



CDG 10

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUBE

EXPERTISE CONFIANCE CONSEIL PROXIMITÉ

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS **2025**

SOMMAIRE

I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

- 1) *Composition de l'Institution*
 - A) *Composition du Conseil d'Administration au 31 décembre 2025* p 4 et 5
 - B) *Composition du Bureau au 31 décembre 2025* p 6
- 2) *Activités de l'Institution* p 6 et 7

II ~ LES MOYENS

- 1) *Les moyens financiers* p 9
- 2) *Les moyens humains* p 10

III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

A - Les missions obligatoires et additionnelles

- 1) *Gestion des Ressources Humaines* p 12 à 15
- 2) *Organisation des Concours* p 15 et 16
- 3) *Bilan d'activités syndicales* p 17
- 4) *Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités affiliées* p 18
- 5) *Expertise et assistance spécifiques en matière du droit de la Fonction Publique Territoriale* p 19 et 20
- 6) *Retraite* p 20 et 21
- 7) *Déontologie* p 21 et 22
- 8) *Handicap* p 22
- 9) *Emploi* p 22 à 25
- 10) *Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)* p 25
- 11) *Communication* p 26 et 27

B - Les missions conventionnées

- 1) *Contrat Groupe Assurance* p 27
- 2) *Convention Prévoyance* p 27
- 3) *Intérim Territorial* p 28 et 29
- 4) *Paies à façon* p 30
- 5) *Assistance logiciels aux Collectivités* p 30 et 31
- 6) *Archives* p 31 et 32
- 7) *Prévention des risques professionnels* p 32 et 33
- 8) *Médecine Préventive* p 33 et 34
- 9) *Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités non affiliées* p 34 et 35
- 10) *Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)* p 35 et 36
- 11) *Dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement* p 36 et 37
- 12) *Médiation* p 37

C - Interrégion Est

p 37

D – Tableaux récapitulatif des réunions d'information du CDG 10

p 37 et 38

IV ~ LES MARCHES PUBLICS

p 39

V ~ ANNEXES

p 40

I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

1) COMPOSITION DE L'INSTITUTION

A) Composition du Conseil d'Administration au 31 DECEMBRE 2025

COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

TITULAIRES

Mr BLASCO Thierry

Maire de BREVIANDES

Mr VIART Jean-Michel

Maire de SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Mr BALLAND Alain

Conseiller Municipal
de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mr BARONI Dominique

Maire de BAR-SUR-SEINE

Mr LAMY Michel

Maire de MAIZIERES-LA-GRANDE-
PAROISSE

Mr BLASSON Christian

Maire de SAINT-LEGER-PRES-
TROYES

Mr BORDE Philippe

Maire de BAR-SUR-AUBE

Mr BRUGGER Richard

Maire de CHAUCHIGNY

Mr DALLEMAGNE Philippe

Maire de SOULAINES-DHUYS

Mme DUCHENE Annie

Maire d'ESTISSAC

Mr DYON Patrick

Maire de ROUILLY-SACEY

Mme FINELLO Lydie

Maire de BREVONNES

Mme HOMEHR Claude

Maire-Adjointe
de CRENEY-PRES-TROYES

Mme LABILLE Carmen

Maire de MERY-SUR-SEINE

Mr CASTEX Jean-Marie

Maire de ROUILLY SAINT LOUP

Mr MAGLOIRE Arnaud

Maire de SAINTE-SAVINE

Mr MAILIER Denis

Maire d'AVANT-LES-RAMERUPT

SUPPLEANTS

Mme LEDOUBLE Catherine

Maire de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mme QUARTIER Marion

Maire de MAROLLES-LES-BAILLY

Mme CAILLET Laurence

Maire de BAYEL

Mr DE COCKBORNE Gilles

Maire de VILLENEUVE-AU-CHEMIN

Mr LEPRINCE Didier

Maire de FONTVANNES

Mr HANDEL William

Maire de VAILLY

Mr ROBERT Jean-Claude

Maire de MAILLY-LE-CAMP

Mr SIBOIS Laurent

Maire de BRIENNE-LE-CHÂTEAU

Mme GAUDY Solange

Maire de LE CHENE

Mr DE LA HAMAYDE Bernard

Maire de SAINT PARRES LES VAUDES

Mme BETTINGER Sylviane

Maire-Adjointe de LA CHAPELLE-SAINT-LUC

Mr STEINMANN Alain

Maire de VOUE

COLLÈGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES

Mr CAMUT Jean-Marie

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES
DE L'ORVIN ET DE L'ARDUSSON
Maire de MARCILLY-LE-HAYER

Mme LANTHIEZ Raphaële

Présidente de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU NOGENTAIS
Maire de Soligny-les-Etangs

Mr RESIDORI Jean-Philippe

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES
DES LACS DE CHAMPAGNE
Maire de Chalette-sur-Voire

Mr ADAM Loïc

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
SEINE ET AUBE
Maire-Adjoint de Rilly-Sainte-Syre

Mr HUPFER Jean-Michel

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU CHAOURCOIS ET DU VAL D'ARMANCE
Maire de Lagesse

Mr JACQUINET Olivier

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
FORETS, LACS, TERRES EN CHAMPAGNE
Maire de Mesnil-Sellières

COLLÈGE SPÉCIFIQUE

des collectivités bénéficiant des missions précisées au IV de l'article 23 de la loi n°84-53
du 26 janvier 1984

Ville de Troyes

Mme HELIOT-COURONNE Isabelle

Maire-Adjointe de TROYES

Mr MANDELLI François

Conseiller Municipal de TROYES

Mme LE CORRE Marie

Maire-Adjointe de TROYES

Mr DUPATY Christian

Conseiller Municipal de TROYES

CMAS de la Ville de Troyes

Mme ZAJAC Anna

Conseillère Municipale de TROYES

Mme BOUDADI Rachida

Conseillère Municipale de TROYES

Mme LEMELLE Flavienne

Maire-Adjointe de TROYES

Conseil Départemental de l'Aube

Mme LEROY Marie-Thérèse

Conseillère Départementale

Mme Estelle BOMBERGER-RIVOT

Conseillère Départementale

Mr RAGUIN Jacky

Conseiller Départemental

Mme ZELTZ Anne-Marie

Conseillère Départementale

B) Composition du Bureau au 31 DECEMBRE 2025

- **Monsieur Thierry BLASCO**, Président
- **Monsieur Philippe DALLEMAGNE**, 1^{er} Vice-Président
- **Madame Raphaële LANTHIEZ**, 2^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Christian BLASSON**, 3^{ème} Vice-Président
- **Madame Annie DUCHENE**, 4^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Patrick DYON**, Membre du Bureau
- **Monsieur Michel LAMY**, Membre du Bureau
- **Monsieur Jean-Marie CAMUT**, Membre du Bureau
- **Monsieur François MANDELLI**, Membre du Bureau
- **Madame Marie-Thérèse LEROY**, Membre du Bureau

2) ACTIVITES DE L'INSTITUTION

En 2025, le **Conseil d'Administration** s'est réuni **5 fois** et les rapports suivants ont été présentés :

- **04 février 2025**
 - Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 29 novembre 2024
 - Reprise anticipée des résultats 2024
 - Vote du budget primitif 2025
 - Fongibilité des crédits - Délégation au Président
 - Adoption du tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2025
 - Renouvellement de la convention avec le FIPHFP
 - Partenariat Mairistem by JVS - Instauration d'une prestation de formation métier
 - Adhésion de l'AMF 10 au service RGPD
 - Projet de convention de mutualisation CDG 51 / CDG 10 relative à la mission retraite
- **23 mai 2025**
 - Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 4 février 2025
 - Information : Décisions prises par le Président
 - Compte Financier Unique 2024
 - Approbation du Compte de Gestion 2023
 - Rapport d'Activités 2024
 - Rapport Social Unique 2023
 - Décision Modificative n°2025-01
 - Programme des concours et examens 2026
 - Elections professionnelles - Vote électronique - Demande de délégation au Président
 - Questions diverses :
 - Présentation du projet de partenariat avec le FIPHFP pour la période 2025-2028
 - Mission RGPD : Partenariat avec l'ANCT afin de promouvoir la Suite Territoriale au bénéfice des collectivités
 - Retour sur le panorama de l'emploi des SGM dans le département de l'Aube
 - Nouvelles adhésions au service médecine avec la Direction Interrégionale des Routes Centre-Est et la Secrétariat Général Commun Départemental de l'Aube (Agents Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire)

- **27 juin 2025**
 - Protection sociale complémentaire - Attribution des conventions de participation prévoyance et santé 2026 - 2031

- **23 octobre 2025**
 - Approbation des procès-verbaux du Conseil d'Administration du 23 mai 2025 et du 27 juin 2025
 - Information : Décisions prises par le Président
 - Recours à un Avocat - Autorisation au Président
 - Adhésion du CDG aux conventions de participation Prévoyance et Santé
 - Décision modificative n°2025_02
 - Mise à jour du tableau des effectifs au 1^{er} novembre 2025
 - Convention ACFI CDG du Grand Est _ Région Grand Est : Avenant n°2
 - Convention CDG10_Préfecture_Conseil Départemental de l'Aube TCM : mise à disposition et financement d'un agent vacataire dans le cadre du Schéma départemental d'accueil des gens du voyage
 - Adoption des conditions financières des missions conventionnées 2026
 - Concours - Coûts lauréats 2024
 - CGA « Risques Statutaires » 2024-2027 : Ajustement des conditions financières 2026
 - Questions diverses :
 - Situation du contrôle croisé de la Chambre Régionale des Comptes Communication à mener sur le rôle du CDG
 - Conséquences de l'élection de Mr Dallemagne en tant que Président du Conseil Départemental de l'Aube

- **27 novembre 2025**
 - Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 23 octobre 2025
 - Régularisation d'adhésion au marché RGPD / GIP
 - Débat d'orientation budgétaire 2026
 - Fixation des taux de cotisations obligatoires et additionnelles 2026
 - Vote du taux de contribution des collectivités non affiliées au titre des missions du socle commun 2026
 - Adoption des coûts sujets 2025 - Concours ATSEM Principal de 2^{ème} classe
 - Questions diverses :
 - Planning prévisionnel des événements et réunions 2026

