

RAPPORT D'ACTIVITÉ ANNUEL

2024



Sommaire

Pôle Carrière - Instances Paritaires	4
Service Prévention et Amélioration des Conditions de Travail	69
Service Médecine Professionnelle et Préventive	98
Service Instances Médicales	114
Service Archivage	129
Pôle Contrats Cadres	143
Service Conseil en Organisation	175
Service de Prospection	181
Service Finance	191



Service Ressources Humaines Internes	199
Service Emploi	209
Service Compétences	227
Service Médecine Agréée et de Contrôle	239
Service Protocoles - Accueil - Technique - Entretien	247
Service Informatique	260
Service Qualité	269
Service Communication	286

Service Carrières

Rapport d'activités 2024



Composition du service carrières



1 Responsable de service :

Emilie KARM

2 Gestionnaires carrières :

Sandie FELLMANN

Séverine GODENIR

2 Apprentis RH :

Brigitte NICIC

Arthur ROSENBERG

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024



Service Carrières – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Rôle du service carrières : accompagnement des collectivités dans la gestion et le suivi des carrières des agents de la FPT des Vosges

 réponses aux sollicitations écrites et téléphoniques des collectivités, traitement des actes administratifs de carrière, accompagnement personnalisé dans le cadre d'audit, mise à jour des modèles à destination des collectivités, participation aux événements (Open88, matinée RH, 1 h pour tout savoir, forum des CDG, colloque SGM), animation de formations.

Le service Carrières en chiffres...

8243 Agents dans les collectivités	686 collectivités affiliées
33085 Arrêtés générés sur AGIRHE	

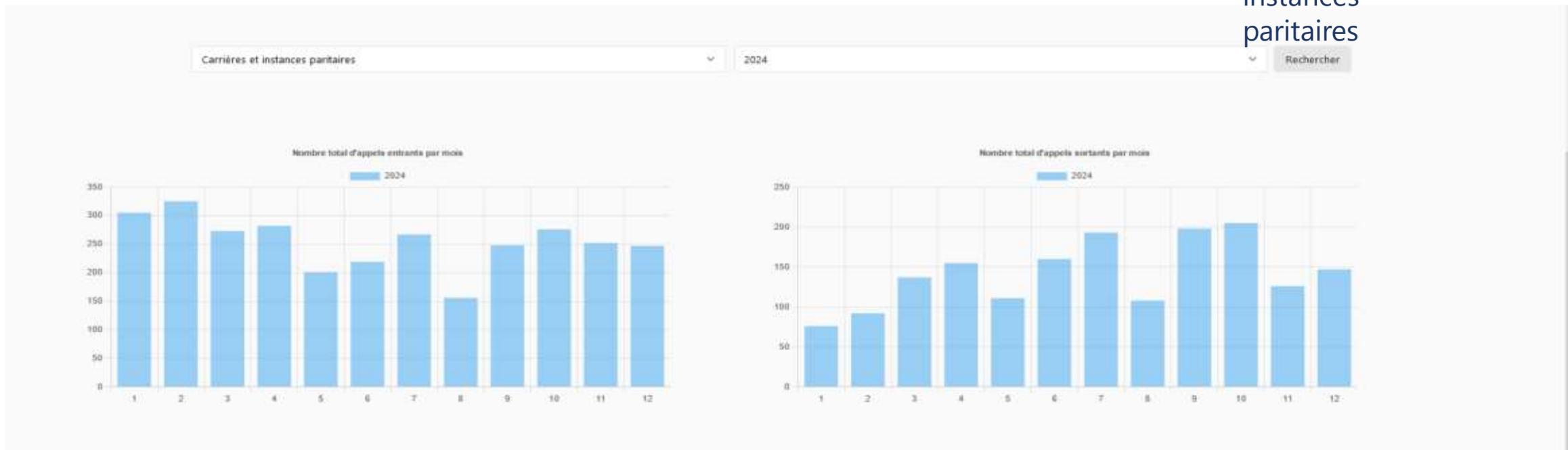
Nombre d'arrêtés générés	2024
Fonctionnaires (5 526 agents)	17 281
Contractuels de droit public (2 288 agents)	15 256
Contractuels de droit privé (115 agents)	548
Total	33 085



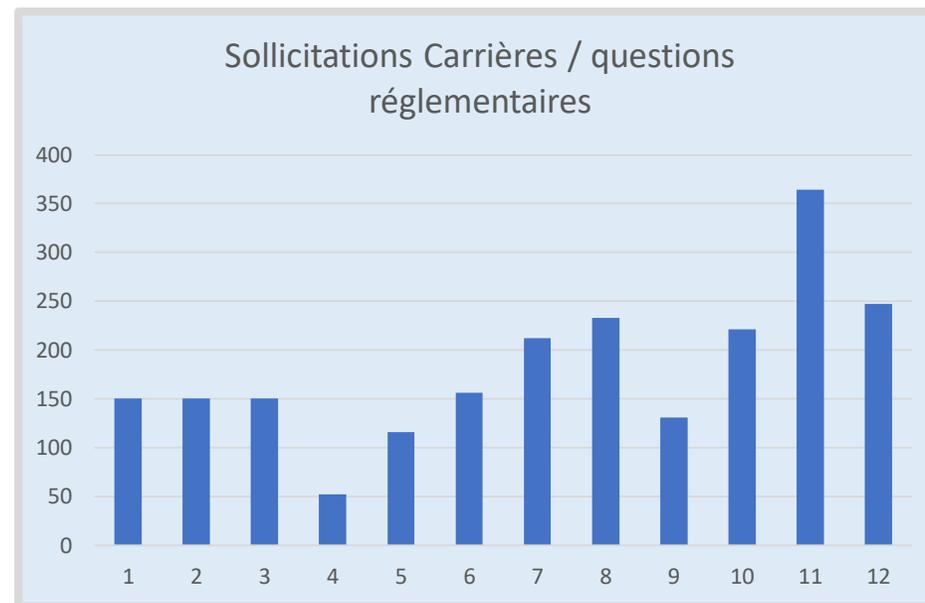
en 2024

Sollicitations téléphoniques :

255 sollicitations en moyenne **par mois** pour le service carrières et instances paritaires



Sollicitations mails - ORA



Service Carrières - Prestation Calcul des Allocations de Retour à l'Emploi

Mise en place depuis octobre 2019 en collaboration avec le CDG de la Marne (51)

Types de prestations	Nombre de dossiers en 2022	Nombre de dossiers en 2023	Nombre de dossiers en 2024
Instruction et simulation du droit initial à indemnisation	13	14	19
Suivi mensuel des droits aux allocations chômage	68	89	126
Etude du cumul de l'allocation chômage avec reprise d'activités réduites	62	80	113
Etude de réactualisation des données selon les délibérations de l'UNEDIC	18	36	26
Simulation des droits suite à rupture conventionnelle	10	9	13
Etude du droit en cas de reprise ou réadmission ou mise à jour du dossier après simulation	-	1	-
Total	171 4 274 €	229 7 639 € + 78%	297 11 811,50 € + 54,6%



en 2024

- Adhésion du SDIS88,
- Augmentation des tarifs des prestations

Types de prestations	Nombre de dossiers en 2022	Nombre de dossiers en 2023	Nombre de dossiers en 2024
Reprise des services antérieurs	6	7	8
Calcul indemnité de licenciement	3	8	2
Calcul indemnité rupture conventionnelle	9	7	4
Accompagnement recrutement – droit à l’information – réintégration – reconstitution carrières	-	2	4
Diagnostic - Classement AVG/PI	-	-	9
Total	18 1700 €	24 3502,5 €	27 3226,50 €



en 2024 :

- Augmentation du nombre de prestations dont plusieurs avec une durée d’1 heure

Types de prestations	Nombre de formations en 2024	Nombre de participants
Les agents contractuels dans la FPT	1	9
La rupture conventionnelle dans la FPT	1	5
La boîte à outils des secrétaires de Mairie	2	8+10
Total	4	32



en 2024 :
- Développement des formations par le service carrières

2. Opportunités rencontrées en 2024



Service Carrières – Opportunités rencontrées en 2024



Optimisation de la gestion des flux importants d'actes – visant à la réduction de l'intervention du service, temps d'indexation des actes, mise en GED... / corrélation avec ORA



Développement du nombre des audits carrières (calculs de classement AVG – PI, reconstitution carrières)



Développement des formations



Renfort du service avec l'arrivée d'un nouvel apprenti



Nouveaux locaux : Evénements (formations - réunions sur site)

3. Nos perspectives 2025



Service Carrières – Nos perspectives 2025



Développer les formations et les prestations



Revenir à un état satisfaisant dans le traitement des actes / s'appuyer sur la polyvalence et sur le développement d'ORA



Retrouver un équilibre dans la répartition de la charge de travail



Accès à des formations adaptées aux agents du service pour monter en compétences et renforcer les acquis

Service Instances Paritaires

Rapport d'Activités 2024



1

Bilan

2

Opportunités
et freins

3

Synthèse

4

Perspectives

1

Bilan qualitatif et quantitatif 2024



Composition du service des instances paritaires



1 Responsable de service :

Emilie KARM depuis le 06/01/2019

Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Rôle principal du service IP : La gestion des instances de dialogue social



CAP / CST / CCP / Conseil de discipline

Rôle annexe du service IP : la gestion des avancements de grade et de la promotion interne

Le service Instances Paritaires en chiffres...

Nombre de saisines / instance	2024
CAP (catégorie B et C) – 3 réunions	8
CCP - 2 réunions	3
CST – 15 réunions	868
CONSEILS DE DISCIPLINE	5

222 dossiers de Promotion interne (157 en 2023)

303 propositions d'avancement de grade

Zoom sur le CST...

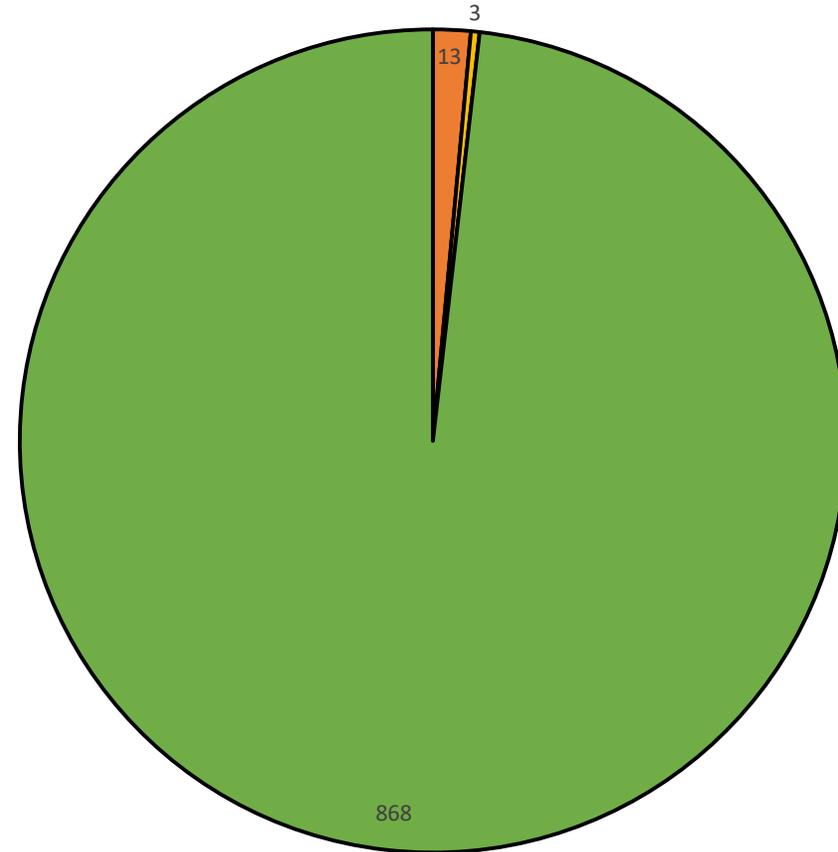
Le nombre de saisines du CST a quasiment quadruplé en 4 ans

Zoom sur le Conseil de discipline...

Plus de la moitié des avis rendus ont concerné au moins une sanction du 3^{ème} groupe...

Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

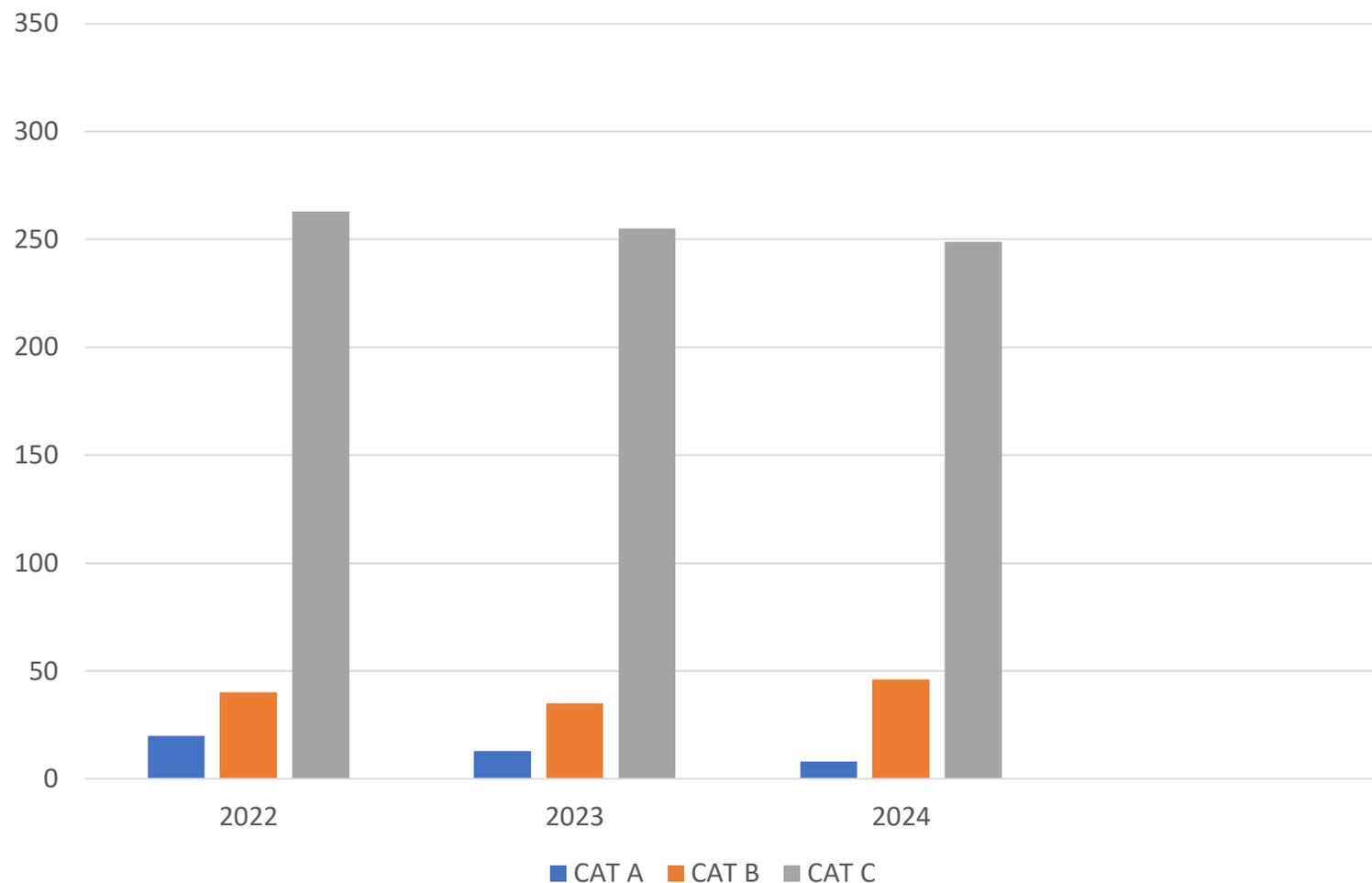
Répartition des dossiers par instance :



■ CAP / CD ■ CCP ■ CST

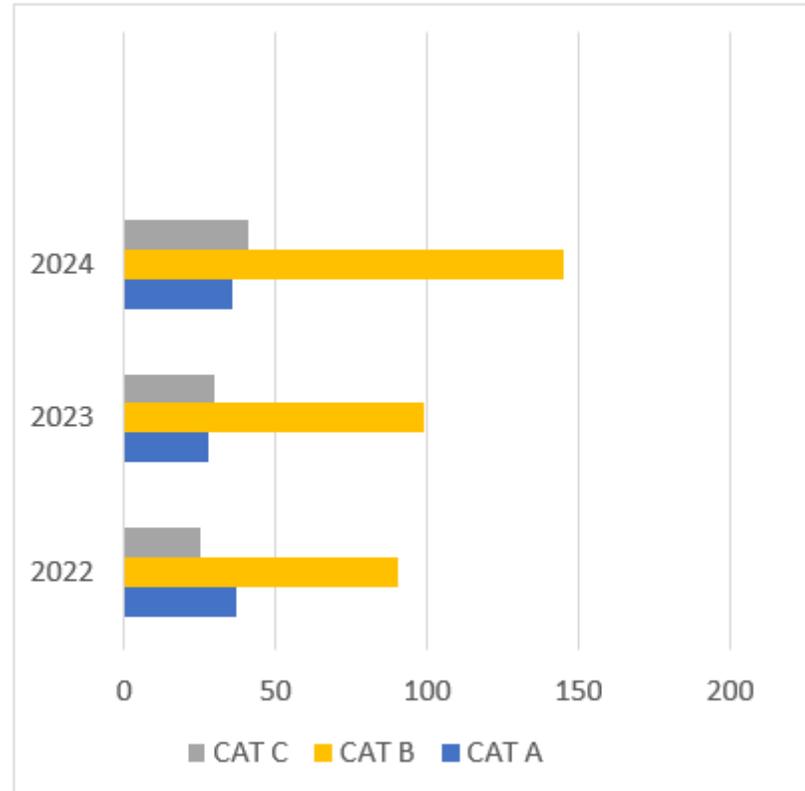
Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Evolution du nombre de proposition d'avancement de grade :



Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Evolution du nombre de dépôt de dossier de promotion interne :



Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Audits :

Types de prestations	Nombre de dossiers en 2022	Nombre de dossiers en 2023	Nombre de dossiers en 2024
Mise en place du RIFSEEP	8	13	12
Annualisation – temps de travail - Astreintes	2	3	/
Demande de devis sans suite	5	8	6
Total	10 (2920+2150 = 5070 €)	16 (5355+ 1102,50 = 6437,5)	12 (4790,25)

Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Formations :

Types de prestations	Nombre de formations en 2024	Nombre de participants
Le temps de travail	1	2
L'annualisation du temps de travail	1	10
Les Lignes directrices de gestion	3	20
Total	5	32

Service Instances Paritaires – Bilan qualitatif et quantitatif 2024

- Plus de 90 % des saisines des instances sont des dossiers de CST
Baisse des compétences des CAP et de la CCP (méconnaissance des cas de saisine à l'initiative des agents)

Consignation des avis et observations en amont par les membres du CST adoptée par le RI non respectée

- Nette augmentation du nombre de dépôt de dossier de promotion interne en catégorie B suite à la revalorisation du métier de secrétaire général de mairie

Un des premiers CDG en France a lancer la campagne de promotion interne dérogatoire SGM- Rédacteurs



2

Opportunités et freins rencontrés en 2024



Service Instances Paritaires – Opportunités et freins rencontrés en 2024

Les freins :

- Revalorisation du métier de SGM : application difficile des textes au niveau de la Préfecture
- Rôle des OS : non transmission des consignations des observations en amont des séances comme adopté dans les RI
- Futur changement du module AGIRHE INSTANCES avec la création des fiches saisines
- Méconnaissance des obligations de saisine des instances de dialogue social en amont de la prise de décision



Service Instances Paritaires – Opportunités et freins rencontrés en 2024

Les opportunités :

- Assouplissement des quotas pour la Promotion Interne : temps d'échange avec les élus sur le thème
- Revalorisation du métier de SGM : identifier les SGM et campagne massive de révision du RIFSEEP et des LDG (encore plus de 100 LDG sur ORA cette année) avec vente des formations et des audits
- Transformer la difficile application des textes pour la revalorisation du métier de SGM en avantage afin de rapprocher de l'AMR pour défendre une cause commune
- Nouvelle formation boîte à outil SGM avec module sur les IP



3

Synthèse 2024



Service Instances Paritaires – Synthèse 2024

Les faits marquants :

- 1^{ère} campagne de PI dérogatoire pour le cadre d'emploi des rédacteurs - SGM
- Nouvelle formation « atelier pratique LDG »
- Mise à jour de l'application informatique LDG suite à la bonification facultative d'ancienneté
- 2 temps d'échange avec les élus pour la PI et le RIFSEEP
- Visio 1h pour tout savoir consacrée à l'AVG et la PI

4

Perspectives 2025



Service Instances Paritaires – Perspectives 2025

- Continuer à développer le nombre des audits (campagnes saisonnières à relancer)
- Impliquer les OS dans la préparation en amont de la séance
- Lancer un temps d'échange pour les collectivités qui ont effectué une saisine du CST en vue du CST
- Co-construire des saisines AGIRHE plus intuitives pour les collectivités et plus explicites pour les membres des IP
- Proposer une nouvelle prestation de réalisation des saisines des instances à la place de la collectivité
- Renouveler les réunions à destination des élus pour la promotion des agents / se faire connaître en vue du renouvellement municipal (appui de l'AMRF)

Pôle C.I.P.

Rapport d'activités 2024



Présentation des effectifs - 2021 à 2024

Effectifs/service	2021	2022	2023	2024
Carrières	2 TC	2 TC + 0.3 apprentie (1/09/22)	2 TC + 0.3 apprentie	2 TC + 0,3 + 0,3 (nov 2024)
Instances Paritaires	1	1	1	1
Retraite	1.8 TC	1.8 TC + 0.3 apprentie (1/09/22)	2 TC + 0.3 apprentie	1,25 TC + 0,3 + 0,3 (nov 2024)
Veille juridique + Signalement + Médiation	1 (à/c du 1/5/2021)	1	1	1
Total effectifs du Pôle (resp Pôle inclus)	6.8 ETP	6.8 ETP + 1 apprentie = 7,4	7 ETP + 1 appr = 7,60	6,25 ETP + 2 app = 6,85

Retraite

Rapport d'activités 2024



Composition :

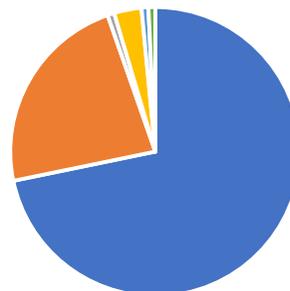
- Gestionnaire Retraite : Fanny PETITFOUR - 1 ETP
- Gestionnaire Retraite : Sarah BEN ISMAIL – 1 ETP (cessation de ses fonctions au 20/03/2024)
- + 1 apprentie : Brigitte NICIC - 0,30 ETP

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024

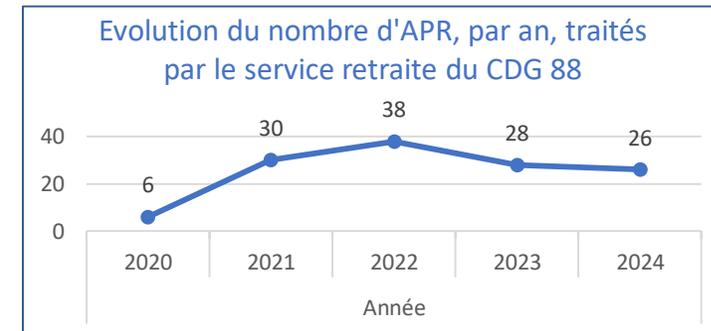
- **131** dossiers réalisés tout type de dossier confondu dont **94** au titre de la liquidation (71%) (*)

(*) 13 dossiers non facturés (car démarrage en 04/2024 de la nouvelle procédure)

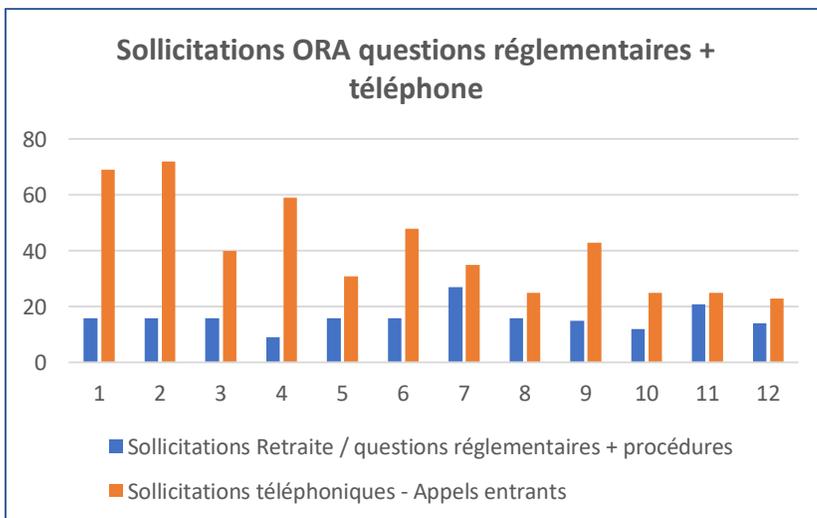
Dossiers réalisés



■ Liquidations ■ Estimations ■ CIR ■ DAP ■ Rétablisst ■ Validation serv

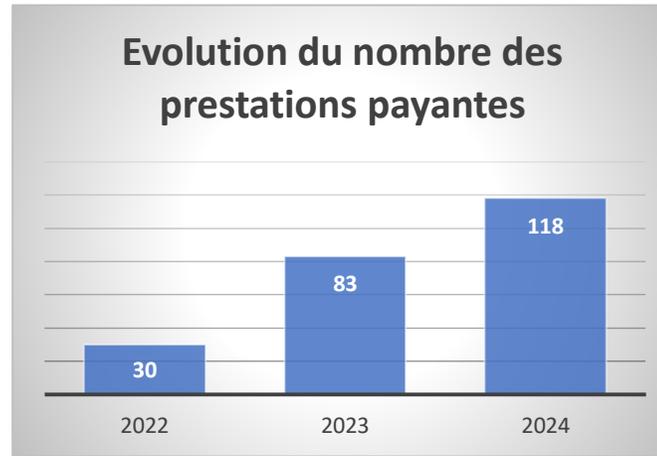
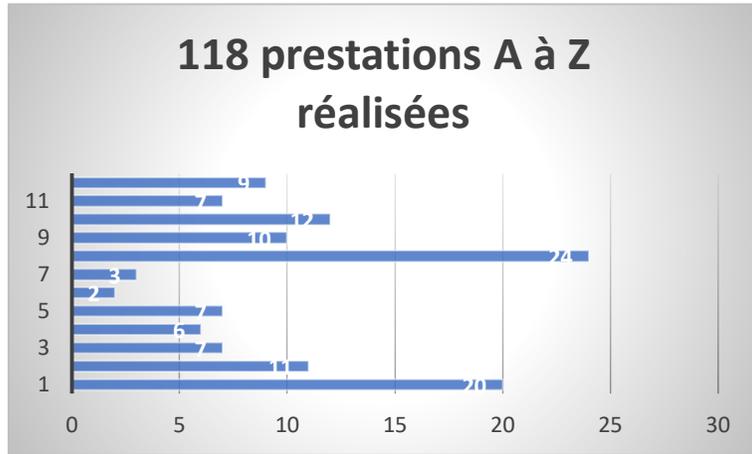


+ 26 dossiers APR réalisés en 2024 contre 28 en 2023 (dossiers rémunérés par la CNRACL)



- 200 réponses apportées en 2024 à des questions réglementaires + aide à l'utilisation de la plateforme CNRACL
- 495 appels entrants dans le service



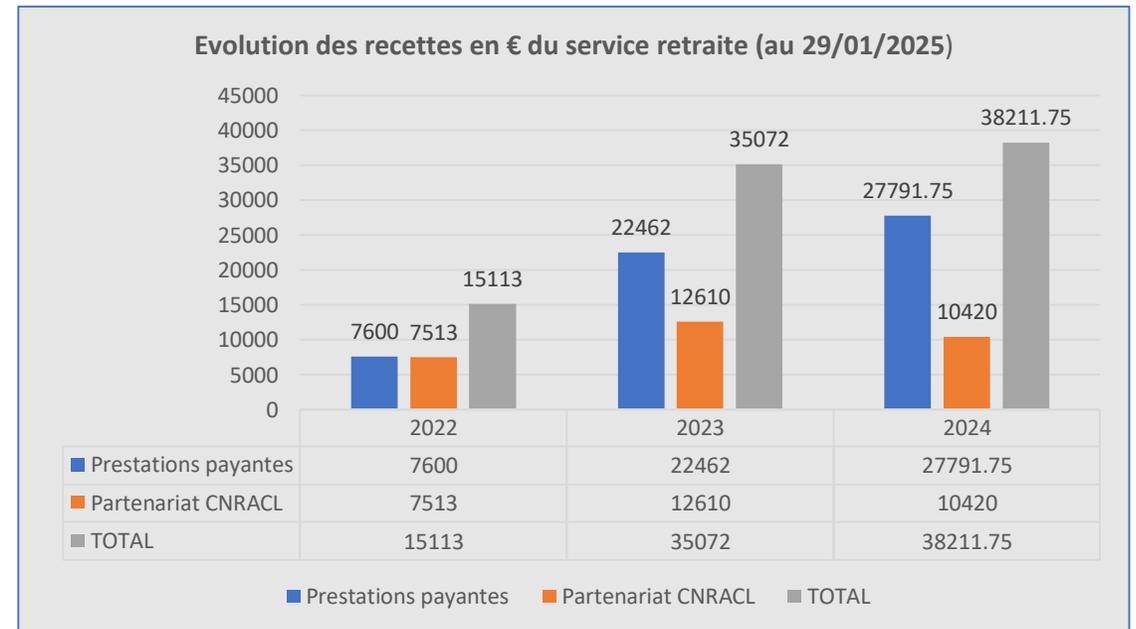


Taux moyen de satisfaction sur 2024 = **98,5 %**
(retour des questionnaires adressés aux collectivités)

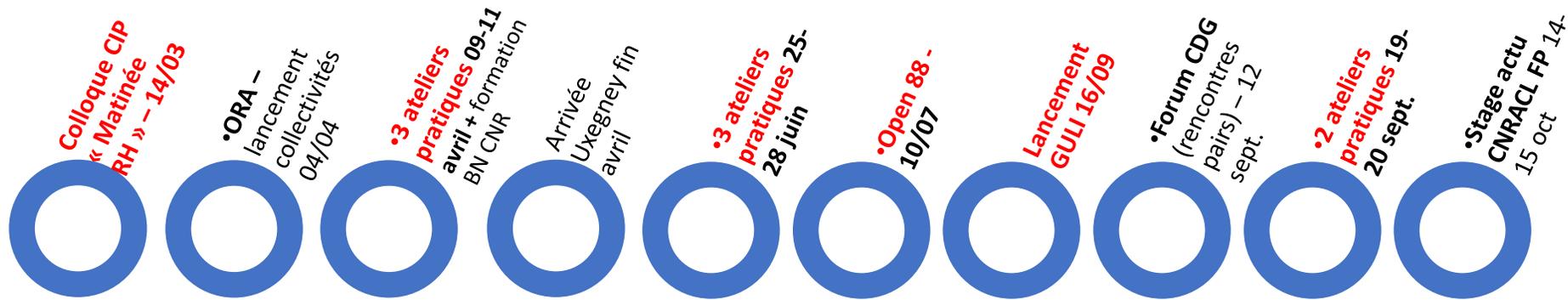
Augmentation du nbre de dossiers /2023 : **+ 42,16 %**

Prestations retraite	2022	2023		2024	
Nombre de dossiers réalisés	30	83		118	
		AFFILIEES	CD 88	AFFILIEES	CD 88
		46	37	82	36
Montants facturés	7 600 €	22 462 €		27 792	
		AFFILIEES	CD 88	AFFILIEES	CD 88
		10 207 €	12 255 €	16 661 €	11 131 €

Evolution des recettes /2023 : **+ 23,72 %**



Évènements de l'année 2024 (service retraite)



8 ateliers pratiques, 2 réus d'infos, des formations...

Accroissement des sollicitations de prestations payantes

2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

Les freins :

- Exigence accrue en termes de délais de la part des collectivités nous confiant des prestations payantes // à l'ancienne procédure
- Perte de certaines collectivités dans notre « portefeuille » qui privilégient les dossiers en autonomie / prestations payantes CDG
- Refonte du logiciel retraite PEP'S GULI en septembre 2024 : période d'apprentissage à intégrer et formation des collectivités

Les opportunités :

- Nouvelle procédure/ Dossiers confiés :
 - * parfois plus complexes donc métier plus intéressant nécessitant davantage de recherches réglementaires
 - * moins de perte de temps en assistance basique des collectivités
 - * moins d'accompagnement des grosses collectivités très « sollicitantes » les années précédentes
- CRM/ORA : après une mise en route en 03 et 04/2024 assez chronophage, la traçabilité des échanges avec les collectivités sur les dossiers, la possibilité de transversalité dans les réponses facilitent la conduite et la gestion des dossiers
- Adhésion d'une nouvelle collectivité non affiliée (SDIS)

3. Synthèse 2024

- La nouvelle procédure de gestion des dossiers – lancée début avril 2024 – a permis d'accroître le nombre de prestations payantes même si l'effectif a été réduit à 1,55 ETP contre 2,25 ETP en 2023
- Les 118 prestations réalisées confirment le besoin d'accompagnement des collectivités sur les dossiers retraite dont la gestion est longue et complexe – notre expertise est attendue
- Face aux collectivités de plus en plus exigeantes en termes de délais de traitement, la priorisation des dossiers n'est pas toujours aisée et doit être maîtrisée
- Montée en compétences de l'apprentie carrières-retraite – niveau Licence + arrivée d'un nouvel apprenti en novembre 2024 à mi-temps dont la formation débutera en février 2025 – niveau Licence

La pérennisation du service et du développement des prestations nécessiterait le recrutement d'un gestionnaire qualifié sur un poste permanent (50% retraites + 50% carrières),

4. Perspectives 2025



Optimiser la nouvelle organisation au sein du service avec le retour partiel d'un gestionnaire Carrières sur la gestion de dossiers retraite (utiliser au maximum la polyvalence) et poursuivre l'accroissement des prestations payantes auprès de nos collectivités



Poursuivre la communication auprès des collectivités non affiliées – portefeuille « potentiel » non négligeable – et vendre notre expertise



Faire vivre la convention de mutualisation relative à la mission de retraite à façon déployée par le CDG 51 et réussir à répondre à leurs besoins partiels en fonction de nos disponibilités et ressources



Mener à bien la formation du nouvel apprenti sur l'utilisation de la plate-forme Guli et lui confier diverses tâches administratives permettant de décharger ses collègues



Anticiper dans la mesure du possible la potentielle modification de la réforme des retraites 2023 – prévue fin 2025 -

Conseil statutaire et juridique

Rapport d'activités 2024

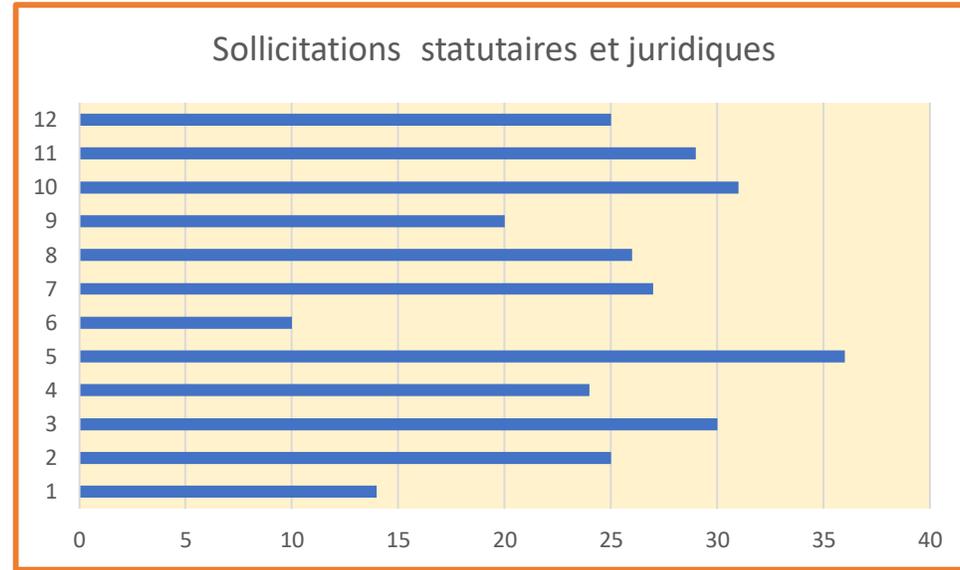


Composition :

- Conseiller statutaire et juridique : *Venenzio VIAC (0,50 ETP)*
- *du 1/05/2021 au 20/10/2024* -

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024

297 saisines via
ORA en 2024



Soutien apporté aux collectivités sur les thématiques suivantes :

- Temps de travail
- Cumuls d'activités
- Dissolution EPCI
- Droit syndical
- Protection fonctionnelle
- Référent déontolo
- Régime indemnitaire
- Procédure disciplinaire
- Dispositif du mécénat de compétences
- Positions statutaires des agents
- Impact des transferts de compétences
- Statut personnel EPIC / SPIC

Soutien apporté aux autres services du CDG 88 :

- Contrôle de références juridiques pour les autres pôles du CDG (contrôle de conventions + analyse des risques encourus lors de certaines procédures...)
- Réponses aux questions spécifiques des autres services du CDG

Le Conseil Statutaire - les temps forts de l'année

7 participations à des évènements
(réunions, colloques...)

Audits carrières / annualisation + cycles de travail

06/08 1 audit réalisé

16/01

Réunion 1 H pour tout savoir : **Revalorisation des SGM et informations diverses**

14/03

Matinées RH Pôle CIP - 1^{ère} édition :
Présentation du dispositif de Signalement + Médiation préalable

19/03

Réunion 1 H pour tout savoir : **Agissements sexistes au travail on fait le point**

28/05

Réunion 1 H pour tout savoir : **Temps de travail et annualisation**

10/07

Grand Est Open 88 : **Atelier conseil juridique**

16/09

Réunion 1 H pour tout savoir : **Congé de maternité + congé de paternité**

17/09

Visio spécifique 1 H : **Tout savoir sur la revalorisation du métier de SGM**

2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

Les freins :

- Instabilité politique – absence de parution textes réglementaires + Réforme Fonction Publique - les textes sont promulgués avec des délais plus ou moins longs qui ne sont pas prévisibles – peu de visibilité
- Revalorisation du métier de SGM : application difficile des textes / cas spécifiques au niveau de la Préfecture
- Manque de sources juridiques : presses spécialisées insuffisantes

Les opportunités :

- Service juridique intégré au Pôle carrière, permettant une réponse à la majorité des demandes
- Renfort occasionnel du CDG 69 + CDG 54 (fin 2024) sur des sujets complexes, avec une équipe d'experts statutaires
- Réseau des juristes ANDCDG qui propose des échanges et éléments de veille intéressants

3. Synthèse 2024

- La multiplication exponentielle des demandes de conseils juridiques et statutaires confirme le besoin d'accompagnement des collectivités sur des thématiques RH complexes // les collectivités sont plus exigeantes en terme de délais de réponses
- La promotion des audits spécialisés Annualisation + cycles de travail est difficile à mener – les collectivités souhaitent disposer d'une certaine autonomie dans ce domaine ou ne souhaitent pas le prioriser financièrement
- Les collectivités sont en quête de plus d'actualités régulières sur le statut et la jurisprudence

4. Perspectives 2025



Instaurer des séquences d'actualités juridiques auprès des collectivités à un rythme régulier + focus sur des thématiques complexes



Développement du nombre des audits carrières / temps de travail (campagnes saisonnières à relancer sous un autre format)

Formations RH

Rapport d'activités 2024



Formations 2024

Types de prestations	Nombre de formations en 2023	Nombre de formations en 2024	Nombre de participants
Le droit syndical	1	-	8
La procédure disciplinaire dans la FPT	-	1	5

Mission Signalement

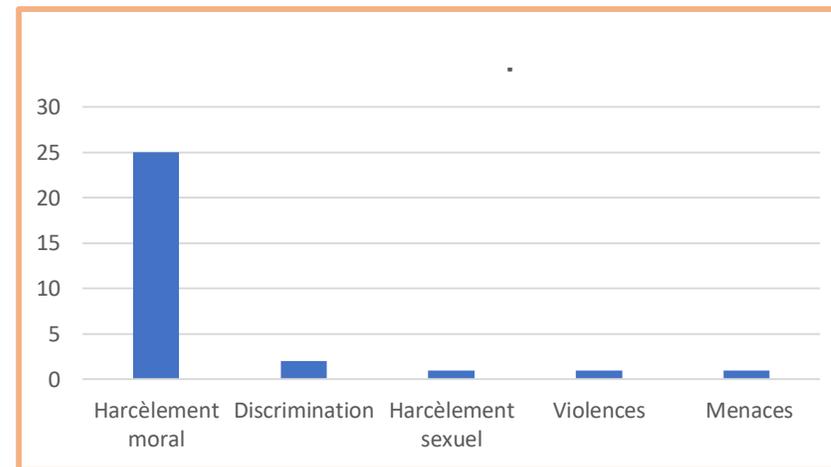
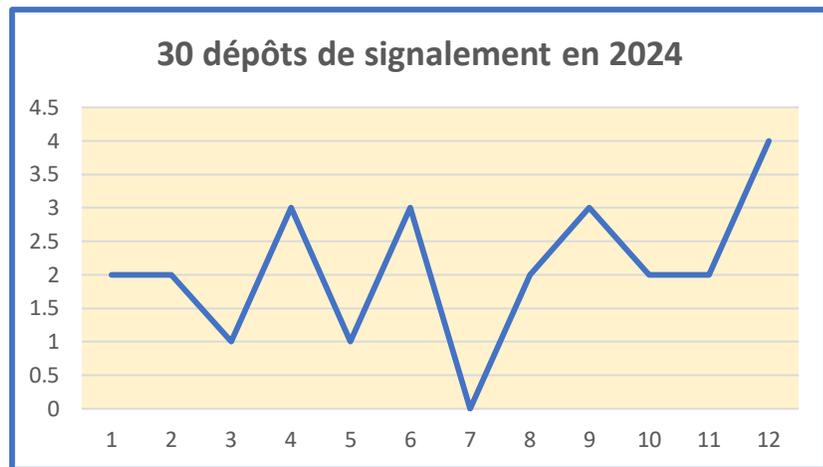
Rapport d'activités 2024

Composition :

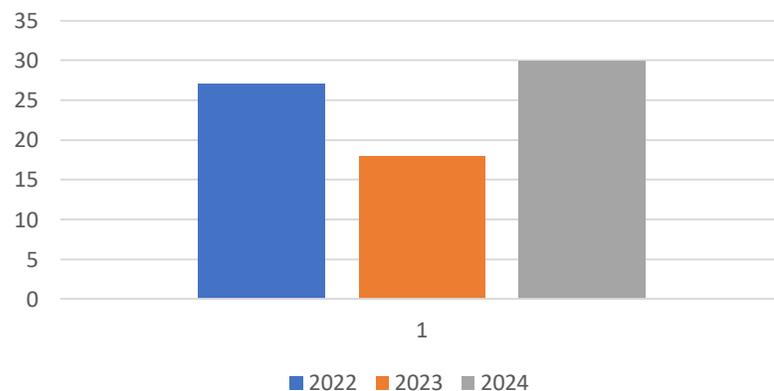
- Référent Signalement : *Venenzio VIAC (0,25 ETP)*
- Membres de la pré-cellule : *Venenzio VIAC + Brigitte VALDENNAIRE*
- **Membres de la cellule** = équipe pluridisciplinaire en cas de dépôt recevable ou pour consultation :

*Membres de la pré-cellule + Psychologue (Pauline CASTIAUX) +
Infirmière (Martine AUBRY)
+ Responsable service PACTE (Erwan HEAS) + Responsable Instances
médicales + secrétariats médicaux (Charline ALVES)*

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024



Evolution du nombre des dépôts 2022 - 2024



- 6 collectivités ont adhéré en 2024 – total de **361 collectivités** contre 355 en 2023 – + 1,70 % d'augmentation – stagnation des adhésions malgré les relances
- **9614** agents couverts par le dispositif
- Adhésion du SDIS 88 (coll non affiliée) au 1/1/2025
- 30 dépôts de signalement en 2024 contre 18 en 2023 - + **66%** (seuls 6 dossiers ont été déclarés recevables)
- 3 réunions de la cellule
- Recette annuelle de **33 525 €** contre 32 675 € en 2023

2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

Les freins :

- Les collectivités, malgré le caractère obligatoire de la mise en place du dispositif et le courrier de relance transmis en novembre 2024, ne considèrent toujours pas cette démarche comme prioritaire – ce qui explique la stagnation des adhésions

Les opportunités :

- Formation CNFPT en union avec d'autres CDG pour les membres de la cellule + Référent signalement : échanges de pratiques et d'expériences profitables pour l'amélioration du fonctionnement du dispositif

3. Synthèse 2024

Synthèse :

- Constat d'un nombre de dossiers irrecevables important : grande méconnaissance par les auteurs des dépôts de signalement de la définition des principaux motifs (harcèlement, discrimination,.....)
- La formation inter-cdg a permis de se positionner autrement sur l'analyse des dépôts de signalement et de revoir « sa copie » - c'était une attente des membres de la cellule

4. Perspectives 2025



Poursuivre la sensibilisation sur le dispositif :

- à destination des syndicats professionnels / les préconisations faites aux agents peuvent parfois se trouver confrontées à celles des représentants syndicaux : ceux-ci proposent régulièrement aux agents de saisir le dispositif de signalement
- à destination d'un public plus ciblé : agents chargés de la prévention par exemple...



