernées.

FINANCES

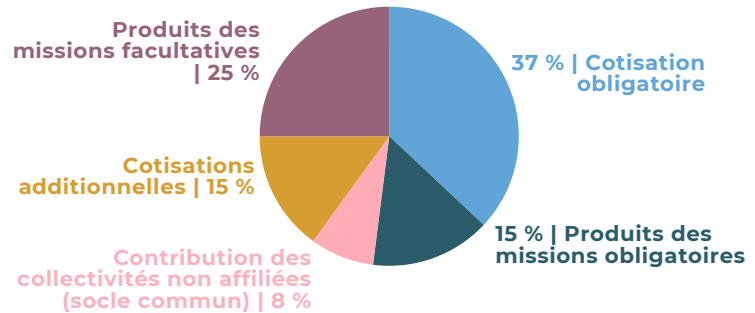
Budget principal / CA 2025

	Fonctionnement	Investissement
Dépenses	11 482 294,19 €	453 145,81 €
Recettes	12 560 187,37 €	532 001,95 €
Résultat exercice	1 077 893,18 €	78 856,14 €
Résultat cumulé	3 524 262,36 €	729 260,40 €

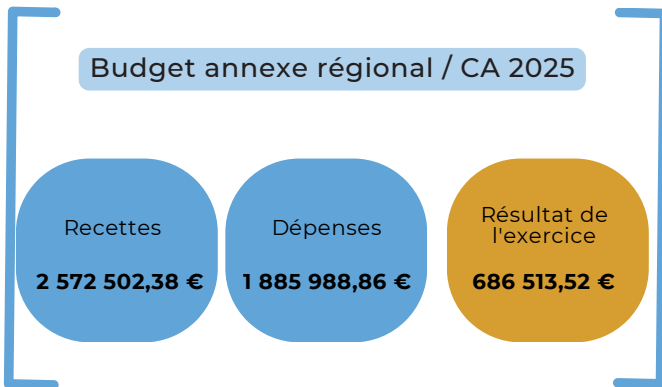
Dépenses de fonctionnement



Recettes de fonctionnement



Budget annexe régional / CA 2025



TECHNIQUE ET LOGISTIQUE

Reprographie et affranchissement

- 43 773 pages reprographiées (- 32%)
- 22 530 plis affranchis (-19%)

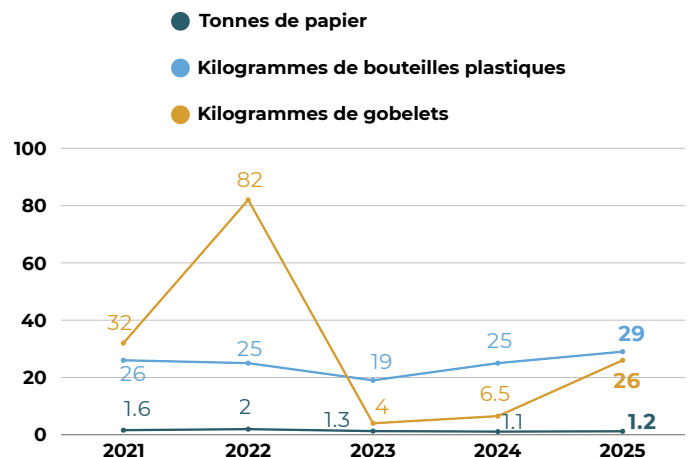
Véhicules

- 57 589 km (+10%) parcourus avec les 8 véhicules de service à la disposition des personnels pour plus de présence sur le territoire.

Démarches écoresponsables

- Depuis 2012, le tri du papier est en place au CDG33. En 2025, ont été déposés dans les corbeilles dédiées au tri puis valorisés 1 198 kilos de papier (+9%).
- Les vendredis de la sobriété énergétique (fermeture des locaux pendant la période hivernale) ont permis de réduire la consommation de l'établissement et d'atténuer l'augmentation de la facture.

Evolution des données des matières recyclées



DROIT SYNDICAL

Le Centre de Gestion intervient dans le cadre de ses missions comme support d'un dialogue social institutionnel.