II ~ LES MOYENS

SITUATION FINANCIERE 2025

Taux de cotisation globale : **1,70 %**

Recettes perçues :

Cotisation obligatoire : 0,80 %

↳ Compte 706881 : 846.760,68 €

Cotisation additionnelle : 0,90 %

↳ Compte 706882 : 952.605,71 €

Recettes perçues – Services conventionnés :

Autres conventions et remboursements

↳ Compte 706888 : 1.119.038,28 €

Mise à disposition de personnels

↳ Compte 70848 : 158.600,41 €

Résultat d'entrée de l'exercice au 01/01/2025	814 535,84 €
Part affectée à l'investissement : Exercice 2025 <i>(Prélèvement sur l'excédent de fonctionnement)</i>	----
Résultat de l'exercice	-55 949,00 €
Résultat comptable de clôture Exercice 2025	758 586,84 €
Restes à Réaliser	-17 500,00 €
Résultat net de clôture au 31/12/2025	741 086,84 €

2) LES MOYENS HUMAINS – TABLEAU DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2025

POLE	FILIERE	EMPLOI	DATE CREATION ou MODIFICATION	CADRES D'EMPLOIS	CAT.	CEE	POURVU	QUALITE	TEMPS TRAVAIL	GRADE OCCUPE
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directrice Générale Services	01/07/1986	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	DGS 20000-40000 Emploi Fonctionnel - Détachement
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directeur Général Adjoint	01/01/2003	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	DGAS 20000-40000 Emploi Fonctionnel-Détachement
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directeur Général Adjoint	01/07/2003	Attachés	A	1	0	déta.fonction	TC	Attaché - détaché
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directrice Générale Services	01/07/1986	Attachés	A	1	0	déta.fonction	TC	Attaché Hors classe - détaché
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Assistante de Direction	01/03/1990	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur principal 2ème classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Chargé.e de communication	01/10/2022	Rédacteurs	B	1	1	CDD	TC	Rédacteur
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Assistant Communication	01/01/2024	Rédacteurs	B	1	1	CDD	TC	Rédacteur
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Agent support informatique	15/02/2006	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Agent d'accueil	00/00/1986	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Assistante comptable	01/01/2023	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Agent d'accueil	01/11/2025	Adjoint administratifs	C	1	0	vacant	TNC (17,5/35)	recrutement 1er mars 2026
ADMINISTRATION GENERALE	TECHNIQUE	Agent entretien	01/07/2006	Adjoint techniques	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint technique principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Responsable de pôle	01/01/2023	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	Attaché principal
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Responsable de service (carrière)	01/01/2019	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire RH	01/01/2023	Rédacteurs	B	1	1	CDD	TC	Rédacteur
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire conseil médical-maladie	01/01/2022	Rédacteurs	B	1	1	Détachement	TC	Rédacteur principal 1ère classe - Détachement Etat
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Conseiller - expert statutaire	01/01/2022	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire RH	15/10/2019	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Conseiller - expert statutaire	01/01/2025	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Conseiller - expert statutaire	16/10/2019	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire RH	01/01/1994	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint administratif
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie /carrière		Adjoint administratifs	C	1	1	CDD	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Responsable de service (paie façon)	01/01/2025	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire conseil médical-maladie	24/11/2014	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie /carrière	25/10/2025	Adjoint administratifs	C	1	1	CDD	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie /carrière	01/02/2018	Adjoint administratifs	C	1	1	CDI	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Secrétaire conseil médical - maladie	01/11/2025	Adjoint administratifs	C	1	0	vacant	TNC (17,5/35)	recrutement 1er mars 2026
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire carrière	01/01/1994	Adjoint administratifs	C	1	0	vacant (*)	TC	
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Infirmier en prévention	01/02/2023	Infirmiers	A	1	1	CDD	TNC (28/35)	Infirmier en soins généraux
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Médecin du travail	01/10/2023	Médecins	A	1	1	CDD	TC	Médecin hors classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Médecin du travail	01/10/2016	Médecins	A	1	1	CDI	TC	Médecin hors classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Responsable de pôle	01/01/2023	Ingénieurs	A	1	1	Titulaire	TC	ingénieur
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	ADMINISTRATIVE	Correspondant handicap	24/11/2014	Adjoint administratifs	C	1	1	CDI	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Assistant médecin de prévention	01/01/2024	Adjoint administratifs	C	1	1	CDD	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Assistant médecin de prévention	01/10/2016	Adjoint administratifs	C	1	1	CDI	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Assistant de prévention	07/02/2018	Agents de maîtrise	C	1	1	Titulaire	TC	Agt de maîtrise principal
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Assistant de prévention	01/01/2008	Agents de maîtrise	C	1	1	CDI	TC	Agt de maîtrise principal
MISSIONS SUPPORT	TECHNIQUE	DPO	01/01/2022	Ingénieurs	A	1	1	Titulaire	TC	Ingénieur
MISSIONS SUPPORT	CULTURELLE	Archiviste	01/05/2006	Ass cons pat et biblio.	B	1	1	Titulaire	TC	Ass Cons patrimoine principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	TECHNIQUE	Assistant informatique RGPD	01/01/2022	Techniciens	B	1	1	CDD	TC	Technicien principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistant gestion informatique coll.	01/06/1990	Adjoint administratifs	C	1	1	CDI	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistant gestion informatique coll.	01/11/1988	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistant administratif RGPD	01/01/2022	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire emploi-mobilité	01/04/2024	Rédacteurs	C	1	1	Titulaire	TC	Rédacteur
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie /carrière	01/01/2024	Adjoint administratifs	C	1	1	CDD	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
RECRUTEMENT-EMPLOI-FORMATION	ADMINISTRATIVE	Responsable de pôle	01/01/2023	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	Attaché
RECRUTEMENT-EMPLOI-FORMATION	ADMINISTRATIVE	Assistant gestionnaire concours	01/11/2025	Adjoint adm / Rédacteurs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 2ème classe
RECRUTEMENT-EMPLOI-FORMATION	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire emploi - suppléance	01/10/2023	Adjoint administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	Adjoint adm principal 1ère classe
TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS						48	43			

TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS en position HORS CADRE

MISSIONS SUPPORT	TECHNIQUE	DPO	01/01/2022	Ingénieurs	A		0	Titulaire	TC	Disponibilité convenances personnelles (07/05/2022)
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire RH	01/01/1994	Adjoint administratifs	C		0	Titulaire (*)	TC	Disponibilité convenances personnelles (04/03/2024)

III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

A - LES MISSIONS OBLIGATOIRES ET ADDITIONNELLES

Le Centre de Gestion de la FPT de l'Aube gère **5 192 agents** dont :

- 3 033 titulaires
- 169 stagiaires
- 1 939 agents de droit public dont 485 agents en CDI
- 51 agents de droit privé

Ils sont répartis dans 526 collectivités :

- 430 communes (affiliation obligatoire)
- 96 établissements publics dont 13 affiliés volontairement :

Syndicat Mixte à Vocation Scolaire Aulnay-Jasseines-Beurey - Syndicat Mixte de Regroupement des Ecoles de Beurey - Syndicat Mixte de Regroupement Pédagogique de St Thibault-Les Bordes Aumont - Syndicat Mixte de la Bresse Œillet - Syndicat Mixte de l'Arlette - SDDEA - Syndicat Mixte d'Assainissement et d'Irrigation de la vallée de la Vanne et de ses affluents - Syndicat Mixte DEPART - PETR Seine en Plaine Champenoise - SMEDMTO - SDEDA - PNRFO – SDIS

1) GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 2025

En 2025, la Commission Administrative Paritaire placée auprès du CDG 10 s'est réunie **4 fois** :

- CAP de catégorie B : 20/05/2025.
- CAP de catégorie C : 29/01/2025 - 20/05/2025 - 16/12/2025.

Lors de ces CAP, **4 dossiers** ont été étudiés :

- 2 refus de titularisation en fin de contrat art. L532-4 (catégorie C)
- 1 refus de titularisation en fin de stage (catégorie B)
- 1 refus de titularisation en fin de stage (catégorie C)

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE 2025

En 2025, la Commission Consultative Paritaire placée auprès du Centre de Gestion de la FPT de l'Aube s'est réunie **4 fois** : 29/01/2025 - 18/03/2025 - 18/09/2025 - 16/12/2025.

Lors de ces CCP, **7 dossiers** ont été étudiés :

- 7 licenciements pour inaptitude physique définitive.

PROMOTION INTERNE 2025

La Promotion Interne au titre de l'année 2025 s'est déroulée le 16/10/2025.

	NBRE DE DOSSIERS PRESENTES	NBRE DE POSTES A POURVOIR	NBRE DE DOSSIERS REFUSES
CATEGORIE A			
Attaché territorial B vers A	23	4	0
Attaché territorial A vers A	0	8	0
Attaché de conservation	1	1	0
Conseiller des A.P.S.	0	1	0
Conservateur du patrimoine	0	1	0
Ingénieur territorial	2	1	0
Professeur d'enseignement artistique	0	2	0
TOTAL	26	18	0
CATEGORIE B			
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	1	1	0
Assistant de conservation du P. et des B.	2	1	1
Educateur des A.P.S.	0	9	0
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	0	8	0
Rédacteur territorial dérogatoire SGM	15	Pas de quota	3
Rédacteur territorial	40	5	3
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	2	2	0
Technicien territorial	15	2	3
TOTAL	75	28	10
CATGORIE C			
Agent de maîtrise	18	Pas de quota	3
Agent de maîtrise avec examen professionnel	2	78	0
TOTAL	20	78	3
TOTAL GENERAL	121	124	3

SUIVI DE LA GESTION DES CARRIERES

	2023	2024	2025
Actes reçus et saisis dans Eksae	6 343	7 950	7 837
Nombre d'appels	1 003	1 355	1 141
Nombre de modèles envoyés	1 251	1 550	1 305
Nombre de mails envoyés	2 166	3 259	4 005
RDV en collectivité / CDG 10			24
RDV téléphoniques			14
Gestion boites statuts et carrière		1 788	2 199

ENREGISTREMENT DES DÉCLARATIONS ET OFFRES D'EMPLOI 2025

Les déclarations et offres d'emplois en 2025	
Nombre de déclarations (saisies)	2029
Nombre d'offres d'emplois (postes diffusés)	1009

Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) : procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale, qu'il concerne un poste créé ou un poste vacant.