Revoir la procédure de réception initiale d'un dépôt de signalement : élaboration d'un questionnaire à compléter par l'auteur du dépôt, communication plus détaillée sur les notions de harcèlement, discrimination...

Mission Médiation

Rapport d'activités 2024

Composition :

- Psychologue du travail + Conseillère en organisation : *Pauline CASTIAUX*
- Conseiller statutaire et juridique : *Venenzio VIAC*
- du 1/05/2021 au 20/10/2024 -

Bilan quantitatif 2024

La mise en place du dispositif de la Médiation a nécessité en 2023 plusieurs travaux et réalisations, parmi lesquels :

- Finalisation des outils de communication ;
- Signature d'une convention de déport entre les CDG 88 et 54 ;
- Signature d'une convention avec le Tribunal Administratif et la Cour Administrative d'Appel de NANCY.

(1 convention signée avec le TA, la CAA et le CDG54 : une première en France)

Nombre de collectivités ayant conventionné :

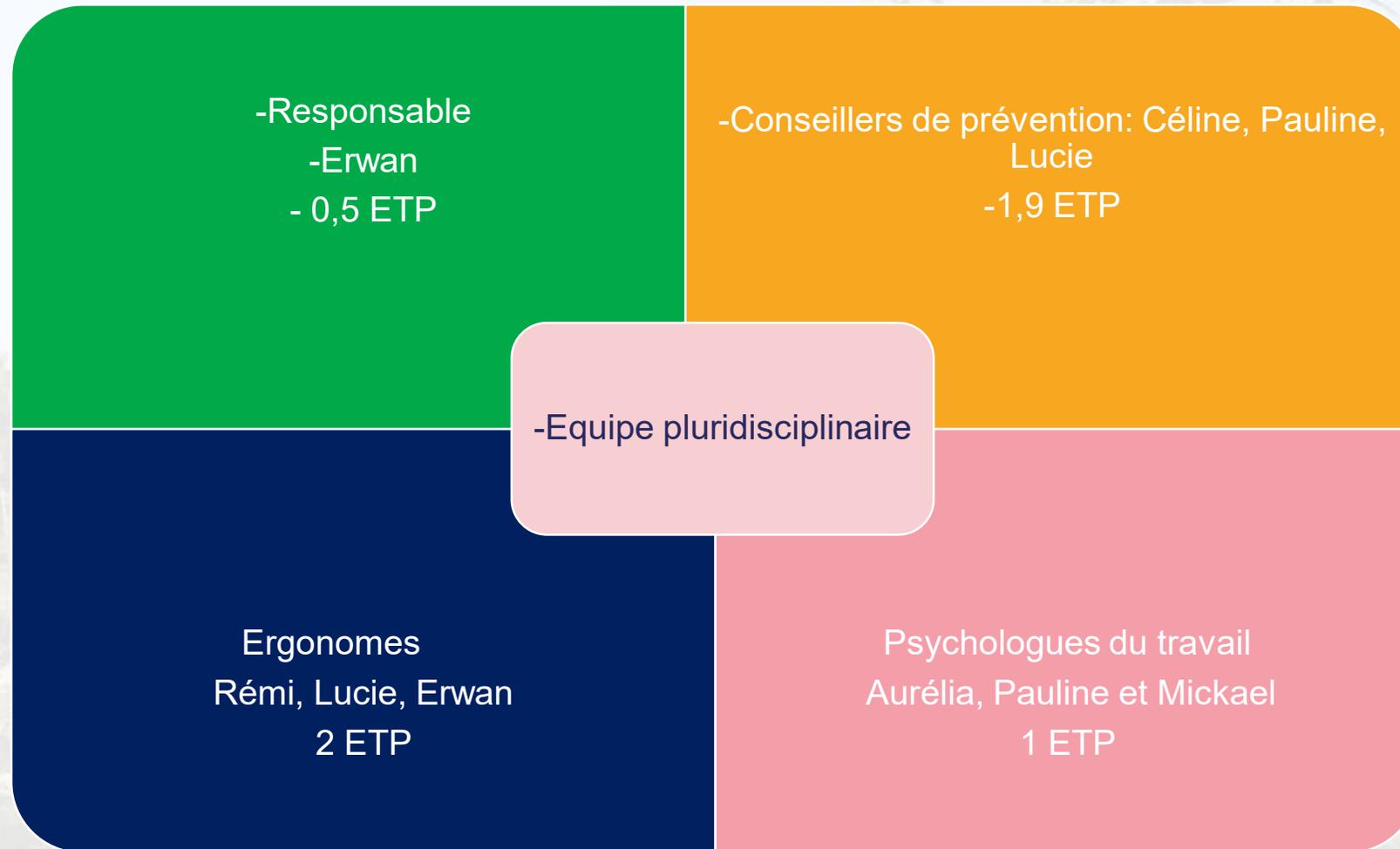
- 40 collectivités en 2023
- 0 collectivité en 2024



BILAN D'ACTIVITÉ 2024



- 1. BILAN QUALITATIF ET QUANTITATIF 2024**
- 2. OPPORTUNITÉS ET FREINS RENCONTRÉS EN 2024**
- 3. SYNTHÈSE 2024**
- 4. LES PERSPECTIVES DU PACT EN 2025**



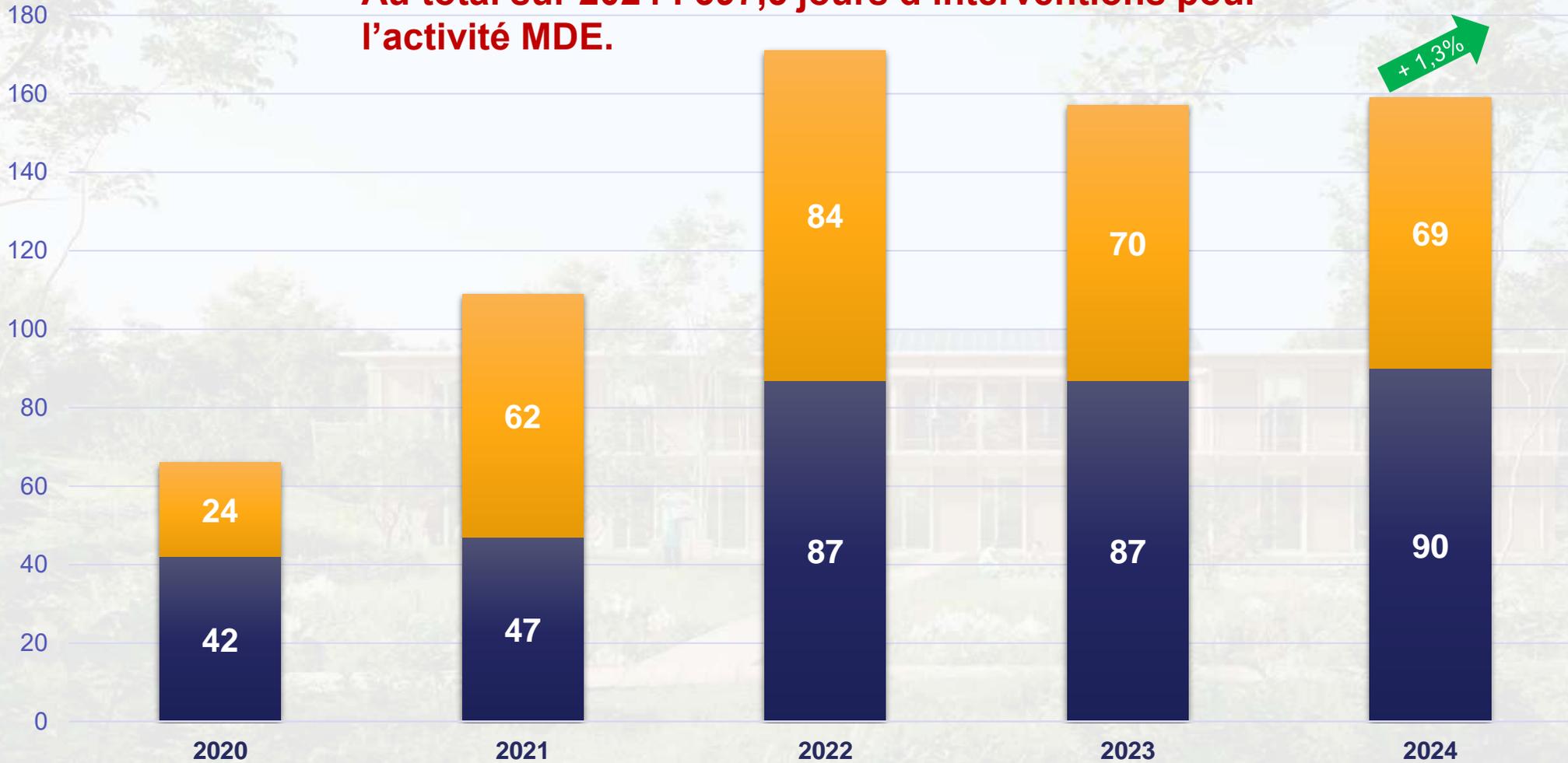
1. BILAN QUALITATIF ET QUANTITATIF 2024

Ergonomes



MDE réalisés par les ergonomes (2 ETP)

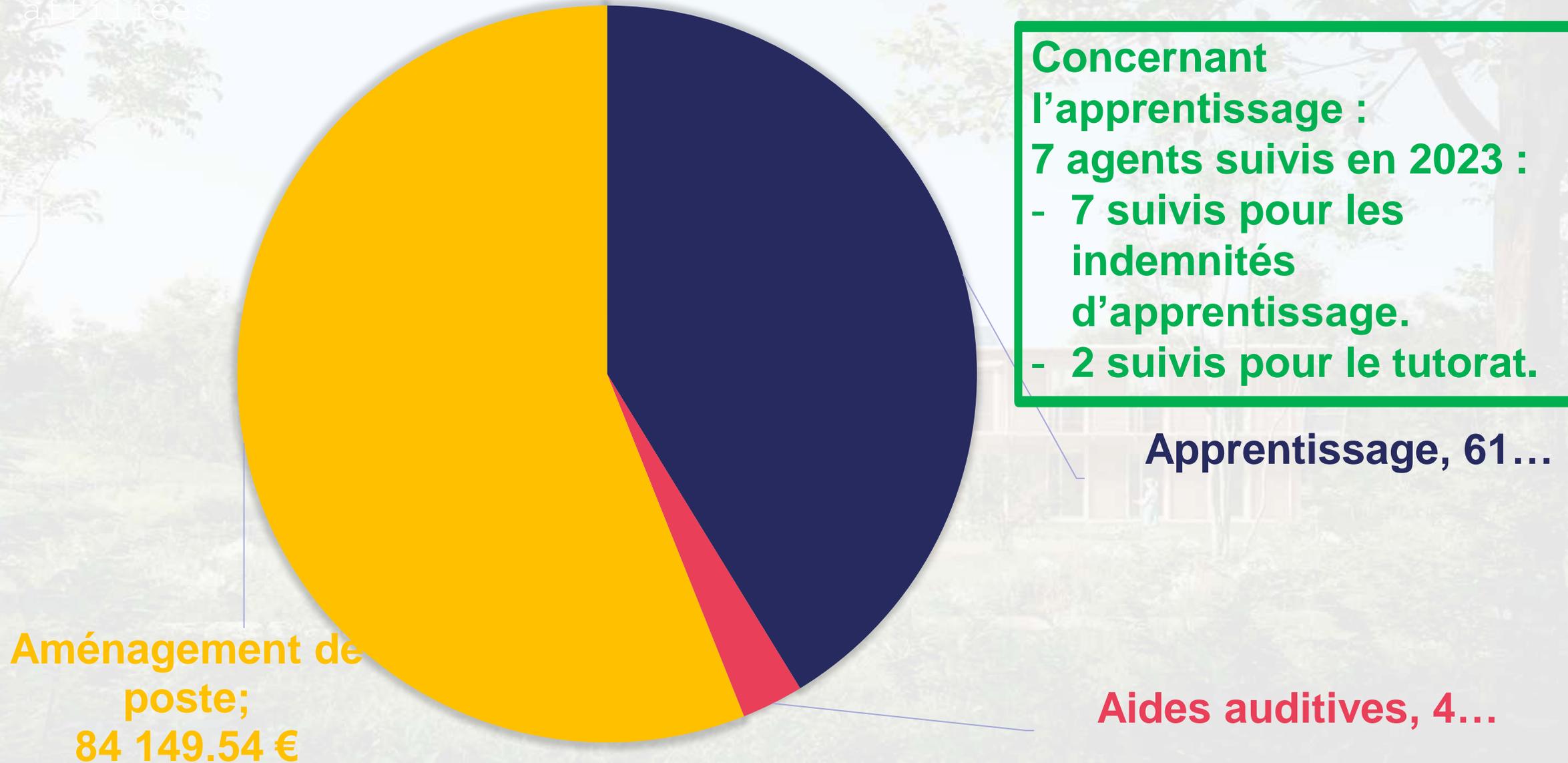
Au total sur 2024 : 397,5 jours d'interventions pour l'activité MDE.



69 collectivités différentes accompagnées en 2024.

■ MDE réalisés pour des agents en situation de handicap

Aides financières FIPHFP demandées en 2024 pour les collectivités affiliées



Convention « Employeur »:

- Périmètre des agents CDG88
- 3 ans
- 573 000€ en cofinancement:
 - 294 400€ par le FIPHFP
 - 278 600€ par le CDG88

Stable



Convention « CDG »

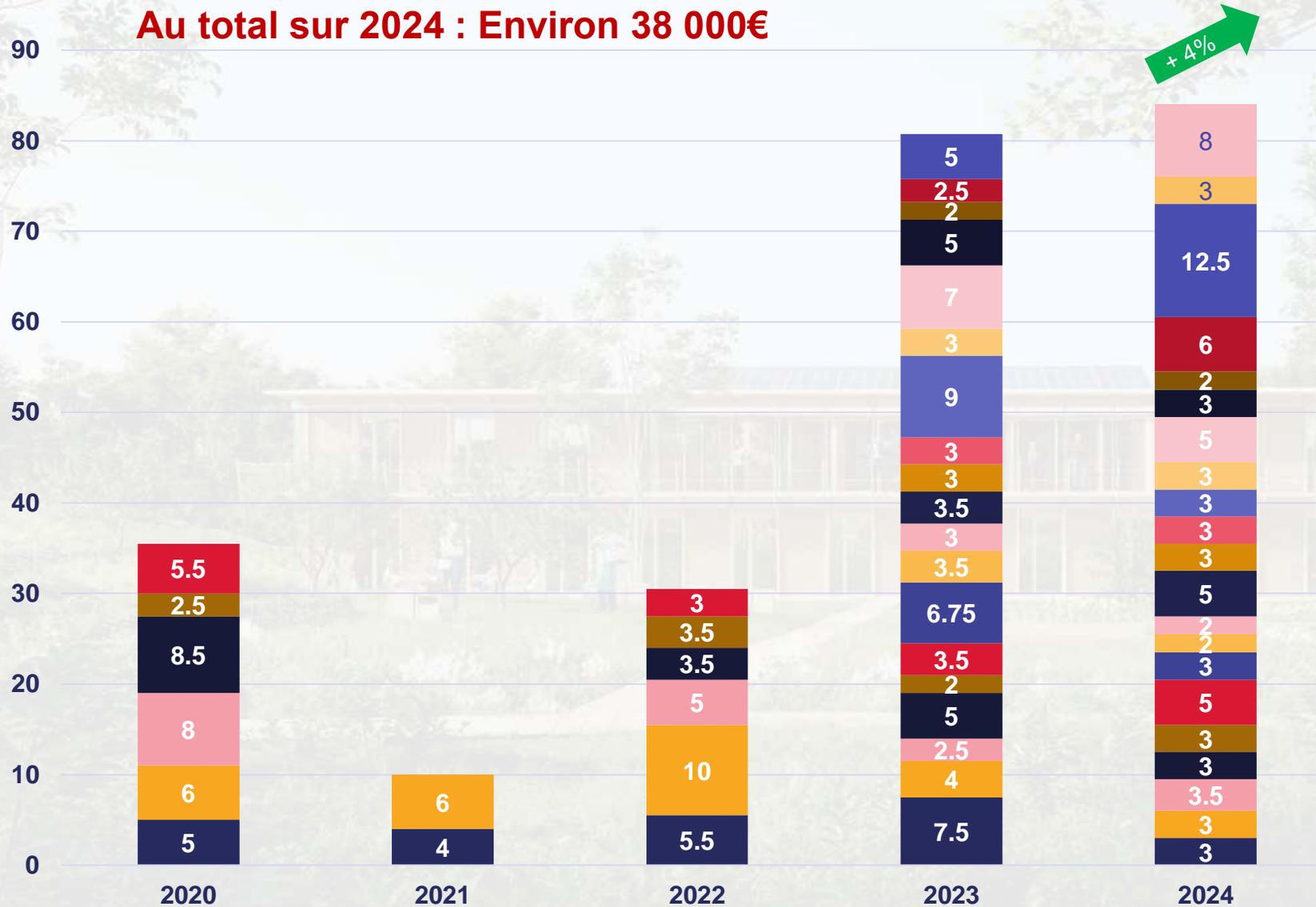
- Périmètre des collectivités affiliées
- 4 ans
- 550 000€ de financement du FIPHFP en compensation des actions de maintien dans l'emploi et d'insertion professionnelle

+ 65%



Temps passé pour les Interventions Payantes

Au total sur 2024 : Environ 38 000€



+ 4%

En 2024 :
21 Interventions payantes
 pour **84 jours** vendus.

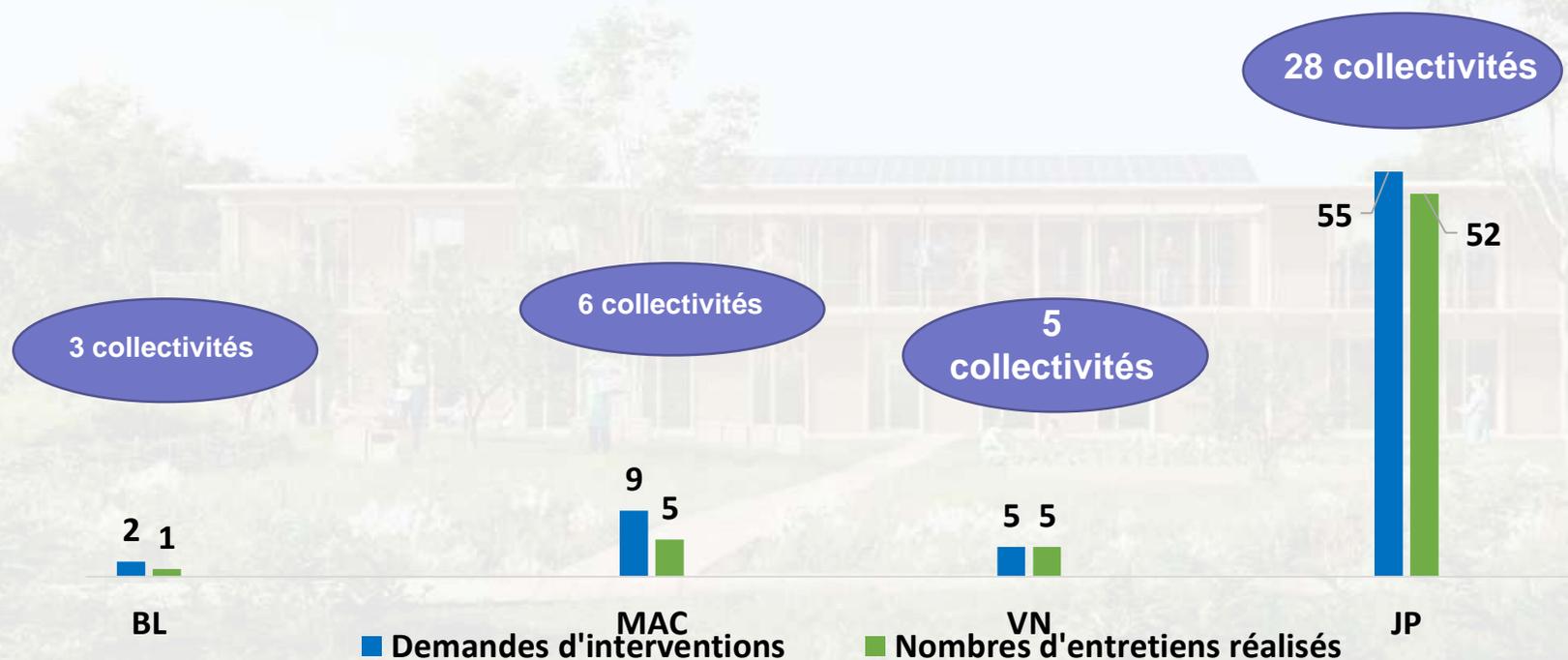
Dont 49% de MDE payants
 (25% seulement en 2023)

Utilisation des aides du
**Fonds National de
 Prévention** pour
 accompagner
 financièrement les
 collectivités pour les actions
 collectives

Psychologues du travail

Nombre total d'entretien de soutien psychologique réalisés en 2024 ⇒ 63

➤ (contre 69 réalisés en 2023)



+ Bureau entretien dédié facilitant la vie

+ Proximité avec les médecins favorisant les échanges

+ Déploiement d'ORA pour la transmission des préconisations et pour le traitement des demandes des collectivités.

Dont 4 agents vus en second entretien



Au niveau de l'articulation avec les médecins de prévention:

La fiche de retour d'entretien de soutien psychologique entre le psychologue et la collectivité (avec signature de l'agent) a été réalisée.

→ L'objectif étant que la collectivité puisse disposer d'un retour de l'entretien.

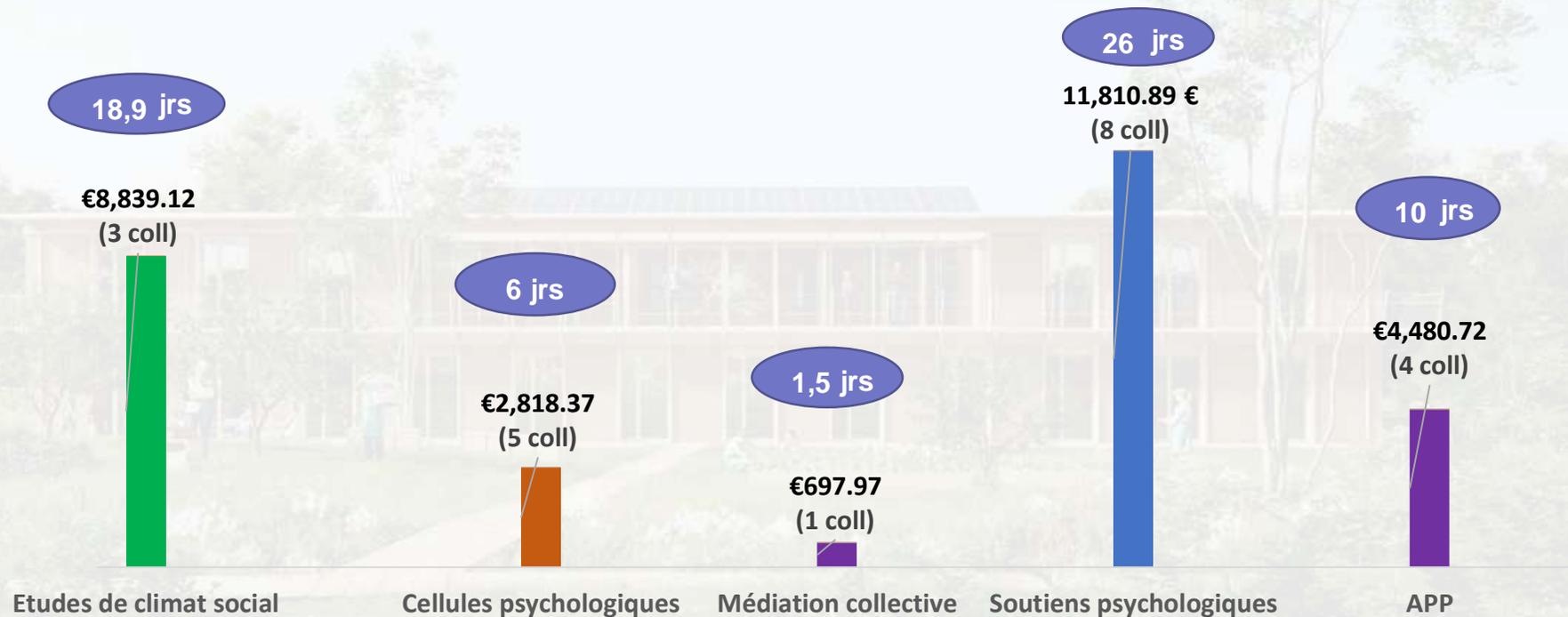


Total: 28 647,07 euros facturés ⇒ 63 jours d'intervention

+ Développement analyse de la pratique professionnelle (APP) par Aurélia

+ d'augmentation des demandes soutien psychologique pour les collectivités non affiliées

+ Glissement de certaines prestations vers PP



Total facturé en 2023 ⇒ 35 197,4 euros



PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Traitement des **AT/MP** :
264 déclarations
(contre 306 en 2023)

Arbres des causes
pour AT > 10 jours : 2

Réunion du **réseau
des ACP** : 2 réunions +
le safety day

- -> Fonds de soutien : 3
926,00€

F3SCT : 6 réunions et
5 visites, 1 rencontre
élus/ACP/F3SCT, soit
24 jours

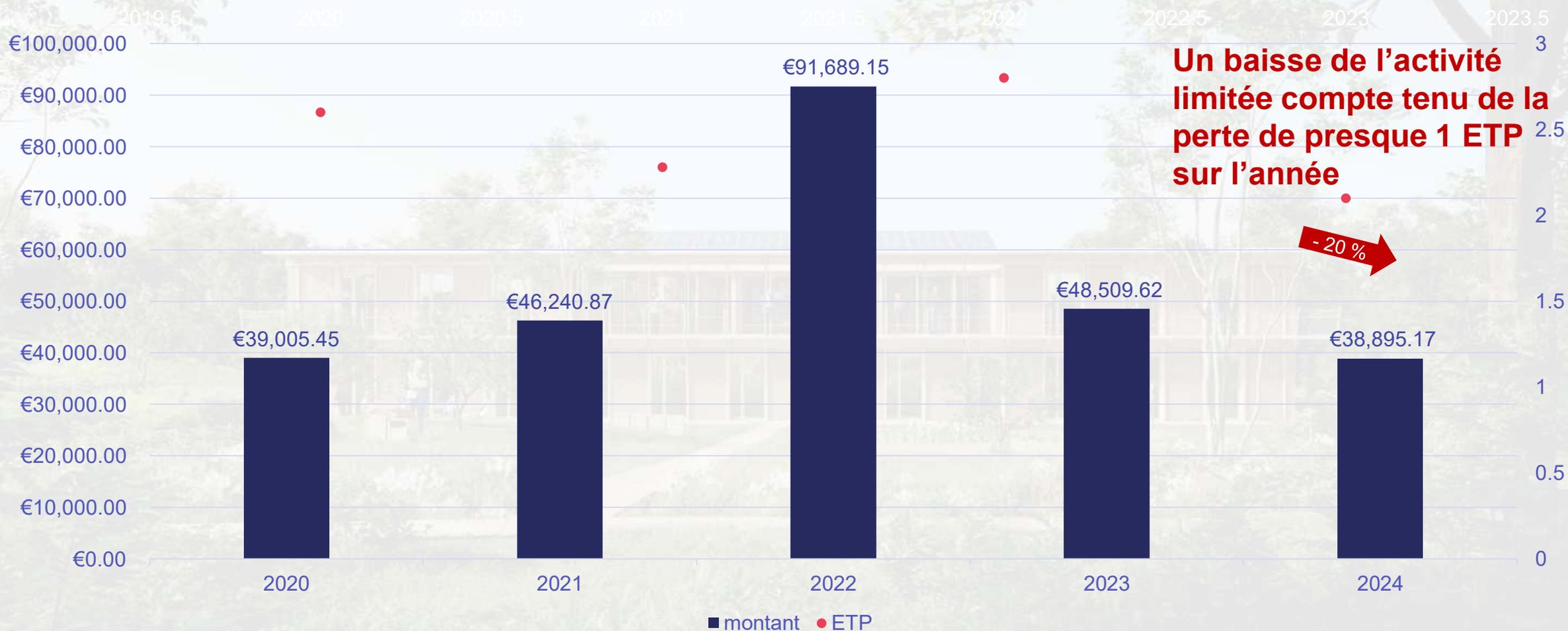
7 Accueils sécurité :
16 agents

Application **PALAS** :
signature CDG38 et
CDG55

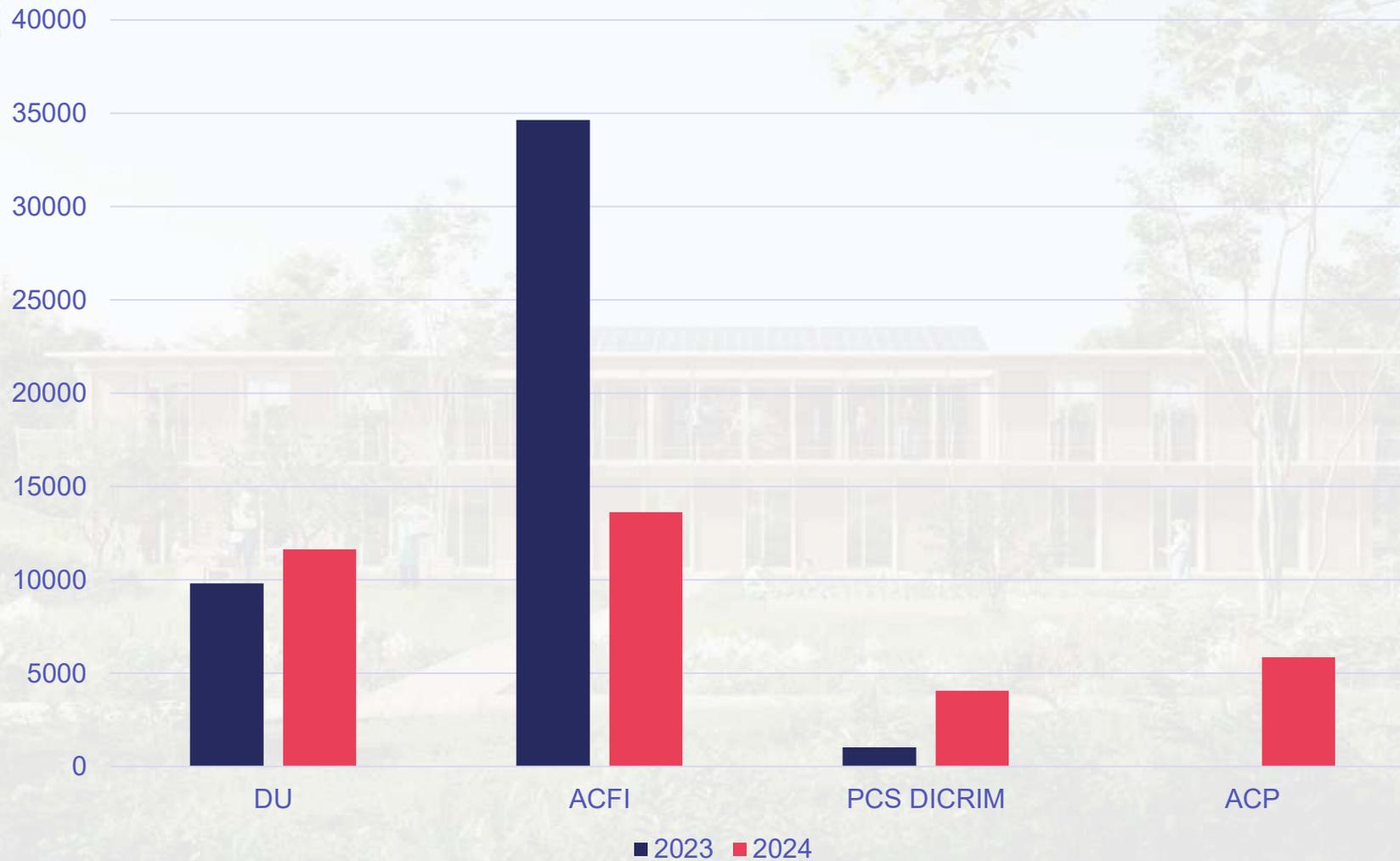
Facturation du CDG68
et CDG03
annuellement

Bâtiment CDG: visites sur
sites préalables, plans
évacuation, extincteurs,
établissement des plans
de prévention (x40), ...





Détails des prestations facturées



PARTICIPATION À L'ORGANISME DE FORMATION

Formations

- Des formations actions pour la mise à jour des DU : un atelier proposé en janvier : à renouveler
- Trois sessions de **formation PRAP** ont été effectuées en 2024 → **2 dans le cadre de dossiers FNP**
- Formations incendie



Autres ressources du PACT:

- **Cotisation « prévention des risques » = 140 000€ ?**
 - **1 part de cotisation médecine = 80 000€ ?**
- **Refacturation activité interne Fonds de soutien assurance statutaire**

2. OPPORTUNITÉS ET FREINS RENCONTRÉS EN 2024

2
Renouvellements
FIPHFP

Renouvellement
Assurance stat et
évolution fond de
soutien

Aides du FNP

Nouveau
bâtiment

Organisme de
formation

Référent
territorial



Départ de 2 agents

+ de contraintes
administratives

Prestations « MDE facturées
» en ergo non prises par
certaines administrations
(ONGF/DDT, ARS, CNFPT)
au profit du financement
direct FIPHFP



3. Synthèse 2024 : réponses aux attentes, ressentis, ambiance de votre équipe, ...

Des nouveaux locaux très positifs:

- Facilite le travail au quotidien
- Rapproche les membres de l'équipe du PACT et le PACT des autres entités (médecine et assurances notamment)

Des renouvellements de convention FIPHFP et fond de soutien importants et réussis!

Des attentes fortes des collectivités, beaucoup de demandes

Des partenariats renforcés avec le FIPHFP, CAP EMPLOI



4. LES PERSPECTIVES DU PACT EN 2025

Beaucoup de
demande,
notamment en
prévention!

Reconduite aides
FNP

3 supers
recrutements!