Il assure le fonctionnement des diverses instances paritaires consultatives, il octroie des moyens aux organisations syndicales et agents territoriaux, il finance des absences syndicales pour les employeurs.

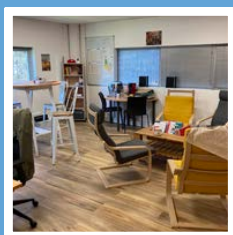
Moyens accordés aux organisations syndicales

Le Centre de Gestion leur attribue des moyens de fonctionnement (mobilier, fournitures et informatique).

Le Centre de Gestion rembourse le coût salarial correspondant à certaines absences syndicales. Il existe deux dispositifs celui des décharges d'activité de service pour l'ensemble des collectivités affiliées obligatoirement et les autorisations spéciales d'absences « article 14 » pour les collectivités employant moins de 50 agents.



L'année 2025 a été marquée par **l'emménagement des organisations syndicales dans les nouveaux locaux du TASTA** en juin dernier.



Ces locaux répondent mieux aux besoins des organisations et des agents reçus par ces dernières.

Budget

Les dépenses consacrées à l'exercice du droit syndical se sont élevées en 2025 à près de **705 000 €**, ce qui représente plus de 17% des cotisations obligatoires perçues par le Centre de Gestion. Ceci en fait le 2ème poste budgétaire de l'établissement après l'organisation des concours et examens professionnels.

ACCUEIL

L'accueil de l'établissement est assuré par deux agents principalement. Les missions principales sont l'accueil physique et téléphonique du public mais également le traitement du courrier et des courriels arrivant sur la boîte générique du Centre de Gestion.

- **Nombre d'appels reçus : 22 871 (+12%)**

D'autres missions viennent compléter l'activité des deux agents au travers de la logistique, notamment la réservation des salles et leur préparation, ainsi que divers travaux de reprographie du quotidien (affranchissement, mise sous pli) ou plus ponctuels tel que la préparation matérielle des dossiers de conseil de discipline.



DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2025 le CDG33 a donné un nouvel élan à la prise en compte des problématiques liées au développement durable, tant d'un point de vue véritablement dédié à l'écologie qu'au travers d'une approche en parallèle à la politique de qualité de vie au travail à laquelle tous les services sont régulièrement sensibilisés.

En mars, une journée de sensibilisation et de réflexion, à laquelle **22 agents** ont participé, a été organisée au sein de l'établissement.

Après une matinée consacrée à la sensibilisation aux enjeux de la transition écologique et une présentation des actions déjà mises en œuvre par le CDG, l'après-midi a été consacré à des ateliers de réflexions sur les possibles mises en place d'actions au sein de l'établissement.

Près de 80 idées en sont ressorties.

Le groupe projet qui en est issu a permis de mettre en œuvre **22 actions rapides**, visibles, simples et gratuites ou sans grand engagement financier.



En juin l'établissement a ainsi notamment obtenu un label éco-responsable pour le traitement des mégots de cigarettes en circuit court.

Le second rapport annuel de développement durable a été présenté aux élus lors du Conseil d'administration du 17 décembre 2025.

Des actions plus structurantes se poursuivront en 2026 et les années suivantes.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES

La Direction de l'établissement a souhaité relancer le travail de cartographie et de maîtrise des risques inhérents aux activités initié en 2018 – 2019.

L'objectif d'une cartographie des risques est d'identifier et d'évaluer tous les risques auxquels l'établissement est soumis pour pouvoir anticiper, diminuer voire supprimer leur impact en cas de survenance. Risques juridiques, éthiques, financiers, cyber par exemple.

Elle permet de qualifier, d'objectiver et de hiérarchiser les risques sous les angles de leur probabilité et de leur gravité.