Poste diffusé : poste proposé par une offre d'emploi qui a été publiée par une collectivité au moins une journée et consultée par les internautes depuis l'application Emploi Territorial.

Répartition des offres d'emplois selon la catégorie		
C	568	56 %
B	268	26 %
A	189	18 %
A+	2	-

Répartition des offres d'emplois selon la filière		
Technique	324	31%
Administrative	288	28%
Médico-sociale	150	15%
Animation	107	10%
Culturelle	48	5%
Police Municipale	24	2%
Sapeurs-pompiers	7	1%
Non précisée	5	0%
Autres	5	0%
-	73	7%

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Le Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion, ainsi que son émanation Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT), s'est réuni **dix fois** en 2025 :

Les réunions se sont déroulées en présentiel aux dates suivantes :

- 23/01/2025
- 27/02/2025
- 27/03/2025
- 24/04/2025
- 22/05/2025
- 26/06/2025
- 18/09/2025
- 16/10/2025
- 13/11/2025
- 11/12/2025

Lors de ces réunions, ils ont examiné **636 dossiers** qui se répartissent comme suit :

CST :

- Organisations des services et du temps de travail : **293**
Dont CET, temps partiel, télétravail, règlement intérieur, LDG, règlement et protocole du temps de travail...
- Suppressions d'emplois (dont modification du temps de travail) : **58**
- Participation à la protection sociale : **180**
- Critères d'attribution du régime indemnitaire : **85**

F3SCT

- Accidents de service : **19**
- Démarches prévention et conditions accueil apprentis : **1**

CONSEIL DE DISCIPLINE

Le **Conseil de Discipline** a été saisi **8 fois** pour le compte de collectivités affiliées en 2025 :

- Agents titulaires :
 - 6 dossiers concernant un agent de catégorie C.
 - 1 dossier concernant un agent de catégorie A.
- Agents stagiaires : 1 dossier concernant un agent de catégorie B.

En 2025, dans le cadre de la réglementation, aucun local n'a été mis à disposition pour les collectivités non affiliées.

2) ORGANISATION DES CONCOURS

CONCOURS et EXAMENS ORGANISES

Filière	Concours et Examens	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admis	Coût par candidats présents
TECHNIQUE	CONCOURS AGENT DE MAITRISE	159	134	30	193,25 €
TECHNIQUE	EXAMEN AGENT DE MAITRISE	139	125	60	170,80 €
SÉCURITÉ	CONCOURS GARDIEN BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE	251	141	20	205,75 €
SANITAIRE ET SOCIALE	CONCOURS ATSEM P2C	385	313	34	120,50 €

Par ailleurs, le Centre de Gestion de l'Aube a confié à d'autres Centres de Gestion, comme la loi le lui autorise, l'organisation des concours et examens professionnels suivants :

CONVENTIONS 2025

CONCOURS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
CONCOURS	C.D.G	POSTES
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	CDG 54	26
Rédacteur	CDG 51	38
Ingénieur	CDG 67	08
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	CDG 67	01
Conseiller socio-éducatif	CDG 51	05
Puéricultrice	CDG 21	01
Infirmier en soins généraux	CDG 51	03
Auxiliaire de puériculture	CDG 57	08
Attaché de conservation du patrimoine	CDG 21	02
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe	CDG 67	01
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	CDG 90	04
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	CDG 21	03
Animateur	CDG 21	05
EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
Attaché principal	CDG 57	
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (AG)	CDG 51	
Technicien principal de 1 ^{ère} classe (AG)	CDG 57	
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (PI)	CDG 67	
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (AG)	CDG 54	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (AG)	CDG 51	

3) BILAN D'ACTIVITES SYNDICALES

En 2025, 13 collectivités et établissements publics ont demandé le remboursement d'heures de Décharges d'Activité de Service (DAS) et/ou d'Autorisations d'Absence (AA).

Récapitulatifs des demandes de remboursement par type d'absence et par syndicat :

Décharges d'activité de service :

En 2025, 10 collectivités et établissements ont demandé le remboursement de DAS.

SYNDICATS	QUOTA ANNUEL D'HEURES	NOMBRE D'HEURES REMBOURSEES	MONTANT REMBOURSE AUX COLLECTIVITES
C.F.D.T.	6 036	1324,74	44 361,66 €
C.G.T.	1 644	1 604,99	33 848,53 €
F.O.	3 120	2 491,84	92 495,10 €
U.N.S.A.	480	207,00	4 625,62 €
TOTAUX	11 280	5 628,57	175 330,91 €

Autorisations d'Absence :

En 2025, 2 collectivités ont demandé le remboursement d'AA.

(Pour mémoire : seules les collectivités rattachées au comité social territorial du centre de gestion bénéficient du remboursement de ces heures.)

SYNDICATS	QUOTA ANNUEL D'HEURES	NOMBRE D'HEURES REMBOURSEES	MONTANT REMBOURSE AUX COLLECTIVITES
C.F.D.T.	1 179	0	0,00 €
C.G.T.	777	343,00	6 955,86 €
F.O.	790	453,50	16 922,99 €
U.N.S.A.	0	0	0,00 €
TOTAUX	2 746	796,50	23 878,85 €

Il convient d'augmenter ces réalisations de 88.500,00 € correspondant au reliquat 2024 mandatés sur 2025. **Le montant total des remboursements des droits syndicaux au titre de 2024 se rapprochera de 218.000,00 €**

Nombre d'agents bénéficiaires :

	CFDT	FO	CGT	UNSA
Décharges d'Activité de Service	16	2	6	1
Autorisations d'Absence	0	1	1	0

Subventions :

En application du protocole syndical, une subvention de 4 500,00 € est versée par organisation syndicale représentative.

4) **SECRETARIAT DU CONSEIL MEDICAL DES COLLECTIVITES AFFILIEES**

Le Centre de Gestion de l'Aube assure, depuis le 1^{er} février 2013, le secrétariat du Conseil Médical pour le compte des collectivités qui lui sont affiliées.

Deux agents assurent la gestion du secrétariat du conseil médical.

En 2025, **223** dossiers ont été traités pour le conseil médical restreint et **51** pour le conseil médical plénier.

CONSEILS MEDICAUX RESTREINTS

Date de séances	Nombre de dossiers traités
08/01/2025	4
22/01/2025	15
05/02/2025	0
19/02/2025	15
12/03/2025	5
19/03/2025	22
09/04/2025	0
23/04/2025	10
14/05/2025	0
21/05/2025	18
04/006/2025	0
25/06/2025	18
09/07/2025	15
10/09/2025	4
24/09/2025	38
01/10/2025	2
15/10/2025	15
05/11/2025	3
19/11/2025	20
03/12/2025	6
10/12/2025	13
TOTAL	223

CONSEILS MEDICAUX PLENIERS

Dates de séances	Nombre de dossiers traités
20/02/2025	10
17/04/2025	8
19/06/2025	11
10/07/2025	3
09/10/2025	11
11/12/2025	8
TOTAL	51

60 expertises médicales ont été réalisées sur 2025 pour un montant de **11 283 45 €**.

La rémunération des médecins s'élève à **5 351.90 €**.

262 appels téléphoniques.

5) EXPERTISE ET ASSISTANCE SPECIFIQUES EN MATIERE DU DROIT DE LA F.P.T.

Dans un environnement juridique instable en constante mutation, marqué par l'évolution rapide des règles statutaires applicables aux agents publics et par une jurisprudence toujours plus dense et mouvante, le Centre de Gestion de l'Aube a su faire évoluer son organisation et ses modalités d'intervention. Il s'est affirmé, au fil de l'année, comme un acteur de référence en matière d'expertise juridique et d'appui technique, au service des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés, tout en réaffirmant les limites de son rôle, dépourvu de tout pouvoir décisionnel ou coercitif.

Afin de répondre avec justesse aux attentes du territoire, le Centre de Gestion s'est appuyé sur une organisation interne fondée sur la complémentarité des compétences. Si certains agents continuent d'exercer des fonctions d'expertise pointue, d'autres ont développé une polyvalence accrue, leur permettant d'assurer un rôle d'interface efficace et réactive auprès des collectivités. Dans cette dynamique, la mise en place d'un dispositif de référents a permis à chaque collectivité et établissement public de bénéficier d'un interlocuteur identifié, en mesure d'apporter un accompagnement direct ou de mobiliser les compétences internes nécessaires.

L'année a également été marquée par la conduite de projets structurants. À la demande des services de l'État, le Centre de Gestion a engagé un travail approfondi de cartographie du statut des secrétaires de mairie, offrant une vision fine des situations individuelles, contribuant à la sécurisation des parcours professionnels et facilitant l'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre de la loi de revalorisation de ce métier. Parallèlement, une expérimentation de la dématérialisation de la promotion interne a été lancée, dans une volonté affirmée de simplification des procédures et de modernisation de la gestion des carrières.

Les sollicitations adressées au Centre de Gestion ont, pour l'essentiel, porté sur les éléments de rémunération, la gestion des situations de maladie et les procédures disciplinaires. À ces thématiques principales se sont ajoutées, de manière plus ponctuelle, des questions relatives au temps de travail et aux évolutions de carrière individuelle, en particulier celles concernant les agents contractuels. L'ensemble de ces sujets s'inscrit dans un contexte de hausse significative des conflits et des contentieux, face auxquels le Centre de Gestion a apporté un accompagnement mesuré, rigoureux et strictement impartial, sans jamais se substituer aux employeurs publics ni défendre les intérêts d'une partie au détriment d'une autre.