COFIL
ABSENTEISME

Commission
MDE

Nouvelles
modalités de
Fond de
solidarité
assurance stat

Demandes en
formation SST



DU : début janvier 28 DU à planifier, soit 63 jours

ACFI : 31 conventions à planifier, soit 104 jours

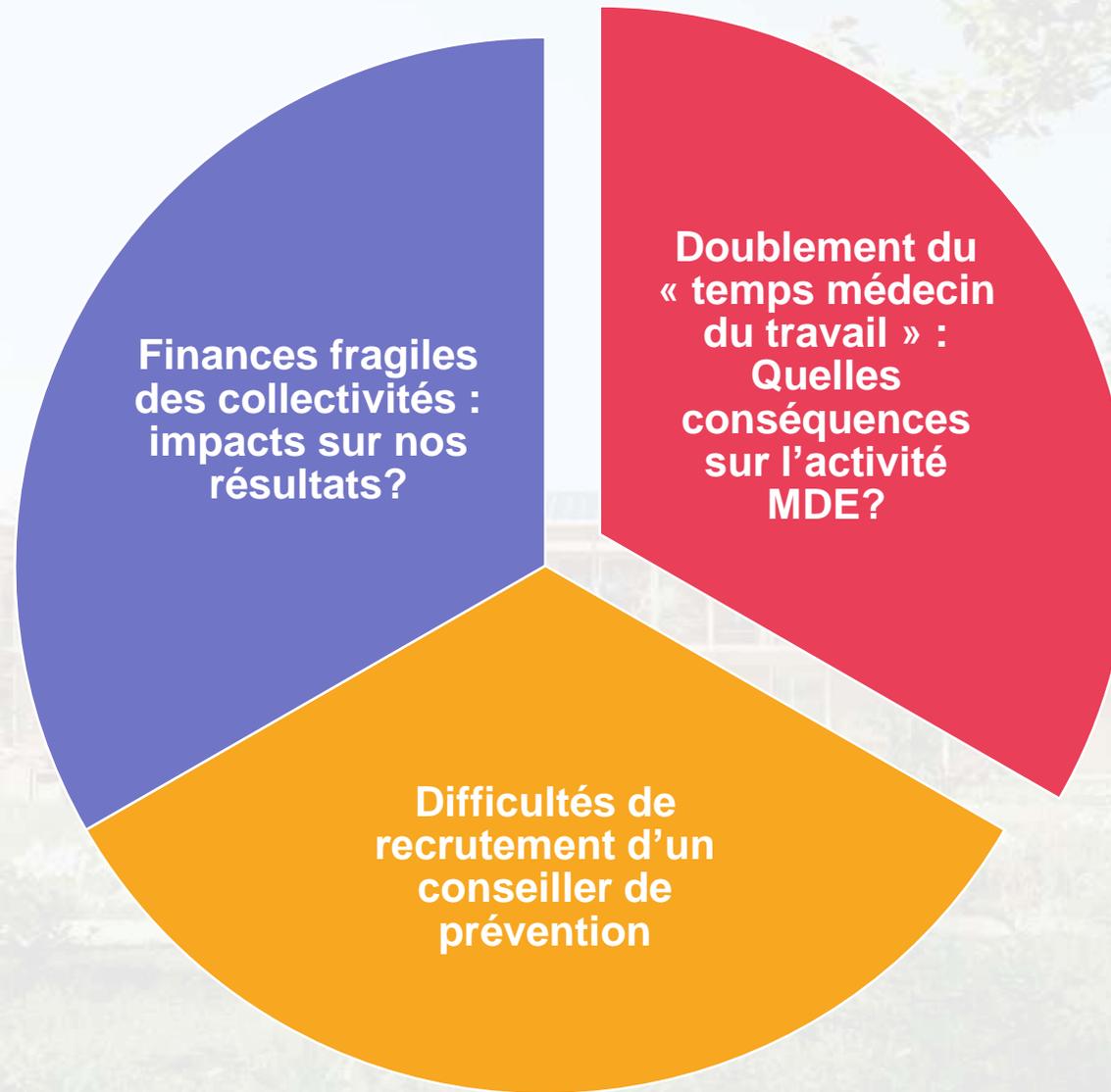
PCS DICRIM : 17 missions en cours ou à planifier

ACP : 6 conventions en cours

F3SCT : réduction à 4 réunions dans l'année au lieu de 6

Nouvelles collectivités ayant
signé en 2024 : Neufchâteau,
CCOV, Mirecourt, CCMD,
Epinal, CAE





BILAN

Service Médecine Professionnelle et Préventive

Année 2024

Médecins du travail :

- Arrivée d'un médecin – 1,5j semaine à compter d'octobre 2024
- Départ d'un médecin le 31 juillet 2024

Infirmiers de santé au travail :

- Martine A : 60% en activité de service et 40% en formation
- Lydie S : Congé pour raison de santé en 2024
- Alexandre P : arrivée octobre 2024
- Annick G : vacation 1j par semaine

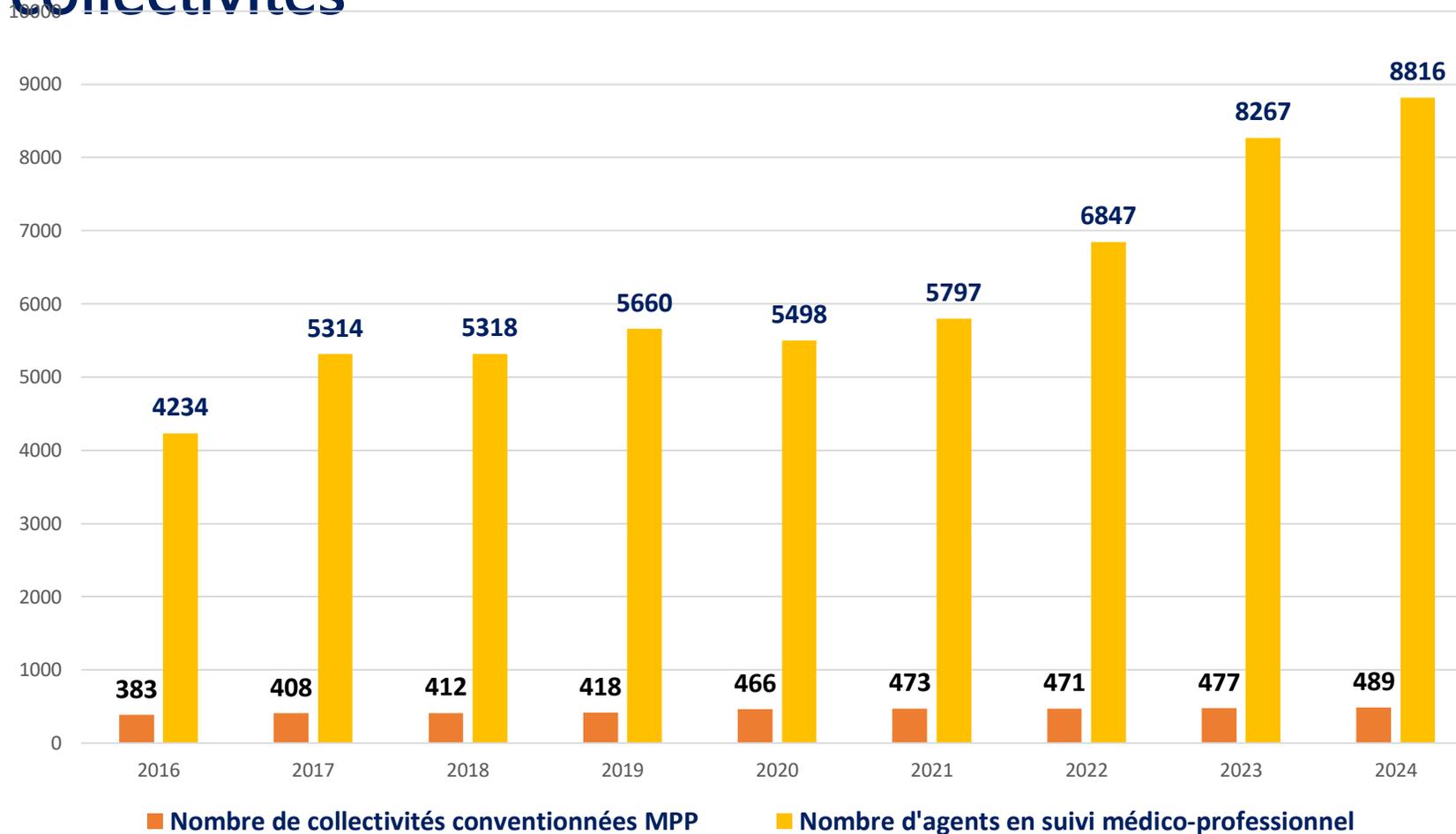
Responsable de service :

- Arrivée et départ de Kévin G (en fonction 1mois et demi au CDG)

Apprentie :

- Arrivée d'Emilie L en septembre 2024 (alternance avec l'AFPA – diplôme de secrétaire médicale)

Nombre d'agents et de collectivités



- Adhésion de 4 collectivités non affiliées (*CCAS d'EPINAL, DIR EST, DRAC et SDIS*)

- Adhésion de 8 collectivités affiliées CDG (*AINVELLE, BEAUMENIL, EVAUX ET MENIL, GODONCOURT, HARCHECHAMP, ISCHES, PREY, SYNDICAT DES SOURCES DE STEAUMONT*)

→ + 549 agents à suivre en 2024

→ Déséquilibre entre nos ressources et les effectifs à suivre

Augmentation des effectifs à suivre :

+ 549 agents à suivre en 2024

Effectifs à suivre doublé en 8ans



1,1 ETP médecins
1 ETP infirmiers (au lieu de 2 ETP)
0 ETP responsable de service
1,6 ETP secrétaires

Médecins :

- Dr PARISOT 3j/semaine = 0,6ETP
- Dr BRACONOT 1,5j/semaine = 0,3ETP
- Dr CUHNA 1j/semaine = 0,2 ETP

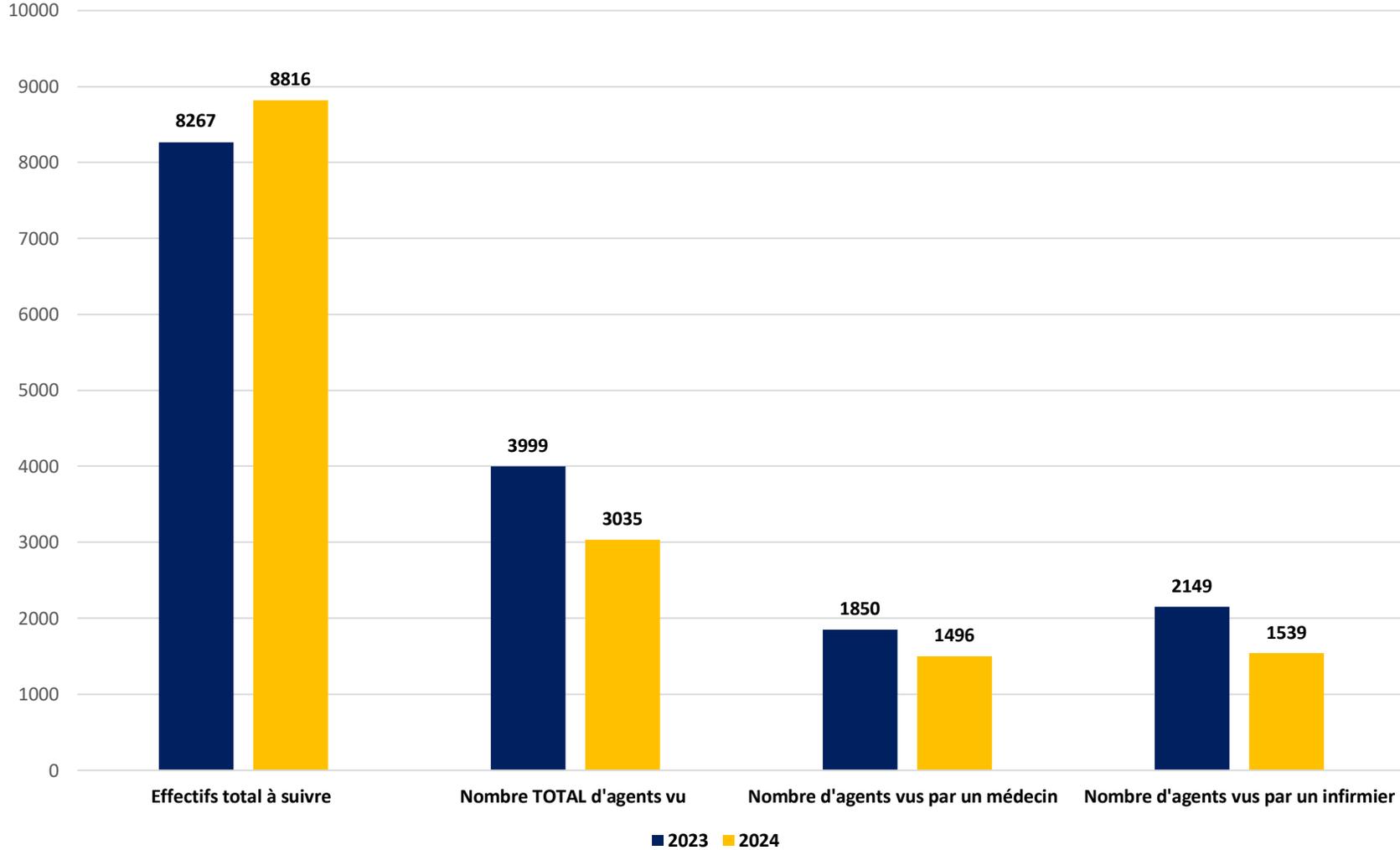
⇒ 1,1 ETP médecin

Infirmiers :

- Martine (60% + 40% formation) = 0,6ETP
- Alexandre (3 mois de présence en 2024) = 0,2ETP
- Annick 1j/semaine = 0,2ETP
- Lydie (maladie) = 0ETP

=> 1 ETP infirmier

Le suivi médico-professionnel en 2024



34% des agents ont été vus par un professionnel de santé 48% en 2023 soit :

- 17% par un médecin (contre 22% en 2023)
- 17% par un infirmier (contre 26% en 2023)

À noter :

- 1,5ETP médecin en 2023 contre 1,2ETP en 2024
- 1,2 ETP infirmier en 2023 contre 1ETP en 2024



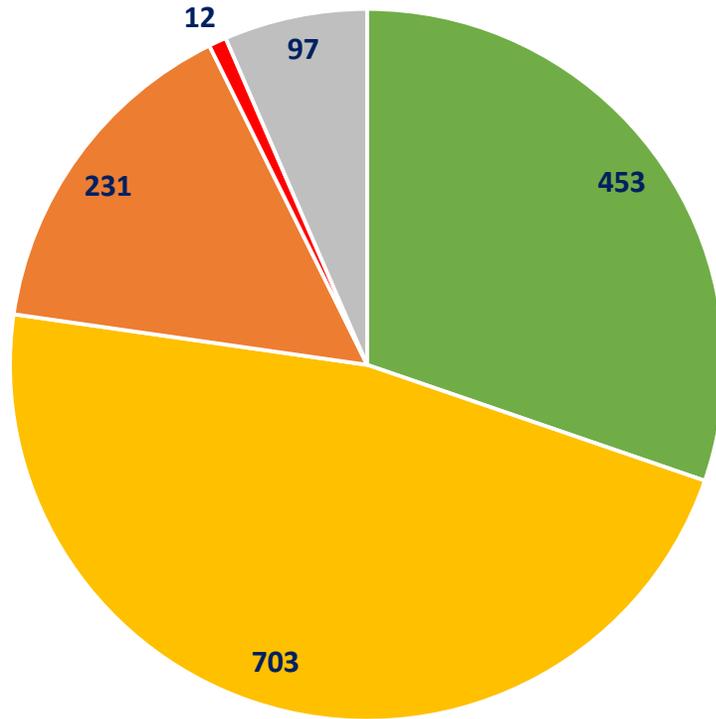
Zoom sur les visites médico-professionnelles

Planification et réalisation du suivi médico-professionnel

	Nombre total sur 2024
Nombre de visites médicales programmés par le secrétariat	1942
Nombre de Visites Médicales réalisés	1496
Nombre d'agents excusés	381
Nombre d'agents non excusés	65



Répartition par avis médecins



- Poste de travail compatible avec l'état de santé
- Poste de travail compatible avec l'état de santé SOUS RESERVE de RESTRICTIONS
- Poste de travail provisoirement incompatible avec l'état de santé
- Poste de travail définitivement incompatible avec l'état de santé
- Pas d'avis donné

- 30% des agents sont aptes
- 47% des agents vus sont aptes avec restrictions
- 16% des agents sont inaptes de façon temporaire ou définitive
- *Pas d'avis donné = agent vu dans le cadre d'un rapport pour le conseil médical*



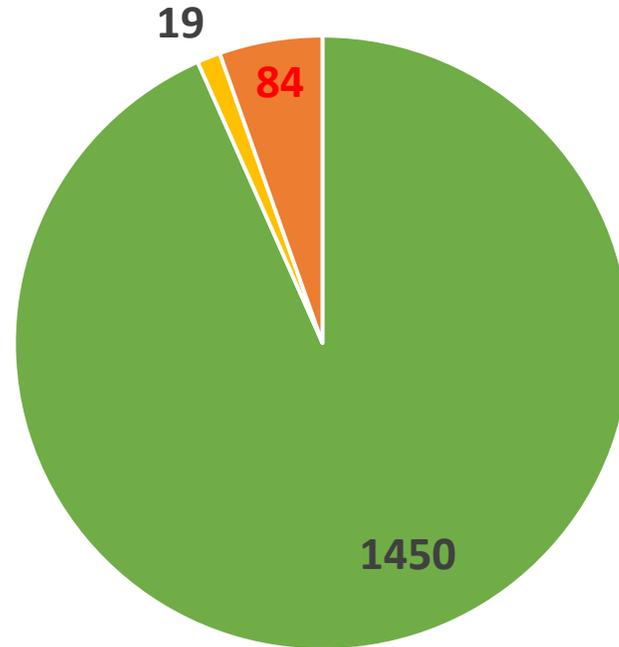


Zoom sur les entretiens infirmiers de santé au travail

	Nombre total sur 2024
Nombre d' EIST programmés par le secrétariat	2045
Nombre d' EIST réalisés	1539
Nombre d'agents excusés	426
Nombre d'agents non excusés	80

→ 620 EIST de moins qu'en 2023





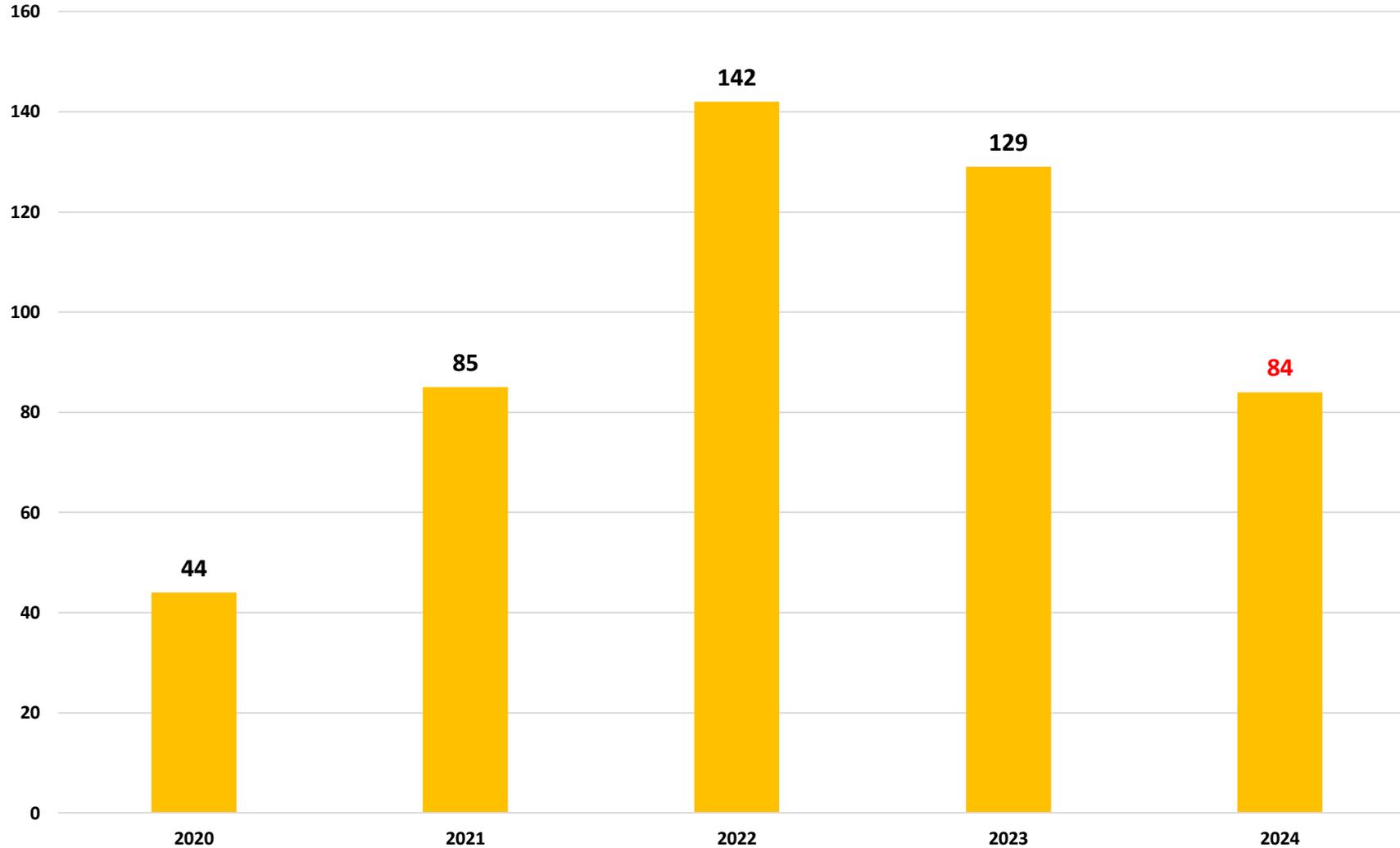
- Poursuite des visites à un rythme normal
- Poursuite des visites à un rythme différent
- Demande d'avis médical

Sur les 1539 agents vus :

- 5% ont dû être revus par le médecin suite à leur EIST

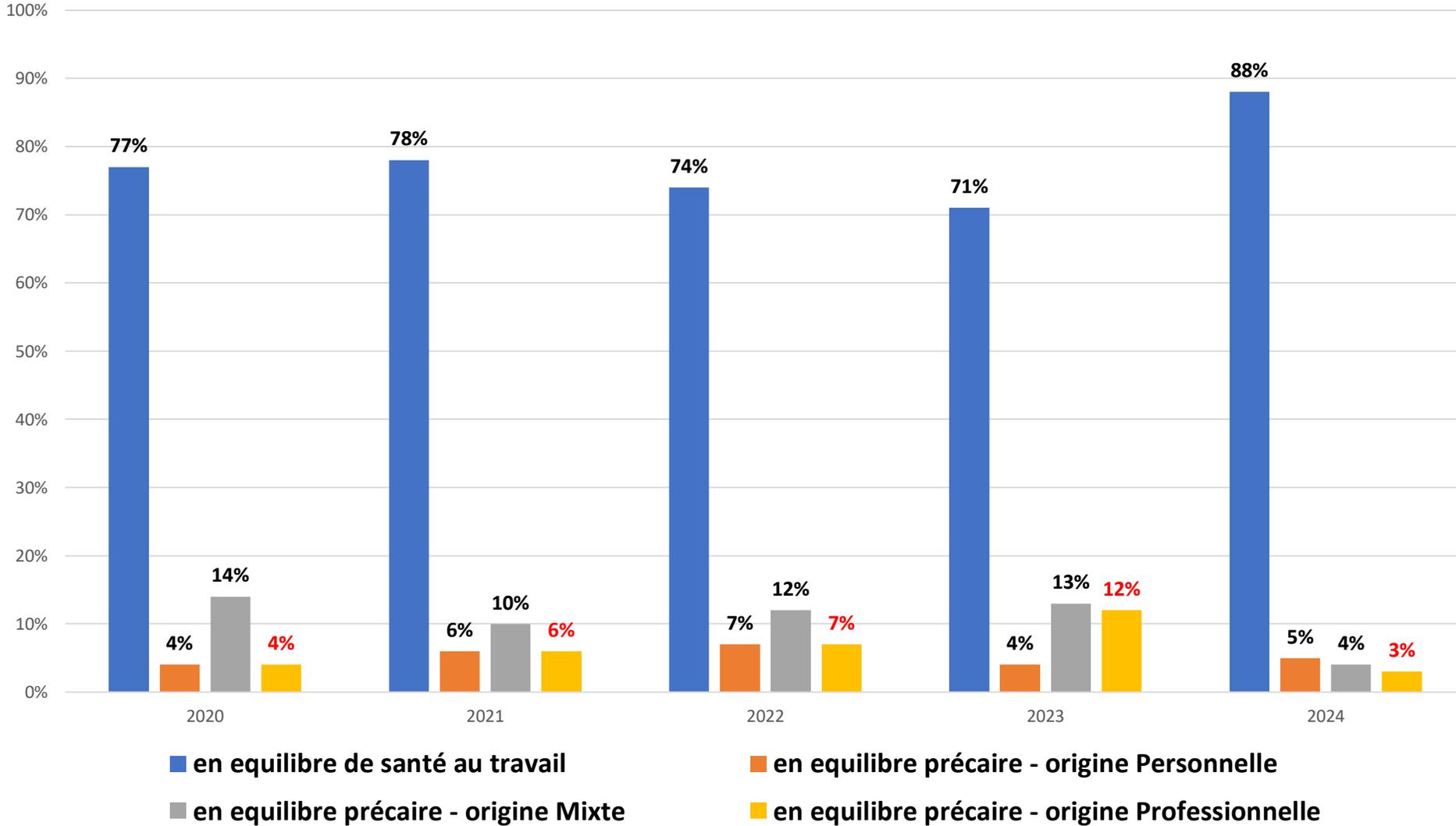
Pour les agents non orientés vers le médecin, un suivi de l'infirmière peut être effectué par téléphone par exemple

Évolution sur 5 ans du nombre d'agents à revoir par le médecin suite à un EIST



- 5% des EIST sont réorientés vers le médecin contre 6% en 2023
- Quasiment stable

Evolution sur 5ans des avis



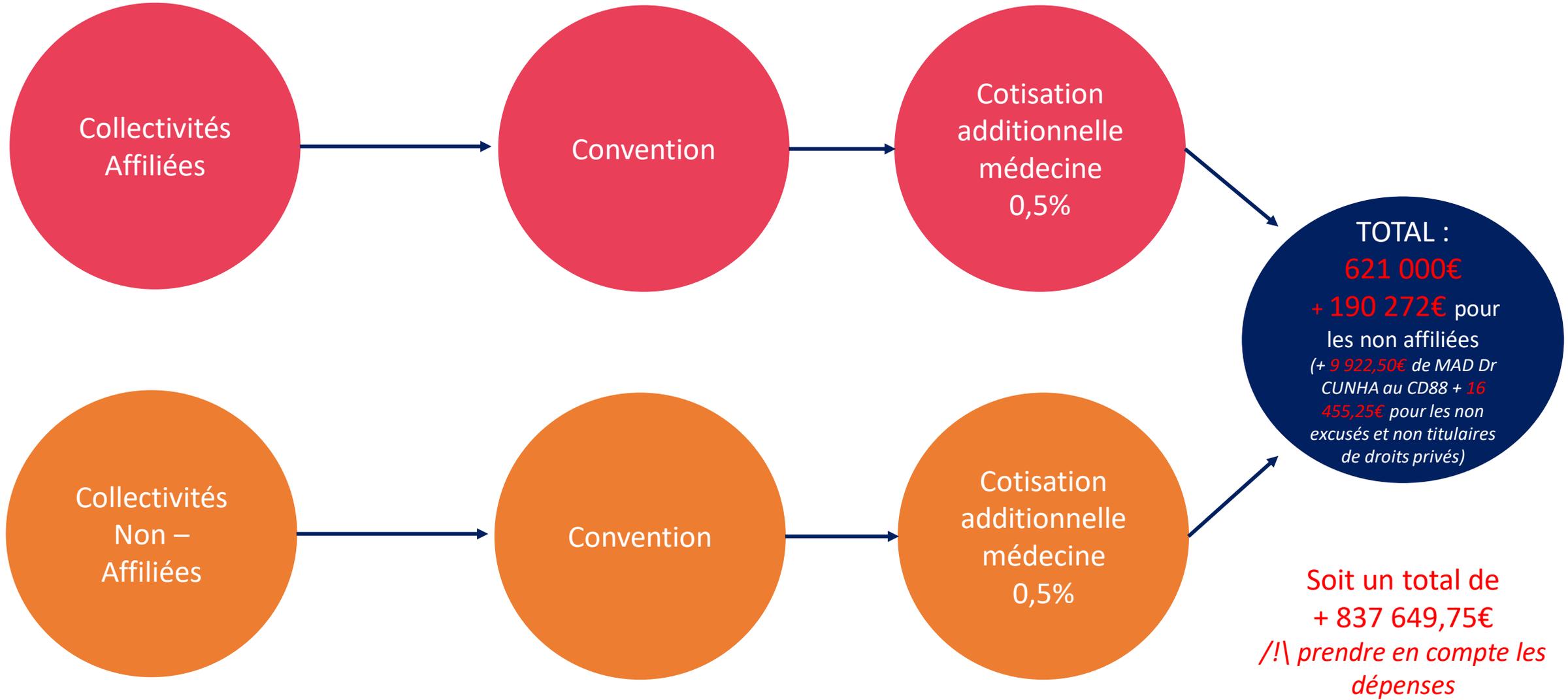
→ Diminution de la proportion des agents en équilibre précaire d'origine professionnelle :

Hypothèses à formuler :
 - Diminution de la précarité de santé des agents

⚠
 - Sollicitations plus importantes des collectivités vers le médecin (augmentation des VM donc augmentation ressource médecin)

- Diminution du nombre d'EIST par rapport à 2023

Apport financier



Bilan 2024

- **Nouveau bâtiment** : plus de facilité dans l'organisationnel → point positif +++
- **549 agents** à suivre en 2024 sans ressource supplémentaire
- Facilitation du travail collaboratif suite au déménagement

- **Augmentation des rencontres collectivités pour les accompagner sur les dossiers complexes**
→ rencontres collectivités (ONF, Harol, Saulcy sur Meurthe, Dompierre) qui a permis de :
 - Rencontrer les différents interlocuteurs
 - Échanger sur les services et le fonctionnement du service MPP
 - Présenter les divers métiers présents au sein des collectivités et établissements et les risques associés
 - Accompagner les collectivités dans la gestion d'une situation médico-professionnelle

- **Participation aux réunions de F3SCT** (CDG, la BRESSE, EPINAL, CAE)

- **Organisation de visites de poste de travail (infirmiers et médecins)** : Pôle petite enfance Epinal, Piscine de Golbey, Gymnase Viviani, Service technique d'Uriménil, Station d'épuration de Suriauville, Office National des Forêts.





- **Conventionner** avec l'ensemble des collectivités territoriales vosgiennes
 - 62 collectivités non conventionnées médecine au 1^{er} janvier 2025 avec au moins 1 agent dans la collectivité
 - Travail en collaboration avec le référent territorial
- **Aller à la conquête** de nouveaux clients
- **Créer** un logiciel médecine (en élargissant à la pluridisciplinarité : PACT, SMAC...)
- **Structurer et réorganiser** le service
- **Développer des projets pour accompagner** les collectivités dans leur démarche de prévention collective en sortant de la démarche exclusivement individuelle :
 - mise en place d'examens complémentaires (audio, visio)
 - mise de sensibilisations collectives par métier ou par risque, réinventer notre accompagnement auprès des collectivités à travers une démarche plus adaptée à leur besoin
- **Optimiser** notre communication en matière de santé au travail : visio, support,

Bilan des Instances Médicales

Année 2024



Composition du service des instances médicales

Corps médical



1 médecin président



2 médecins membres

Corps administratif



1 responsable opérationnelle des secrétariats médicaux



1 gestionnaire des secrétariats médicaux



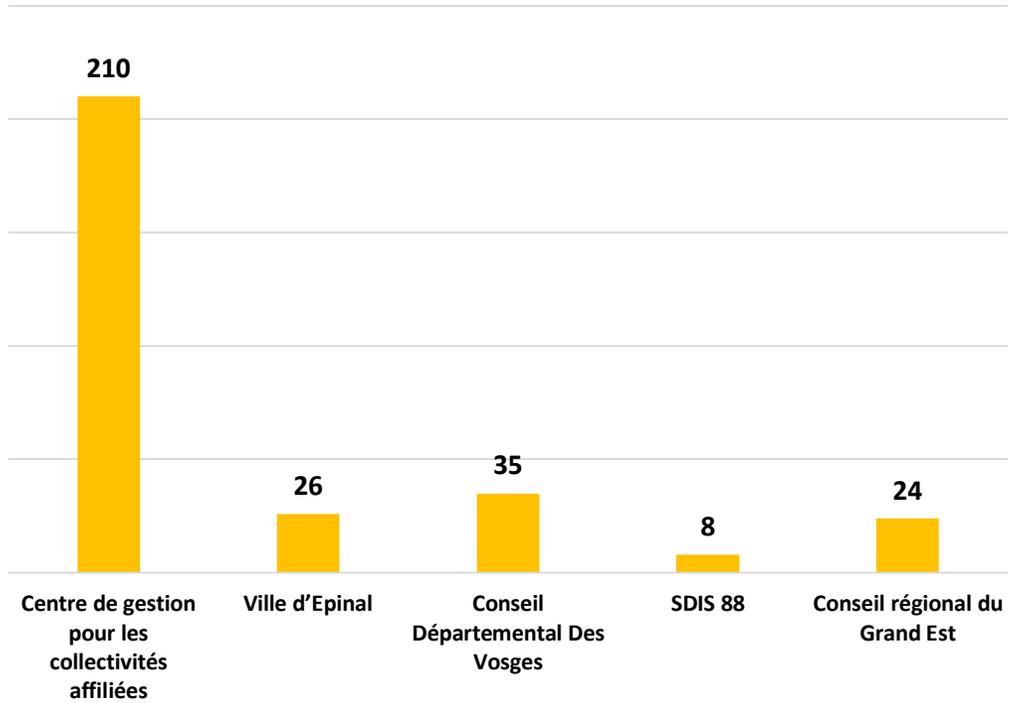
BILAN

Conseil Médical formation RESTREINTE

(CLM, CLD, Aptitude, Reclassement...)

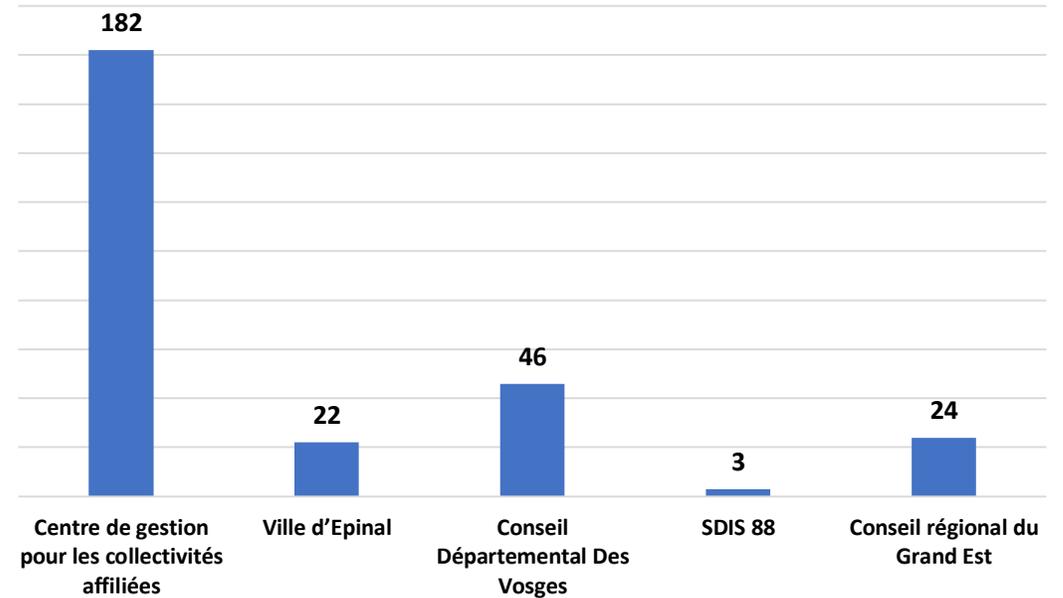
Comparatif 2023-2024 / Conseil Médical Formation Restreinte

2023



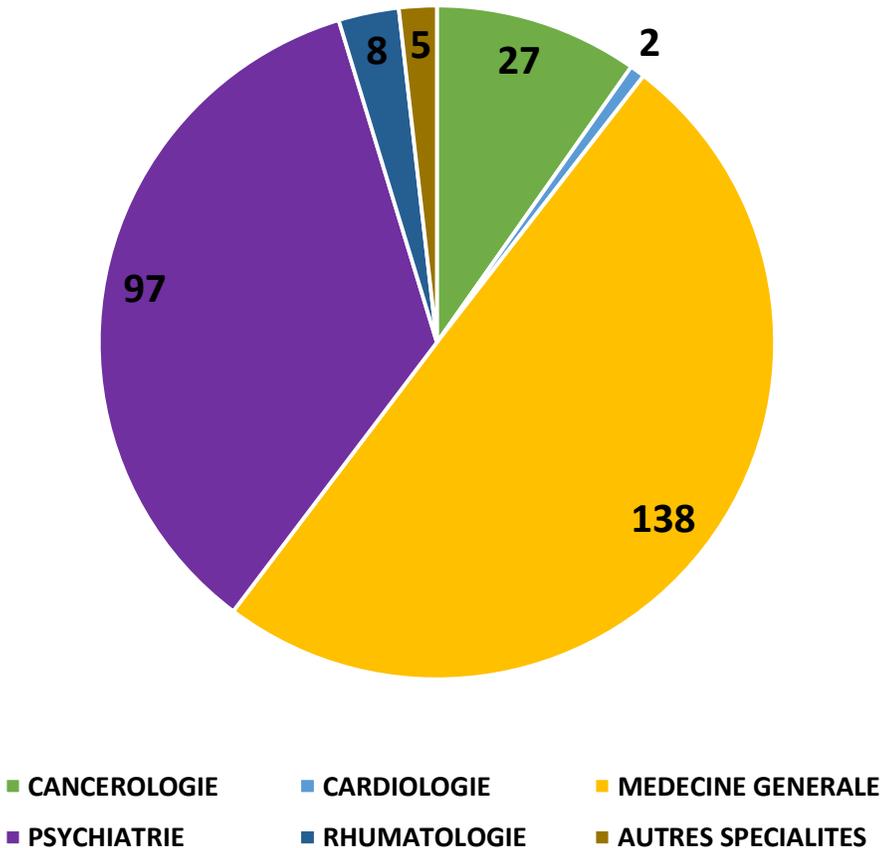
TOTAL → 303 dossiers

2024



TOTAL → 277 dossiers

Répartition des 277 dossiers par spécialité



→ La spécialité médecine générale peut intégrer des dossiers de spécialités :

- Ophtalmologie
- Neurologie
- ORL
-

→ La psychiatrie représente 35% des dossiers (chiffre constant par rapport à 2023)



Nombre d'expertises demandées

Le recours à une expertise médicale provient généralement du fait que le dossier de saisine contient peu d'éléments médicaux de l'agent

Sur 277 dossiers instruits

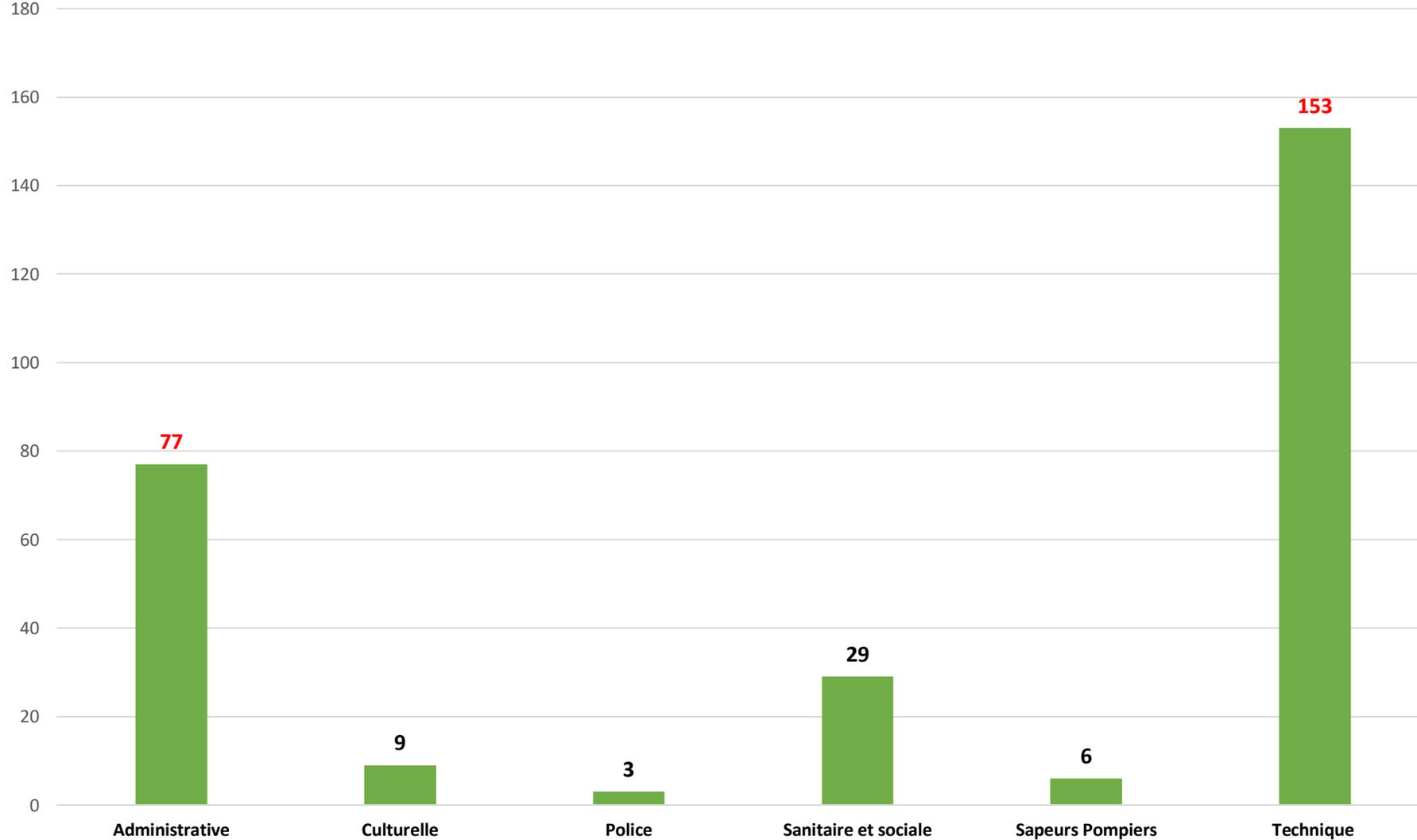
→ 252 dossiers ont nécessité une expertise médicale

⇒ Soit 90% (contre 85% en 2023)

⇒ **Les expertises sont organisées par le secrétariat des instances médicales** (*rédaction ordre de mission pour le médecin, convocation pour l'agent, courrier d'information collectivité, traitement de la note d'honoraire, du retour d'expertise...*)

Type d'expertise	Nombre d'expertises
Psychiatrie	97
Médecine Générale	130 (77 réalisées à partir de mai 2024)
Cardiologie	2
Ophtalmologie	2
Neurologie	1
Rhumatologie	20
TOTAL	252

Répartition par filière en nombre de dossiers



→ 55% des dossiers concernent des agents technique (*constant par rapport à 2023*)

→ 27% des dossiers concernent des agents administratifs (*contre 19% en 2023*)

→ 11% des dossiers concernent des agents de la filière sanitaire et sociale (*constant par rapport à 2023*)



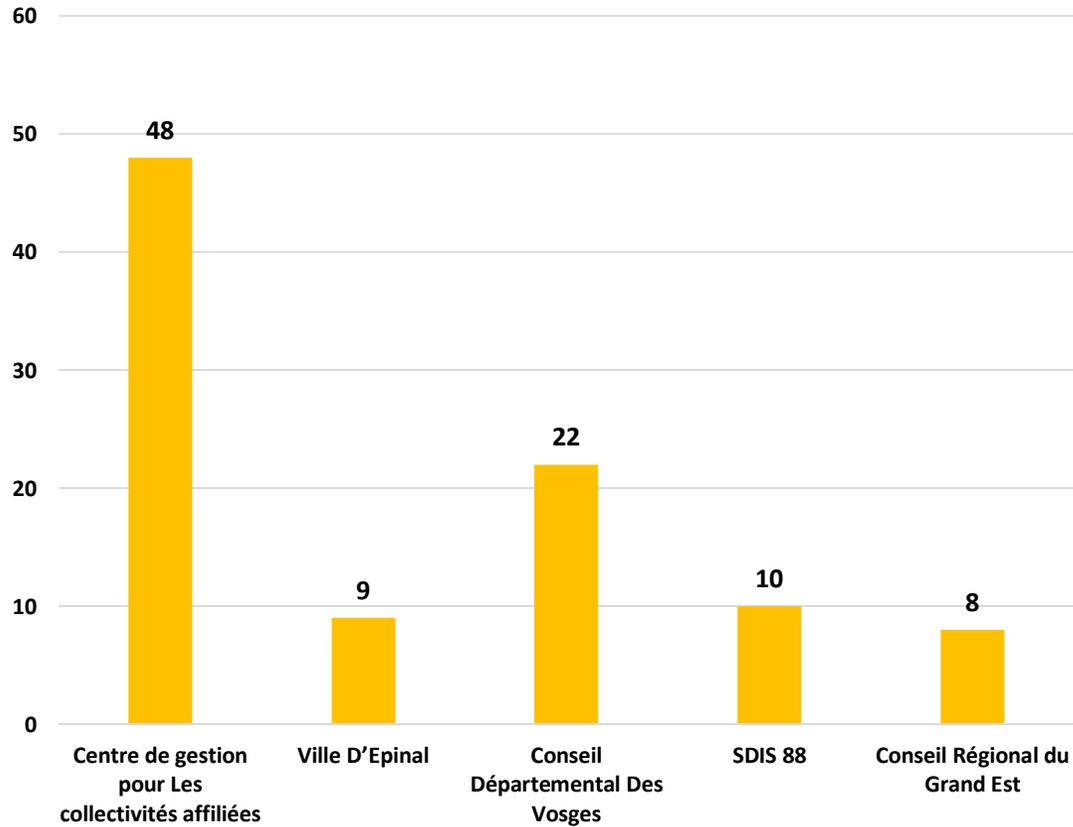
BILAN

Conseil Médical formation PLENIÈRE

(AT, MP, retraite pour invalidité.....)