Elle permet enfin, d'avoir une représentation visuelle des risques et de répondre aux préconisations des Chambres Régionales des Comptes

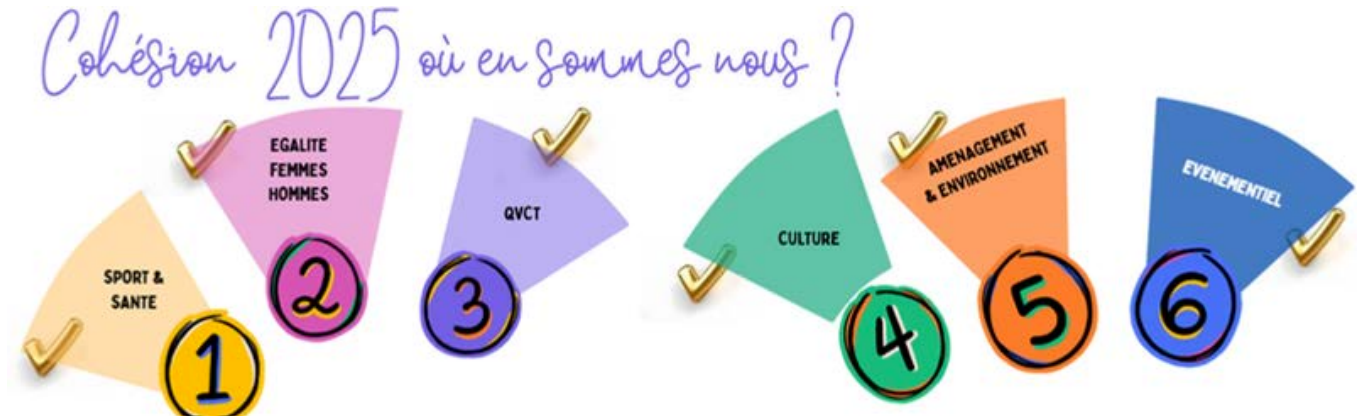
Une compilation des éléments déjà produits a été faite et une nouvelle évaluation réalisée .

Un plan d'actions et un calendrier de mise en œuvre sont établis pour l'ensemble des services.



PROJETS INTERNES CDG33

En 2025, les motiv'atrices, groupe référence en matière de cohésion au sein de l'établissement, ont continué à déployer des actions portant sur le sport et la santé, l'égalité femmes hommes, la culture, l'environnement, tous ces thèmes nourrissant la qualité de vie et des conditions de travail au Centre de Gestion. Ces actions reflètent les propositions transmises à la suite d'un questionnaire diffusé en 2023. Outre des actions ponctuelles régulières, le séminaire annuel s'est déroulé le 2 décembre 2025 et a accueilli 100 personnes. L'intention de la Direction : Faire un bilan des actions réalisées durant ce mandat et se projeter sur l'avenir.



Les motivatrices se sont réunies un après-midi par mois au minimum, grâce à une organisation flexible, pour mettre en actions les idées, souhaits et changements répondant aux intérêts de toutes et tous.

Des partenariats internes et externes sur des sujets transverses

- **Santé au travail** : Association du service SPST sur la sensibilisation du cancer du sein (2 ateliers),
- **QVCT** : Séances de sophrologie dispensées gracieusement par une partenaire externe (3 ateliers)
- **Environnement et sobriété** : Challenge mobilité, documentation sur la transition énergétique, réflexions sur l'Aménagement des terrasses et la distribution de repas ou encore le compostage

Des collaborateurs et collaboratrices impliqués

- Mise en œuvre du **Vis mon job** au sein du CDG : **8 services ont accueilli 12 personnes** – Les retours sont très encourageants et vont permettre de continuer l'expérience.
- **Quiz** culture générale et laïcité initiés spontanément
- Décorations thématiques : rentrée scolaire, halloween

Des espaces collaboratifs et de partage

- Petits déjeuner et repas collaboratifs, nouvel espace collaborateurs sur le portail intranet

Des moments de convivialité tout au long de l'année permettant de célébrer certaines journées ou moments officiels : fête du chocolat, fête de la musique, secret santa...

Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Développer l'égalité professionnelle femmes hommes au sein de son institution permet au CDG de veiller à ce que cette égalité soit réelle, d'accueillir la diversité en son sein, d'être exemplaire auprès des collectivités. C'est pourquoi, chaque année, la référente égalité réinterroge le plan d'actions créé en 2023. Cette année, de nombreuses actions ont été collectivement réalisées telles que :

- L'évaluation et la refonte du régime indemnitaire
- Le déploiement toujours plus important du dispositif AVDHAS
- La formation et sensibilisation autour de l'égalité professionnelle femmes hommes
- La finalisation et de déploiement du guide d'entretien
- Le déploiement du conseil en évolution professionnelle pour les agent.es du CDG
- L'initiation d'un parcours d'accompagnement des femmes dirigeantes de la Gironde
- Et toujours plus de communication : Journée internationale des droits de la femme (8 mars), communication sur des femmes inspirantes, santé des femmes et des hommes.



LE COACHING PROFESSIONNEL ET LE CONSEIL EN ORGANISATION

Le coaching professionnel et le conseil en organisation sont proposés à l'ensemble des collectivités du département de la Gironde. Afin de cadrer au mieux ses missions, la coach professionnelle et conseillère en organisation a développé des outils administratifs, techniques, comptables et de communication.

Documents de contractualisation

- Une **convention cadre préalable** à toute intervention de conseil en organisation et de coaching professionnel : elle détermine les modalités générales de mise en œuvre de ces prestations ainsi que les obligations des cocontractants ;
- Un **devis** pour les deux prestations, valant engagement financier ;
- Un **contrat d'objectifs** pour le coaching signé par les demandeurs, les bénéficiaires et la coach ;
- Une **proposition d'intervention** pour le conseil en organisation ;
- Une **lettre de mission**, pour sécuriser l'intervenante et le Centre de Gestion.

Création de documents et actions de communication

- Des plaquettes d'information pour chacune des missions, les parutions sur LinkedIn et sur la lettre mensuelle, et la création de pages internet.



Le développement des partenariats externes pour la professionnalisation et la sécurisation des prestations et accompagnements a permis de partager des moments avec :

- **ANDCDG** : Les rencontres nationales des conseillers en organisation : Les thématiques des deux jours concernaient l'intelligence artificielle et la transition écologique ;
- **AMG** : Partage sur les activités dédiées au coaching professionnel et à l'égalité femmes hommes ;
- Accompagnements par des superviseurs, en collectif et en individuel ;
- **ANDCO** : Collaborations diverses sur des sujets impliquants le conseil en organisation ;
- **Resorga Paris** : présentation et partage d'outils de coaching ;
- Présentation de la mission coaching professionnel aux médiateurs des CDG de Nouvelle Aquitaine.

Conseil en organisation

Des collectivités ont formulé des demandes de diagnostics.

Activités en coaching professionnel externe

Cette année a été principalement marquée par des demandes et des actions de coaching professionnel portant sur des problématiques collectives et individuelles managériales.

3 collectivités ont sollicité le CDG, en vue de l'accompagnement de **12 personnes, dont 6 managers**. Ces accompagnements ont donné lieu à des phases d'observation, des entretiens individuels et collectifs. L'expression du besoin peut nécessiter plusieurs rendez-vous afin de cadrer au mieux l'intervention. Cette action n'est pas facturée à ce jour.

Pour rappel, le coaching professionnel est un métier d'accompagnement à la personne ou à un groupe de personnes. Il vise via différents processus le développement identitaire des bénéficiaires, la compréhension des besoins individuels et collectifs, le développement et déploiement des potentiels, en vue de changements durables. La coach professionnelle est garante des processus utilisés. Elle a pu, dès lors, permettre à des équipes de réguler et d'évoluer à leur rythme et à des managers de conceptualiser et prendre conscience de leurs actions. Tout ceci afin de servir au mieux des enjeux communs de service public.

Activités en interne

En 2025, des collaborateurs et collaboratrices, ont sollicité la coach pour des accompagnements portant sur la vision partagée d'une équipe, le développement des équipes, les postures managériales ou encore des préparations à des entretiens professionnels (annuels, recrutement, concours ...).

Pour rappel, ces accompagnements restent confidentiels et sont demandés directement à la coach par la personne volontaire bénéficiaire. La mise à plat de certaines représentations permet de prendre du recul sur des situations et faire émerger des solutions et pistes singulières. Cette année, des outils d'animation et de facilitation ont bénéficié particulièrement au groupe cohésion.