En complément des réponses apportées au quotidien par voie électronique ou téléphonique, les collectivités ont pu s'appuyer sur des ressources documentaires accessibles en libre accès sur le site internet du Centre de Gestion. Une veille juridique mensuelle ou bimensuelle, conçue dans un format volontairement concis et lisible, a permis d'assurer une diffusion régulière et opérationnelle de l'actualité statutaire et jurisprudentielle.

Au fil de l'année, les attentes des collectivités territoriales et des établissements publics ont continué d'évoluer. D'un besoin initial de réponses ponctuelles à des interrogations statutaires, les demandes se sont progressivement orientées vers un accompagnement global et opérationnel, particulièrement pour des structures disposant de moyens humains contraints. Cet accompagnement renforcé, à la fois technique et chronophage, a toutefois mis en lumière les limites de la capacité d'intervention du Centre de Gestion face à l'urgence et à la multiplicité des sollicitations. Il a également nécessité de rappeler les frontières juridiques de son action, afin d'éviter toute confusion avec une substitution à la décision, chaque employeur public demeurant pleinement responsable de ses choix.

Dans cette perspective, un service de prestations administratives en ressources humaines a été expérimenté en 2024 avec la Communauté de Communes des Portes de Romilly. Proposé à titre payant,

ce service vise à assurer, sur instruction de l'autorité territoriale ou de son représentant, la rédaction des actes administratifs tout au long de la carrière de l'agent, depuis son recrutement jusqu'à son départ, en intégrant notamment les éléments de paie. La commune de La Rivière de Corps a également rejoint ce dispositif, confirmant l'intérêt croissant des collectivités pour ce type d'accompagnement renforcé. Néanmoins, afin de préserver l'équilibre des effectifs et les capacités d'intervention du Centre de Gestion, une régulation de l'accès à ce service devra être envisagée.

L'élargissement des missions confiées au Centre de Gestion a, par ailleurs, renforcé la nécessité d'une polyvalence accrue des agents, indispensable à une appréhension globale, cohérente et sécurisée des dossiers. Dans le même temps, le Centre de Gestion a poursuivi son rôle d'accompagnement auprès des collectivités dans le cadre de procédures d'externalisation de services et de transferts d'agents liés à des transferts d'activités entre personnes morales de droit public, contribuant ainsi à la sécurisation juridique de ces opérations complexes.

Enfin, l'année a été marquée par un contrôle de la Chambre régionale des comptes, dans le cadre duquel le Centre de Gestion a été pleinement mobilisé. Faisant preuve d'une transparence totale, il a coopéré étroitement avec les magistrats financiers et mis à disposition l'ensemble des documents et informations sollicités. À l'issue de cette procédure, le rapport d'observations définitif ne comporte ni recommandation ni rappel au droit, attestant de la régularité des pratiques du Centre de Gestion ainsi que de la qualité de sa gestion administrative et financière.

6) RETRAITE

INFORMATION : Renseignements d'ordre général

Communications téléphoniques (estimation) 150

CONTROLE : Renseignements liés au contrôle des dossiers

Communications téléphoniques (estimation) 80

RENDEZ-VOUS RETRAITE : Demande de rendez-vous

Communications téléphoniques (estimation) 60

Pour l'année 2025

❖ **92** dossiers ont été **contrôlés** par le Centre de Gestion de l'Aube

- **65** dossiers de liquidation normale
- **14** dossiers de liquidation pour invalidité
- **12** dossiers de liquidation de retraite progressive
- **1** dossier de pension de réversion

Dont 21 dossiers **réalisés en totalité** par le Centre de Gestion de l'Aube

❖ **63** agents ont été reçus en rendez-vous concernant la retraite (dont **26** rendez-vous 'invalidité' menés conjointement avec le service du secrétariat du conseil médical)

- Depuis le **1^{er} janvier 2021** la Commune de **Saint Julien Les Villas** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :
 - ❖ Soit **16 dossiers réalisés en totalité**
 - **13** dossiers de mise à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour droit à l'information ;
 - **3** dossiers de liquidation normale (***Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus***)

- Depuis le **1^{er} septembre 2020** la Commune de **Sainte-Savine** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :
 - ❖ Soit **3 dossiers réalisés en totalité**
 - **1** dossier de liquidation normale et **2** dossiers de liquidation pour invalidité (***Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus***)

- Depuis le **1^{er} janvier 2017** la Commune de **Saint-Germain** nous a confié le volet 'droit à l'information' retraite via le service suppléance :
 - ❖ Soit **6 dossiers réalisés en totalité**
 - **4** dossiers de mise à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour droit à l'information ;
 - **1** dossier de liquidation normale et **1** dossier de liquidation pour invalidité (***Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus***)

- Depuis le **7 février 2025** le CDG10 a conventionné avec le CDG 51 dans le cadre d'une mutualisation relative à la mission de retraite à façon.

La mission de retraite à façon permet au Centre de Gestion de la Marne de confier au CDG 10 l'instruction complète d'une demande de départ en retraite d'un agent CNRACL, en appréhendant l'ensemble de la procédure inhérente à l'étude des droits à la retraite et de la liquidation.

- ❖ Soit **3 dossiers réalisés en totalité**
 - **2** dossiers de liquidation normale et **1** dossier de liquidation pour invalidité (***NON Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus***)

7) DEONTOLOGIE

Le nombre de saisines au titre de la déontologie est en nette diminution, avec 5 sollicitations en 2025 contre 15 en 2024. Cette baisse s'explique principalement par le fait que la majorité des questions relèvent désormais du droit statutaire, depuis la codification de la partie réglementaire du Code général de la fonction publique par le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, ainsi que par une anticipation accrue des risques de conflit d'intérêts, rendue possible grâce à une communication spécifique. À ce titre, les situations sont généralement traitées très en amont.

Les demandes relevant strictement de la déontologie portent sur :

- des cumuls d'emplois et les risques potentiels de conflit d'intérêts (3) ;
- une activité relevant du code de la propriété intellectuelle (1) ;
- des disponibilités pour création d'entreprise (1).

Les avis rendus sont anonymisés et mis à disposition sur un site de partage commun aux centres de gestion CDG08, CDG10, CDG51 et CDG52.

Par ailleurs, le Centre de gestion est également intervenu dans le cadre de conférences universitaires consacrées à la déontologie applicable aux agents publics

8) **HANDICAP**

INFORMATION ET SENSIBILISATION	
Entretiens individuels de sensibilisation au handicap et la RQTH	30
Publication d'article sur la lettre d'actualités FOCUS CDG 10	4
Réunion de présentation du service en collectivité	2
Réunions avec les partenaires locaux (associations, structures...)	14
Participation aux événements en lien avec la thématique du Handicap au Travail	12
Accueil de stagiaires (Duoday...)	3

ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION (action assurée par CAP EMPLOI 10 en collaboration avec le CDG 10)	
Nombre de recrutements :	12
– dont Contrats à Durée Déterminée (CDD)	7
– dont Parcours Emploi Compétences (PEC)	5
– dont pérénisation (CDI, stagiairisation)	2
– communes bénéficiaires :	6

MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
Études de poste	6
Demandes d'aides au FIPHFP pour le compte des collectivités	5
Réunions internes de suivi des dossiers	9

9) **EMPLOI**

OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Dans le cadre de l'obligation de formaliser l'offre d'accompagnement personnalisé conformément aux dispositions du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022, une rubrique intitulée « L'évolution professionnelle » est disponible sur le site www.cdg10.fr.

Cette rubrique met en avant les niveaux d'intervention proposés par le CDG 10 en matière d'accompagnement des parcours professionnels.

ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LA DÉFINITION OU LA MISE EN OEUVRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (*article L.452-38 12° du code général de la fonction publique*), deux agents du Centre de Gestion sont formés aux fonctions de conseiller en évolution professionnelle (CEP).

La fonction de CEP est réalisée en complément d'autres missions par les agents concernés.

La mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (APEPP) consiste pour le CEP à accompagner les agents des collectivités affiliées dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Ce processus implique, si l'agent est prêt à s'engager et à s'y investir, la réalisation de maximum sept rencontres d'1H30 à 2H00 après un entretien préalable.

Cet accompagnement donne lieu à la signature d'une convention à laquelle est annexée la charte de déontologie du conseil en évolution professionnelle et à la rédaction d'un document de synthèse et d'une synthèse globale remise à l'agent en fin d'accompagnement.

19 agents (+ 3 / 2024) ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé en 2025 :

Catégories		Filières		Type d'employeur		Type de convention (pour les APEPP)	
A	-	Administrative	06	Commune < 3500 hab.	04	Bipartite	10
B	03	Animation	03	Commune > 3500 hab.	13	Tripartite	06
C	16	Culturelle	01	Intercommunalité	02		
		Sécurité	02	Établissement Public	-		
		Technique	06				
		Sanitaire et sociale	01				

Age		Genre		Motif de la démarche		Nombre d'entretien (pour les APEPP)	
- de 40 ans	02	Femme	14	Mal-être au travail	07	Quatre	-
40-49 ans	07	Homme	05	Anticiper une problématique santé	06	Cinq	5 agents
50-59 ans	10			Démarche personnelle	03	Six	7 agents
				PPR	04	Sept	3 agents
				FMPE	01	Huit	1 agent

Projet identifié		Formation nécessaire		Types de formations	
Pas de changement de poste	07	OUI	09	CNFPT	08
Changement de poste dans la collectivité	03	NON	10	Autres organismes	01
Mobilité hors collectivité	09				

CONSEIL A L'EMPLOI - ATELIERS EMPLOI - MOBILITÉ

Les conseillères en évolution professionnelle du CDG 10 proposent deux ateliers complémentaires pour accompagner les transitions professionnelles des agents des collectivités affiliées et des lauréats de concours inscrits depuis plus de deux ans sur une liste d'aptitude établie par le CDG 10.

ATELIER 1	ATELIER 2
CV / LM et analyse des offres d'emploi	Se préparer à un entretien de recrutement
Durée : 3 heures maximum	
Effectif maximum : 6 à 8 agents	

En 2025, **3 sessions** de 2 ateliers ont été organisées ; **9 personnes** s'y sont inscrites : agents publics, agent en reconversion professionnelle contrainte ou subie, lauréat de concours.