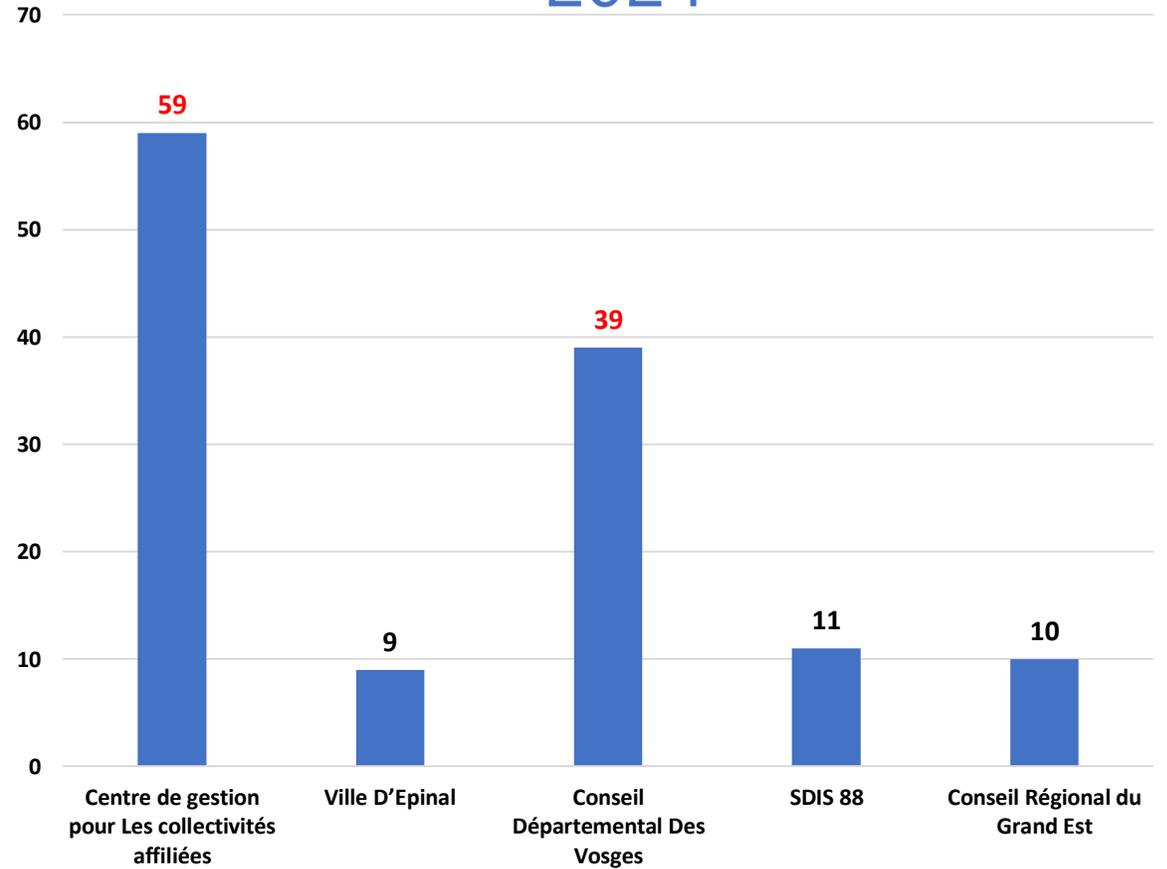
Comparatif 2023-2024 / Conseil Médical Formation Plénière

2023



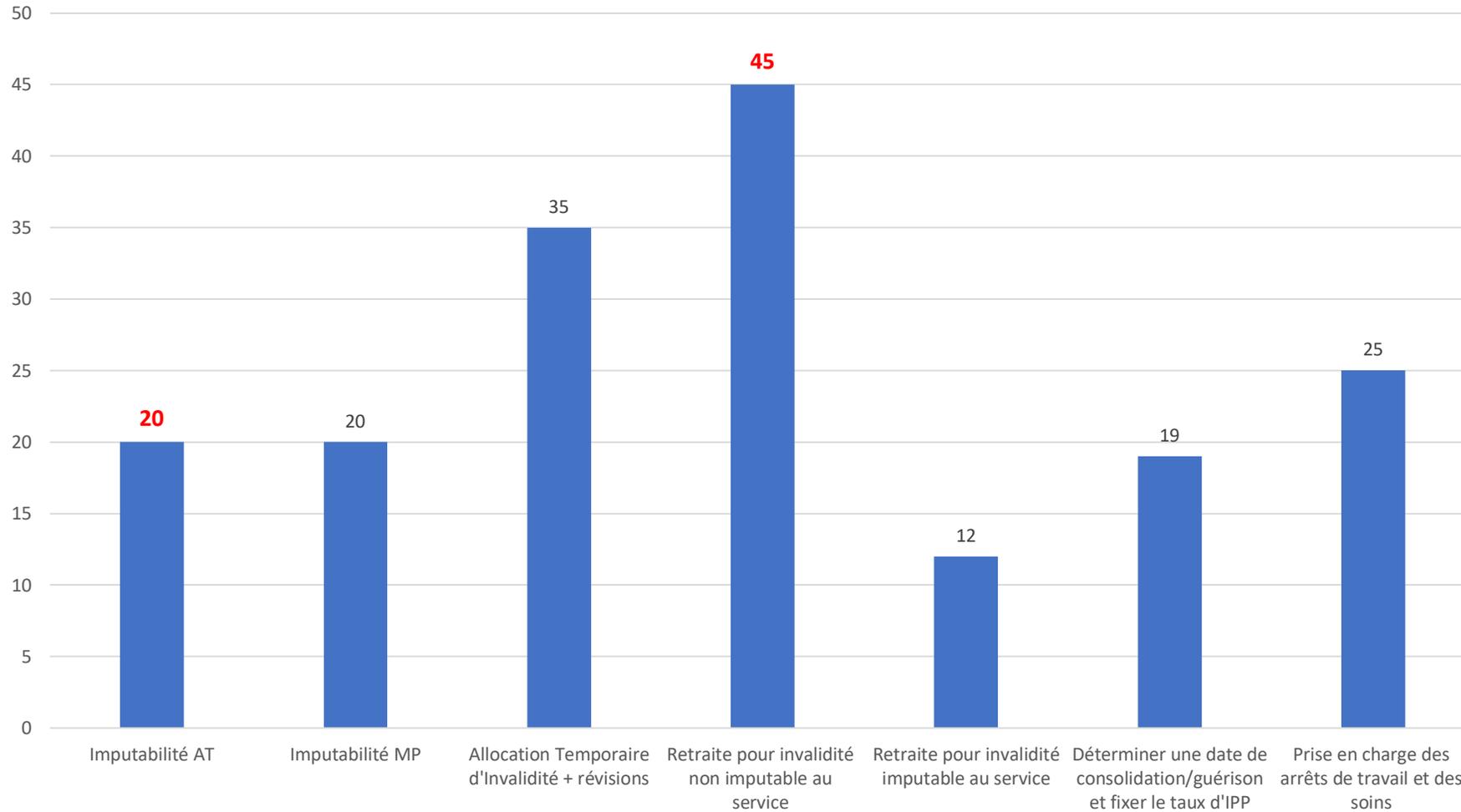
TOTAL → 97 dossiers

2024



TOTAL → 128 dossiers

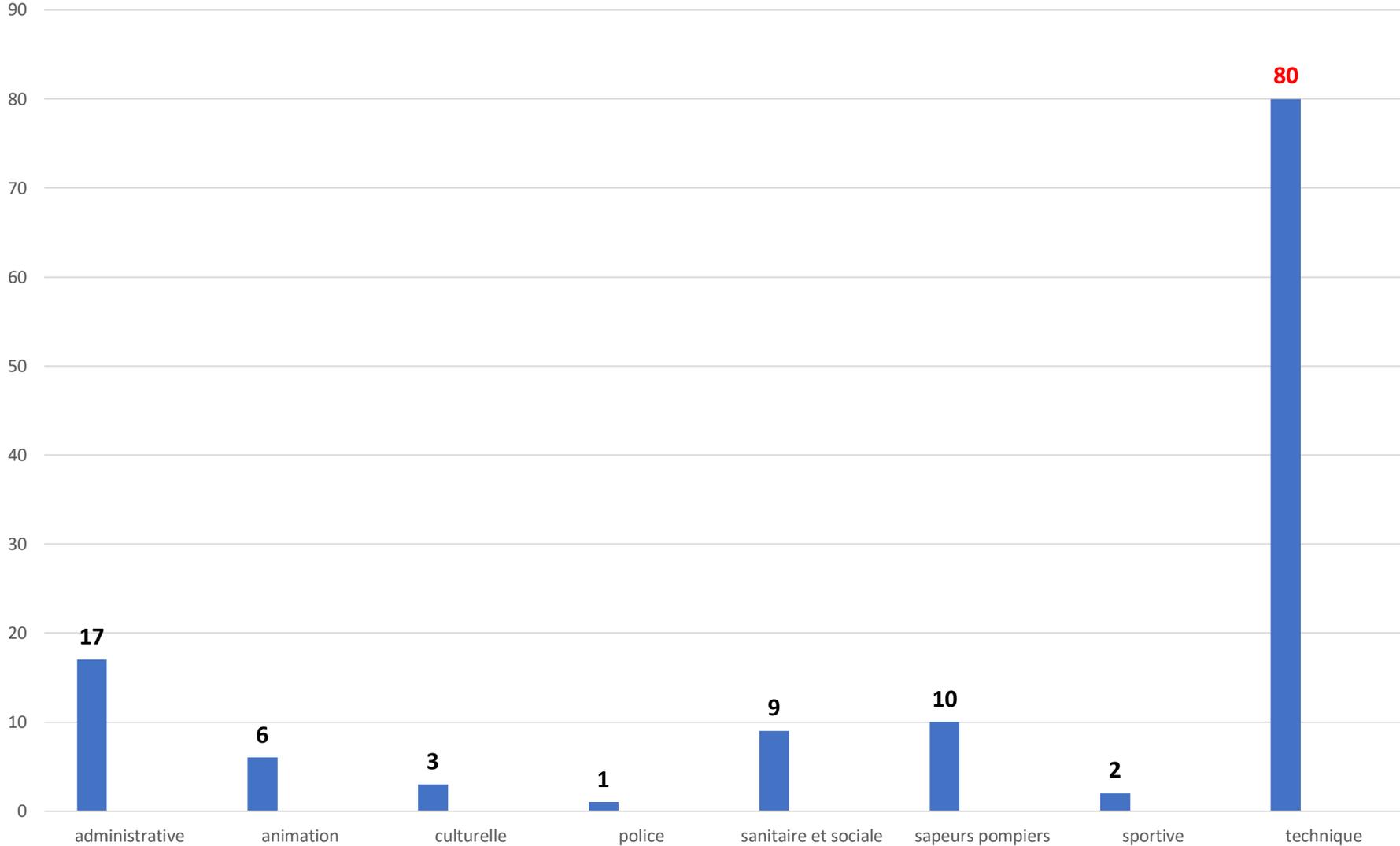
Répartition des dossiers par motifs



→ 13 Retraite pour Invalidité en + en 2024 par rapport à 2023

→ 9 imputabilités d'AT en + par rapport à 2023

Répartition des dossiers par filière



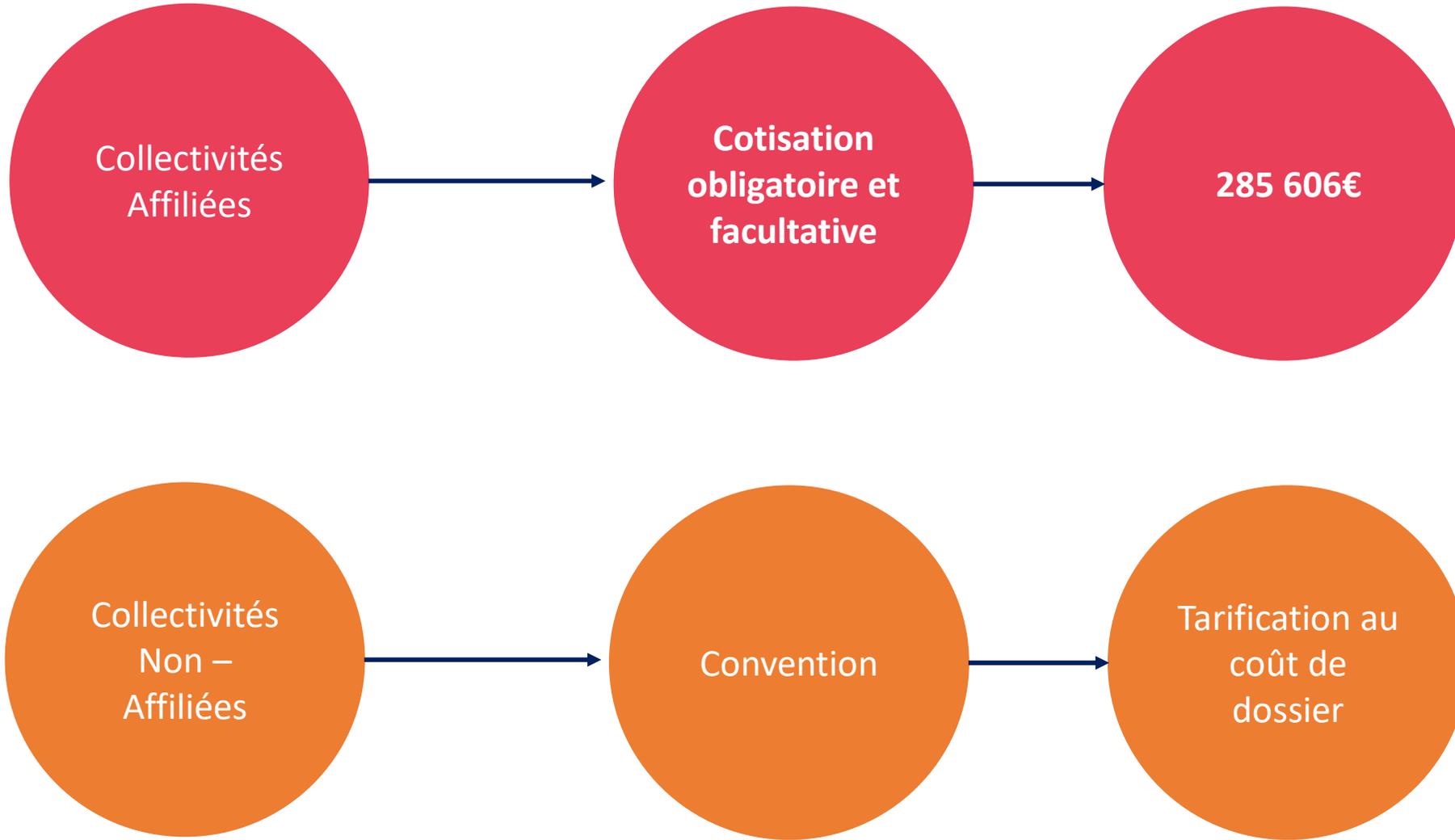
Sur les 128 dossiers vus en séance :

→ 80 dossiers concernent des agents techniques

→ Soit 63% (contre 59% en 2023)



Apports financiers



Zoom comparatif 2023 – 2024 pour les collectivités non affiliées

collectivités non affiliées	coût total 2023	coût total 2024
EPINAL	10951,18	10775,80
CD88	21229,87	36508,77
SDIS	8115,61	8237,83
CRGE	9906,82	11881,35
total dû	50 203,48 €	67 403,75 €

+ 17 200,27 € en 2024

Total recette IM en 2024 : 353 009,75€



Bilan 2024

- **Augmentation** du nombre de dossiers instruits (dossiers de + en + complexes d'année en année)
- **Augmentation** des rencontres collectivités et renforcement de notre accompagnement : 12 rendez-vous collectivités en 2024 : Raon l'Etape, St Die des Vosges, CA St Die, CAE, Uxegney, Raon aux Bois, Chatel/Moselle, Nomexy, St Ame, Biffontaine, CD88, Jeanmenil
- **Participation** à 15 COPILS Absentéisme
- **Optimisation** de notre de communication : participation aux visio 1h pour tout savoir, création de fiches pratiques à destination des collectivités
- **Amélioration** de la procédure et du suivi des agents en PPR en lien avec le Conseiller en Evolution Professionnel du CDG : 6 rendez-vous collectivités (ouverture et clôture PPR) depuis second semestre 2024 (suite à l'arrivée de Géraldine)
- **Externalisation RH** pour les dossiers de la collectivité de ANOULD
- **Collaboration** avec le service qualité : création d'un groupe de travail avec le service assurance statutaire et le service prévention, hygiène et sécurité → rédaction de procédures communes internes et de notices à destination des collectivités
- **Mise en place** de réunions mensuelles avec les services du pôle contrat cadre
- **Application** d'une nouvelle procédure en cas de retraite pour invalidité : dépôt des pièces sur PEPS par le service IM





Perspectives 2025

- **Poursuivre et développer** l'accompagnement personnalisé des collectivités
- **Créer** une communication auprès des professionnels de santé du Département
- **Recruter** des médecins experts psychiatre pour le conseil médical
- **Renforcer** le travail collaboratif avec les autres services impactés en mettant en place des réunions pluri
- **Mettre en place** les formations proposées dans le cadre de l'organisme de formation pour les collectivités affiliées, non affiliées et autres établissements (CPAM par exemple)
- **Étudier** la faisabilité de notre service aux autres fonctions publiques

Bilan service archivage 2024

A

BILAN QUALITATIF ET
QUANTITATIF

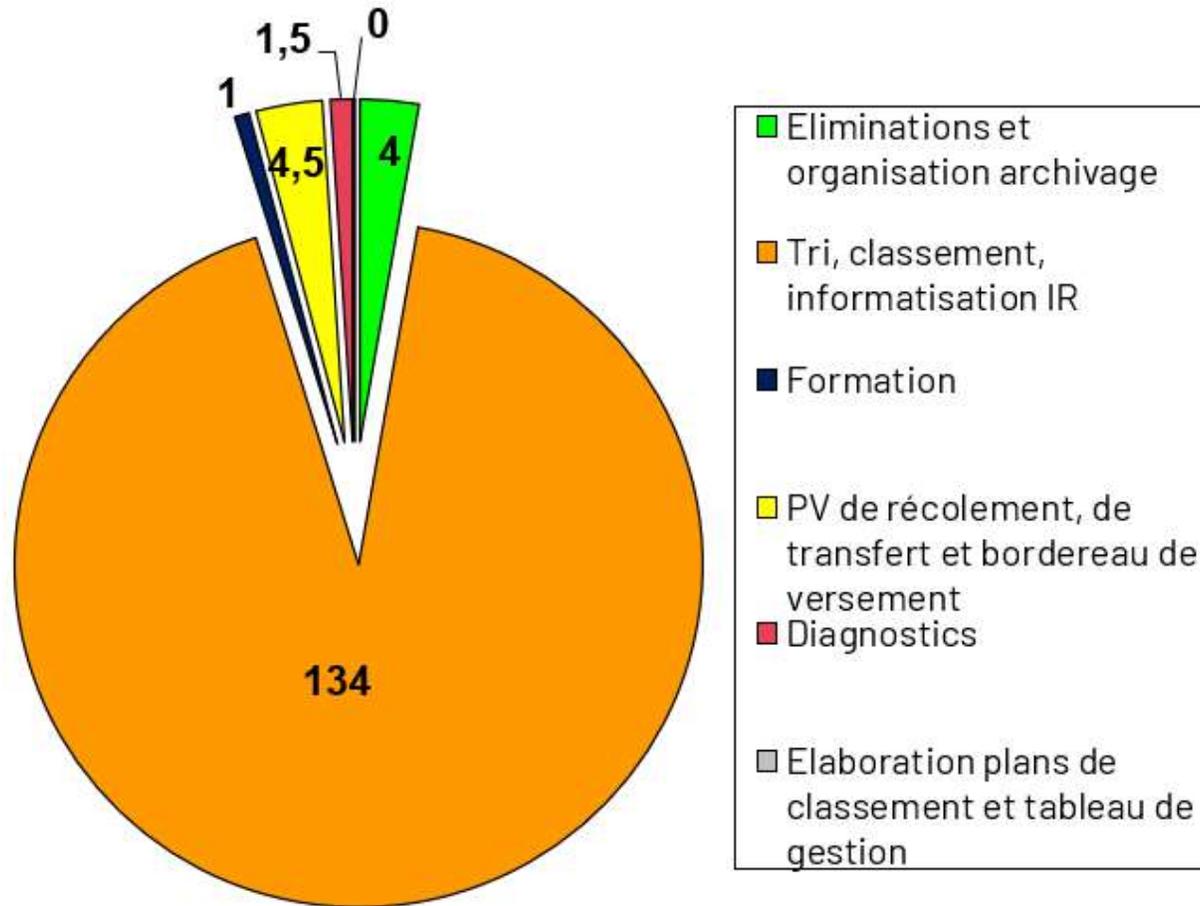
Le CDG

- Réception et enregistrement de **versements** des services du CDG (faits par les services ou les archivistes): **1,3 T**
 - CIP
 - C&T
 - Médecine et instances médicales
- **Eliminations : 1,5 T**
- **Déménagement des archives : 5 T**, manipulées 2 fois car mise en carton et rangement
- **5 formations** : 2 pour les nouveaux agents expliquant les procédures d'archivage au CDG ; une de pratique de la GED et de numérisation ; formation d'un nouvel agent au service archivage.
- **Maintenance et des évolutions de la GED**, dont création de nouvelles armoires et réflexion pour dématérialisation du registre des actes.
- **Demandes ORA** traitées : 26
- Participation à la **qualité** : réunions processus ou rédaction de procédures, notamment celle du service.

Le CDG

- **Représente 83 jours de travail** (soit **83 x 294 € = 24 402 €**, tarif 2024). Dont :
 - 1 journée pour des recherches de documents : émission pour **26 090,25 € de titres de recettes**, en refacturant aux collectivités dont les agents étaient mis à disposition, le complément CNRACL pour la retraite de ces agents
 - 10 jours pour effectuer du tri et le classement d'archives de services
 - 28 jours pour préparer les versements, éliminations, le déménagement et le rangement, contrôler des dossiers numérisés.
 - 4,5 jours pour effectuer des formations internes
 - 10,5 jours pour maintenance et des évolutions de la GED, évolutions des outils d'archivage.
 - 2 jours pour la qualité.

Les collectivités



180 jours cumulés d'intervention au cours de l'année 2024 (diagnostics et prestations en collectivités et groupements de collectivités).

Figure 2 : diagramme représentant le nombre de jours d'intervention par prestation.

Les collectivités

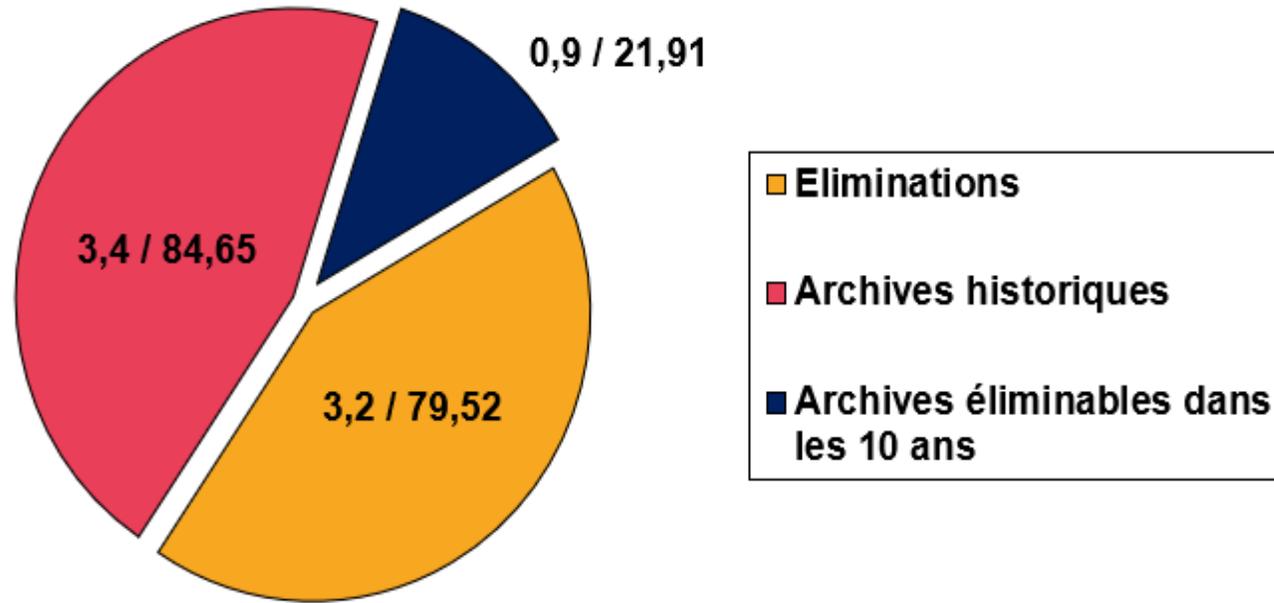


Figure 4 : diagramme représentant le volume d'archives triées en tonnes et mètres linéaires.

➤ 54 adhérents avec la nouvelle convention (de 2023)

➤ Demandes ORA traitées :



➤ Archivage électronique :

- élaboration d'un PDC commun CDG - AD 88
- Atelier à l'OPEN
- Sensibilisation en coll. lors des formations ou des interventions mais pas de demandes d'intervention sur ce point particulier

➤ Recettes : 52 332 €

B

OPPORTUNITÉS ET
FREINS

Opportunités

- Participation à l'OPEN88 : donne une visibilité au service, atelier fait le plein, entraîne la réalisation de nouveaux devis
- Bouche-à-oreille par les élus ou secrétaires pour obtenir de nouveaux contrats
- La nouvelle direction des AD 88 : renvoi des coll. vers notre service pour des interventions dès lors qu'elle le juge nécessaire lors de leurs inspections. Le service propose systématiquement un devis.

Freins

- Augmentation tarifaire
- Départ d'un agent : moins de jours en coll., délais d'intervention allongés pour les coll. voire intervention reportée à l'année suivante (5 mois à 1 seul agent)
- Service pris par le déménagement du CDG



SYNTHÈSE

Synthèse

- Retour des enquêtes de satisfaction des coll. ayant répondu : satisfait ou très satisfait
- Service : bonne ambiance, entente et communication
- Bonne ambiance au sein de notre open space

D

PERSPECTIVES 2025

Perspectives 2025

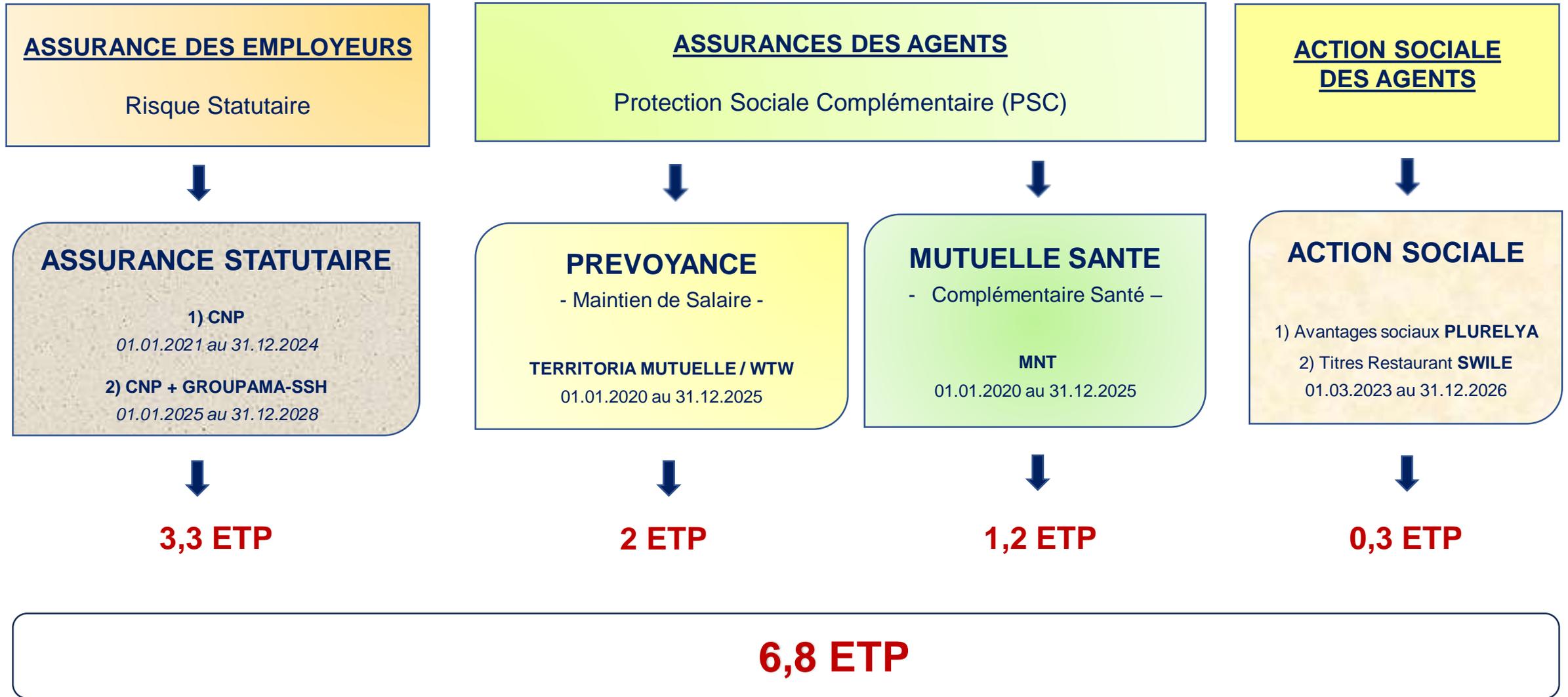
- Coopération renforcée avec les AD 88 : participation aux visios voire à l'Open
 - Elections municipales en 2026
 - Conjoncture actuelle : attente adoption budget de l'état et restrictions budgétaires
=> moins de demandes cette année pour l'instant alors que les élections municipales sont dans un an.

- Continuer la communication sur le service

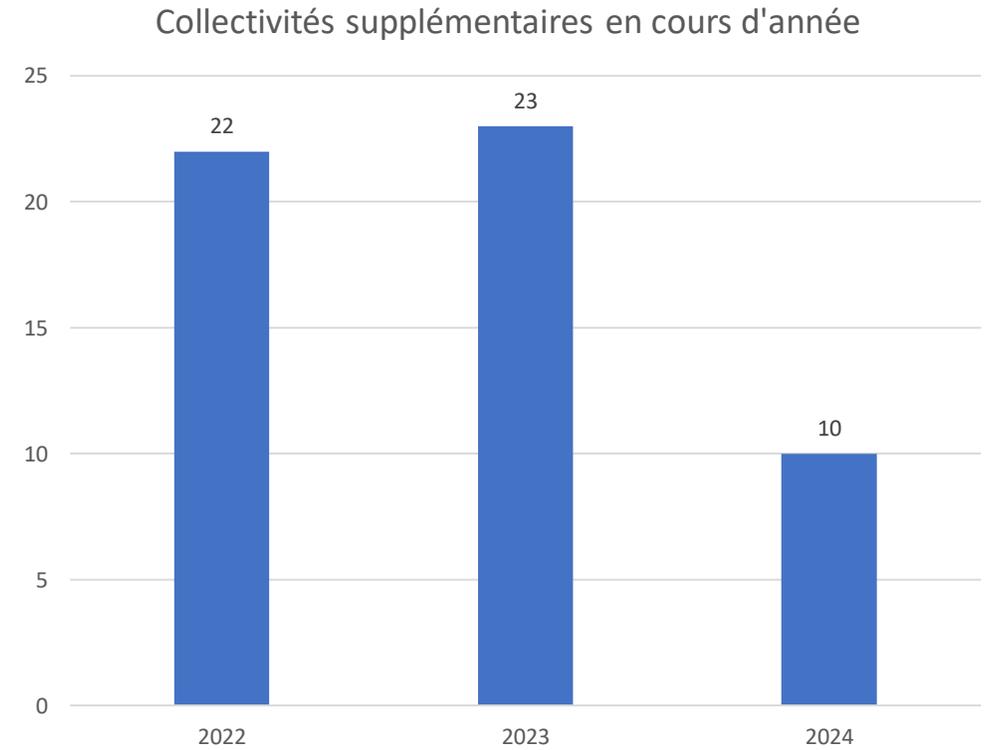
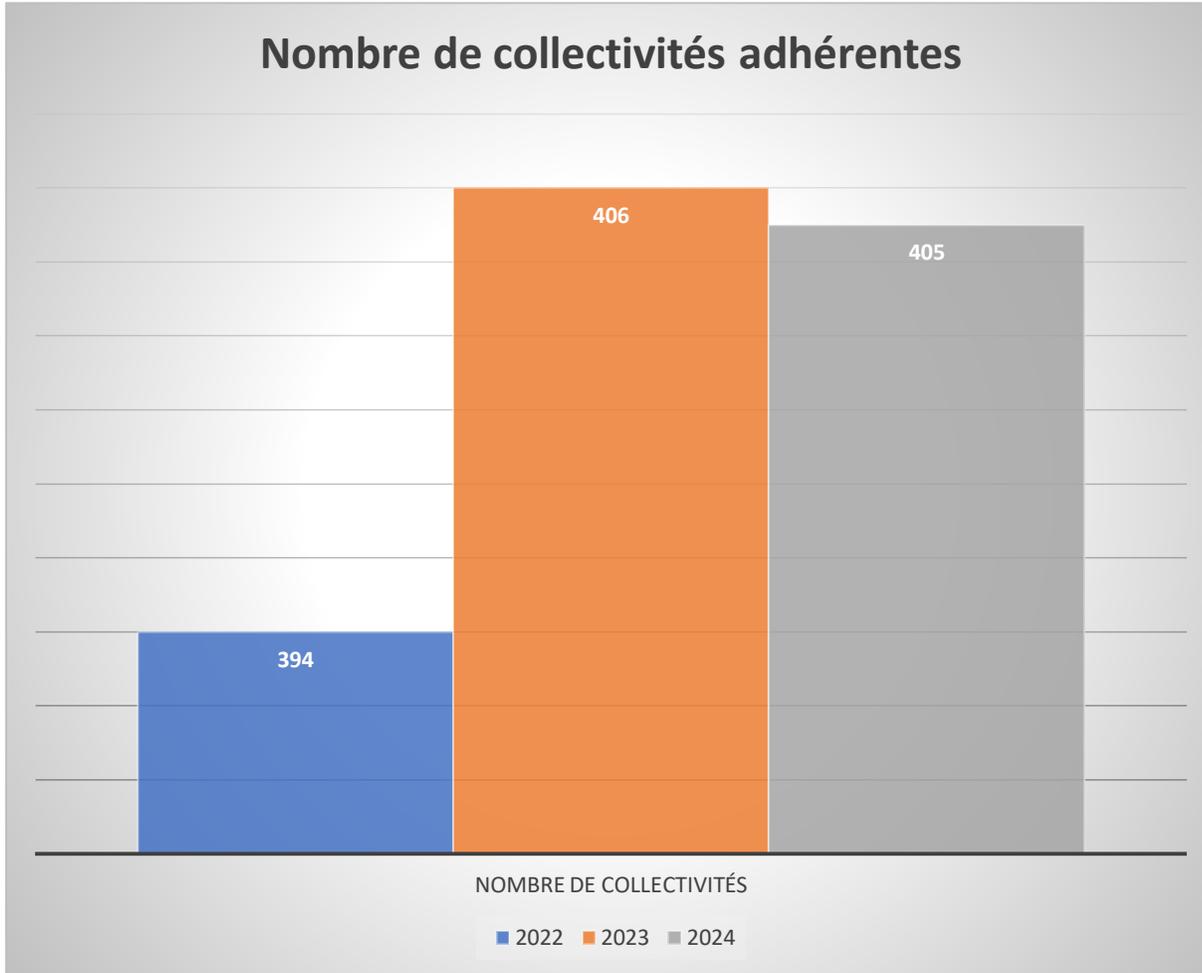
- Formations : internes, en coll., pour l'OF ou CCI

- Monter en compétences du nouvel agent

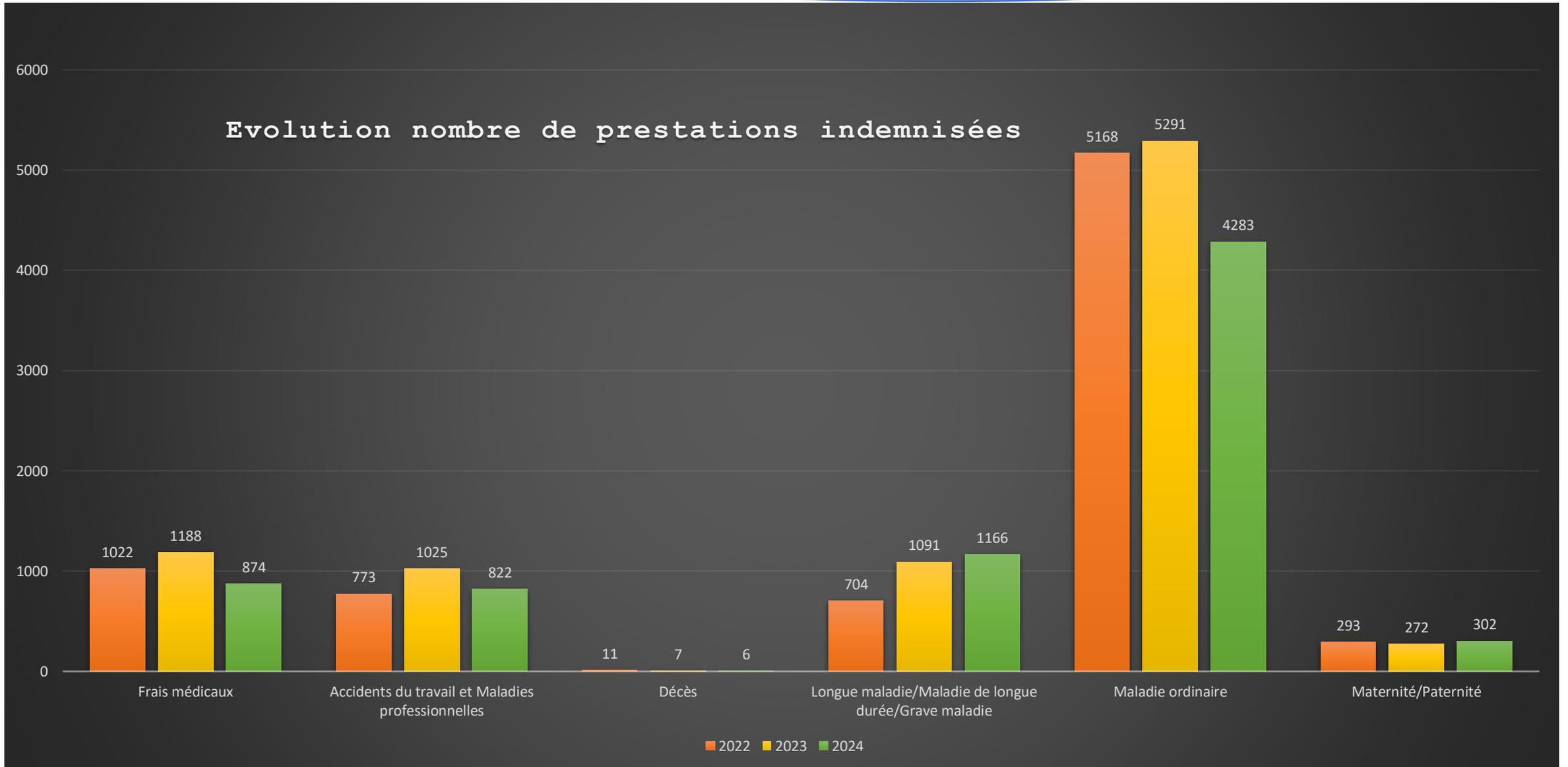
POLE « CONTRATS CADRES »



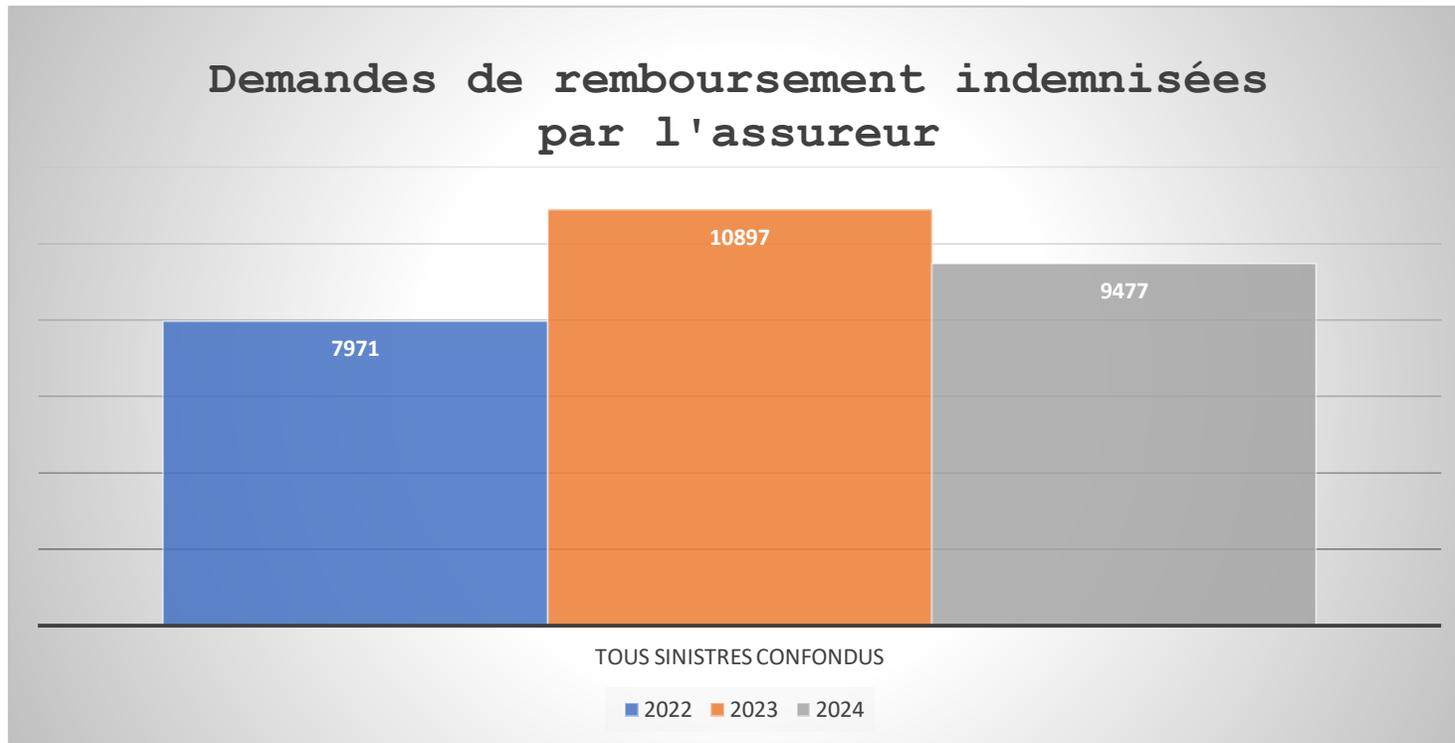
Les adhésions



Les indemnisations par garantie



Les indemnisations au
global

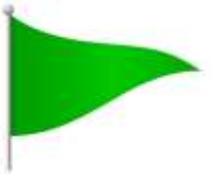


→ Environ 200 dossiers traités par semaine.