MÉDIATION

Au 31 décembre 2025 :

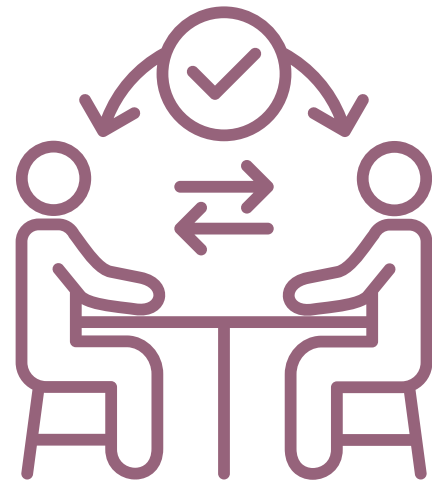
- **200 collectivités ou établissements publics** ont adhéré au service médiation. L'adhésion au service médiation comprend trois prestations insécables : médiation préalable obligatoire (MPO), médiation à l'initiative du juge (MIJ), et médiation à l'initiative des parties (MIP).
- **19 saisines de médiation** ont été réceptionnées, dont 11 recevables, dont 1 au profit d'un CDG de la coopération régionale.

Mars 2025 :

- Participation des médiatrices du CDG33 à la journée de « Rencontre-Médiation » le vendredi 28 mars 2025 au tribunal administratif de Bordeaux, en présence du délégué général à la médiation, représentant de la Défenseure des droits

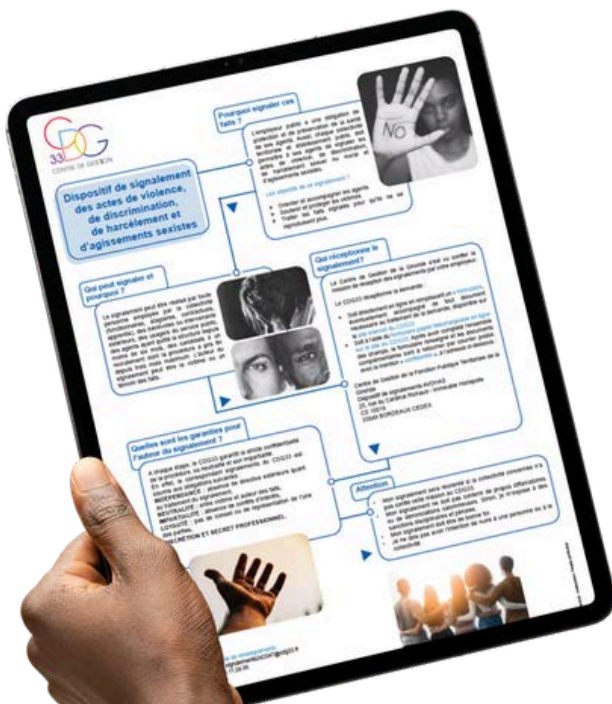
Septembre 2025 :

- Organisation de la journée régionale des médiateurs de Nouvelle-Aquitaine par les médiatrices du CDG33
- Formation d'une nouvelle médiatrice pour le CDG33



AVDHAS

Service de recueil des signalements d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes



132 collectivités ou établissements publics ont adhéré au service de recueil des signalements AVDHAS au 31 décembre 2025, soit **8 900 agents couverts** par le dispositif en Gironde.

89 signalements reçus en 2025 (31 en 2024) :

- 7 pour le ressort territorial du CDG24
- 24 pour le ressort territorial du CDG47
- **58 pour le ressort territorial du CDG33**
 - 46 pour des faits de harcèlement moral/sexuel, 8 pour des faits de violences, 3 pour des faits de discrimination et 1 pour des faits d'agissements sexistes,
 - 28 ont fait l'objet d'un rapport avec préconisations par la cellule pluridisciplinaire (+75%).