MISSION D'INFORMATION SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Dans le cadre de la mission générale d'information sur l'emploi public territorial (*article L.452-35 7° du code général de la fonction publique*), le Centre de Gestion, au-delà de la publication sur son site internet des principaux éléments statistiques reflétant l'emploi public territorial, participe à divers événements en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale.

En 2025, le Centre de Gestion de l'Aube a participé aux événements suivants :

- Forum de l'emploi en Othe Armance :
13 mars 2025 à Villemaur-sur-Vanne
30 mars 2025 à Ervy-le-Châtel
4 juin 2025 à Chaource
- Forum Emplois et Alternance - 2 et 3 avril 2025 - CUBE Troyes
- Rencontres de l'ingénierie - 15 mai 2025 - Espace Argence à Troyes
- Forum Défense Mobilité - 7 octobre 2025 - Mourmelon le Grand
- Les 24 Heures de l'Emploi - 9 octobre 2025 - ESTAC - Stade de l'Aube à Troyes
- L'emploi des 50 ans et plus - 27 novembre 2025 - CCI - Espace Régley à Troyes
- Conférence Régionale de l'Emploi - 13 novembre 2025 - Webinaire

La participation à ces événements nécessite de réaliser et mettre à jour les outils de communication adaptés au public cible (demandeurs d'emplois, étudiants, anciens militaires ou conjoint de militaire) pour mettre en avant :

- la variété des métiers et des modes de recrutement au sein de la fonction publique territoriale ;
- les offres d'emplois en cours dans le département ;
- le dispositif de formation en alternance d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales financé par la Région Grand Est en partenariat avec le Pôle de Formation et d'Évolution Professionnelle (PFEP) de Y SCHOOLS ;
- la Licence MACT (Métiers des Administrations et des Collectivités Territoriales) proposée par l'URCA.

Ces actions sont complétées par la création de vidéos métiers ou de témoignages sur la chaîne Youtube du CDG 10.

ANIMATION DU RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE DE L'AUBE

Dans le cadre de sa mission portant sur l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans son ressort territorial (*article L452-38 13° du code général de la fonction publique*), le Centre de Gestion de l'Aube a mis en place les actions suivantes au titre de l'année 2025 :

- Poursuite des travaux sur l'élaboration d'un annuaire des secrétaires de mairie de moins de 3500 habitants ;
- 30 juin 2025 : réunion portant sur les modalités de nomination en tant que secrétaire général de mairie - 43 inscrits.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 REALISE EN 2025

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'article 2 de ce décret dispose que « *les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion* ».

Au-delà de l'obligation légale et de son examen en Comité Social Territorial, le rapport social unique (RSU) est une base qualitative pour l'élaboration des **Lignes Directrices de Gestion** de la collectivité.

Il constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial et permet d'apprécier la situation d'une collectivité ou d'un établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Retour de la campagne RSU 2024 (données au 19/12/2025) :

RSU validés avec au moins 1 agent (collectivités rattachées au CST du CDG 10)	365
RSU validés avec 0 agent (collectivités rattachées au CST du CDG 10)	242
Nombre de RSU validés (collectivités rattachées au CST du CDG 10)	607

Pour la campagne 2024, le taux de retour des RSU pour le CDG 10 est de : 83,5% (hausse de 6,5 points par rapport à la campagne 2023).

Pour information, au niveau national le taux de retour de RSU est 70%.

Effectifs recensés :

- 52.0% des effectifs recensés sont des Fonctionnaires
- 35.0% des effectifs recensés sont Agents contractuels sur emploi permanent
- 13.2% des effectifs recensés sont Agents contractuels sur emploi non permanent recensés

Synthèse du RSU 2024 en annexe (pages 41 à 47)

10) FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (FMPE)

FMPE de Catégorie C – Prise en charge par le CDG 10

Aucun fonctionnaire de catégorie C n'est pris en charge par le CDG 10 au 31 décembre 2025.

11) COMMUNICATION

Le service communication du CDG 10 est mutualisé avec les CDG du réseau CAM (CDG 08, 51, 52, 55) :

CAM (08/10/51/52/55) :	41	heures réalisées
CDG 08 :	1	heure réalisée
CDG 51 :	267	heures réalisées
CDG 52 :	111	heures réalisées
CDG 55 :	4	heures réalisées
TOTAL : 424 heures réalisées dans le cadre de la mutualisation.		

Chiffres clés dans le cadre des missions de communication pour le CDG 10 :

NEWSLETTER (campagne Emailing Sarbacane) :

- Nombre de campagnes envoyées : **113** soit **62 425** emails envoyés
- Taux d'ouverture (nombre d'e-mails ouverts par rapport au nombre total d'e-mails délivrés) : **57,9 %**
- Taux de lecture approfondies en moyenne : **64,28 %**

LINKEDIN :

- Nombre de publications : **99**
- Nombre d'impressions des publications : **102 002** (affichage du contenu sur l'écran d'un utilisateur)
- Republications des publications : **83**
- Nombre de clics : **10 730**
- Réactions : **2 322**
- Nombre total d'abonnés : **3 686** (x nouveaux abonnés en 2025)
- Taux d'engagement (interactions du réseau avec la page) : **13 %** (4.73 % en moyenne pour les pages professionnelles sur LinkedIn)
- Nombre de visiteurs uniques : **1 112**
Fonction des visiteurs : **387 Développement commercial (17,4%)**
Secteur d'activités : **625 de l'administration publique (28,1%)**
Lieu : **1 259 de Troyes et périphérie (56,5%)**

YOUTUBE :

- Nombre vidéos en tout (privées, publiques) : **124 vidéos**
- Nombre de vidéos publiques : **36 vidéos**
- Nombre de vues : **6 000 vues**
- Nombre d'abonnés : **127** (dont 43 en 2025)
- Nombre d'impressions : **48 100 impressions** (affichage d'une miniature d'au moins une seconde et au moins 50% de la miniature visible sur l'écran)
- Durée de visionnage : **409h**
- Les trois vidéos les plus vues sur notre chaîne YouTube :
 - #1 LA MINUTE MÉTIER | Secrétaire de mairie (2 015 vues)**
 - #2 RGPD | 01. Initialiser mon compte DLD (595 vues)**
 - #3 Vendredi du CDG | Promotion interne, avancement et évaluation (566 vues)**

SITE INTERNET :

- Nombre visiteurs uniques : **49 515**

- Taux de rebond : **43.48 %** (inférieur à 40 % : excellent - entre 40 et 55 : bon)
- Nombre d'articles en ligne (rubrique actualités) : **20 articles**
- Nombre de pages consultées (total du nombre d'affichage d'une page) : **130 820**
- Pages les plus consultées :
 - #1** Page d'accueil (30 322 visites)
 - #2** Concours de la Fonction Publique Territoriale (12 078 visites)
 - #3** Bourse de l'emploi public (7 696 visiteurs)

INSTAGRAM :

- Création d'un compte Instagram « **Mon Métier Territorial** »
- Nombre d'abonnés : **58**
- **3** réels
- Nombre de vues : **2 160 (+ 676 vues sur le format shorts sur YouTube)**

B - LES MISSIONS CONVENTIONNEES

1) CONTRAT GROUPE ASSURANCE

Exercice 2025 :

Nombre de collectivités adhérentes : 158
 Nombre de contrats signés : 255
 Nombre d'agents couverts : 2 854 dont 1 736 CNRACL et 1 118 IRCANTEC

Dont

- Contrats CNRACL - Petit Marché (Collectivités employant jusqu'à 30 agents CNRACL)
 - Nombre de collectivités adhérentes : 110
 - Nombre d'agents couverts : 576 agents CNRACL
- Contrats CNRACL Collectivités supérieures au seuil (31 agents CNRACL et plus)
 - Nombre de collectivités adhérentes : 17
 - Nombre d'agents couverts : 1 160 agents CNRACL
- Contrats IRCANTEC
 - Nombre de collectivités adhérentes : 134
 - Nombre d'agents couverts : 1 194 agents IRCANTEC

NB : Chaque collectivité peut avoir à son choix 1 ou 2 contrats d'assurances "Personnel". La garantie des risques des agents titulaires (CNRACL) et celle des agents non titulaires (IRCANTEC) font l'objet de contrats différents.

2) CONVENTION PREVOYANCE

- **152 collectivités** ont mandaté le CDG pour la mise en concurrence
- **76 collectivités** adhérentes
- Fin de la convention au 31.12.2025

3) INTERIM TERRITORIAL

Nombre de conventions en cours au 31/12/2025 : 219

Demandes d'intervention

Au 10/12/2020 : 78 (Dont 3 non pourvues, 3,8% des demandes)

Au 31/12/2021 : 121 (Dont 12 non pourvues, 9,9% des demandes) → Soit une augmentation entre 2020 et 2021 des demandes de : **55%**

Au 31/12/2022 : 96 (Dont 18 non pourvues, 19,8 % des demandes) → Soit une baisse entre 2021 et 2022 des demandes de : **20 %**, *cette baisse s'est effectuée en 2022 sur les demandes d'interventions liées au service Retraite.*

Au 31/12/2023 : 86 (Dont 12 non pourvues, 14% des demandes) → Soit une baisse entre 2022 et 2023 des demandes d'environ : **11 %**

Au 31/12/2024 : 134 (Dont 17 non pourvues, 12% des demandes) → Soit une augmentation entre 2023 et 2024 des demandes d'environ : **55 %**

Au 31/12/2025 : 100 (Dont 6 non pourvues, 6% des demandes) → Soit une baisse des demandes entre 2024 et 2025 d'environ : **34 %**

Nombre de collectivités ayant bénéficié du service : 41

Nombre d'agents mis à disposition : 31 dont **12** agents intervenant pour la première fois dans le cadre du service

Nombre d'agents mis à disposition (Interventions des agents permanents du CDG10 comprises) :