La cotisation additionnelle
au Centre de Gestion

	2021	2022	2023	2024
Nombre de collectivités adhérentes	396	394	406	405
Nombre de contrats	622	647	664	657
Nombre d'agents	6 911	6 366	6 822	7 255
Recettes cotisations CDG	350 197 €	373 607 € →Hausse du point d'indice + 3,5% →Revalorisation certains grades (catégories C et B)	395 664,55 € →Hausse du point d'indice + 1,5%	399 920,62 €* Données arrêtées au 25-02, en attente de la déclaration de 31 collectivités

Opportunités 2024



- **Réunions transversales avec SMAC et IM** facilitées par la présence dans les nouveaux locaux
- 2 sessions de la formation **Boite à outils pour les secrétaires de mairie**
- **OPEN 88** (en association avec le PACT)
- 15 accompagnements dans les **Copils d'absentéisme**

- **Mise en place du nouveau contrat-groupe 2025-2028** : consultation sur 6 mois
 - . Relance du contrat groupe :
Allotissement pour favoriser la concurrence
 - . Répartition de l'attribution des lots entre 2 assureurs : CNP et DIOT SIACI
 - . Présentation des résultats du marché :
 - 39 collectivités (supérieures au seuil) reçues individuellement : **33 adhésions (dont Ville ST DIE + CCAS ST DIE)**
 - 5 réunions à travers le département pour une présentation du contrat groupe aux collectivités du Petit

2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

Freins 2024



Consultation pour le Contrat-Groupe 2025-2028 :

- Statistiques d'absentéisme fournies par les assureurs (doute sur les collectivités assurées hors CDG).
- Lancement de l'appel d'offres, en même temps que la refonte du site BOAMP (Bulletin Officiel des Annonces des Marchés Publics) : difficultés pour réaliser les formalités de publication réglementaires.
- Manque de fiabilité du logiciel AGIRHE : Des difficultés chaque année lors de la campagne des bases de l'assurance.
- Perte de contrats : Plusieurs collectivités ont remplacé leur secrétaire par un agent en mission temporaire du CDG88.
- Les petites collectivités non assurées via le CDG ont été relancées par téléphone en 2024

3. Synthèse 2024 : réponses aux attentes, ressentis, ambiance de votre équipe, ...

Mise en place du contrat-groupe 2025-2028 = charge de travail en parallèle du suivi du contrat-groupe 2021-2024,

Bonne ambiance dans le pôle, cohésion d'équipes.

Emménagement dans les nouveaux locaux = satisfaction des conditions de travail et d'être regroupés en un seul lieu (plus de facilités d'échanges)

4. Perspectives 2025

Contrat groupe 2025-2028 : Travail de relance des 25 collectivités du petit marché qui n'ont pas finalisé leur adhésion : toujours en cours.

Fin 2025 : Bilan sur les dates de réalisation/mise à jour du DUERP des collectivités adhérentes, pour l'attribution du taux de cotisation additionnel CDG (0,60% ou 0,65%)

Contrat groupe 2021-2024 : suivi des sinistres en cours jusqu'à leur clôture (environ 200 dossiers ouverts)

Bases de l'assurance 2024 :

Récupération des données auprès des 31 collectivités en retard (chiffre du 25 février).

Contrôle de cohérence pour limiter les erreurs de facturation liées à de mauvaises déclarations.

4. Perspectives 2025

Arrivée d'une nouvelle gestionnaire

: Gestionnaire à former sur les droits statutaires, le contrat groupe, et les logiciels CNP et VIVINTER.

Evolution des gestionnaires :

Dégager du temps pour l'analyse et le traitement des dossiers de maladie professionnelle.

Formation au logiciel VIVINTER :

Double travail pour les gestionnaires du CDG pour éviter à la collectivité de subir le changement d'assureur.

Recours contre tiers :

Sensibilisation des collectivités pour leur permettre de récupérer des sommes d'argent via le contrat d'assurance statutaire.

Travail en transversalité avec le service PACT :

Suivi des actions du PHS incluses dans le contrat-groupe (DU/ACP/ACFI/Arbres des causes...) / Participation aux comités de pilotage d'absentéisme d'amélioration

CRM ORA : Travail pour optimiser l'utilisation.

Courtier
(Interlocuteur principal du
CDG88)

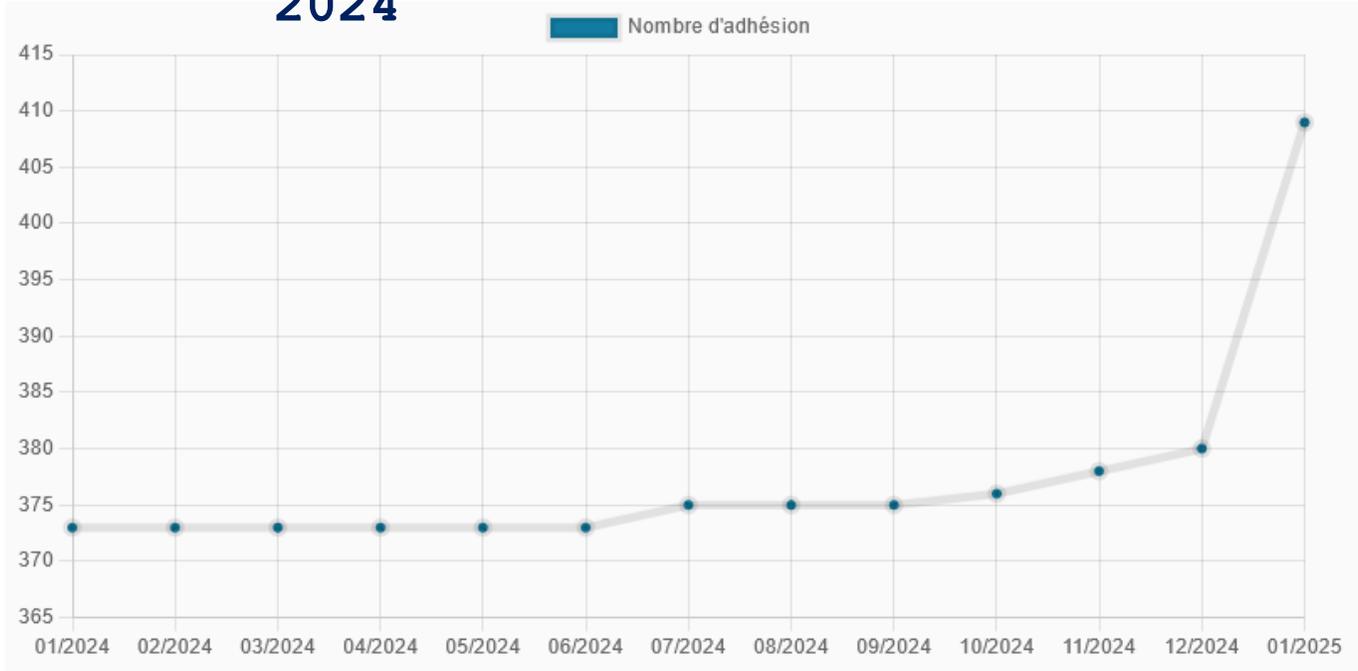


Assureur



1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Adhésions Collectivités 2024



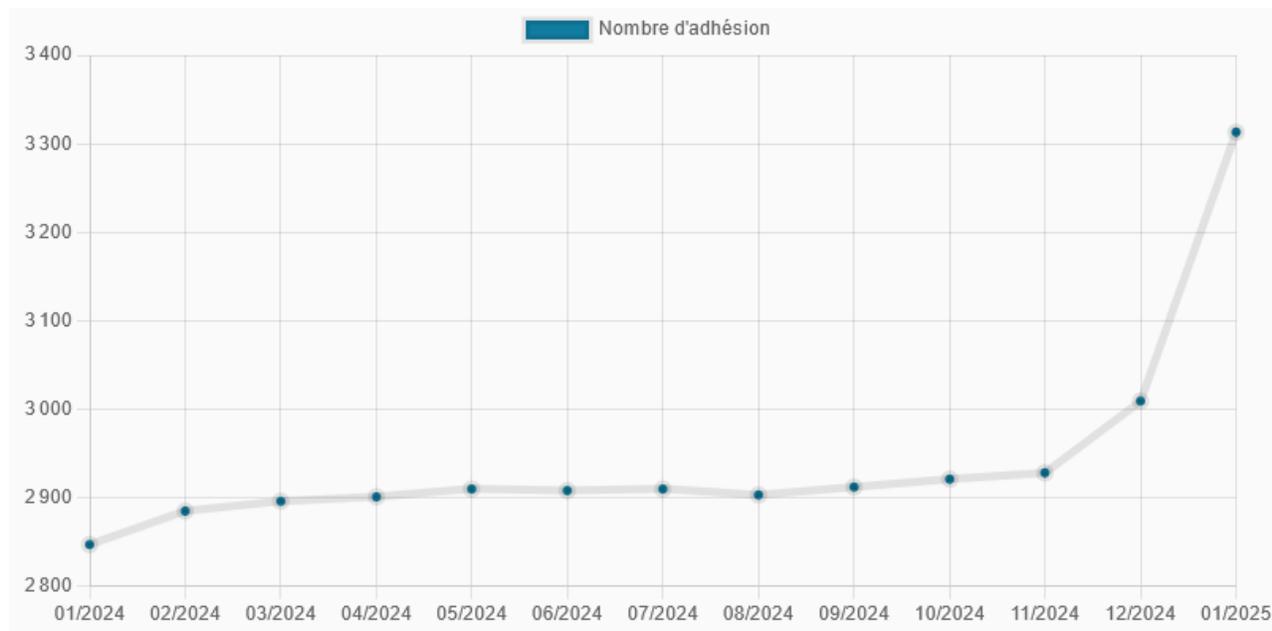
De Janvier 2024 (373) à Janvier 2025 (409) → + 36 adhésions (+ d'autres à effet du 01/01/2025 en attente car incomplètes à ce jour)

De Janvier 2023 à Janvier 2024 → + 12 adhésions = Le nombre d'adhésions collectivités a donc triplé en 2024

(Rappel : Janvier 2022 à Janvier 23 → + 9 adhésions = constante augmentation tous les ans)

12 adhésions à enregistrer en 1 an en 2023 → 29 à enregistrer en 1 mois en 2024

Adhésions Agents en 2024



De Janvier 2024 (2 847) à Janvier 2025 (3 313) → + 466 adhésions (+ d'autres à effet du 01/01/2025 en cours d'enregistrement par nos services)

De Janvier 2023 à Janvier 2024 → + 98 adhésions = Le nombre d'adhésions agents a donc quadruplé en 2024

(Rappel : Janvier 2022 à Janvier 2023 → + 41 adhésions = Le nombre avait déjà doublé l'année dernière)

98 adhésions à enregistrer en 1 an en 2023 → 304 à enregistrer en 1 mois en 2024

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Ajout de la garantie Régime Indemnitaire

Avant notre communication : 1 304 agents avaient retenu l'option
(état à fin septembre 2024)

Après notre communication : 2 354 (état au 24/01/2024)

→ 1 050 demandes de modifications traitées entre novembre 2024 et
janvier 2025.

Nombre de dossiers sinistres payés par l'assureur

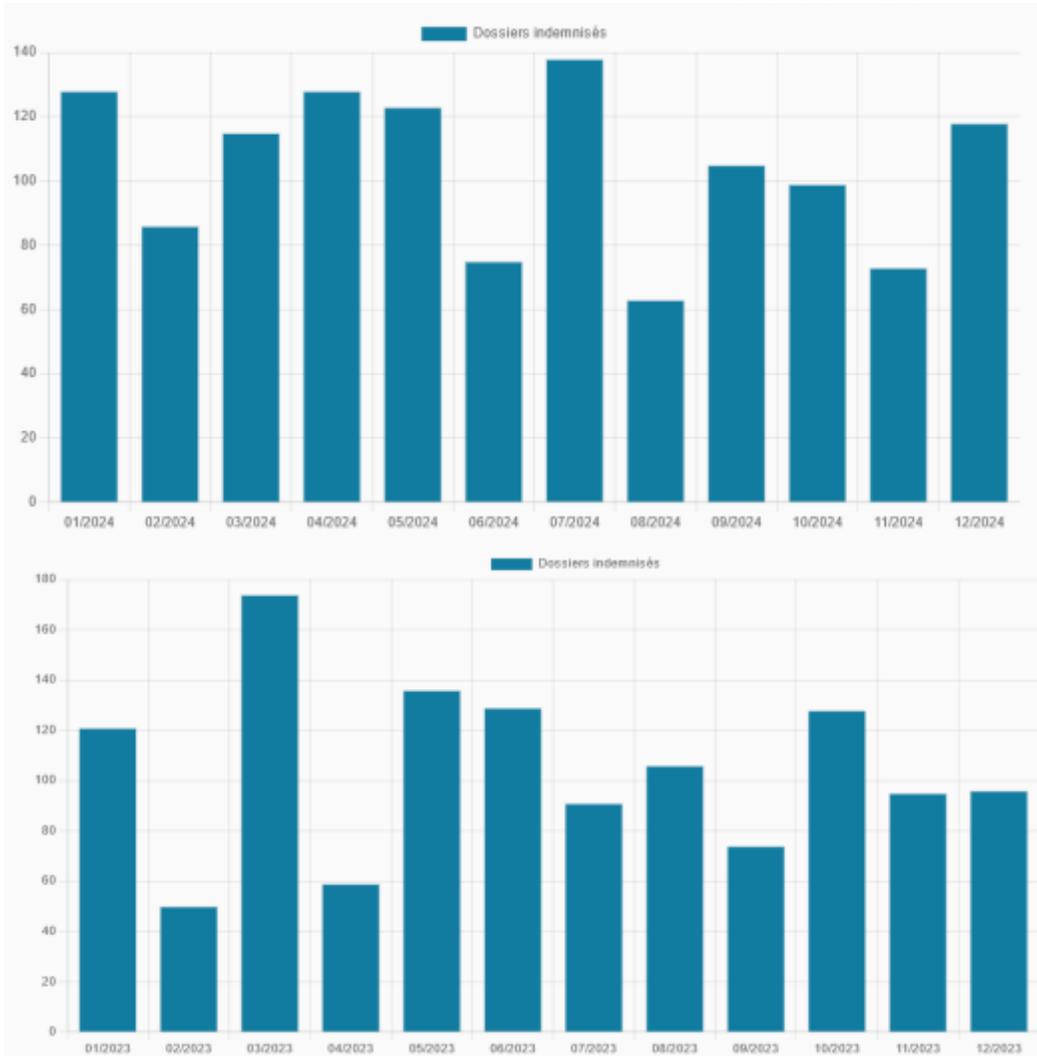
Nombre de dossiers indemnisés en 2024

→ 304 (- 13 dossiers)

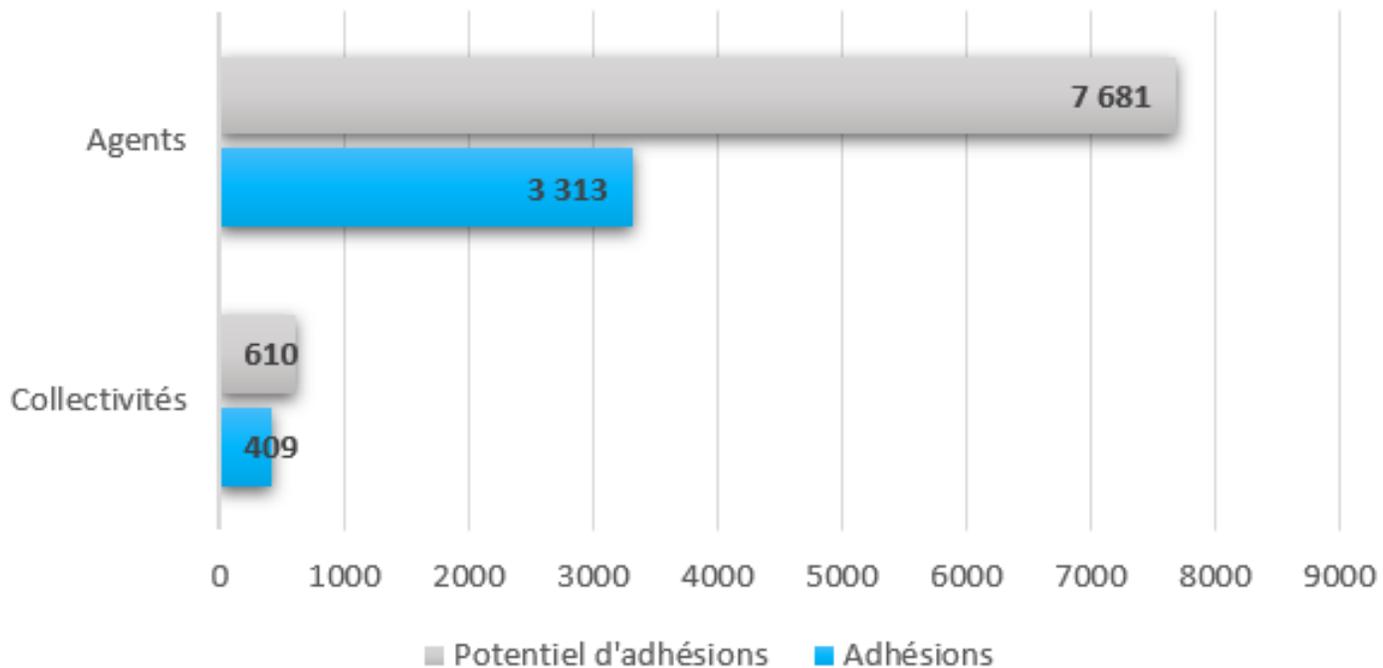
(non définitif, paiements décembre en cours)

Nombre de dossiers indemnisés en 2023

→ 317



Parts de marché
2024
PREVOYANCE



2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

Opportunités

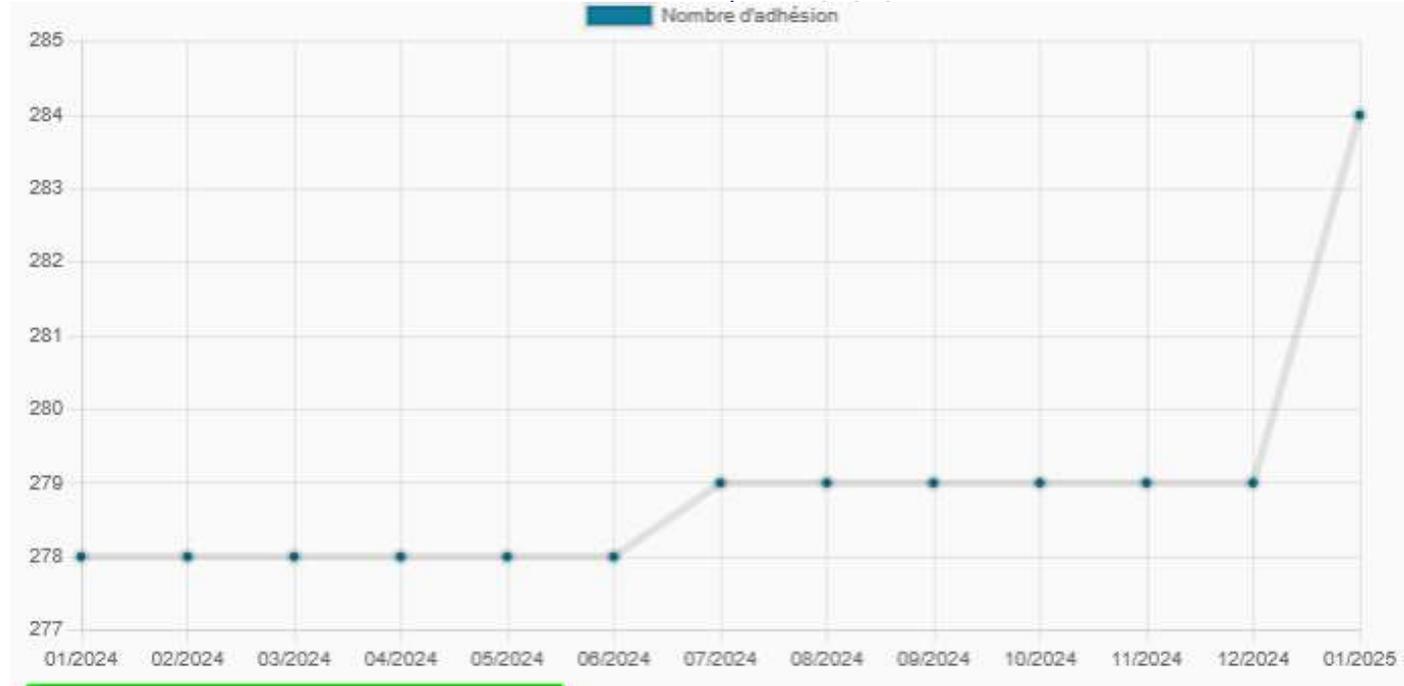
- Décret de 2022 → l'obligation de participation employeur
- Retrait de la MNT du marché, principal concurrent en Prévoyance
- Stabilité de l'équipe

Freins :

- Manque de précision concernant le RI dans le décret de 2022
- Retard des collectivités dans l'envoi de leurs demandes (blocage au niveau de l'assureur)
- Augmentations des cotisations des 2 contrats (gros flux d'activité supplémentaire)
- Contexte politique incertain : impossibilité de se projeter sur la réforme et le flux d'activité éventuellement à venir



Adhésions

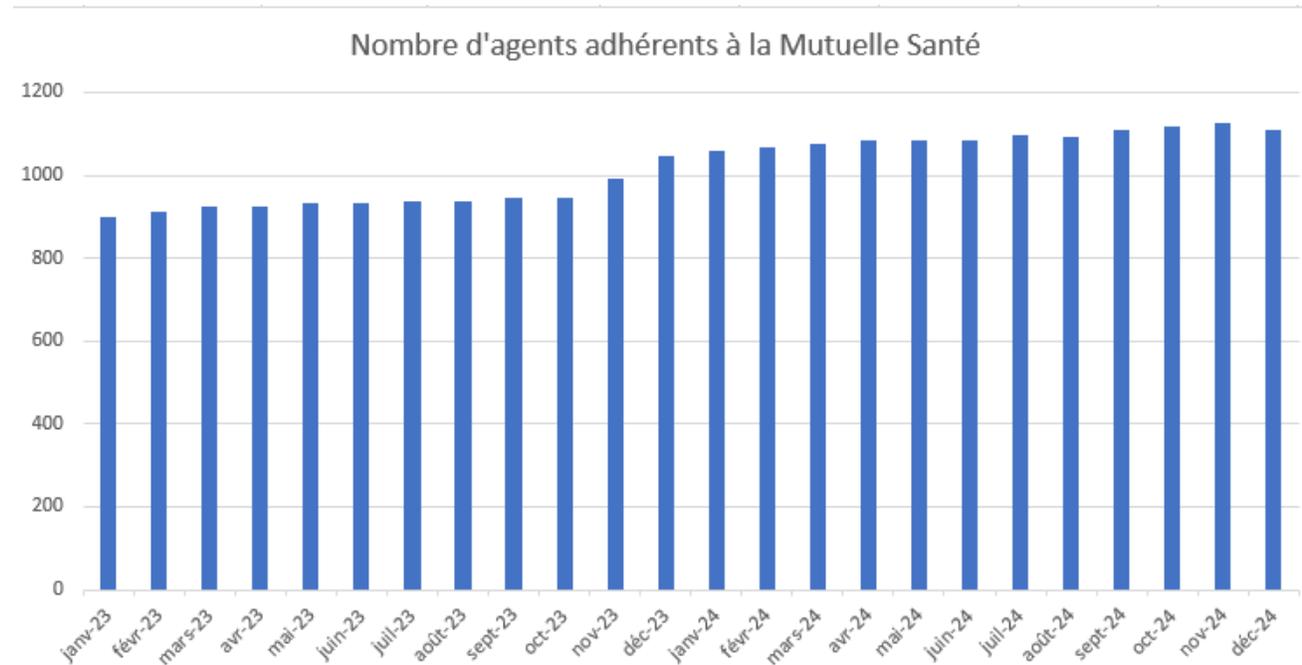


De Janvier 2024 (278) à Janvier 2025 (284) → + 6 adhésions (+ d'autres à effet du 01/01/2025 en attente car incomplètes à ce jour)

De Janvier 2023 à Janvier 2024 → + 7 adhésions

(Rappel : Janvier 2022 à Janvier 23 → + 7 adhésions = constante augmentation tous les ans)

Adhésions Agents en 2024

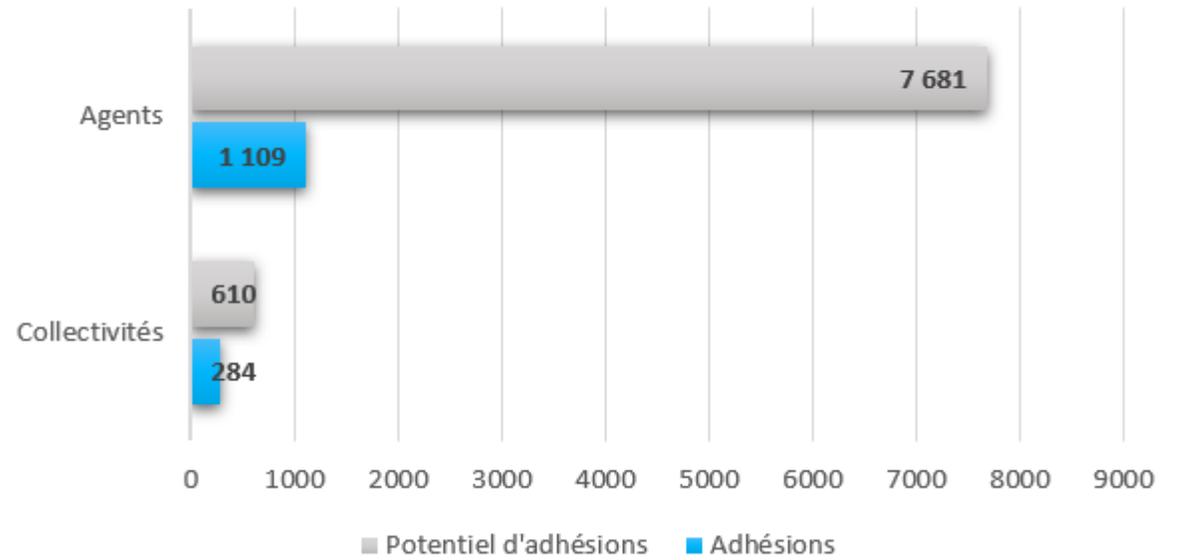


De Janvier 2024 (1 057) à Janvier 2025 (1 165) → + 108 adhésions nettes = différences entre les entrées et les sorties (+ Chiffres de janvier 2025 encore inconnus)

De Janvier 2023 à Janvier 2024 → + 157 adhésions
(Rappel : Janvier 2022 à Janvier 2023 → + 6 adhésions)

Parts de marché 2024

MUTUELLE SANTE



2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

Opportunités

- Décret de 2022 → l'obligation de participation employeur en 2026
- Contrat-cadre de qualité (seulement 8% de reste à charge en moyenne)
- Stabilité de l'équipe

Freins :

- Augmentations des cotisations des 2 contrats (gros flux d'activité supplémentaire)
- Contexte politique incertain : impossibilité de se projeter sur la réforme et le surplus d'activité éventuel
- La concurrence :
 - Nombreux assureurs sur le marché
 - Entreprises locales, avec les conjoints bénéficiant de l'ANI (Accord National Interprofessionnel)

PASS SOCIAL

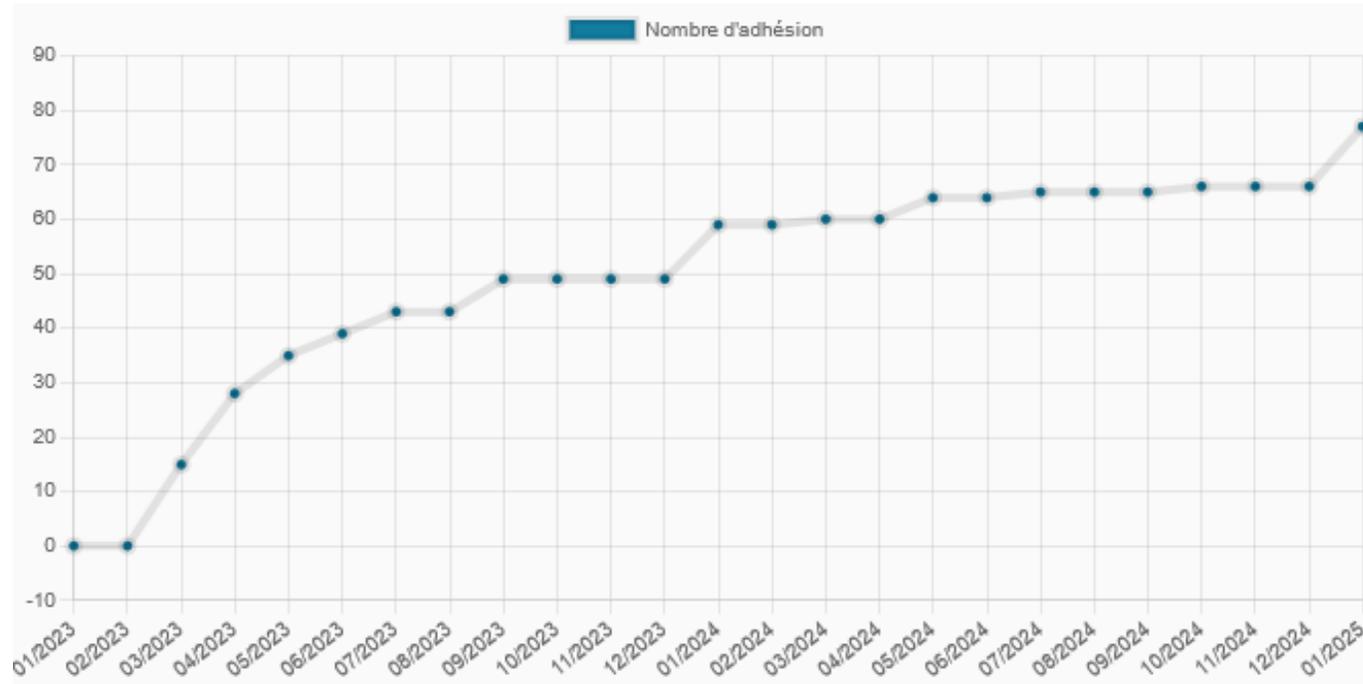
Plurélya
Confiez-nous la gestion
de vos œuvres sociales

PASS RESTO

Swile

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Adhésions Collectivités 2024 au contrat-cadre



Au 01/01/2025

Adhésions au PASS SOCIAL - Plurélya = 48

Adhésions au PASS RESTO - Swile = 13

Adhésions aux deux PASS = 16

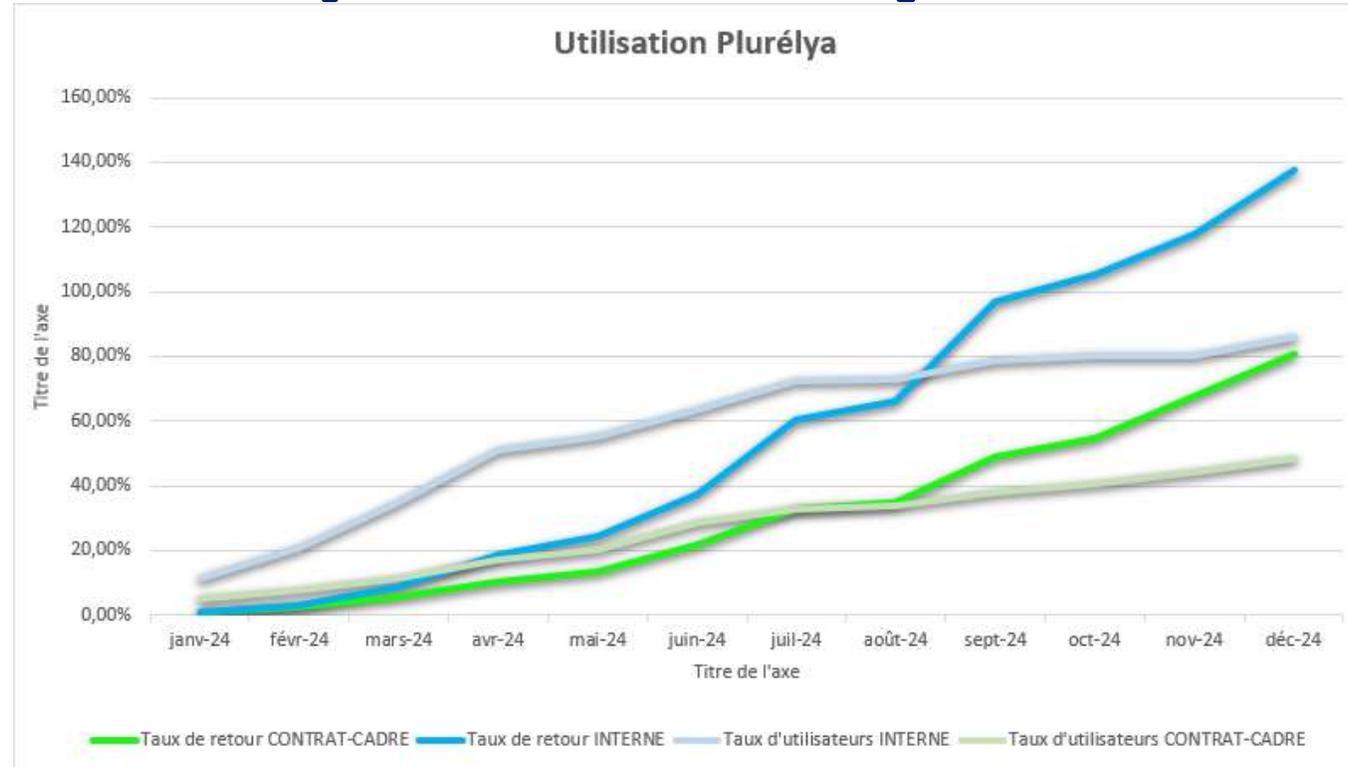
= 77 collectivités

Janvier 2025 → + 11 adhésions (+ d'autres en cours incomplètes à ce jour)

De Janvier 2024 (59) à Décembre 2024 (66) → + 17 adhésions

Durant l'année 2023 au lancement → 49 adhésions

Utilisation des prestations Plurélya



Taux d'utilisation 2024 → **81% contrat-cadre** / 137%
au CDG88

Rappel taux d'utilisation 2023 → 67% contrat-cadre /
124% au CDG88

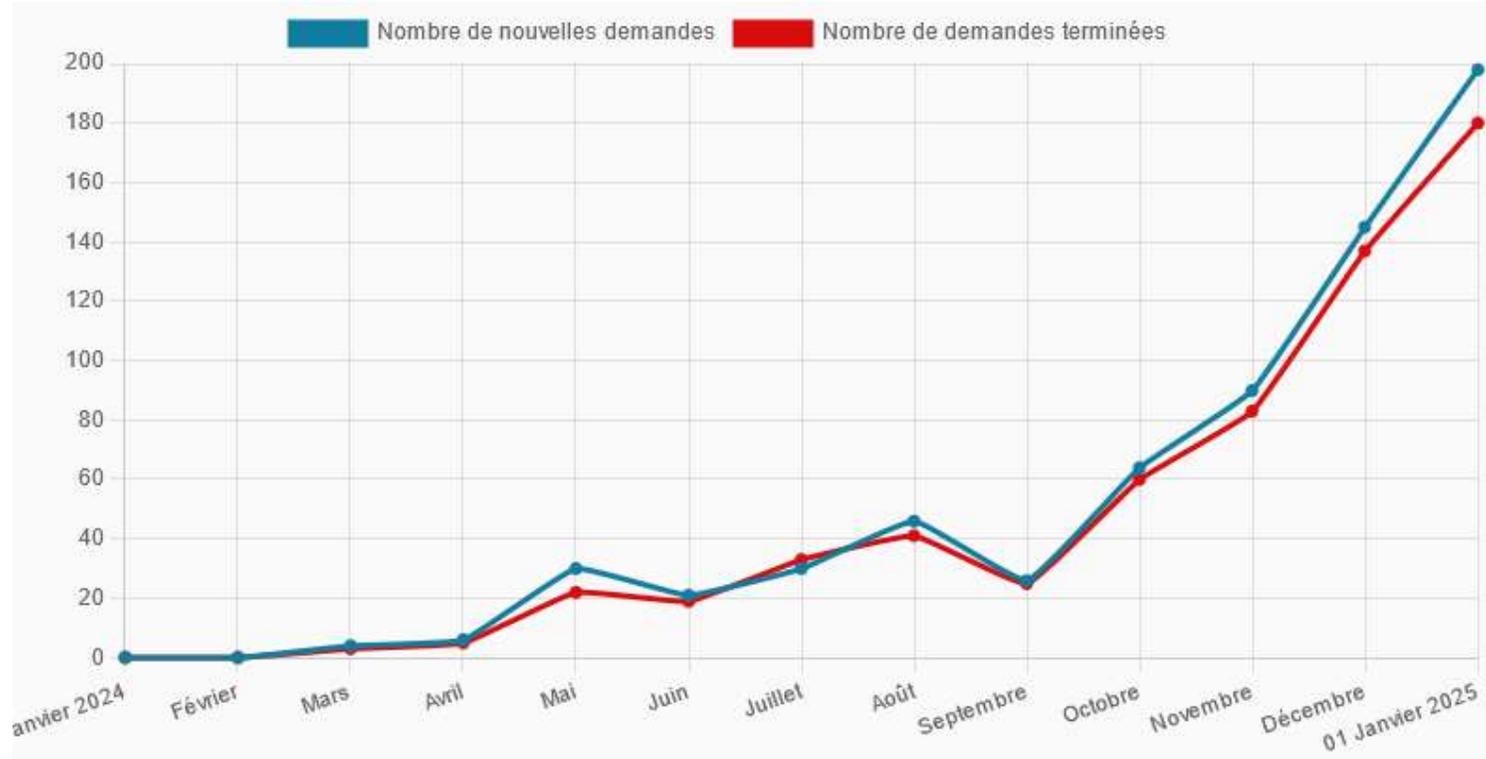
Opportunités

- Pluralité de formules pour tous les budgets
- Mécontentements CNAS / confiance CDG88

Freins :

- Budgets des collectivités
- Réforme PSC = L'action sociale n'est pas prioritaire
- Résiliation annuelle autres prestataires
- La concurrence :
 - CNAS
 - CAS Epinal (proactif sur le secteur)

Nombre de demandes ORA (hors mails)



Explosions du nombre de demandes à partir d'octobre 2024 :

→ Septembre = 26 demandes

→ Décembre = 137 demandes (puis 180 en janvier 2025)

PSC et Action Sociale

Actions de terrain

31

RDV Terrain

- Présentations aux élus
- Présentations aux agents
- Permanences avec rendez-vous individuels pour les agents

17

Points assureurs et
COPIL

- Réunions trimestrielles MNT
- Réunions mensuelles WTW
- COPIL

3

Evénements CDG

- Open 88
- Forum des CDG
- Colloque Secrétaires de mairie

7

Visio-conférences

- Présentations aux élus
- Présentations aux agents
- 1 heure pour tout savoir

16

Rédactions

- MAG Santé + courriers
- MAG Prévoyance + courriers
- Augmentation des cotisations courriers

8

Rédactions newsletters

- Référents Prévoyance
- Référents Mutuelle Santé
- Collectivités adhérentes Action Sociale
- Questionnaire PSC
- Augmentations des cotisations

3. Votre synthèse 2024 : réponses aux attentes, ressentis, ambiance de votre équipe, ...

- Beaucoup de sollicitations : internes et externes
- Réglementation incertaine : surplus d'activité imprévu et peut-être encore à venir
- Emotions différentes mais solidarité et entraide dans le pôle et chacun a persévéré assurant la continuité de service
- Sortie de notre zone de confort / nouveaux types d'exercices (visio, animation réunions...)
- Montées en compétences / + de polyvalence sur les 3 contrats (cas juridiques, dossiers sinistres complexes...)

➤ Nouvelle arrivée d'un agent

➤ PSC contrat 2020-2025 :

- Actions de développement sur les 2 volets : nombre de collectivités, nombre d'agents / pour chaque contrat
- « Eduquer » les collectivités à l'utilisation ORA
- Dématérialisation → Repenser les modes de communication
- Demande de prorogation des contrats PSC : procédure d'augmentation de cotisations à anticiper éventuellement

➤ PSC contrat 2026-2031 ou 2027-2032 :

Préparation de la consultation (janvier 2026)

- Lancement du mandatement des collectivités + collecte de l'absentéisme des années 2022 à 2025
- Groupe de travail sur le cahier des charges avec les collectivités non affiliées et ST DIE + les OS (2 réunions déjà réalisées) + avec les collectivités affiliées qui ont leur propre CST (objectif 10 000 agents)

➤ Réforme PSC :

- Activité renforcée lors de la parution du décret d'application (attendu depuis juillet 2023) = adhésion obligatoire des agents ? → communication aux collectivités, adhésions en masse...