SECRÉTARIAT DE DIRECTION

L'activité en chiffres

- 4 réunions du Conseil d'administration
- 10 réunions de Bureau
- 55 délibérations
- 573 arrêtés enregistrés

COMMUNICATION

Communication interne

- 11 lettres d'information du personnel diffusées
- Création d'une page dédiée sur le nouvel intranet

Graphisme

De nouveaux supports de communication ont été réalisés pour et avec les services du Centre de Gestion :

- le catalogue des prestations 2025
- le rapport d'activité 2024
- la création et la mise à jour de nombreuses plaquettes d'information
- la création de nombreuses affiches et visuels numériques

Marketing digital

- 87 campagnes d'e-mailings



Compte LinkedIn

- Animation d'un comité éditorial mensuel et formation de nouveaux ambassadeurs et ambassadrices
- 5 037 abonnés sur le compte au 31 décembre 2025
- 180 publications
- 8,3 % taux d'engagement

Site internet

- Mise à jour de la charte rédactionnelle pour le site internet
- Enquête sur l'usage des contributeurs du site internet



Montages vidéo

- Mise en oeuvre de la nouvelle charte visuelle pour les montages vidéos
- Plusieurs vidéos réalisées





Catalogue de prestations 2026

Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale
de la Gironde

Version : 1^{er} janvier 2026



COOPÉRATION RÉGIONALE

Nacoopé sur LinkedIn

- Création d'une page LinkedIn fin février 2025
- **300 abonnés** sur le compte au 31 décembre 2025
- **46 publications**
- **15%** de taux d'engagement



Deux consultations pour la PSC "risque santé et "risque prévoyance"

Ouverture d'une bibliothèque aux secrétaires généraux de mairie

Les mutualisations à 12 :

L'observatoire régional de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale

- RSU : formations des agents des CDG – réunion nationale avec la DGCL
- Module GPEEC : participation au déploiement des évolutions – formations des agents des CDG
- Qlik : outil de datavisualisation : maintenance des focus RSU et développement d'un nouvel outil, le baromètre RH ...
- Diverses publications : fiches repères du RSU 2023, enquête sur les difficultés de recrutement et baromètre semestriel emploi SET
- 2 comités de suivi avec les 12 CDG. 2 réunions avec les Directions (présentation des outils et du module GPEEC).

Un plan de formation mutualisé pour tous les agents des CDG avec 21 sessions (42 journées – 274 participants) pour un coût total de 106 500 €. Décembre 2025 : début du parcours du conseiller en organisation en partenariat avec le CNFPT.

La veille juridique, une mise en ligne de la nouvelle version du portail et webinaires de formation, 163 textes du JO et 2 150 articles de la veille juridique diffusés. Développement de nouveaux contenus éditoriaux pour le portail (dossiers thématiques, focus...)

Un budget constant à hauteur de 6 340 873 €

Le rapport d'activité à différentes échelles...

Un service mutualisé « concours et examens professionnels » (SMCE)



page 18

- **Le collège des déontologues-agents de 10 CDG**, 164 saisines. La grande majorité des saisines porte sur une autorisation de cumul d'emplois, au titre des activités accessoires ou dans le cadre d'un temps partiel.
- **Une marque employeur réunissant les CDG 24 et 47, OMAÏE**

Retour en images

- 3 déplacements des Directions, 2 déplacements des Présidences



CODIR
(directeurs des CDG)
21 mars à Limoges



CSO
(Présidents des CDG)
21 mai
à Brantôme



**La journée régionale
des conseillers
statutaires**
24 juin au CDG33



**La journée régionale
des médiateurs**
11 septembre au
CDG33

EXPERTISE RH MUTUALISÉE

À sa création en 2021, le dispositif commun concernait 7 Centres de Gestion. Il s'est, au fil des années, structuré pour être proposé à l'ensemble des Centres de Gestion de la région Nouvelle-Aquitaine depuis le 1er janvier 2024.

Cette mutualisation contribue à mieux satisfaire les besoins des collectivités en apportant un travail collaboratif sur les problématiques liées à la gestion des ressources humaines. Ce travail est assuré par des spécialistes s'agissant de questions individuelles ou liées à l'organisation générale des collectivités territoriales (recrutement, droits et obligations, rémunération, discipline, etc..).