MOIS	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
JANVIER	7	10	14	20	25	25	19
FEVRIER	6	11	13	19	22	31	17
MARS	7	12	11	22	20	23	17
AVRIL	6	10	13	21	17	21	15
MAI	6	12	12	21	10	24	17
JUIN	5	16	22	13	20	22	12
JUILLET	7	14	21	18	17	21	13
AOUT	8	11	17	20	14	19	14
SEPTEMBRE	10	14	16	19	13	19	14
OCTOBRE	10	19	15	25	18	22	9
NOVEMBRE	9	19	17	23	19	28	9
DECEMBRE	9	15	17	23	17	19	15

Facturation

	2025
TEMPS COMPLET (≥ au mi-temps) Incluant les frais de gestion de 12%	143 970,84 €
FORFAIT	27 514,88 €
TOTAUX	171 485,72 €

Nombre de contrats effectués

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
48	73	129	123	114	152	110

Nombre d'avenants de mise à disposition pris : 128

Nombre de bulletins de paie : 155

Nature des activités

Filière administrative	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Accueil – gestion administrative – Secrétariat de Mairie	38	70	60	53	97	68
Assistante RH - Paies	0	1	1	3	3	0
Retraite – Expertise médicale – Assistance informatique	10	29	14	14	21	17
Comptabilité/paie	24	4	3	2	0	1
Direction	1	1	0	0	0	0
Urbanisme	0	0	0	0	0	0
Autres (conseiller formation)	5	1	0	1	0	0
ATSEM, agent d'animation			0	6	2	0
TOTAL	78	106	78	79	123	86

Filière technique	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	0	3	0	7	8	8
TOTAL	0	3	0	7	8	8

Filière médico-sociale	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	0	0	0	0	3	2
TOTAL	0	0	0	0	3	2

4) PAIES A FACON

Nombre de collectivités adhérentes : 57

Activité du service	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de bulletins de paie réalisés par an	2677	7030	6717	6291	8124	11 383	12 280	11 287
Nombre moyen de bulletins de paie établis par mois	223	586	560	524	677	949	1 023	941

5) ASSISTANCE LOGICIELS AUX COLLECTIVITES

Nombre de conventions : 111 (pour un total de 121 collectivités)

Nous avons 2 nouvelles adhésions au 1er avril et au 1er octobre 2025.

Nous avons perdu 4 conventionnements :

- 1 collectivité a changé de prestataire de logiciels. Elle a changé de secrétaire et celle-ci souhaitait avoir le même logiciel que dans ses autres communes.
- 3 collectivités sont passées en direct avec JVS :
 - 1 collectivité a répondu à l'appel d'offre de sa Communauté de communes
 - 1 collectivité a changé de secrétaire et celle-ci souhaitait avoir la même chargée de clientèle que dans ses autres communes.
 - 1 secrétaire a voulu avoir la même chargée de clientèle qu'une collègue d'une autre commune.

Nombre de sollicitations (assistance par téléphone ou par mail) :

	2025	2024	Progression
Janvier	502	436	15%
Février	377	404	-7%
Mars	515	381	35%
Avril	393	341	15%
Mai	222	176	26%
Juin	273	195	40%
Juillet	283	241	17%
Août	221	221	0%
Septembre	202	402	-50%
Octobre	211	456	-54%
Novembre	158	343	-54%
Décembre	205	327	-37%
TOTAL	3562	3923	-9%

Nombre de formations dispensées aux collectivités bénéficiaires

- **64** formations (à distance ou sur site)
- **1** formation groupée sur les procédures de fin d'année en comptabilité et en paies
- **1** formation groupée sur le Budget Horizon Web
- **4** atelier de formation sur les bonnes pratiques en comptabilité et les nouveautés en dématérialisation

Réalisation des paies ponctuelles

- **8** demandes d'intervention pour 2 collectivités :
 - Représentant la réalisation de **100** bulletins de paie + **8** Déclarations Sociales Nominatives

Réinstallation de logiciels

- **0** demande d'intervention

Formations suivies par les agents

Formations JVS-Mairistem :

- Redevances LEMA 2025
- Budget 360
- Gestionnaire des actes numérisés
- Les annexes du budget
- Manager Infinity
- Mon espace formation
- Elections
- Les anomalies de versement
- Les indemnités journalières
-

Formation CNFPT :

- « Les régimes de cotisations spécifiques »
- « Les actualités statutaires RH »

6) SERVICE ARCHIVAGE ITINERANT

Depuis novembre 2024, le service a fonctionné avec un agent au lieu de deux les années précédentes.

Il a réalisé **9 diagnostics** et **15 devis** à la demande des collectivités.

Pour 2025, **45 collectivités** et établissements publics disposent d'une convention pour les prestations d'archivage du CDG, dont 10 ont adhéré au service durant l'année.

Le service est intervenu dans **12 collectivités**, pour des missions variant de 3 à 52,5 jours, ce qui représente **1120 heures 30**, auxquelles s'ajoutent **91 heures** passées au CDG pour le traitement des archives du centre et le suivi de l'outil de gestion électronique de documents (GED).

Au total, le service a pris en charge **427,43 mètres linéaires** (ml) d'archives dans les collectivités :

- **269,62 ml** ont été proposés à l'élimination
- **98,84 ml** ont été classés
- **48,99 ml** d'archives intermédiaires ont été récolés
- **9.98 ml** d'archives définitives ont été préparés pour le dépôt (archives communales) ou le versement (syndicat départemental d'énergie, archives d'écoles élémentaires) aux Archives départementales.

Le service a également animé 5 réunions et ateliers de sensibilisation à la gestion des archives publiques.

7) PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

MISSION CONSEIL EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

BENEFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	212

INTERVENTIONS

Nombre d'interventions :	37
dont	
– sensibilisations à la prévention des risques	8
– études de poste	5
– participation au CST ou à la FSSSCT	6
– autres (accompagnements aux démarches, analyse d'accident...)	18

EVENEMENTS

– Matinale du réseau des Assistants et Conseillers de Prévention	24 janvier 2025
– Journée « Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) »	20 juin 2025
– Matinale du réseau des Assistants et Conseillers de Prévention	12 décembre 2025

MISSION ASSISTANT/CONSEILLER DE PREVENTION :

BENEFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	178

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions :	96
Dont :	
– entretiens préalables avec mise en place de registres	3
– visites de locaux	14
– élaboration et mise à jour du Document Unique	161
– présentation du Document Unique à l'organe délibérant	5
– autres (études ou aménagement de poste, évaluation RPS...)	3
Demandes d'intervention restées sans réponse :	19

FORMATIONS	
L'usure professionnelle : enjeux et intérêt d'une démarche de prévention dans sa collectivité	1 jour
Responsabilités employeur et DUERP : comment garantir l'assurabilité des collectivités territoriales	1 jour
Formation de formateurs - fondamentaux	2 jours

MISSION AGENT CHARGE DE LA FONCTION D'INSPECTION (ACFI) :

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	145
dont collectivités et établissements non affiliés :	5

INTERVENTIONS SUR SITE	
Nombre d'interventions :	3

8) MEDECINE PREVENTIVE

Le service de médecine préventive (SMP) du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aube (CDG 10), assure le suivi des agents des collectivités et établissements publics conventionnés.

L'équipe est constituée de deux binômes médecins du travail / assistants :

- le Docteur Nicole THOREY et M. Julien GARDIENNET
- le Docteur Coralie DELMOTTE et Mme Caroline MAZZANI

L'infirmier en santé du travail, M. Antoine CANDELIER travaille en délégation pour les deux médecins du travail et l'intégralité des adhérents.

BÉNÉFICIAIRES	
Adhérents :	215 (+14,36 %)
Effectifs suivis :	3711 (+14,75 %)

SURVEILLANCE MÉDICALE	
Visites médicales réalisées :	2246 (+6.7 %)
par les médecins du travail	1676 (0.78 %)
Par l'infirmier en santé du travail	570 (+ 30 %)
EXAMENS COMPLEMENTAIRES REALISÉS PAR LE SERVICE	
Biométrie	2218 (+5.2 %)
Audiométrie	1294 (+8,4 %)
Spirométrie	187 (+30 %)
Visiométrie	1254 (-6,7 %)

ACTIONS SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL (TIERS TEMPS)	
<i>Les professionnels en santé au travail du service interviennent en plus de leur temps de rencontre des agents, à des réunions de suivi avec les collectivités et les partenaires et réalisent des études de postes de travail sur site.</i>	
Durée totale des interventions :	507h35

9) SECRETARIAT DU CONSEIL MEDICAL DES COLLECTIVITES NON AFFILIEES

Le CDG 10, dans le cadre du conventionnement prévu au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, prend en charge l'instruction des dossiers du Conseil Médical pour le compte des collectivités non affiliées : **Ville de Troyes et Conseil Départemental de l'Aube.**

En 2025, 120 dossiers ont été traités pour le Conseil Médical Restreint et **30** dossiers pour le Conseil Médical Plénier.

Conseils Médicaux restreints - Département de l'Aube

Date des séances	Dossiers traités
08/01/2025	3
05/02/2025	8
12/03/2025	6
09/04/2025	4
14/05/2025	5
04/06/2025	3
09/07/2025	11
10/09/2025	7
01/10/2025	1
05/11/2025	8
03/12/2025	9
TOTAL	65

Conseils Médicaux Pléniers - Département de l'Aube

Date des séances	Dossiers traités
30/01/2025	5
27/03/2025	1
15/05/2025	3
03/07/2025	4
11/09/2025	1
13/11/2025	3
TOTAL	17

10 expertises médicales ont été réalisées sur 2025 pour le Département de l'Aube soit un montant de **1 773 40 €.**

La rémunération des médecins s'élève à **1 675.24 €.**

Conseils Médicaux Restreints - Ville de TROYES

Date des séances	Dossiers traités
08/01/2025	8
05/02/2025	5
12/03/2025	4
09/04/2025	4
14/05/2025	5
04/06/2025	4
09/07/2025	8
10/09/2025	11
01/10/2025	6
05/11/2025	3
03/12/2025	7
TOTAL	65

Conseils Médicaux Pléniers - Ville de TROYES

Date des séances	Dossiers traités
30/01/2025	4
27/03/2025	2
15/05/2025	3 dont 1 défaut de quorum
03/07/2025	1
11/09/2025	1
11/12/2025	2
TOTAL	13

17 expertises médicales ont été réalisées sur 2025 pour la Ville de TROYES soit un montant de **3 544 40 €**.