➤ Travaux transversaux :

- Avec les services Assurance Statutaire et PACT : travaux sur les résultats chiffrés et les actions de prévention (objectif : limiter l'aggravation de l'absentéisme ainsi que les coûts assurantiels).
- Déjà en cours et à poursuivre → Instances Médicales, Ressources Humaines, Comptabilité, Informatique, Missions Temporaires
- Formation boîte à outils SM

➤ Action Sociale :

- 2^e comité de pilotage prévu en mars 2025 pour analyser l'année 2024 (encore des prestations à verser jusqu'à cette date)
- Actions de développement : nombre de collectivités et taux d'utilisation

BILAN 2024

Service conseil en organisation



Synthèse

- Reconnaissance de la mission
- Résultats chiffrés
- Potentiel et compétence internes (réponses aux demandes et potentiel à exploiter)
- Encore beaucoup de travail pour que le CDG soit l'unique référence des collectivités.
- Disposer d'un CDG « fort » est une chance qu'il ne faut pas négliger si on veut réussir les projets et les objectifs de mandat en cours ou à venir

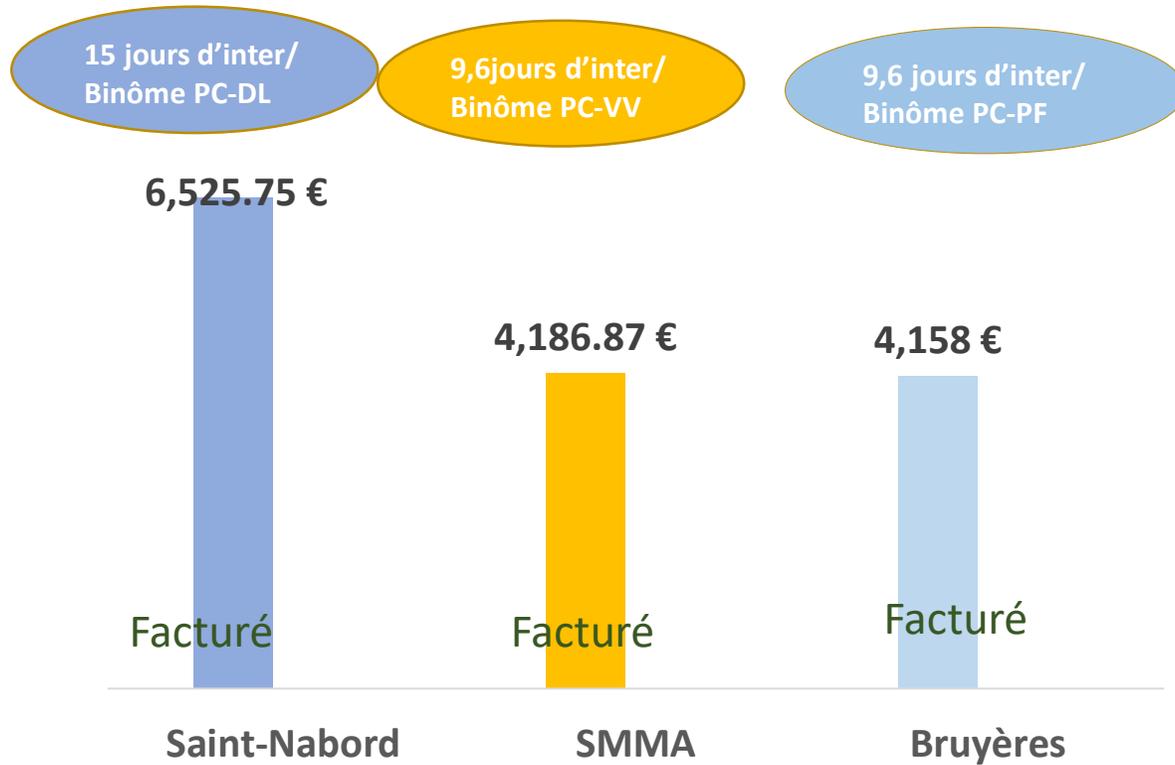
Rétrospective 2024

- ❑ Intégration officielle du pôle Perspectives et Performance au 1^{er} septembre 2023.
- ❑ Formation d'un agent pour la réalisation de conseil en organisation: réalisation d'une étude en binôme.
- ❑ Poursuite de la réalisation d'enquêtes administratives en complémentarité avec d'autres agents.
- ❑ Suivi de la formation dispensée par le CNFPT sur les enquêtes administratives.
 - ✓ 8 agents du CDG ont suivi la formation.
- ❑ Départ en congé maternité d'un agent en août 2024.
- ❑ Remplacement d'un agent sur le poste de psychologue du travail suite à son absence à compter du mois de juin: arrivée d'un nouvel agent le 01^{er} octobre 2024.

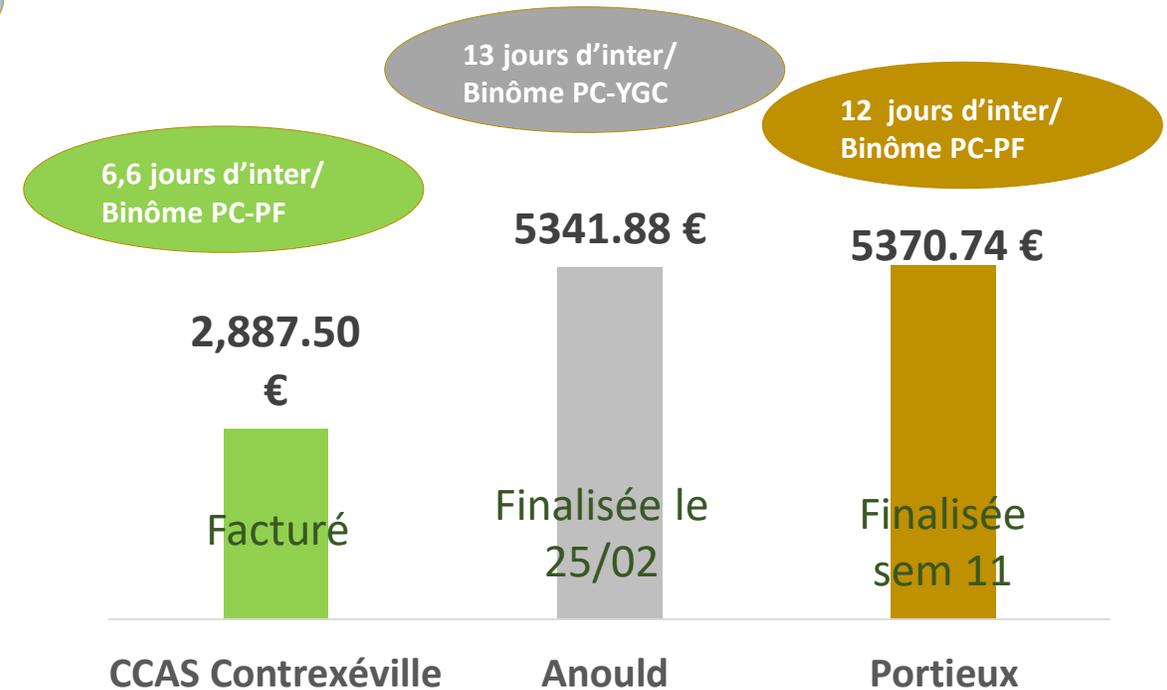
Etat des prestations réalisées 2024:

Total pour 2023 (4 mois) => 11 557,87 euros

Enquêtes administratives



Etudes organisationnelles



Total pour 2024:
⇒ 25 756,5 € rattachés à 2024
⇒ 10 298,24 € à venir pour 2025.

+ 1 étude à planifier pour mars/avril 2025:
- Ban-sur-Meurthe-Clefcy (7584€)

Etat des médiations réalisées en 2024:

- ❑ Réalisation de 3 médiations: CCPVM, ville de Saint-Dié-Des-Vosges et La Bresse
- ❑ Aucune demande de MPO n'a abouti.

Total pour 2024:

⇒ 1557 €

**+ 2 Conventions envoyées
pour 2025 (en attente de
retour)**

Perspectives 2025

- Poursuite de la mission psychologue du travail au sein du PACT en parallèle du service conseil en organisation.
- Poursuite également de la mission médiation.
- Mobilisation d'agents du CDG de différents pôles, pour réaliser des prestations de conseil en organisation en binôme, afin de créer une complémentarité dans les interventions:
 - Formations en interne qui peuvent être dispensées pour sensibiliser les collègues sur la démarche.
- Réalisation d'une nouvelle étude organisationnelle prévue en mars:
 - Nouveau binôme.
- Poursuite de la communication sur les différentes prestations relatives au service conseil en organisation.
- Signature d'une convention de mise à disposition pour la réalisation d'enquêtes administratives pour le CDG 51: interventions à venir?
- Travail sur le développement de nouvelles prestations: supervision managériale/co-développement, etc...

BILAN ANNUEL

Service de prospection

Référent Territorial 2024

Introduction

Mission encore en cours de construction (pas de référentiel existant)

Tâches spécifiques = CST/F3SCT/ visites F3 / interviews ISO / RSU / processus DIVEN / part administrative importante /

PARTICULARITE =

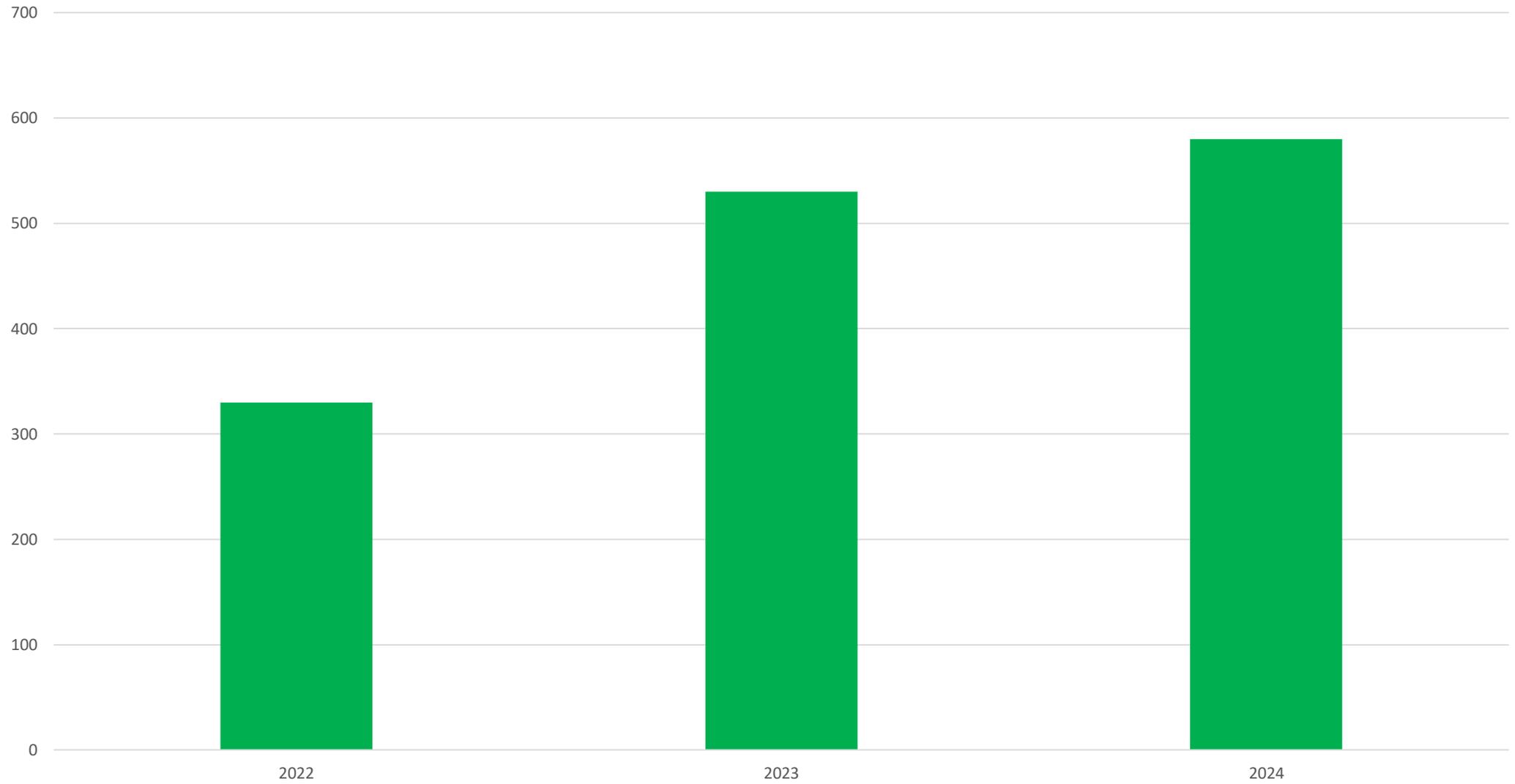
-aller vers les décideurs des collectivités (peu informés en matière de RH et hétérogénéité des coll. vis-à-vis des prestations du CDG et parts de marché des prestations hétérogène également)

OBJECTIF = leur demander et obtenir un engagement de leur part.

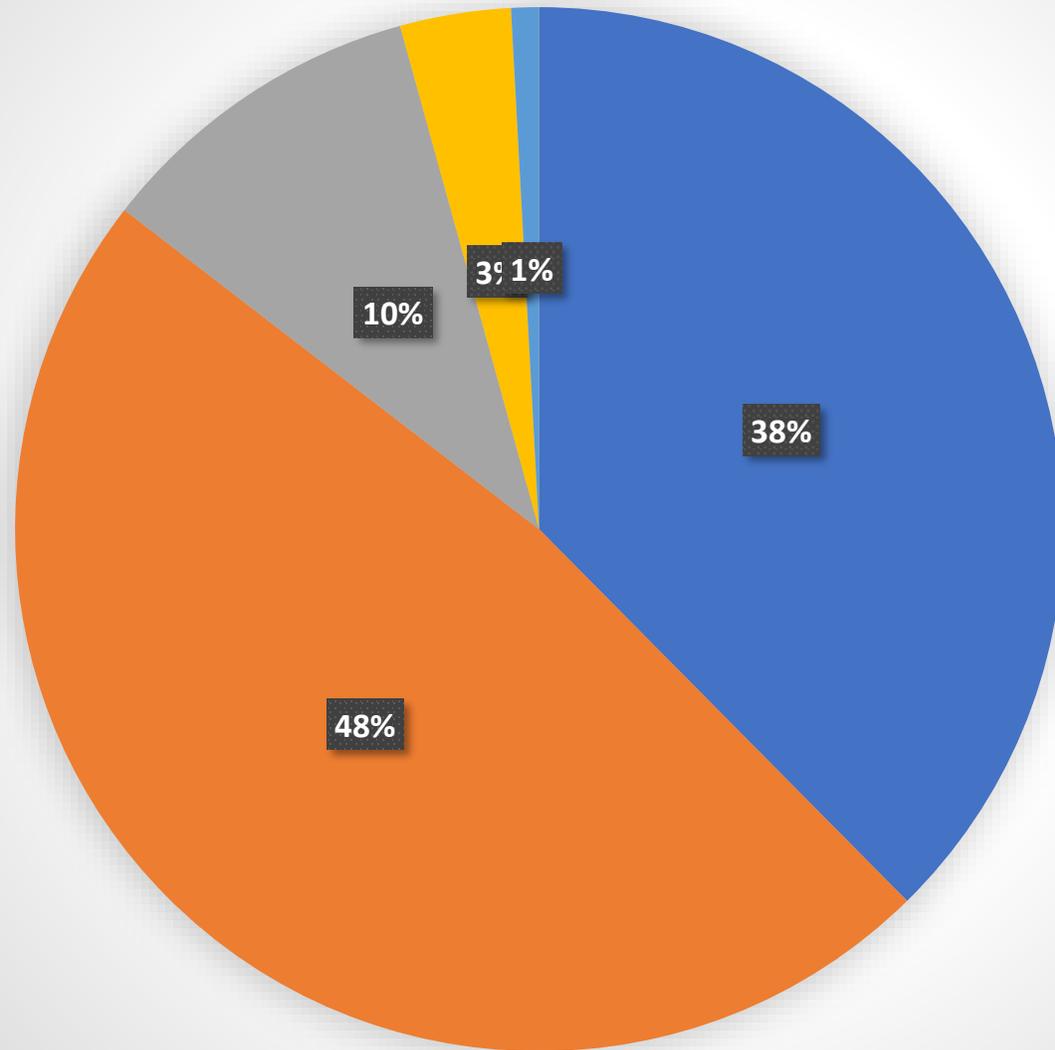
- travail par thématiques ou prestations spécifiques (en fonction des besoins définis sur fichier) et ciblage des PIP par collectivité.

	ANNEE 2022	ANNEE 2023	ANNEE 2023	ANNEE 2024						
	juillet à Décembre	janvier à octobre	janvier à décembre	janvier à décembre						
coll visitées	132	251	290	314						
jours travaillés			172 jours	156						
jours terrain	29	63	72	72						
moyenne/j	4 coll / jour env	4 coll. / jour env	4 coll. / jour env	4,5 coll. / jour env						
moyenne pers vues par coll.			environ 2 px	environ 2 px						
nb contacts	330	470	538	580						
ANNEE 2024	DETAILS									
MOIS	NB DE JOURS TRAVAILLES	NB DE JOURS TERRAIN	NB DE COLLECTIVITES	NB DE CONTACTS	NB ELUS	NB SECRETAIRES	DGS	DRH	AUTRES	
JANVIER	13,5	3	11	17	5	8	4			
FEVRIER	17	8	34	63	22	32	7		2	
MARS	15	5	21	43	10	23	9		1	
AVRIL	17	9	35	53	25	18	10			
MAI	13	4,5	14	24	10	7	5	2		
JUIN	12,5	8	35	66	27	32	6	1		
JUILLET	17	9	38	65	21	35	6	2	1	
AOUT	3	2	8	16	5	12	1			
SEPTEMBRE	17	8	30	58	27	27	3		1	
OCTOBRE	18	8,5	36	69	29	36	3	1		
NOVEMBRE	13	7	27	46	16	24	3	3		
DECEMBRE	10	5,5	28	49	22	25	2	9		
TOTAL	156	72	317	580	219	279	59	18	5	
		46%								

NB CONTACTS



REPARTITION 2024



- ELUS
- SGM
- DGS
- DRH
- AUTRES

Bilan quantitatif

2022

-phase de présentation et découverte sans campagne ni ciblage (330)

2023

-début des campagnes et ciblage (538)

2024

-moins de jours travaillés versus 2023 mais même nb de jours terrain (72 soit 50% environ) = améliorable si arrêt de certaines tâches (copil, colloques, matinées RH etc ...) hors obligations et adm.

- 580 cts = exclusivement sur cible et RDV de + en + donc moins de cts relatifs (obj n'est pas de faire des cts ça doit rester un moyen)

Bilan qualitatif

- Retour sur image des agents et du CDG est très bon/ très positif
- Les durées d'entretien sont élevées
- Reconnaissance de la mission comme « utile »
- Réponses à pratiquement toutes les situations évoquées (nb de prestas ++)
- Catalogue de prestations a du succès

Résultats chiffrés = source ORA

- Devis signés et « démarrés » = 35 000 (11/4 au 18/10)
- Non évalués = retraite, assurance, rifseep etc ...
- Décisions à distance des visites
- Information/lobbying

Opportunités et freins

OPPORTUNITES

- le nombre de prestations et d'agents disponibles
- les Parts de Marché de certaines prestations à améliorer
- la méconnaissance des élus de ce qu'est le CDG avec en parallèle de leur volonté d'apprendre , de mieux connaître et de comprendre

FREINS

- nombreuses sollicitations chronophages
- approche de la fin de mandat
- budget – politique globale/incertitude)
- émergence de « concurrents »

Perspective 2025

- Augmentation nombre de visites élus et coll. (temps passé et nb d'élus 2025 vs 2024)
- Continuer de développer et promouvoir l'image du CDG comme partenaire incontournable (y compris chez non affiliés et autres FP)
- Mise en place de campagnes avec les pôles, services et agents qui le souhaitent avec pour objectif global **d'harmoniser** les coll. Proposer un service « complet » aux coll.

Perspectives 2025

- Mobilisation d'agents du CDG de différents pôles, pour réaliser des prestations de conseil en organisation en binôme, afin de créer une complémentarité dans les interventions:
 - Formations en interne qui peuvent être dispensées pour sensibiliser les collègues sur l'intervention.
- Réalisation d'une nouvelle étude organisationnelle prévue en mars:
 - Nouveau binôme.
- Poursuite de la communication sur les différentes prestations relatives au service conseil en organisation
- Signature d'une convention de mise à disposition pour la réalisation d'enquêtes administratives pour le CDG 51
- Travail sur le développement de nouvelles prestations: supervision managériale/co-développement, etc...

Rapport d'activité Service Finances Année 2024

Interne : Propre au service Finances

- + Passage à la nomenclature M57 réussi
- + Réduction significative du temps d'émission des titres
- - Ventilation analytique incomplète
- - Retard de traitements des titres et mandats
- - Contrôle des cotisations dégradé à partir de septembre

Interne : auprès du CDG

- + Création de la Commission Finances
- + Standardisation des tableaux de suivi de la facturation
- - Communication de données financières par service

Externe : auprès des collectivités

- + Rattrapage du retard sur les DAS 2023 / - Retard sur les DAS 2024
- + Demandes ORA résolues avant le terme : 40%
- Croissance sur 2024 des demandes ORA non-cloturées

Bilan Quantitatif 2024

DEPENSES	2023	2024
Nb mandats	2 129	2 030
Dépenses de fonctionnement (hors amortissements)	7 653 658 €	8 248 976 €
Dépenses d'investissement (hors projet immo.)	226 330 €	295 530 €
Dépenses projet immobilier	2 380 411 €	2 286 070 €
RECETTES		
Nb titres	5 184	5 033
Cotisations obligatoires	1 145 857 €	1 234 080 €
Cotisations additionnelles	1 424 212 €	1 932 811 €
Cotisation médecine Non Affiliés	156 721 €	190 000€
Prestations de service (hors refacturation MAD)	380 707 €	en cours

DAS/ ASA	Montant remboursés
Rattachements au 31/12/2024	170 000 €
DAS/ASA 2024	11 930 €
DAS/ASA 2023	107 455€
TOTAL	289 385€

Dont engagés : 100 000 €

Opportunités et freins

- Amélioration des processus comptables par la réduction du temps de traitement des refacturations (recettes).
- Mise en place réussie des procédures de DAS sur ORA.
- Suivi pertinent du budget qui a permis une exécution conforme au BP.

- Manque d'automatisation de certaines procédures chronophages : cotisations, frais de déplacement.

Suite à l'analyse financière présentée fin 2023, le CA a fait preuve de réactivité en augmentant les taux de cotisations. Combinée à la maîtrise des dépenses en 2024, la situation financière du CDG a été stabilisée. La mise en place de la Commission Finance a aussi permis d'améliorer le partage des informations comptables et de discuter de l'exécution budgétaire et des orientations.

Le service a assuré ses missions, à travers une bonne tenue du budget et en limitant le retard sur les différentes tâches. Les procédures ont été améliorées sur les deux dernières années, mais la dynamique est arrêtée depuis le milieu d'année 2024.

✓ Comptabilité :

- Arrivée d'un nouvel agent
- Organisation comptable :
 - Calendrier comptable : planification et suivi des tâches comptables sur le mois et l'année.
 - Résorption du retard de traitement des DAS et des demandes diverses des collectivités (ORA).
 - Poursuivre la réduction des délais de traitement de la facturation et du mandatement.
- Passage au CFU.
- Améliorer le rattachement des charges et produits à l'exercice en cours.
- Programmer les Commissions « Finance ».

✓ Contrôle de gestion :

- Améliorer la maîtrise de nos finances : améliorer la projection de l'exécution budgétaire et de la trésorerie en cours d'exercice.
- Fin de la gestion comptable des travaux du bâtiment : baisse de la charge de travail sur le bâtiment → Transfert vers des tâches de contrôle de gestion.
- Renforcer contrôle de gestion : revue du découpage analytique, créer un plan de compte secondaire, mettre en forme un compte de résultat, améliorer la gestion des temps, écrire les processus et procédures au fur et à mesure ...

Bilan d'activité 2024

Ressources Humaines Internes

Le service Ressources Humaines Interne

*2 postes
Equivalent
temps plein et
un apprenti en
2024*

SERVICE RH INTERNES

Responsable du service
Christelle VAXELAIRE



Gestionnaire RH
Paul BADONNEL,
Özlem DEMIR



SERVICE RH INTERNES

Responsable du service
Christelle VAXELAIRE



Gestionnaires RH
Paul BADONNEL,
Samuel GARAT

31/07 : Fin de contrat
Apprentie Ozlem DEMIR

03/09 : Arrivée
Apprenti Samuel GARAT

Le service Ressources Humaines Interne

Missions :

- Effectuer la gestion RH des agents du CDG
- Etablir les paies pour les agents du CDG/INTERCO/MISSIONS TEMPORAIRES
- Communiquer et Répondre aux sollicitations des agents du CDG et des collectivités
- Accompagner les responsables de services dans la gestion de leur équipe (renouvellement ou modifications des contrats, suivi période d'essai, entretien de retours après absence, support gestion des temps, points réglementaires, alignement des pratiques et usages RH, etc...)

Bilan 2024

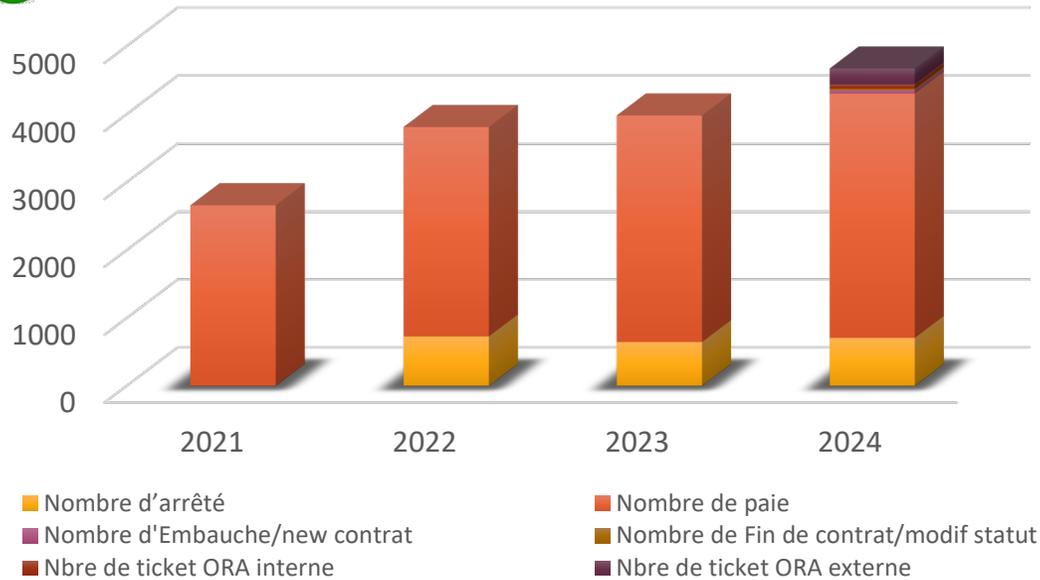
CHIFFRES-CLES



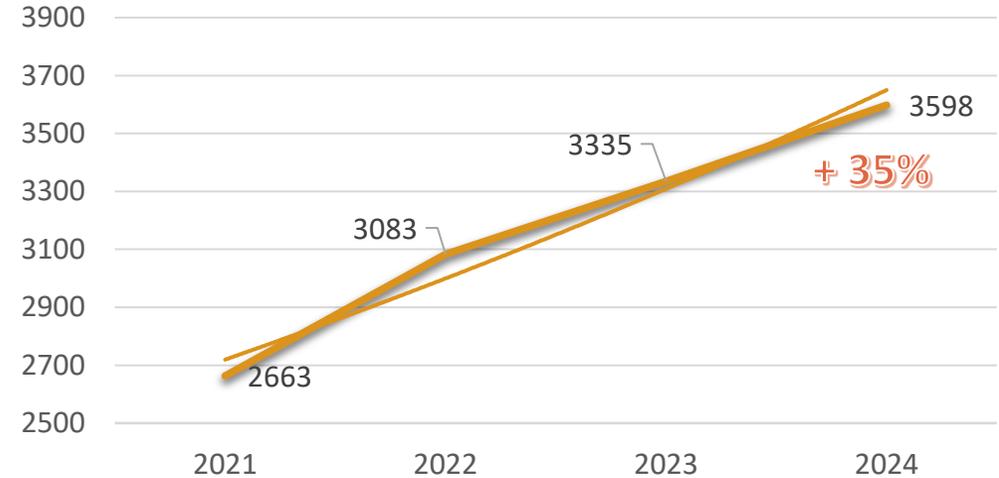
Evolution 2021/2024



Evolution des activités principales RHI



Evolution des bulletins de paie



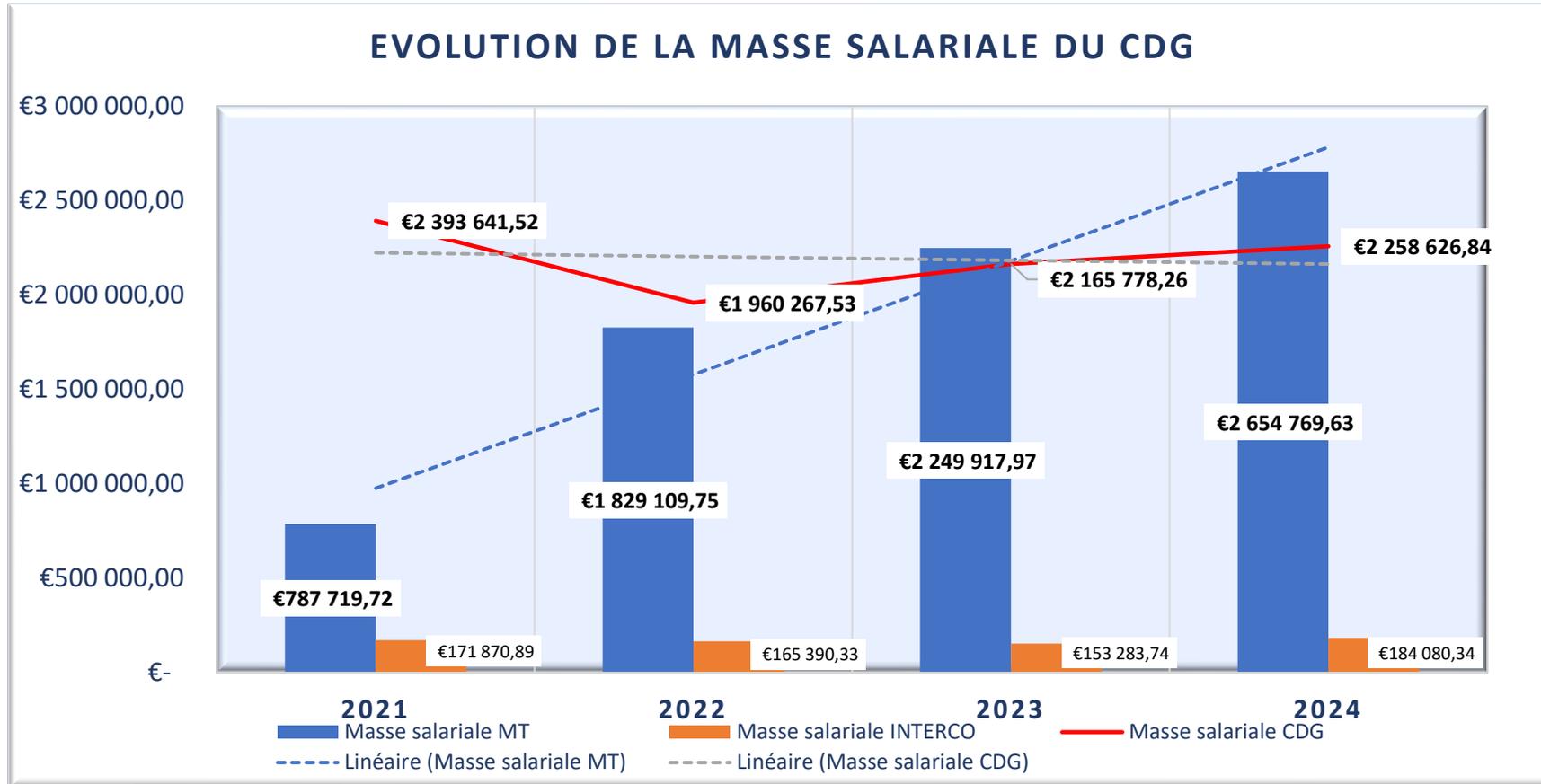
	2021	2022	2023	2024	Evolution
Nombre d'arrêtés		730	647	708	-3%
Nombre de paie	2663	3083	3335	3598	35%
<i>Moyenne arrêtés</i>		61	54	59	-3%
<i>Moyenne paie</i>	222	257	278	300	35%
Nombre d'Embauche/new contrat				47	
Nombre de Fin de contrat/modif statut				24	
Nbre de ticket ORA interne				63	
Nbre de ticket ORA externe				233	
<i>Moyenne Ticket ORA interne</i>				8	14%
<i>Moyenne Ticket ORA externe</i>				29	96%

En moyenne par mois c'est :

- 300 bulletins
- 59 arrêtés
- 37 tickets ORA à traiter (constante évolution)
- 92 certificats de travail
- 34 attestations France travail

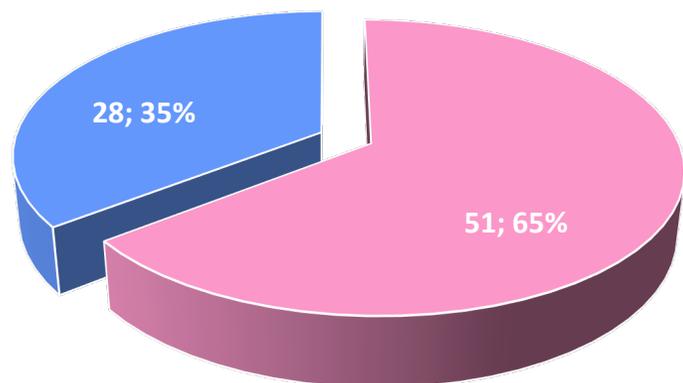
.....

Bilan 2024



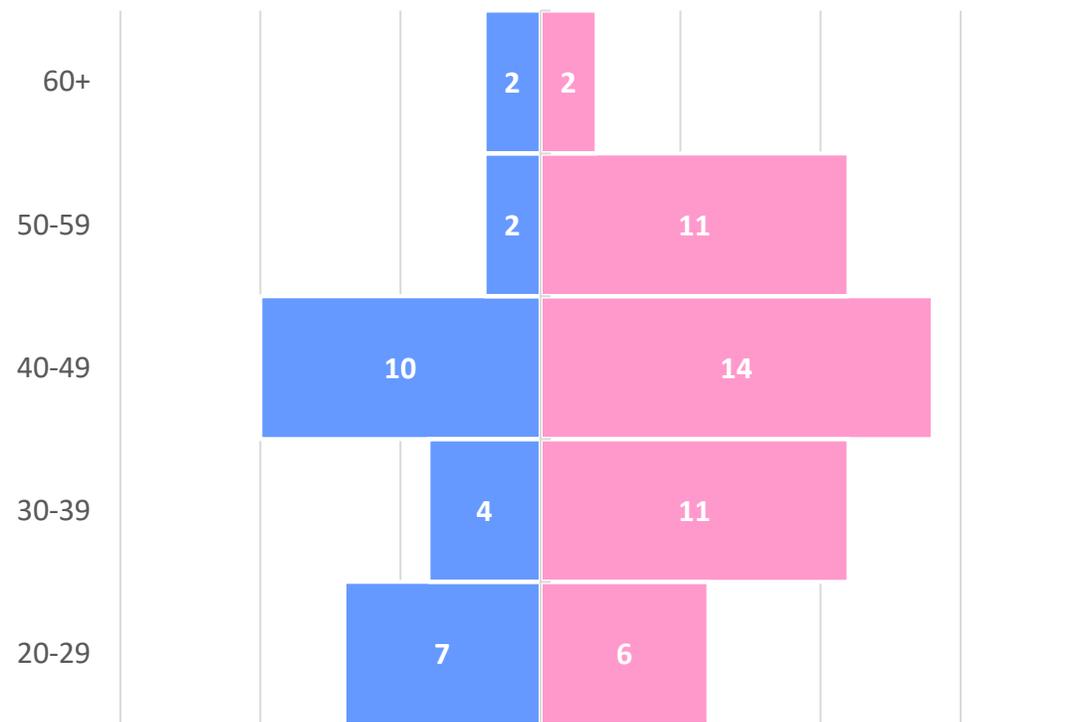
Bilan 2024

Répartition Homme/Femme au 31/12/2024



FEMME HOMME

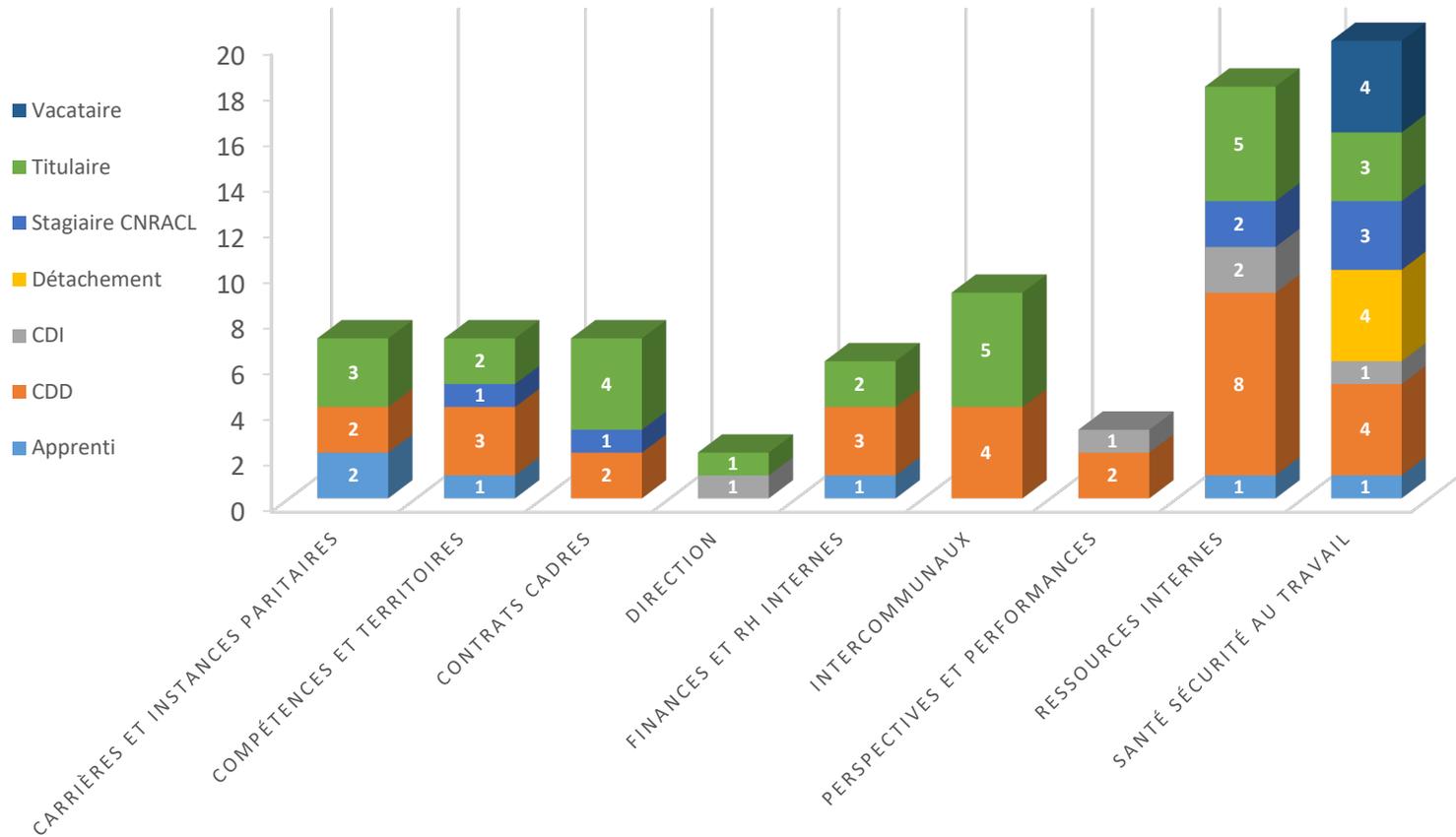
Pyramide des âges 31/12/2024



FEMME HOMME

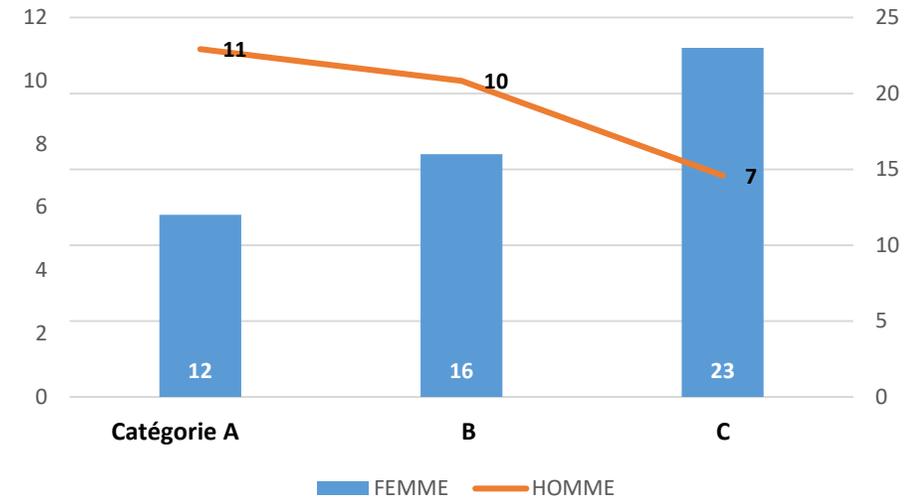
Bilan 2024

RÉPARTITION DES AGENTS PAR POLE ET TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2024



Tendance : La plus grande part des Hommes sont en catégorie A alors que les Femmes sont en catégorie C

Répartition des agents par catégorie



Perspectives 2025

En interne :

- Mise à jour du protocole gestion des temps => ÉTÉ 2025 et protocole RIFSEEP et dispositifs de communication annexe
- Mise à jour règlement Intérieur et dispositifs de communication annexe
- Automatiser les processus au maximum notamment en mettant en œuvre la DSN en ce qui concerne le traitement de la mutuelle et de la prévoyance facultative.
- Trouver des pistes de simplification/amélioration des processus/procédures (procédure Intégration à réaliser, ajuster la procédure recrutement mise en œuvre fin 2024...)
- Dématérialiser les bulletins de paie (gains coût d'envoi et de traitement/marque employeur avec la mise à disposition d'un coffre fort électronique)
- Développer un accompagnement au « quotidien » des managers dans la gestion de leur équipe, alignement des pratiques etc...
- Passer d'une gestion des Ressources Humaines vers une Direction des RH
- Développer le suivi de la masse salariale
- Montée en compétences du service (notamment expertise paie) et des gestionnaires sur la partie statistique et utilisation d'Excel (tableau croisé dynamique, réalisation de macro), utilisation de l'Intelligence Artificielle ?