Les missions du dispositif sont multiples et sont organisées autour de deux volets principaux :

- **Le volet « Production documentaire »**, qui a pour objet de mettre à la disposition des Centres de Gestion des supports d'information juridique sous plusieurs formes :
 - Notes d'information mutualisées, accompagnées de modèles d'actes, qui participent à l'harmonisation des pratiques inter-CDG,
 - Journaux mensuels d'actualités statutaires, dématérialisés et personnalisables,
 - Diaporamas juridiques, qui servent de support à l'animation des réseaux RH réalisés par les Centres de Gestion.
- **Le volet « Expertise statutaire »**, qui permet d'apporter un soutien juridique aux conseillers statutaires des Centres de Gestion au moyen de consultations juridiques liées aux problématiques rencontrées mais également en réalisant, selon les besoins, des études de cas ainsi que des projets de mémoire en défense.

164

conseils
statutaires

46

actualités

37

nouvelles
productions

40

mises à
jour de
notes



Les événements marquants de 2025

- Le CDG33 a eu le plaisir d'accueillir dans ses locaux, le 24 juin 2025, pour la deuxième fois consécutive, la rencontre du réseau des conseillers statutaires des 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine (Nacoopé) organisée par le service Expertise RH mutualisée.
- Cette nouvelle rencontre, qui a réuni plus d'une trentaine de participants sur la matinée, a permis aux conseillers statutaires des CDG de Nouvelle-Aquitaine de se retrouver autour d'ateliers consacrés aux sujets suivants :
 - Congés annuels
 - Période préparation au reclassement (PPR)
 - Création d'emplois/DVE.
- Cette matinée a permis de confirmer tout l'intérêt du travail de réseau entre ces experts du statut. Le succès de cette matinée encourage à pérenniser cette rencontre.



PROJET DE MANDAT 2020-2026

Engagements tenus



Le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Gironde a adopté le 23 juin 2021, un projet de mandat traduisant, autour de 5 grands axes, sa volonté politique et dessinant les contours d'une stratégie pluriannuelle d'action pour répondre à ses obligations légales, améliorer sa propre organisation et surtout répondre au mieux aux attentes et besoins des collectivités.

1- Le renforcement de l'accompagnement des employeurs territoriaux

- L'élargissement des horaires de fonctionnement du Centre de Gestion
- Le développement de rencontres de proximité
- Les partages et retours d'expérience sur les conséquences de la transformation de la fonction publique

2- Le développement de nouveaux services aux collectivités

- La mise en œuvre de supports pour répondre aux obligations dans les domaines de la déontologie, de la laïcité, de l'éthique et des dispositifs de signalement
- La conclusion de conventions de participation pour le financement employeur de la protection sociale complémentaire des personnels
- Un service de conseil en organisation - expérimentation en 2025
- Une offre d'accompagnement social des personnels en 2026

3- L'amélioration des services rendus

- La mise en œuvre de nouveaux services
- La refonte du site Internet du Centre de Gestion
- La mise à disposition d'un extranet carrières / paie
- Une gestion numérisée des dossiers individuels
- Une offre renouvelée en matière de santé au travail avec un service pluridisciplinaire
- Une démarche globale de gestion prévisionnelle pour favoriser les recrutements et les mobilités
- L'accompagnement des collectivités dans la mise en application, à leur niveau, de la transformation de la fonction publique

4- L'optimisation de l'organisation interne

- Plan de transformation numérique
- Modernisation et agilité des méthodes de travail

5- L'encouragement des démarches partenariales, collaboratives ou participatives

- Relations directes avec les collectivités
- Travail de coopération entre les 12 centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine
- Partenariats avec des acteurs institutionnels
- Partenariats avec les associations de maires
- Fonctionnement des différentes instances consultatives et dialogue social

Accusé de réception en préfecture
033-283300036-20260429-DE-0029-2026-DE
Date de télétransmission : 29/04/2026
Date de réception préfecture : 29/04/2026

**SCANNEZ-MOI
ABONNEZ-VOUS
INFORMEZ-VOUS**



www.cdg33.fr



LinkedIn