La rémunération des médecins s'élève à **1682.08€**

132 appels téléphoniques ont été recensés concernant les collectivités non-affiliées.

10) REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

Le CDG 10 a mis en place un **service RGPD interne** destiné à répondre aux besoins de mise en conformité du centre sur la base de la désignation d'un DPO **interne personne physique** (désignation DPO-121678 du 14/09/2022).

Ce DPO personne physique est mutualisé avec le Centre de Gestion de la **Marne** et le Centre de Gestion de la **Haute Marne**.

Ce service interne au CDG 10 permet également de proposer aux organismes publics de l'Aube un DPO **externe personne morale** sous la forme d'une adhésion à « **Mission RGPD** ». Chaque collectivité concernée devant opérer cette désignation auprès de la CNIL.

La répartition théorique / réelle pour 2025 du DPO personne physique du CDG10 (base 1 ETP) :

	<i>Théorique</i>	<i>Réel</i>
CDG 10 (DPO interne)	0,2	0,28
Adhérents « Mission RGPD » du CDG 10 (en appui du DPO personne morale)	0,4	0,40
CDG 51 (DPO mutualisé) et en appui des adhérents « Mission RGPD CDG51 »	0,2	0,15
CDG 52 (DPO mutualisé) et en appui des adhérents « Mission RGPD CDG52 »	0,2	0,17

Les ressources humaines de « Mission RGPD » :

- Une référente RGPD « Administrative & Métiers »
- Un référent RGPD « Outils informatique & Cyber »
- Un Délégué à la Protection des Données (DPD ou DPO)

Les chiffres clés à fin 2025 :

- **401** adhérents (+ 17 adhérents / 2024)
- **743** comptes Data Legal Drive (+ 6% Vs 2024)
- **167** sollicitations au support (+20 % Vs 2024)
- **5** webinaires de perfectionnement (15 dates - 80 participants),
- **20** interventions in situ auprès de collectivités,
- **Nouveaux livrables** : 8 modèles de documents.
- **Communauté** : 4 réunions du groupe de travail
- **Sécurité** : atelier in situ, 12 événements Cyber Tour en partenariat avec la préfecture, tous les agents de Mission RGPD habilités « MonAideCyber »
- **Évaluation de maturité** : 93 collectivités évaluées sur site
- **Audit MonAideCyber** : 42 collectivités auditées sur site

Les actions phares pour 2026 :

- > Suite aux élections sensibilisation et accompagnement des nouveaux Elus
- > Établissement pour chaque collectivité adhérente d'une évaluation de maturité RGPD suivi d'un diagnostic Cyber (selon le protocole du programme « Mon Aide Cyber » de l'ANSSI)
- > Ateliers de Perfectionnement agents utilisateurs DLD/EQS soit en groupe sur les différents territoires du département ou au sein du CDG
- > Proposition d'un modèle de charte informatique.

11) SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT, AGISSEMENTS SEXISTES

En 2025, 9 saisines ont été enregistrées, contre 6 en 2024, traduisant une hausse de l'activité sur ce dispositif.

Parmi les saisines reçues en 2025 :

- 6 dossiers ont été traités par le référent signalement. Donc 2 traitements ont été réalisés sans information de l'employeur, conformément à la demande expresse des requérants. 5 saisines portaient sur des situations qualifiées par les requérants de harcèlement moral, et 1 concernait des agissements sexistes.

- 2 saisines ont été déportées vers le Centre de gestion de la Marne, afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts entre le référent signalement et le requérant.
- 1 saisine a été requalifiée en dossier disciplinaire, à la demande de l'autorité territoriale compétente.

L'ensemble des saisines enregistrées concerne exclusivement des dissensions internes et des difficultés relationnelles au sein des services. Il est rappelé que la qualification juridique des faits ne relève pas de la compétence du référent signalement, notamment s'agissant de la reconnaissance du harcèlement, laquelle demeure du ressort des autorités compétentes.

12) MEDIATION

3 types de médiations :

- Médiation Préalable Obligatoire
- Médiation à l'Initiative du Juge
- Médiation à l'Initiative des Parties

30 conventions signées au 31 décembre 2025 dont 3 qui rendent applicables la MPO aux décisions intervenues à compter du 1er janvier 2025 : aucune saisine en 2025.

C – INTERREGION EST

Réunions :

- 3 réunions des Présidents
- 6 réunions des Directeurs
- 5 autres

FMPE de Catégorie A et B – Prise en charge par le CDG coordonnateur :

- 1 Assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe – Temps de travail : 20H00 hebdomadaires (temps complet) – Prise en charge depuis le 1^{er} avril 2024.

D – TABLEAU RECAPITULATIF DES REUNIONS D'INFORMATION DU CDG 10

Des réunions d'information appelées "Vendredis du CDG" sont organisées au siège du CDG 10 ou délocalisées. Ces réunions sont à destination des Elus et des agents. Lors de ces séances sont abordés tous les thèmes en lien avec nos missions.

Mois	Thèmes	Nombre de réunions	Nombre d'inscrits
Janvier 2025	La méthodologie de mise en œuvre du RIFSEEP	1	60
Février 2025	Le risque pénal et financier à la gestion des ressources humaines	1	Non communiqué
Mars 2025	Les Lignes Directrices de Gestion	1	42
Avril 2025	Méthodologie pour la mise en œuvre d'un règlement intérieur	1	26
Mai 2025	Le recrutement des agents non permanents et vacataires	1	
Juin 2025	Mise en œuvre du compte financier unique (CFU) par la DDFIP	1	59
Septembre 2025	Le statut de la fonction publique au service du management et de la cohésion d'équipe.	1	18
Octobre 2025	Anticiper la fin de la disponibilité et du détachement.	1	26
Novembre 25	ATSEM, Animateurs, la responsabilité du Maire suivant le temps scolaire, extrascolaire et périscolaire.	1	Non communiqué
Décembre 2025	Le droit syndical	1	18

IV ~ LES MARCHES PUBLICS

Le Centre de Gestion a procédé en 2025 à une mise en concurrence des conventions de participation pour les risques prévoyance et santé, pour notre propre compte et celui des collectivités intéressées en application du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 :

Lot n°1 : Prévoyance

Attributaire : COLLECTEAM/Allianz Vie

Collecteam
13 rue Croquechataigne
45380 LA CHAPELLE SAINT MESMIN
Siret : 422092081700028

ALLIANZ VIE
1 Cours Michelet
CS 30051
92076 PARIS DEFENSE CEDEX
Siret : 34023496207046

Date de notification : 03 juillet 2025

Lot n°2 Santé

Attributaire :

MNT
4 rue d'Athènes
75009 Paris
Siret : 77567858403070

Date de notification : 03 juillet 2025

Considérant le faible montant des achats réalisés par le CDG10 en 2025 (moins de 40.000 € H.T.), ceux-ci ont été réalisés par demandes de devis ou auprès de l'UGAP, principalement :

- Achat de matériels informatiques, mobiliers et fournitures diverses.
- Conduite et suivi de projet à distance GED Interim.
- Installation de fontaines à eau.
- Prestations de nettoyage destinées à assurer la propreté des locaux et installations, et sur la fourniture de petits matériels et l'ensemble des consommables (papier toilettes, essuie-mains, etc).

V ~ ANNEXES



FICHE REPÈRES DU RSU 2024

Comité technique du CDG 10

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

TAUX DE RETOUR

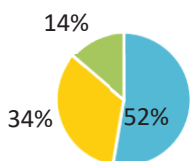
84%

> 369 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 613 recensées

> 2 317 agents recensés dans ces collectivités dont 1 215 fonctionnaires, 783 contractuels permanents et 319 contractuels non permanents

Effectifs

52% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	37	4	278
1	24	3	297
1	43	4	131

Précisions emplois non permanents

⇒ 1,2 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

⇒ 5,9 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

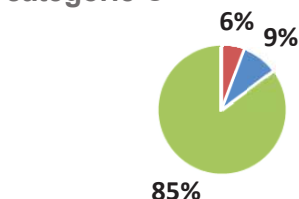
29,76 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

45% d'agents relevant de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	33,6%	26,2%	30,7%	1,9
Technique	44,2%	46,2%	45,0%	3,0
Culturelle	2,3%	2,9%	2,6%	2,0
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	7,9%	6,9%	7,5%	2,0
Médico-sociale	0,7%	1,0%	0,8%	2,7
Police municipale	1,0%	0,1%	0,7%	1,3
Animation	10,0%	16,6%	12,6%	3,5
Total	100%	100%	100%	7

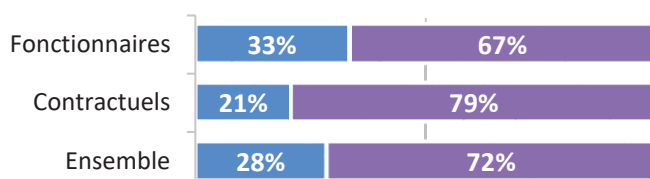
85% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C
0,3
0,5
4,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 72%

■ Hommes
■ Femmes

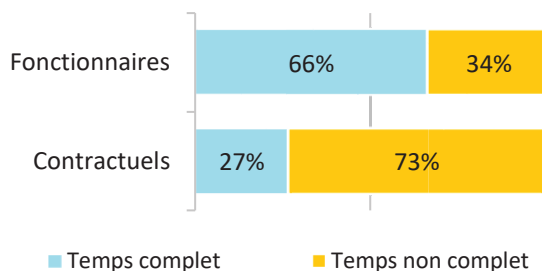


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 39% des agents

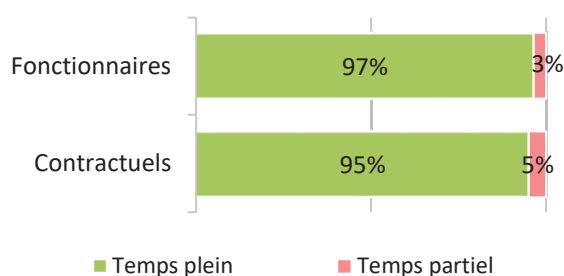
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	39%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	12%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 66% des fonctionnaires à temps complet contre 27% des contractuels



- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 5% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	42%	Police municipale	100%
Sociale	40%	Culturelle	78%
Culturelle	39%	Technique	77%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,2% des hommes à temps partiel
6,5% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

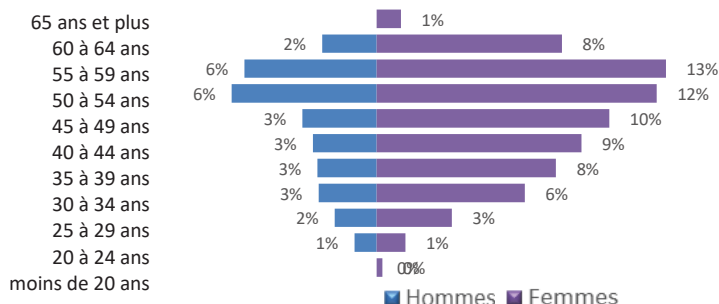
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,96
Contractuels permanents	45,22
Ensemble des permanents	47,49
Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	41,11



Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 6,4 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,7 fonctionnaires
> 1,5 contractuels permanents
> 1,2 contractuel non permanent

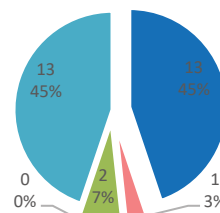
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,9 ETPR
Catégorie B	1,3 ETPR
Catégorie C	3,5 ETPR

Positions particulières

- 1,4% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2024, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,6%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,0%	27,7%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2023	Effectif physique au 31/12/2024
5,5 agents	5,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Fonctionnaires	↘	-4,2%
Contractuels	↗	3,4%
Ensemble	↘	-1,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	50%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Départ à la retraite	12%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	7%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	43%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	13%
Voie de mutation	7%
Recrutement direct - Nouvel arrivant dans la collectivité	2%

* Variation des effectifs :

$(\text{effectif physique rémunéré au 31/12/2024} - \text{effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023}) / (\text{Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2023})$

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1,3% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 3 ruptures conventionnelles actées en 2024

0,8% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	5 agents sur 10
Avancements d'échelon	4 agents sur 10
Avancements de grade	1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

4,53% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 1% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2024.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2024

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	4	2
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	-	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	-	1

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

3 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2024)

Autres	36%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	27%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	27%

Budget et rémunérations



- Les charges de personnel représentent 32,11 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

591 832 €

Charges de
personnel

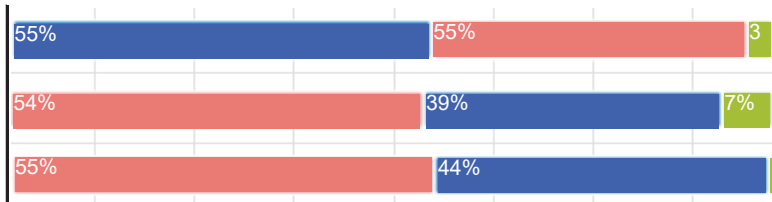
190 064 €



Soit 32,11 % des
dépenses de
fonctionnement

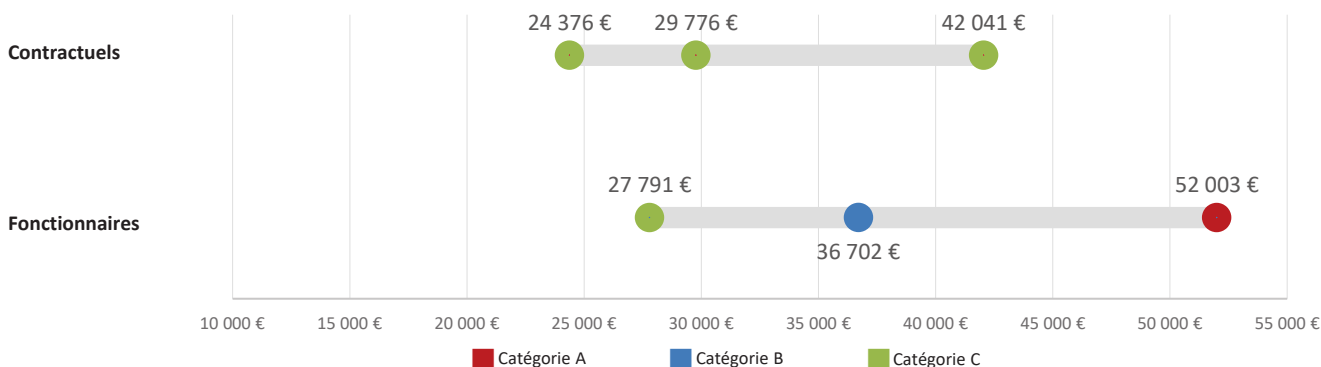
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



46% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,3 %

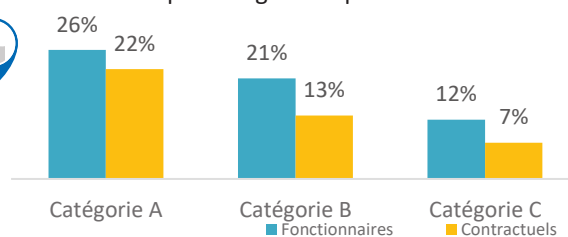
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 14,55%

Contractuels sur emplois permanents 10,12%

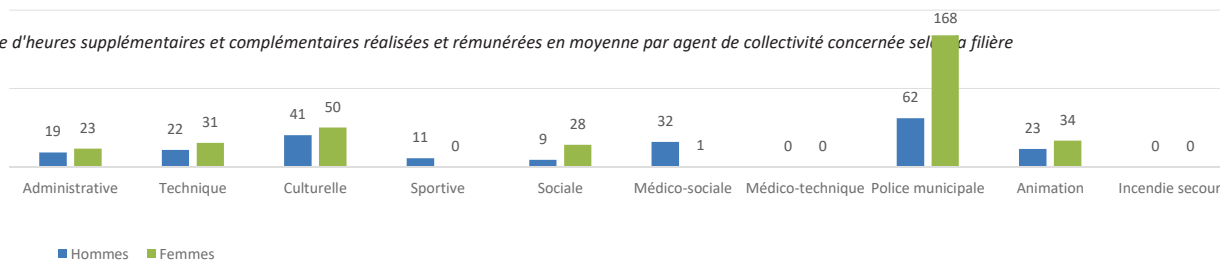
Ensemble 13,30%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
par catégorie et par statut



- En moyenne, 235 heures supplémentaires/complémentaires pour les 50% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



- 40% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 10,8 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,1 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,95%	1,68%	2,45%	1,15%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	4,50%	2,06%	3,54%	1,16%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	4,62%	2,51%	3,79%	1,26%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 22,4 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 2,6 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 36 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 92%
Trajet 8%

Genre



Femmes 29%
Hommes 71%

Catégorie



Catégorie A 2%
Catégorie B 8%
Catégorie C 90%

71% des accidents concernent la filière technique

Handicap

9% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 3,1%

Genre



Femmes 60%
Hommes 40%

Statut



Fonctionnaires 84%
Contractuels perm. 16%

Catégorie



Catégorie A 8%
Catégorie B 10%
Catégorie C 82%

0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	9 090 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	798 €

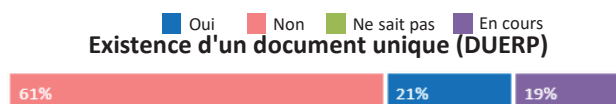
Prévention et risques professionnels

19 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 476 €

Nombre moyen de formations : 6

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

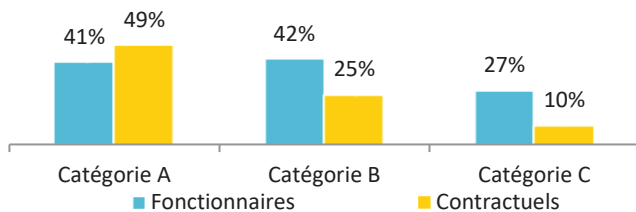
3,7% des femmes
4,4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2024, 23% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

20% des femmes et 31% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

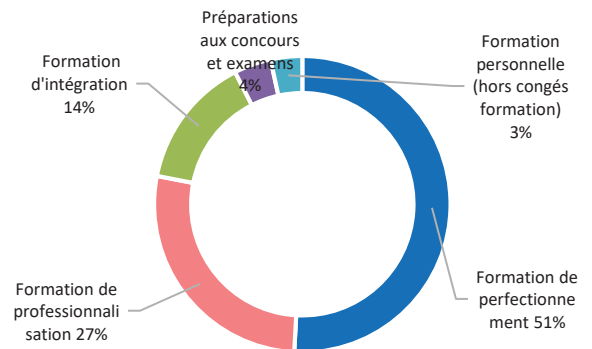


Le budget médian consacré à la formation est de 1 020 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	64%
Autres organismes	21%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	4%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,9 jour par agent



Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	66%
Autres organismes	32%
Collectivité	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	0%

Action sociale et protection sociale complémentaire

27% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

Dont 16,7% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

	Santé	Prévoyance
Montant moyen annuel par bénéficiaire	255 €	131 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

2% des collectivités concernées par des grèves



3 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 100%

Nombre moyen de réunions des instances

Instance	Nombre moyen de réunions
CST	0
CAP	0
CCP	0

0,3% des collectivités ont engagé des négociations collectives



0,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principaux accords

Mise en place du télétravail
Formation professionnelle
Action sociale

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2023

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :	2. Absences médicales :	3. Absences Globales :
Maladie ordinaire et accidents du travail	Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2024. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : février 2026

Version 1