Perspectives 2025

A l'externe :

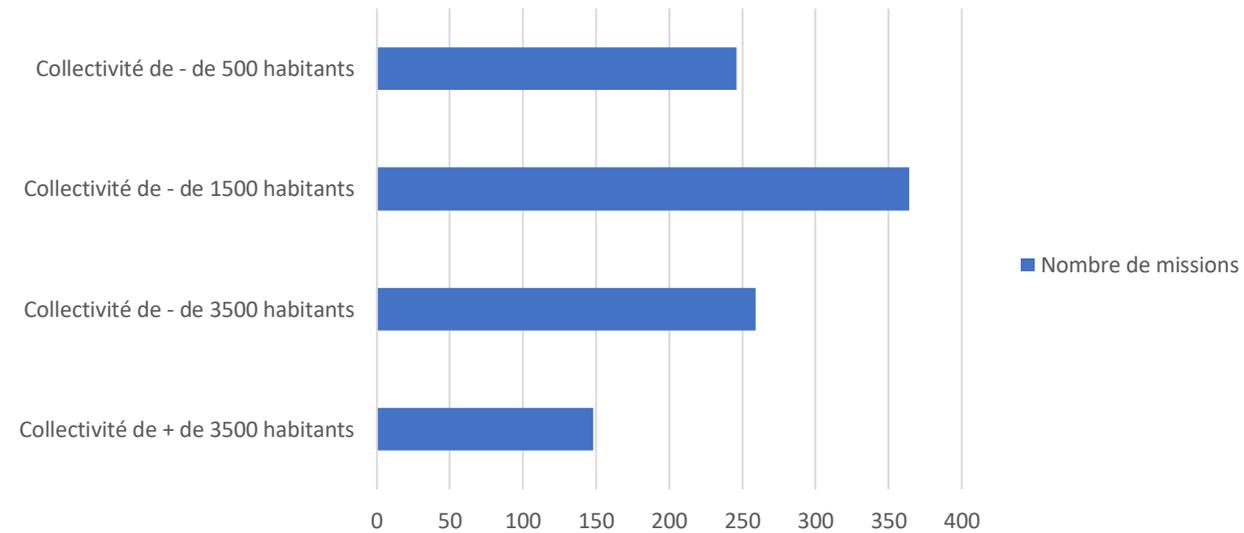
- Développer des prestations ADP/Paie (si la demande porte sur « faire à la place de » et pas simplement une réponse sur un rappel de réglementation/confirmation de pratiques/envoi de modèle/support)
- Développer les publications à destination des collectivités sur le site internet (meilleur suivi actualité)
- Proposer et lister des thèmes récurrents au niveau ADP/Paie qui peuvent intéresser les collectivités dans le cadre de leur « gestion RH quotidienne » dans l'optique de produire des supports « 1h pour tout savoir » pertinents.

Mission Emploi

1. Bilan qualitatif et quantitatif 2024

Missions temporaires : les collectivités utilisatrices

- 160 collectivités utilisatrices en 2024
- Typologie des collectivités utilisatrices des missions temporaires

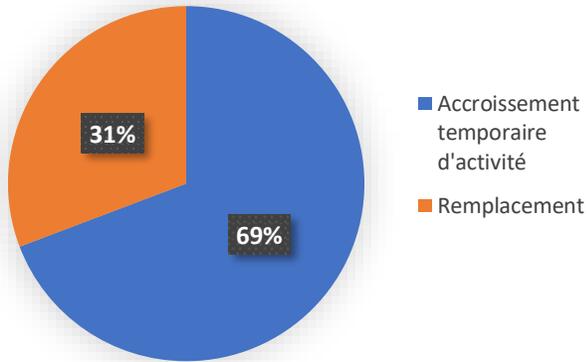


Missions temporaires : les missions réalisées en 2024

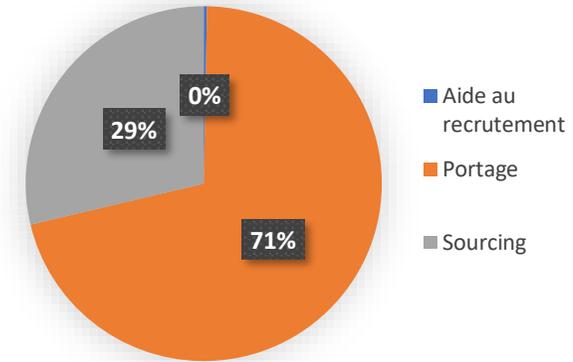
- **360 agents mis à disposition**
- **1018 missions**

Missions temporaires : les motifs, les modes de recrutement... et les issues des contrats

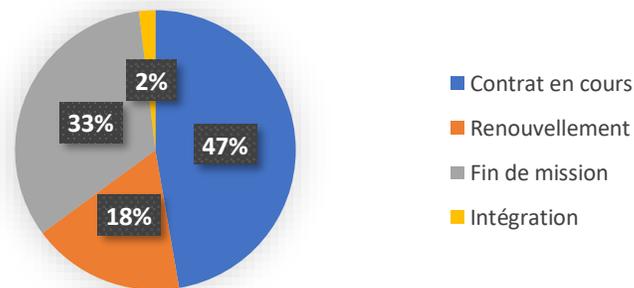
Motifs de recrutement



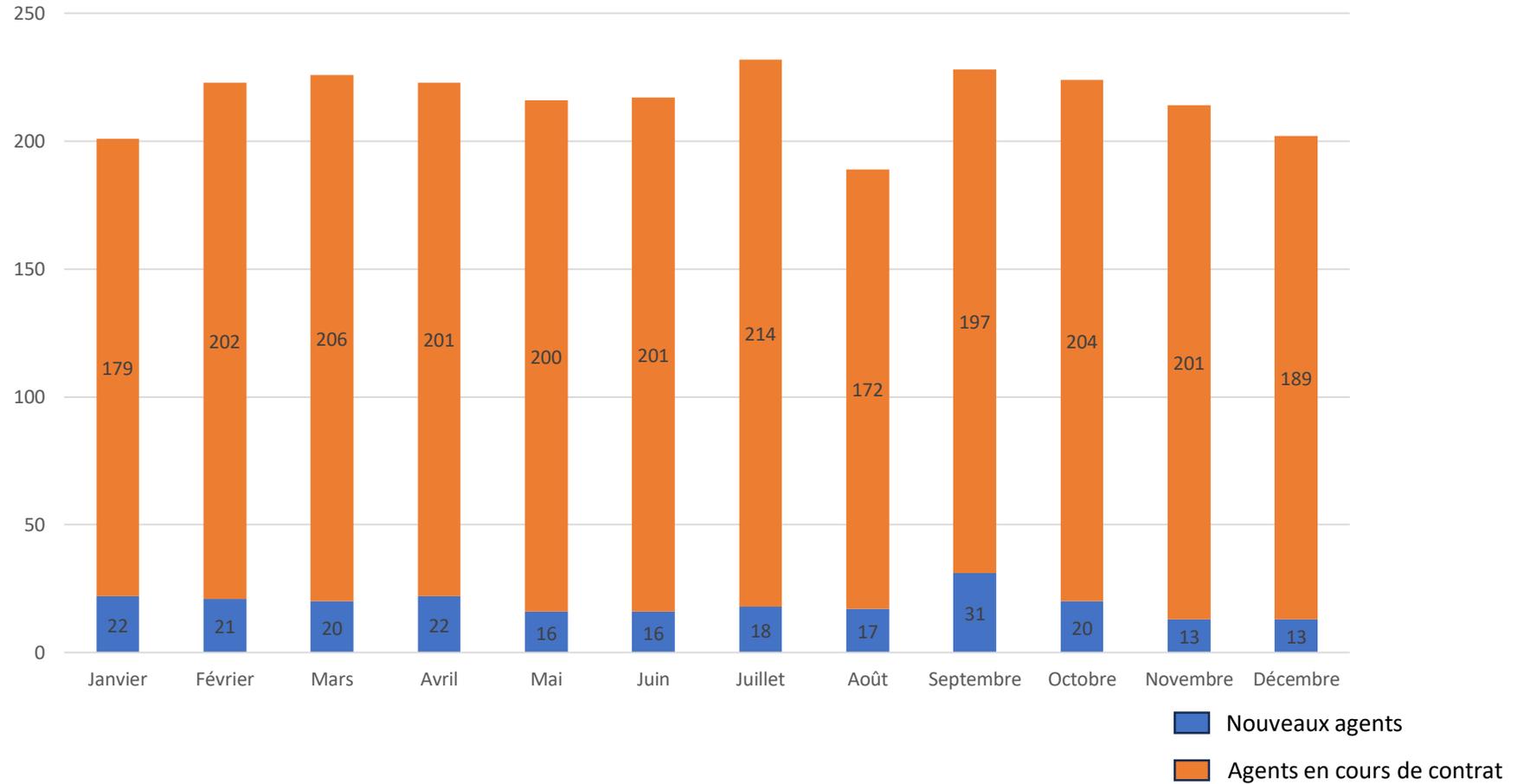
Modes de recrutement



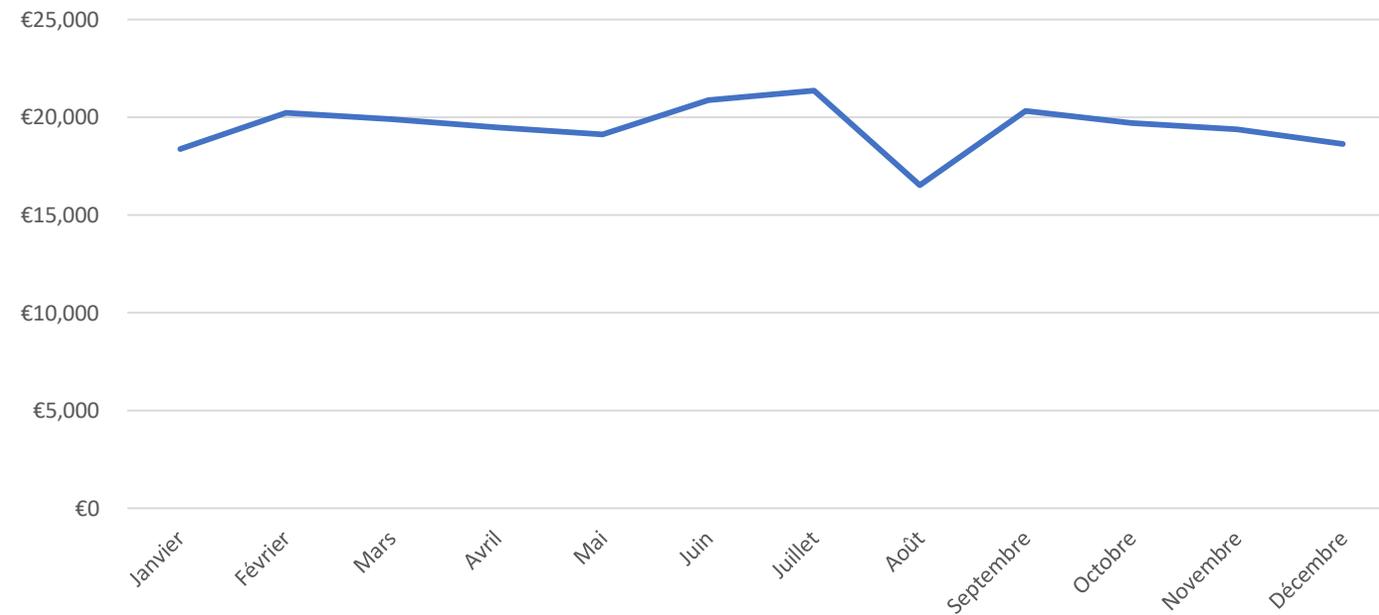
Issues des contrats



Missions temporaires : évolution du nombre de missions par mois

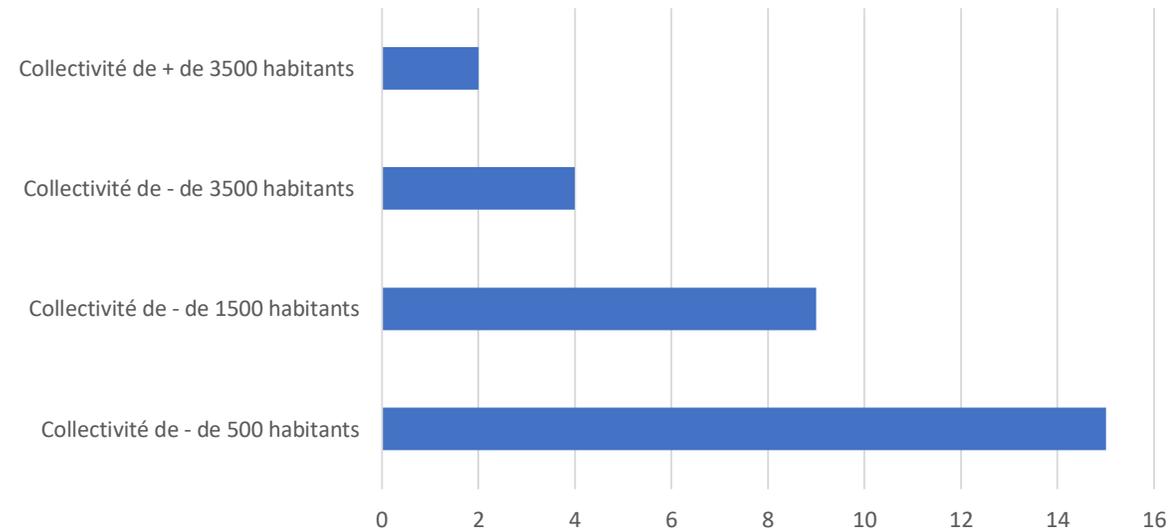


Missions temporaires : évolution des frais de gestion au cours de l'année 2024

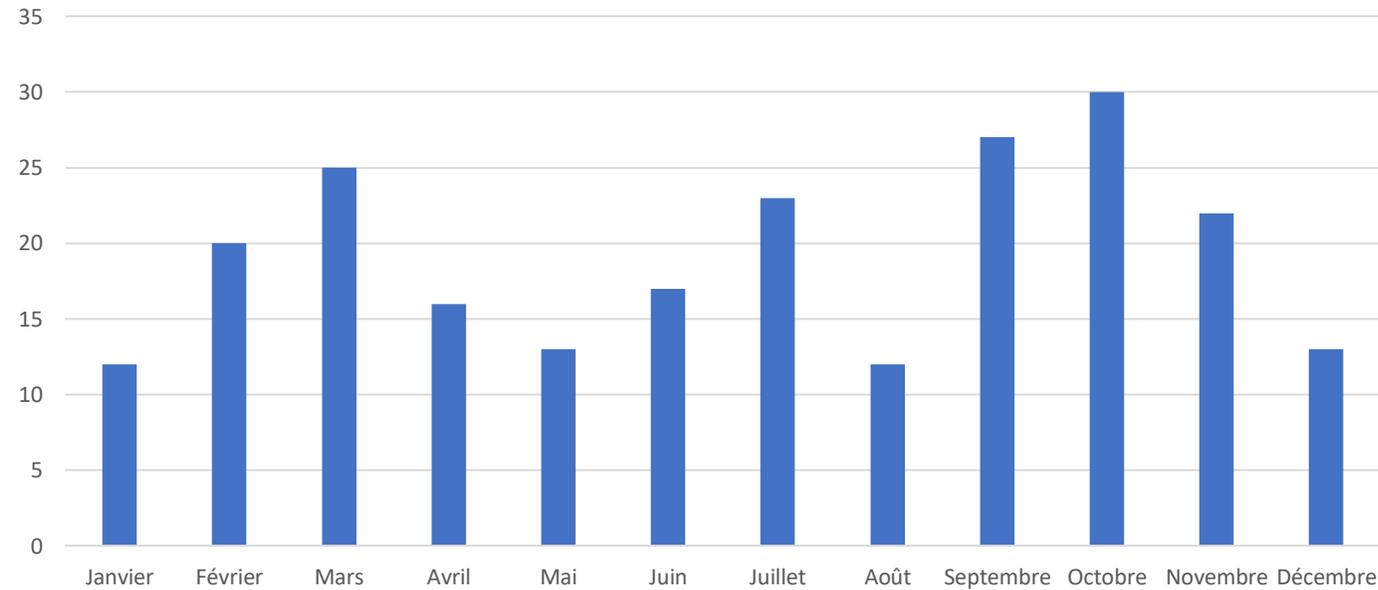


Secrétaires de mairie itinérantes : les collectivités utilisatrices

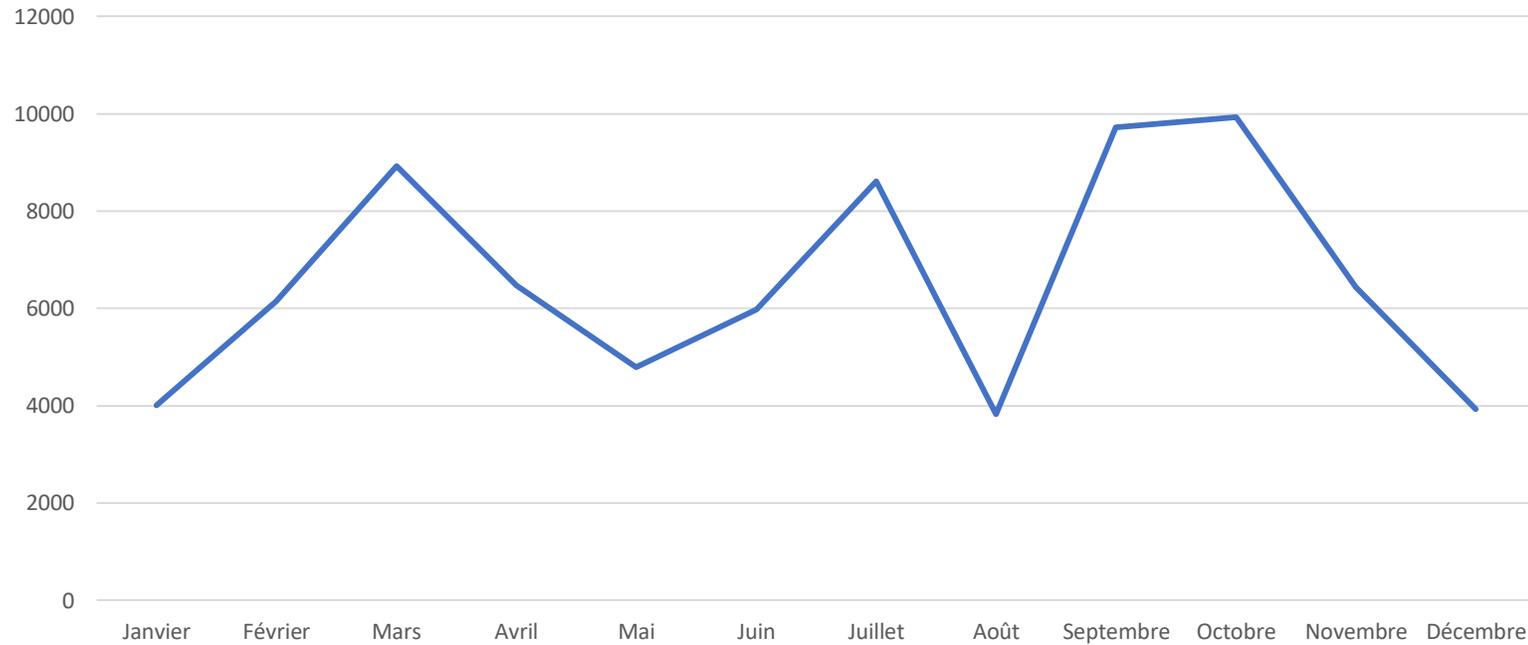
- 31 collectivités utilisatrices en 2024
- Typologie des collectivités utilisatrices du service



Secrétaires de mairie itinérantes : Nombre d'interventions par mois



Secrétaires de mairie itinérantes : Evolution des frais de gestion au cours de l'année 2024



Formation interne

Des chiffres clés en 2024 :

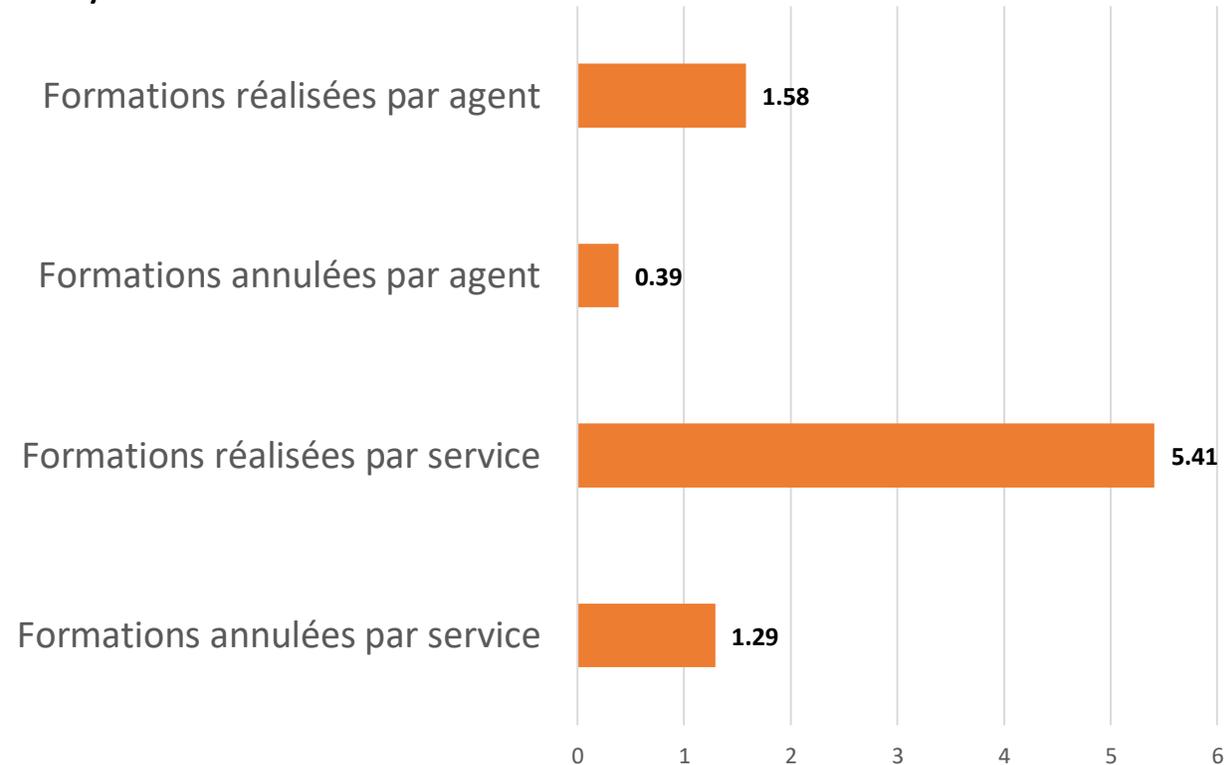
✦ 57 agents inscrits

✦ 112 inscriptions au total

→ □ 90 formations réalisées

→ □ 22 formations annulées

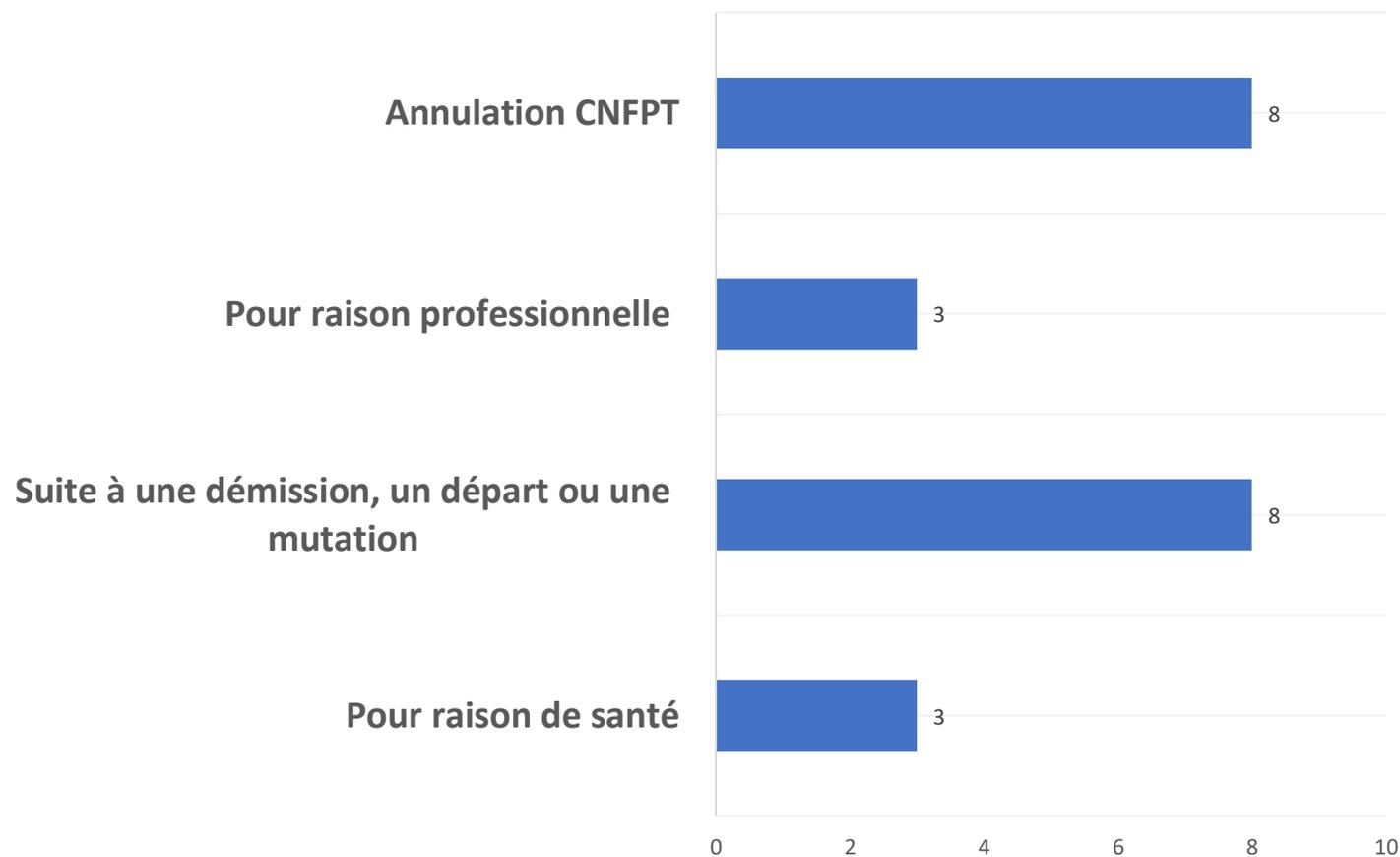
Moyenne de :



Formation interne



LES CAUSES D'ANNULATION DES FORMATIONS



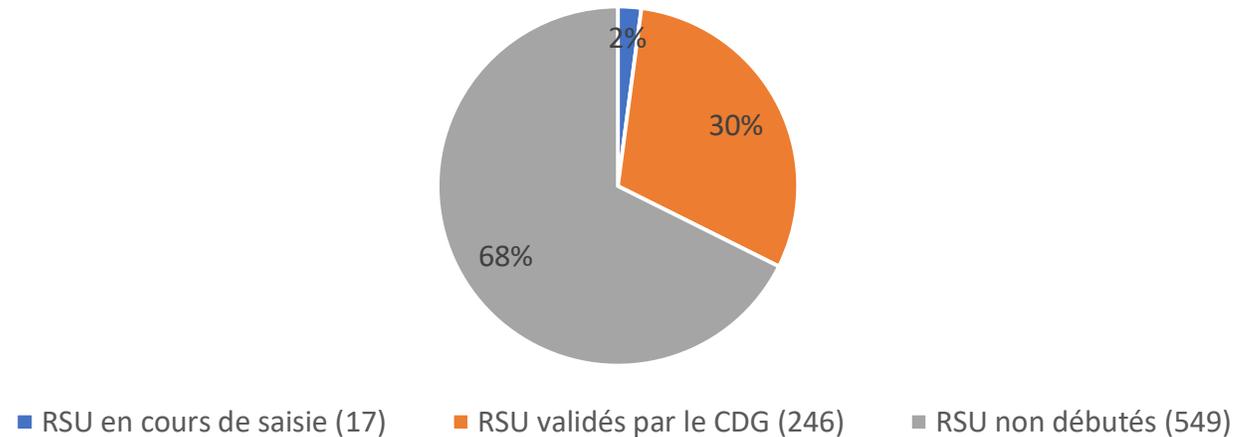
Emploi territorial : chiffres clés de 2024

- **Nombre de déclarations de vacance d'emploi parues sur un arrêté transmis au contrôle de légalité : 2737**
- **Nombre d'arrêtés transmis au contrôle de légalité : 57**
- **Nombre d'offres d'emploi publiées sur emploi territorial : 1545**

Rapport social unique (RSU) : chiffres clés de 2024

- **Nombre de demandes (ORA + mails) traitées : 250**
- **Nombre de synthèses transmises aux collectivités : 38**

Etat de la campagne RSU au 15 février 2025



2. Opportunités et freins rencontrés en 2024

- **Opportunités rencontrées en 2024 :**
 - **Recrutement de Géraldine ROCHOTTE et de Guillaume CUNY au sein du Pôle Compétences et Territoires**
 - **Emménagement dans le nouveau bâtiment**
 - **Validation du développement d'un logiciel dédié au suivi administratif des missions temporaires**
 - **Réorganisation du pôle en fin d'année avec l'intégration du service Missions Temporaires au sein d'un nouveau service « Missions Emploi ».**

- **Freins rencontrés en 2024 :**
 - **Absence d'un agent pendant plusieurs semaines en début d'année**
 - **Départs de 3 agents au cours du premier trimestre**
 - **Manque d'un logiciel dédié à la gestion des candidatures**
 - **Absence de financement de l'Interrégion pour le RSU**

3. Synthèse 2024

- **Un début d'année marqué par de nombreux mouvements de personnel dans le pôle**
- **L'émergence de nouvelles missions, résultant de la réorganisation du pôle en deux services distincts, permettant une meilleure structuration des activités**
- **Mise en place de binômes et trinômes, favorisant la polyvalence et garantissant la continuité du service en cas d'absence, afin d'assurer une meilleure réactivité auprès des clients**
- **Un emménagement dans le nouveau bâtiment, favorisant la collaboration avec les collègues du Centre de Gestion**
- **Une année de transition, avec des défis, mais aussi des évolutions structurantes pour l'avenir**

4. Perspectives en 2025

- **Acquisition d'un logiciel de gestion des candidatures pour optimiser le recrutement et développer un vivier de talents**
- **Montée en compétence d'un agent sur l'externalisation RH**
- **Recrutement d'un nouveau secrétaire de mairie itinérant pour renforcer l'accompagnement des collectivités et assurer le remplacement d'un agent**
- **Développement de l'usage de l'intelligence artificielle au sein du service pour optimiser les processus et améliorer l'efficacité**

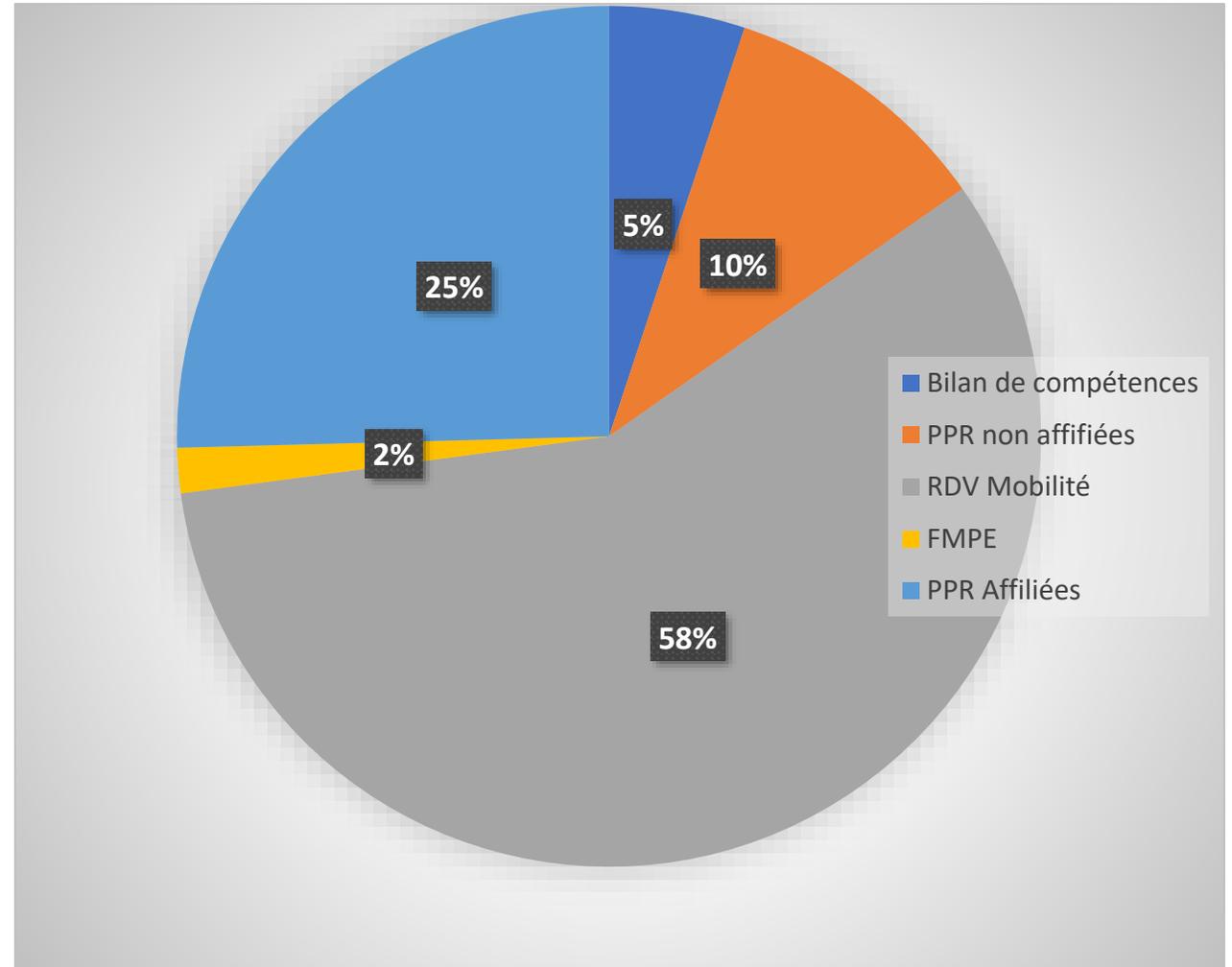
Présentation Service Compétences 2024

Bilan qualitatif

Les +	Les -
Arrivée au 13/05/24	
	Rupture de l'offre de service entre les départs sur le service et l'arrivée de GR et GC = manque de visibilité et absence de réponses aux collectivités
	Perte de la connaissance
Refonte du service de manière organisationnelle et administratif	
Montée en compétence dans le dispositif PPR pour GR	Coût d'intervention du CDG54
Développement de l'offre de formation et montée en compétence pour GC	Durée d'application

SERVICE MOBILITE

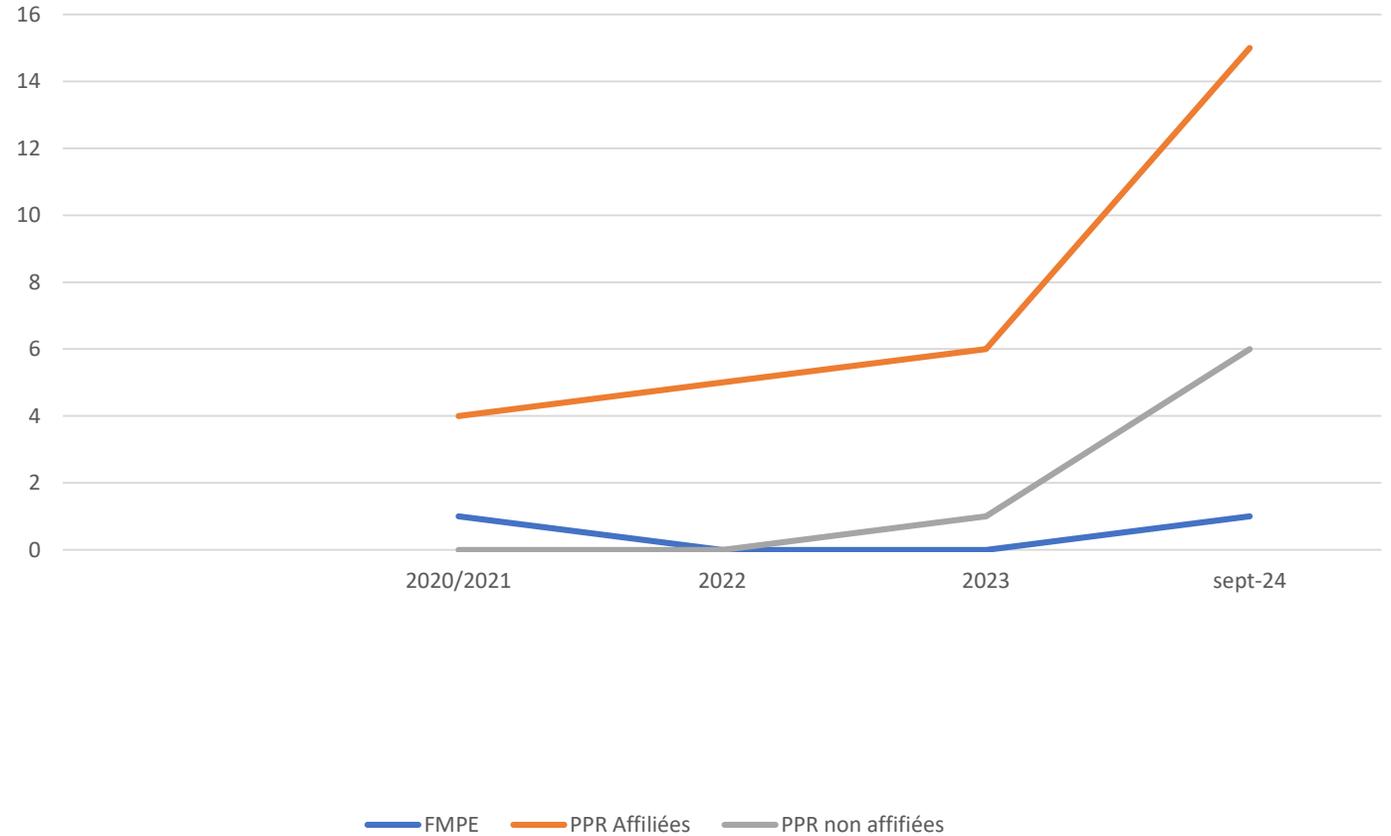
Bilan quantitatif



FOCUS SUR
L'ACCOMPAGNEMENT
PPR ET FMPE

Bilan
quantitatif

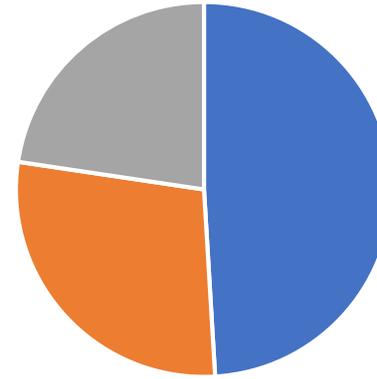
Evolution de l'accompagnement PPR et FMPE



LE SERVICE FORMATION

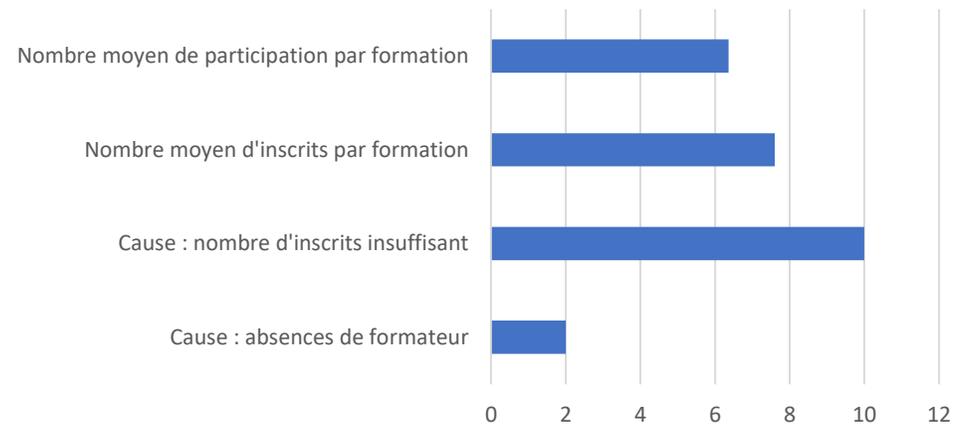
Bilan quantitatif

Suivi formations



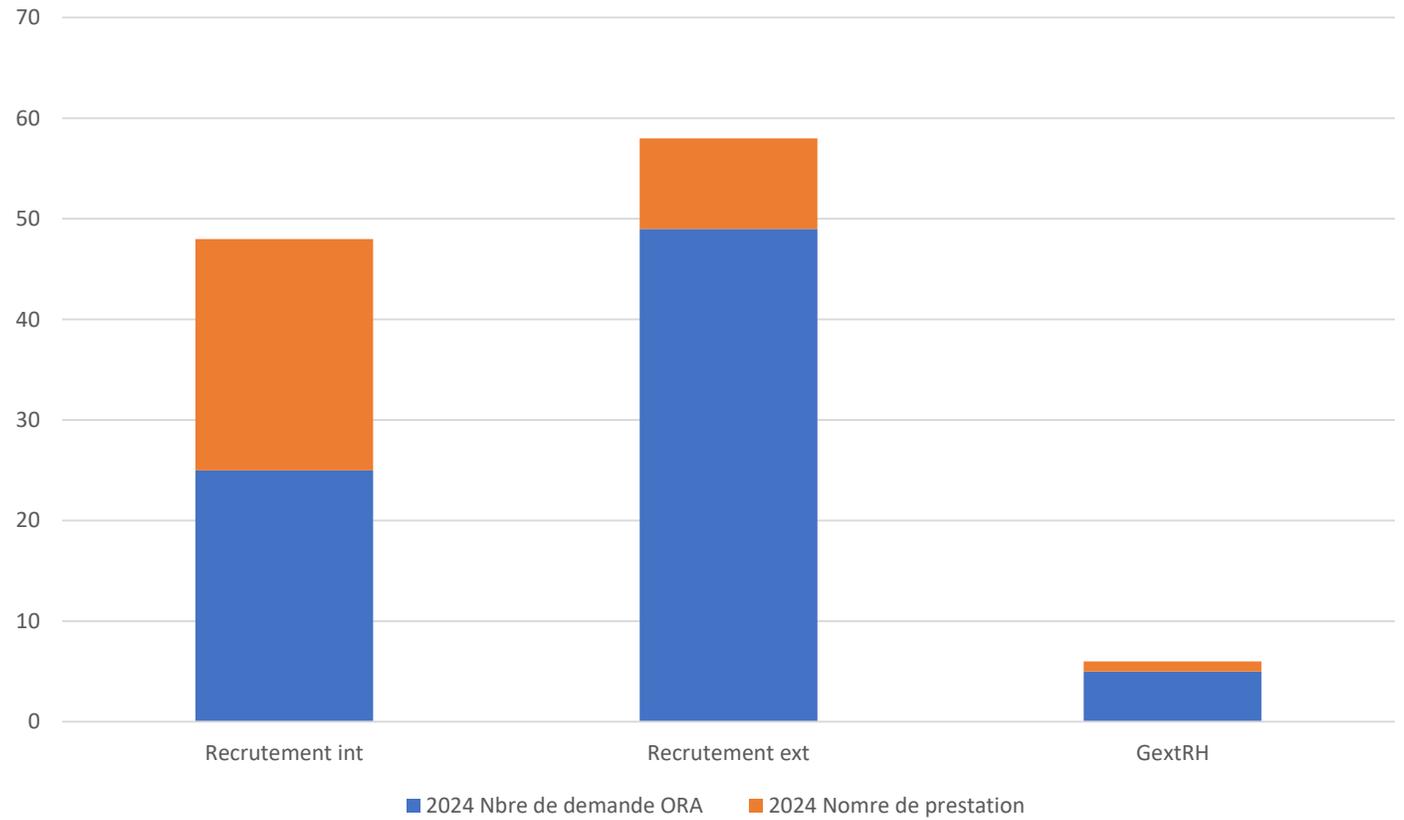
- Nombre de formations planifiées par le CDG
- Nombre de formations réalisées
- Nombre de formations annulées

Indicateurs de satisfaction



LE SERVICE
EXTERNALISATION RH

Bilan
quantitatif



Opportunités et freins rencontrés

OPPORTUNITES	FREINS
Appel d'offre région secrétaire de Mairie	Refus certification/titre pro SM par la région
Dépôts de notre certification sur France compétences	Refus = à retravailler
Développement du partenariat CCI	
Déstructuration du service : absence d'indicateurs et de TAB de suivi Audit des processus en cours = refonte de l'accompagnement mobilité, PPR	Ralentissement de la prise de fonction Manque de clarté vis-à-vis des collectivités Temps de travail sur la refonte des documents et processus
Accompagnement et amélioration du processus de gestion des PPR	Augmentation du nombre d'agent PPR
Réorganisation du service, renfort de plusieurs agents	A conforter

NOUVELLE ORGANISATION DU POLE COMPETENCES ET TERRITOIRE AU 03/09/24

- Monter en compétences l'ensemble de l'équipe C&T
 - Mettre en place une organisation efficiente
 - Définir clairement les rôles et missions de chacun
- Créer du lien fort opérationnel pour partager compétences et connaissances communes
 - Créer de la polyvalence de compétences pour être réactif
 - Créer une cohésion d'équipe dans un climat de confiance et de bienveillance

**Bilan à 6 mois : belle progression collective à consolider
et développement des connaissances individuels**



Géraldine :

Responsable de la Mission Compétences

- PPR, CEP
- Recrutement
- Aide au recrutement
- FP/ EP
- Formation (stratégie et supervision)
- Externalisation RH

David :

**Responsable de la mission
Emploi**

- MT
- Aide au recrutement
- Formation interne
- Emploi territorial
- Soutien PPR

Guillaume :

- Formation
- Sourcing + prospection
(MT)
- Emploi territorial
- Administratif pour la
formation interne

Mélanie :

- Administratif MT
- Administratif PPR, CEP
et recrutement
- Administratif FP/EP
- RSU
- Externalisation « paie »

Noémie :

- MT
- Administratif MT
- Administratif PPR, CEP
et recrutement
- Administratif
Formation

Léa et Catherine

- Accompagnement/
mission SM

L'EQUIPE
COMPETENCES
= repartition du
temps de travail
au 24/02/2025

	David	Mélanie	Noémie	Géraldine	Guillaume
MT	0,5	0,8	0,5	0	0
SMI	0,2	0	0	0	0
Emploi territorial	0,15	0	0,1	0	0
Formation intra	0,15	0	0	0	0
RSU	0	0,2	0		0
FMPE	0,1	0	0,1	0	0
FP/EP	0	0,2	0	0,1	0
Mobilité	0	0	0	0,1	0
Recrutement (interne+ externe)	0,3	0	0	0,3	0
Externalisation RH	0	0	0	0,2	0
PPR	0	0,025	0,025	0,5	0
VAE	0	0	0	0,2	0
BC	0	0	0	0,2	0
Formations	0	0	0,2	0,2	0,7
Prospection	0	0	0	0	0,3
TOTAL	1,4	1,225	0,925	1,8	1
ETP Théorique	1	1	0,6	1	0,7

Réponses aux attentes :

- Prise de poste au 13/05/2024
- Objectif à la prise de poste : réalisation d'un diagnostic sur les besoins (humains et techniques) du service et des collectivités = demande forte des collectivités sur l'ensemble des prestations et besoins du service,
- Montée en compétences sur le dispositif PPR et le fonctionnement générale FPT
- Développement réseau : AFPA, CCI,...

Ressenti global :

- Bonne intégration dans le service et CDG
- Autonomie au poste et suivi dans la prise de décision

Ambiance de l'équipe :

- Création d'un binôme efficient
- Arrivée d'un nouvel agent au 01/01/25 en soutien des BC 1 jour/semaine
- Prise du poste d'un nouvel agent
- Montée en compétences des équipes suite réorganisation sur service au 03/09/2025

Développement de la qualité de service

- Organisation structurelle : validation achat de ATS
- Suivi d'activité mensuel = pilotage et priorisation des demandes

Développement des partenaires :

- Prise de contact avec la MFR/CFA BTP (Arches) et Ecole de Roville aux Chênes = croissance de l'offre de formation
 - Développement avec la Région sur le financement des formations et dispositif de retour à l'emploi
- = Création d'une « brigade verte » et d'un vivier de compétences sur les métiers en tension
- Dépôts de dossier de certification sur France Compétence de notre prestation bilan de Compétences et VAE = financements nouveaux via les CPF des demandeurs d'emploi
 - Développement de la prestation Recrutement par la professionnalisation du service et l'apport d'outil de gestion de suivi et commerciale = développement du PUSH

BILAN 2024

Service de Médecine Agréée et service de Contrôle

Composition du service de médecine agréée et de contrôle

Corps médical



1 médecin expert agréé

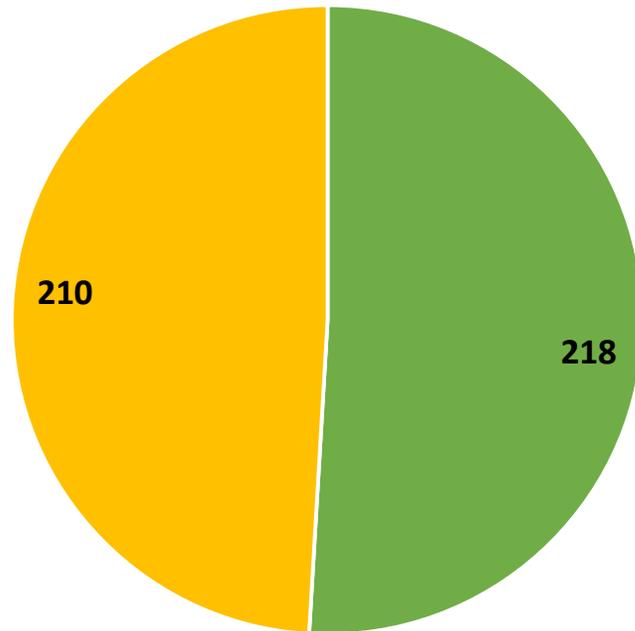
Corps administratif



1 responsable opérationnelle des secrétariats médicaux



1 gestionnaire des secrétariats médicaux



■ médecine agréée ■ médecine de contrôle

Médecine agréée :

- 11% concernent des AT
- 6% concernent des MP
- 18% concernent des embauches

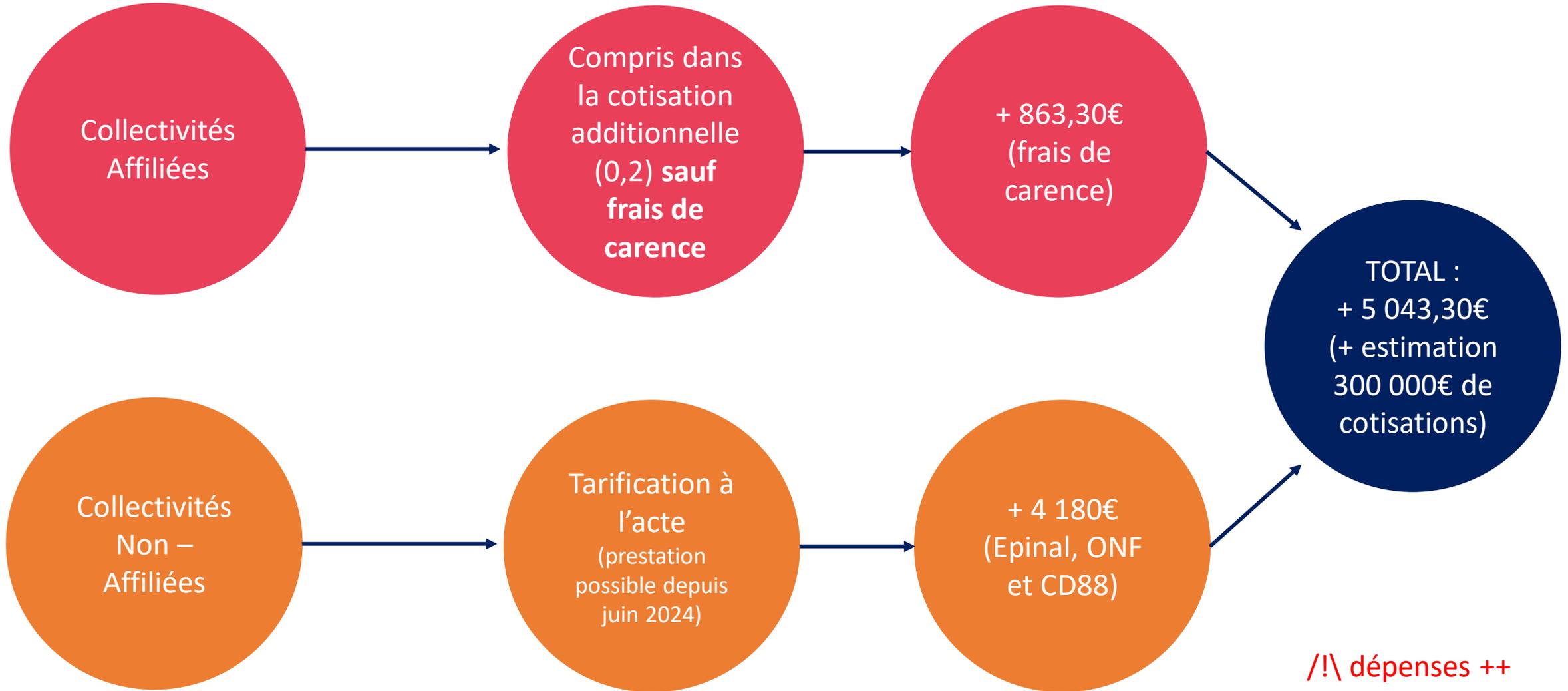
Médecine de contrôle :

- 31% concernent des contrôles de CMO> à 6mois
- 42% concernent des renouvellement TPT

Bilan qualitatif

- **Accompagnement** sur mesure des collectivités :
 - 8 rendez-vous personnalisés (CA + collectivité)
 - 89 demandes de renseignements ORA traitées (en + des appels et mails)
- **Réactivité** au niveau des rendez-vous : 15j de délai en moyenne entre la demande de la collectivité et la date de rendez-vous (pour rappel délai de 2mois entre la demande et la date de rendez-vous)
- **Maitrise** des délais de traitement des dossiers au niveau des instances médicales : 1 mois de délai entre l'expertise et l'inscription en séance (pour rappel délai de 3mois entre la demande d'expertise, l'expertise et le passage au conseil médical)
- **Transversalité** avec les autres services du CDG:
 - Psychologues du travail : création fiche navette dans le cadre de l'aide au retour à l'emploi
 - Cellule mobilité : création fiche navette dans le cadre d'une mobilité choisie
 - Assurance statutaire : mise en place de point de suivi mensuel des dossiers en cours

Apport financier



Opportunités et freins rencontrés

OPPORTUNITÉS

- **Manque** de médecins agréés sur le Département
- **Connaissances et expertises** de la réglementation FP et FPT
- **Augmentation** des adhérents non affiliés service MPP : orientation plus simple vers le SMAC
- **Accompagnement** des collectivités avec l'apport des 3 services (MPP-IM-SMAC) : donne du sens à l'accompagnement et oriente mieux les collectivités dans les procédures **tout en respectant la frontière des données médicales de chaque service**

FREINS

- **Manque** d'un médecin psychiatre
- **Manque** de sollicitation par certaines collectivités (réfléchir à un autre système de communication, de formation?)
- **Manque de lien avec les assureurs et méconnaissance de notre service** : contre expertise déclenchées directement par les assureurs (risque d'avis contraires avec le SMAC = crédibilité du service)
- **Manque de proactivité** → le système SIRH actuel ne nous permet d'avoir d'alerte sur des dossiers individuels ce qui ne nous permet pas d'anticiper et solliciter les collectivités afin d'être proactifs

Synthèse 2024

- ❑ Service créé en janvier 2024
- ❑ Répond aux attentes des collectivités qui sollicitent le service
- ❑ Facilite le suivi des dossiers médico-administratifs pour les gestionnaires

- ❑ 101 collectivités ont fait appel à notre service : travail sur la communication à effectuer pour sensibiliser les collectivités sur ce service compris dans la cotisation
- ❑ 11 modèles de certificats ont été créés facilitant le travail du médecin ET la compréhension des conclusions médico-administratives au niveau des collectivités
- ❑ Réactivité en matière de délai de prise de rendez-vous/réalisation du rendez-vous/retour de l'avis
- ❑ Bonne ambiance dans l'équipe, travail collaboratif à poursuivre entre le secrétariat et le médecin expert

Perspectives 2025

- ❑ **Améliorer** les procédures en place : créations de nouveaux modèles de certificats, de courriers types...
- ❑ **Pérenniser** le service et **renforcer** l'équipe administrative
- ❑ **Poursuivre** la communication auprès des collectivités afin d'augmenter le recours à notre service
- ❑ **Renforcer** la formation du médecin expert agréé du service sur la réglementation
- ❑ **Rechercher** un psychiatre agréé
- ❑ **Augmenter notre portefeuille de clients** (collectivités non affiliées hors FPT)



Bilan 2024

Services Protocoles – Accueil – Technique – Entretien

L'équipe en 2024

Service Protocole :

Amandine BOURGEOIS

Service Accueil :

Aurélie ZIMMER

Cassandra DEL MISSIER

Carine ZIEGLER (apprentie depuis juillet 2024)

Service Technique :

Francisco DA SAILVA (avril à septembre 2024)

Hervé LAPORTE (à partir de septembre 2024)

Service Entretien :

Albert GRAVELIN

Sandrine DUGALLEIX

Evènements majeurs du service

- Organisation du déménagement dans le nouveau bâtiment;
- Mise en place d'une nouvelle organisation des services Accueil (logistique, plages horaires) et Entretien (organisation horaire et matérielle) ;
- Stagiairisation de Cassandra et Aurélie respectivement en avril et mai 2024 ;
- Arrivée de Carine en qualité d'Apprentie ;
- Remplacement temporaire pour la partie technique par Francisco DA SILVA et arrivée d'Hervé en qualité de responsable du service technique en septembre 2024.

Événements en 2024

Protocoles et Assemblées

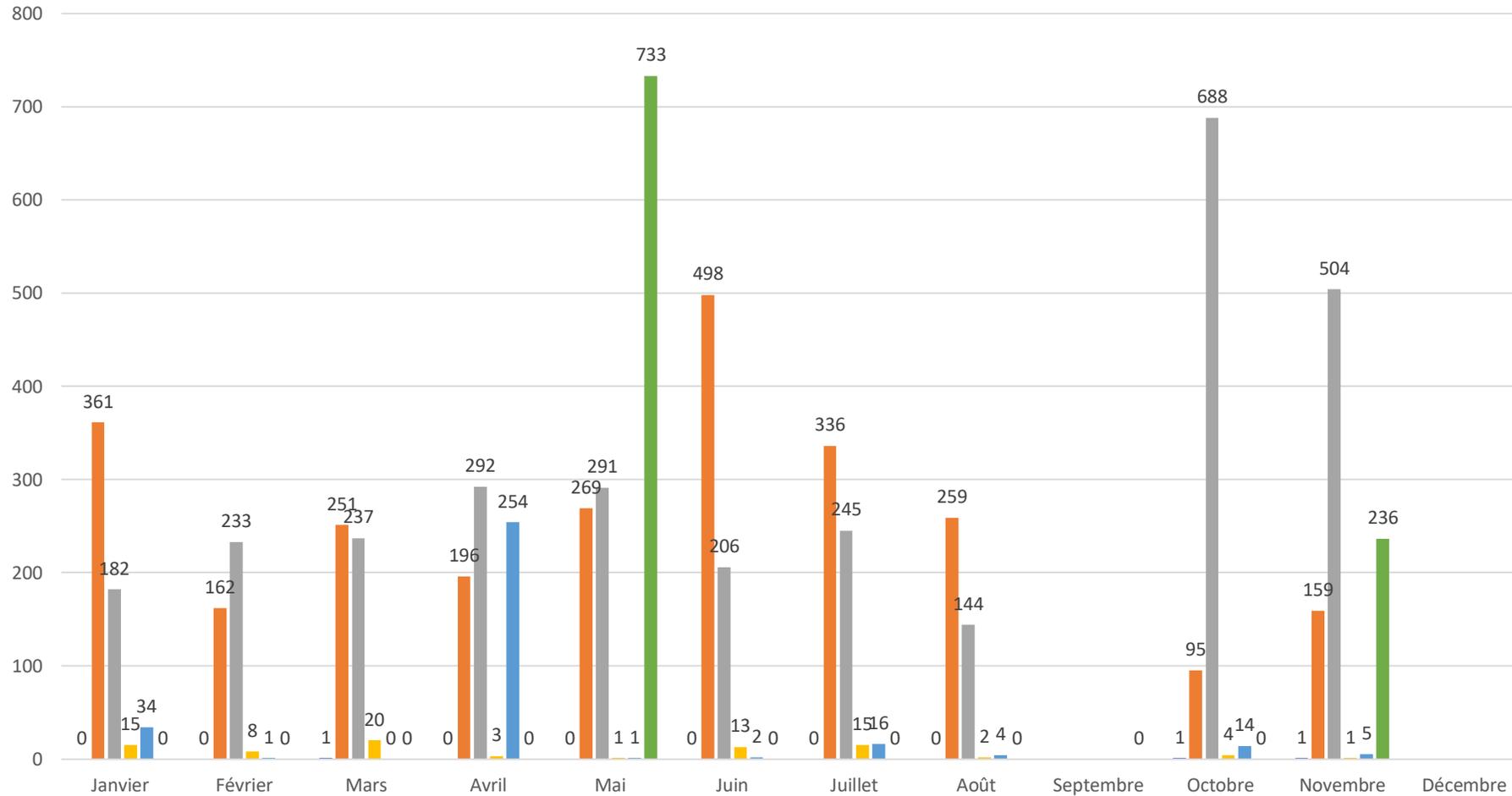
Organisations

- Organisation de **3 bureaux, 3 conseils d'administration et 1 CAO** en 2024 – publication de **59 délibérations** ;
- **10 accueils** Nouveaux arrivants pour 17 agents ;
- Déménagement des 3 sites,
- OPEN 88,
- 2ème Forum des CDG,
- Inauguration.

POINTS MARQUANTS

- **Augmentation de 30%** du nombre d'événements en 2024 par rapport à 2023 ;
- **82% de nos événements se sont déroulés au sein du CDG en 2024** contre 29% en 2023 ;
- **Taux de satisfaction de 9,44/10** en réponse aux questionnaires de satisfaction sur l'organisation des événements pour l'année 2024 ;

Gestion des courriers sortants sur l'année



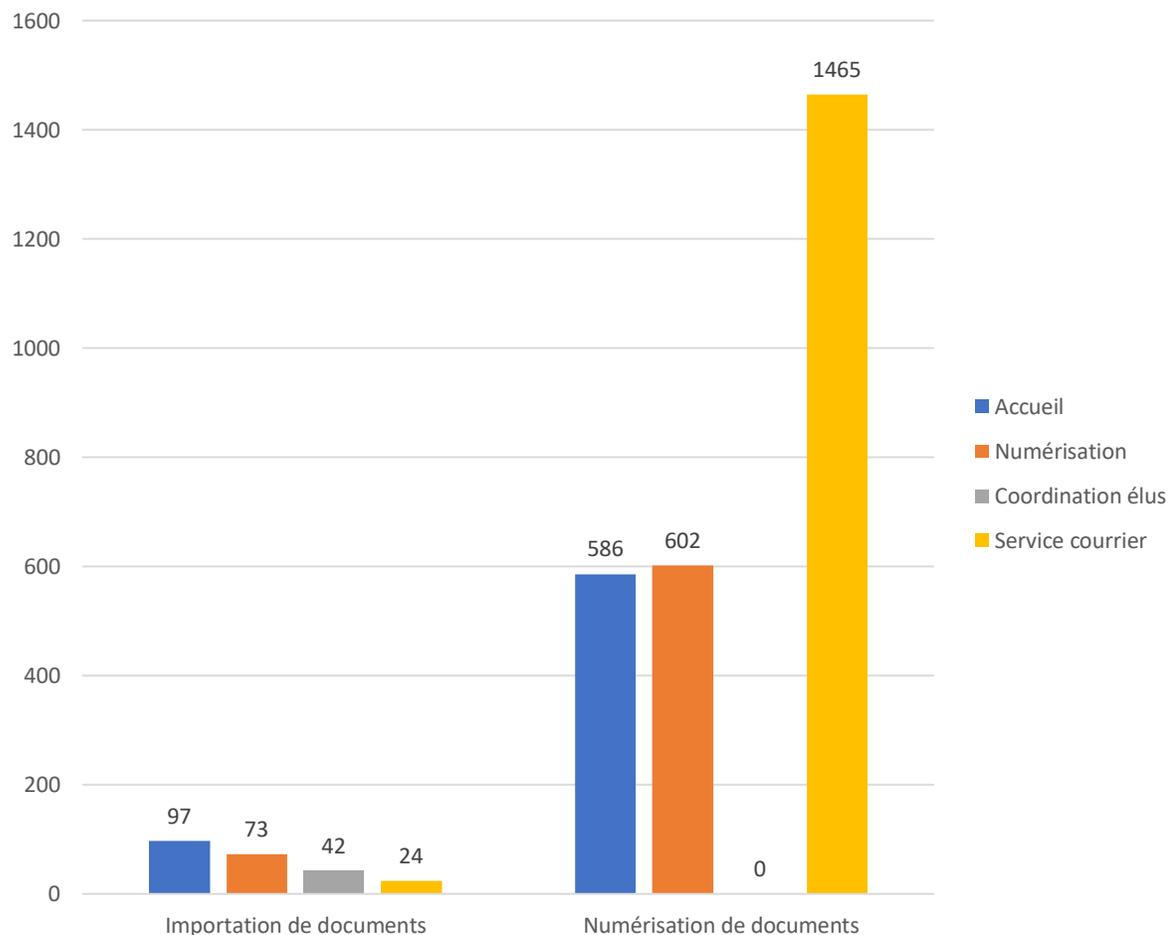
TOTAL des envois en 2024	
Nombre de Colis	3
Nombre d'envois en ECOPLI	2586
Nombre d'envois en PERFORMANCE	3022
Nombre d'envois en Recommandé avec Accusé de Réception	82
Nombre d'envois en LETTRE VERTE	331
Envois en nombre	969

De manière générale, les envois ont baissé de 18% par rapport à 2023.

- COLIS
- ECOPLI
- PERFORMANCE
- RAR
- LETTRE VERTE
- ENVOI EN NOMBRE

Gestion électronique des documents

Importation et numérisation en fonction des services



Augmentation du traitement de documents par la GED de 4% par rapport à 2023 (en dehors de la numérisation des dossiers agents).

Accueil téléphonique

MOIS	ANNEE 2023		ANNEE 2024		Par rapport à 2023	%
	TOTAL	Moyenne appels par jour	TOTAL	Moyenne appels par jour		
JANVIER	989	43,00	782	34,00	+ 173	+ 22,12%
FÉVRIER	878	43,90	581	29,05	- 99	- 17,04%
MARS	1004	43,65	866	37,65	+ 110	+ 12,70%
AVRIL	714	32,45	1129	51,32	+ 607	+ 116,28 %
MAI	803	38,24	995	47,38	+ 425	+ 74,56 %
JUIN	1032	49,14	1007	47,95	+ 461	+ 84,43 %
JUILLET	760	36,19	1158	55,14	+ 696	+ 150,65 %
AOÛT	630	30,00	687	32,71	+ 262	+ 61,65 %
SEPTEMBRE	993	47,29	1255	59,76	+ 697	+ 124,91 %
OCTOBRE	897	42,71	1336	63,62	+ 841	+ 169,90 %
NOVEMBRE	918	43,71	1164	55,43	+ 606	+ 108,60 %
DÉCEMBRE	688	32,76	1082	51,52	+ 585	+ 117,71 %
total	10306	40,25	12 042	47,13		
moyenne/mois	858,83		1 003,50			

Malgré la mise en place d'ORA, le nombre total d'appels passant par l'accueil a augmenté de 17% en 2024.

Gestion des appels par ORA

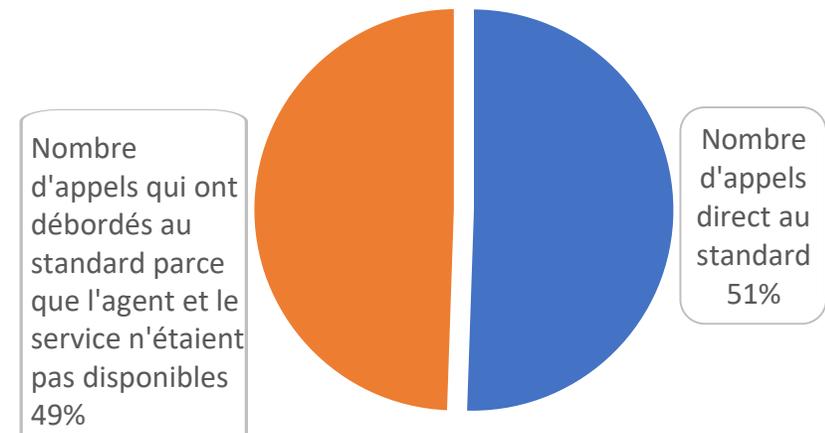
MOIS	nombre de tickets	nb de jour/mois travaillés	moyenne par jour	nombre d'appel par mois	Dont nombre d'appel par débordement	moyenne d'appel par jour	pourcentage de ticket par rapport au nombre d'appel
JANVIER							
FEVRIER							
MARS							
AVRIL	149	21	7,10	1129	633	53,76	13,20%
MAI	218	18	12,11	995	495	55,28	21,91%
JUIN	243	20	12,15	1007	523	50,35	24,13%
JUILLET	321	23	13,96	1158	592	50,35	27,72%
AOUT	171	20	8,55	687	350	34,35	24,89%
SEPTEMBRE	354	21	16,86	1255	594	59,76	28,21%
OCTOBRE	279	10	27,90	1336	670	133,60	20,88%
NOVEMBRE	257	19	13,53	1164	548	61,26	22,08%
DECEMBRE	214	25	8,56	1082	554	43,28	19,78%
TOTAL	2206	177	12,46	9813	4959	55,44	22,48%

2206 tickets ORA ont été créés par l'accueil en 2024.

En moyenne, 22,48% des appels sont transformés en ticket ORA.

49% des appels traités par l'accueil sont dû au débordement des services.

Répartition des appels entrants en 2024

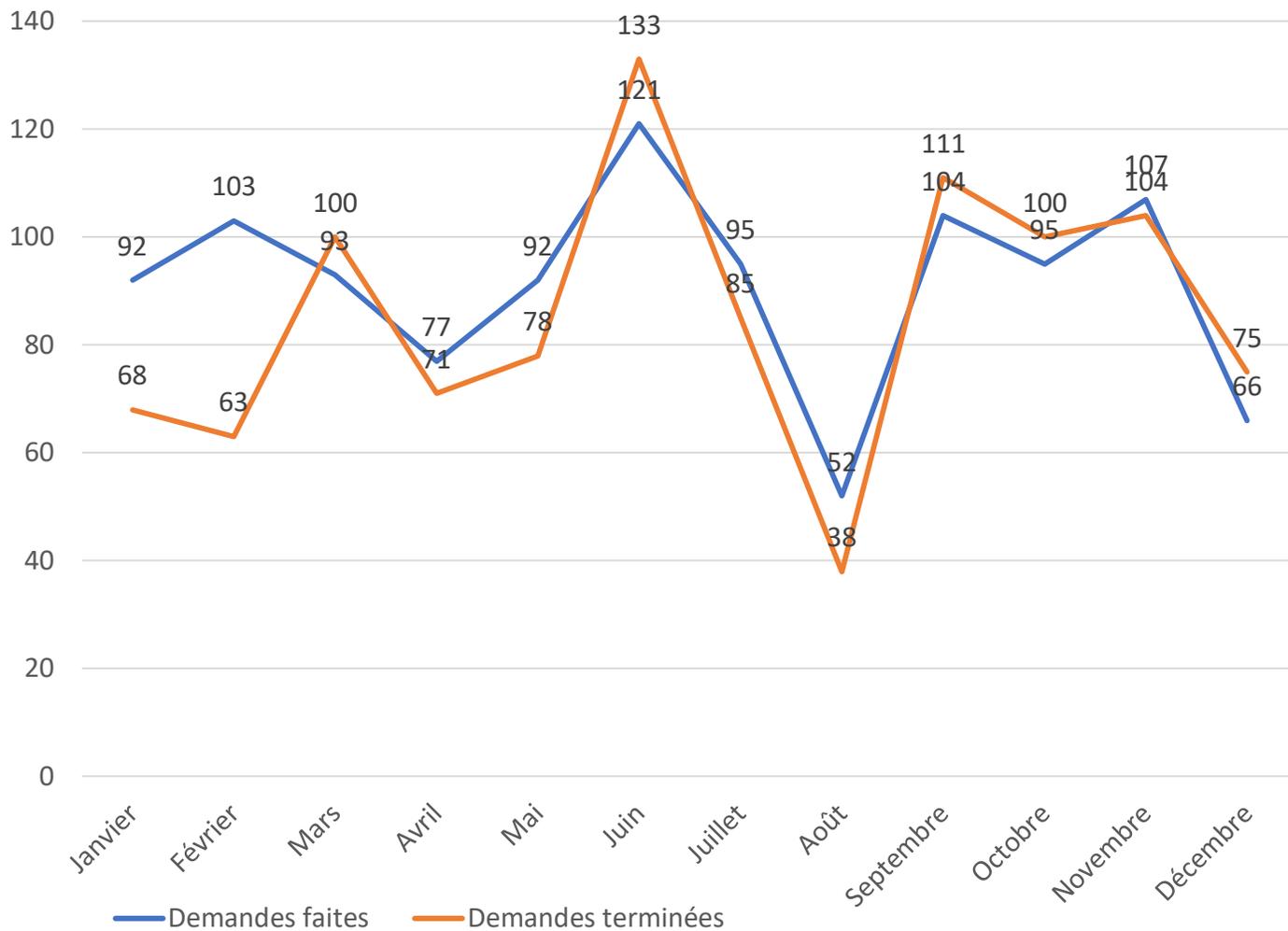


Accueil Physique

ANNEE 2023		Différence 2022/2023	ANNEE 2024		Différence 2023/2024
MOIS	TOTAL		MOIS	TOTAL	
JANVIER	6	-19	JANVIER	58	+52
FEVRIER	15	-13	FEVRIER	44	+29
MARS	15	-32	MARS	35	+20
AVRIL	6	-28	AVRIL	53	+47
MAI	13	-18	MAI	192	+179
JUIN	74	+44	JUIN	494	+420
JUILLET	6	-17	JUILLET	425	+419
AOUT	13	+4	AOUT	211	+198
SEPTEMBRE	32	-8	SEPTEMBRE	383	+351
OCTOBRE	46	-6	OCTOBRE	510	+464
NOVEMBRE	38	+11	NOVEMBRE	532	+494
DECEMBRE	50	+36	DECEMBRE	367	+317
Total		-46	Total		+2990
Moyenne par mois		26,17	Moyenne par mois		275,33

Le rassemblement des trois sites a vu le nombre de visiteur multiplié par 10,5 en 2024.

Les demandes via le portail ORA Page 255

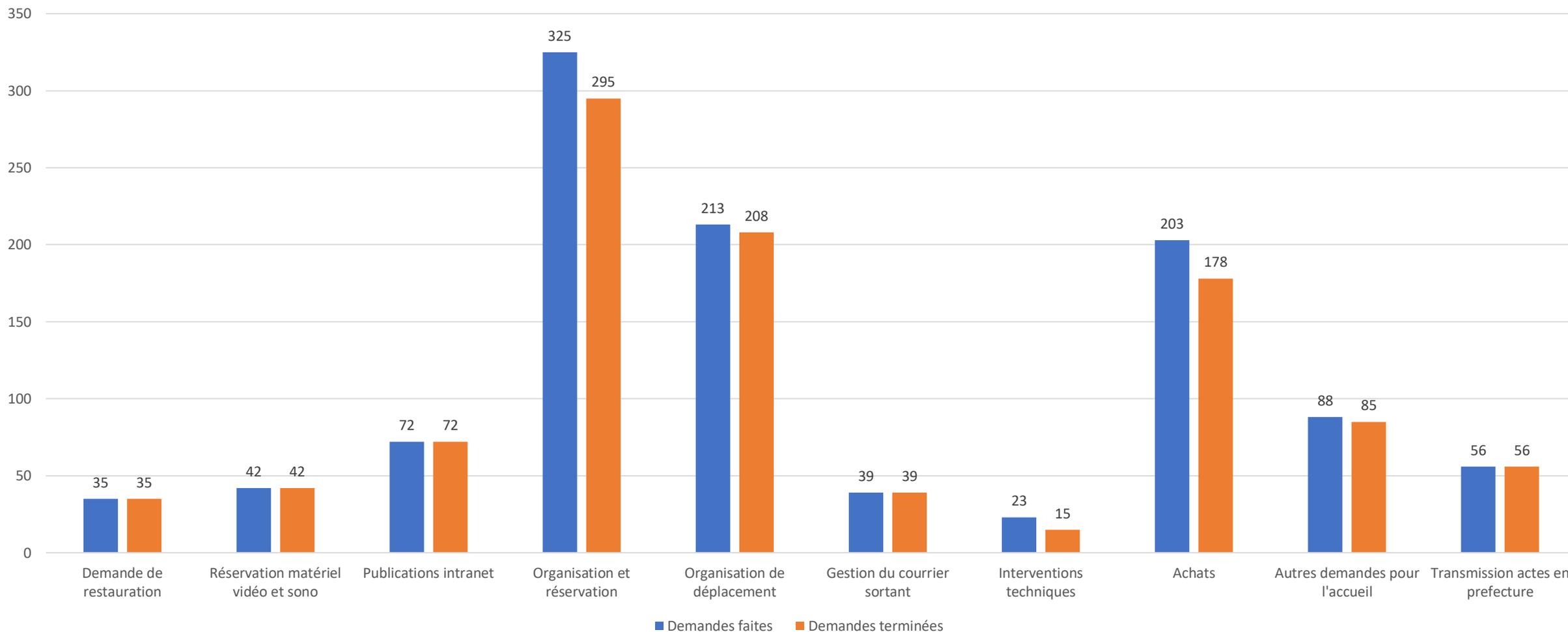


Mois	Demandes faites	Demandes terminées	Pourcentages non résolus
Rappel 2023	944	927	1,80 %
Janvier	92	68	
Février	103	63	
Mars	93	100	
Avril	77	71	
Mai	92	78	
Juin	121	133	
Juillet	95	85	
Août	52	38	
Septembre	104	111	
Octobre	95	100	
Novembre	107	104	
Décembre	66	75	
TOTAL	1097	1026	6,47 %
Diff 2023/2024	+ 16,21 %	+ 10,7 %	

Le développement d'ORA et des protocoles, ainsi que le rassemblement des sites a fait augmenter les demandes internes de 16,21 %.

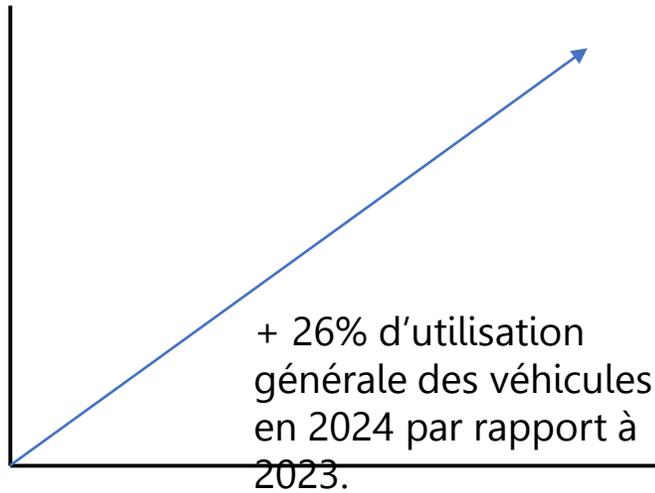
Les 6,47% de demandes non terminées résultent d'une part de l'absence d'un agent technique pendant une longue période mais également d'une anticipation des services dans leurs demandes.

Les demandes par type en 2024

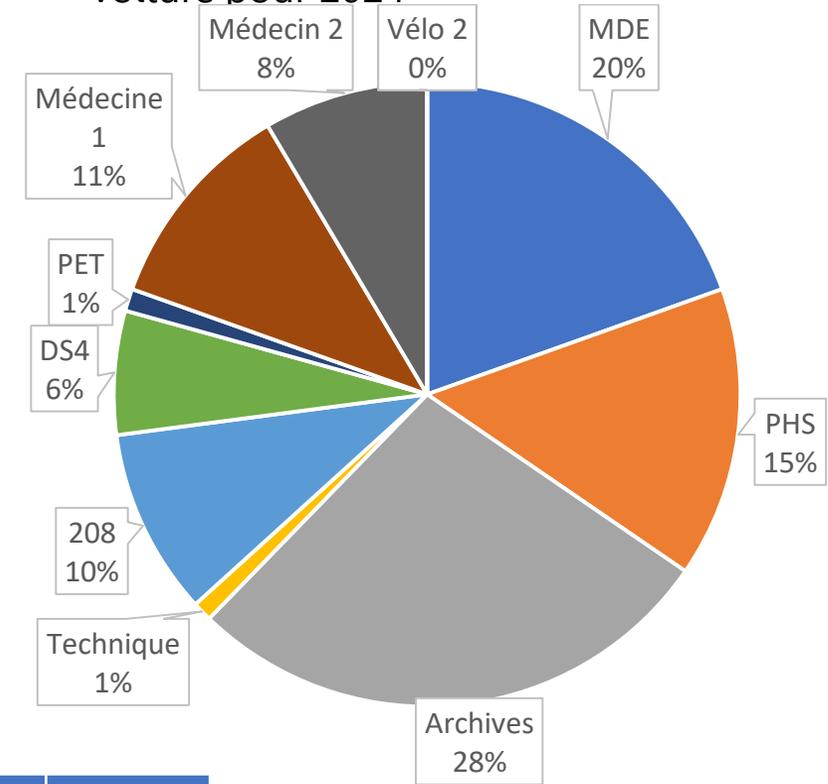


Utilisation des véhicules en 2024 Page 257

Attention, certains services ne remplissent pas les calendriers et cela ne permet pas le calcul exact de l'utilisation des véhicules.



Utilisation annuelle par type de voiture pour 2024



Evolution par rapport à 2023.

MDE	PHS	Arch	Tech	208	DS4	PET	MED1	MED2	Vélo 1	Vélo 2
+ 1%	+ 13%	+ 11%	+ 7%	+ 42,5%	+ 48%	+ 100%	+ 83%	+ 555%	- 100%	- 100%

OPPORTUNITES

- L'environnement de travail est plus spacieux, ergonomique et spécialement dédié aux postes des agents ;
- La stabilité dans les équipes a permis une organisation plus aisée des tâches, des plannings et la mise en place de projets ;
- Le regroupement permet de travailler plus facilement en transversalité et a permis la mise à jour de divers protocoles.

FREINS

- Le déménagement a nécessité un gros travail de gestion des appréhensions au sein des deux équipes et des réflexions générales sur l'organisation des services et sur les techniques de travail ;
- Le déménagement a modifié considérablement la charge et la façon de travailler des équipes et a nécessité un temps d'adaptation ;
- La finalisation des travaux du bâtiment prend beaucoup de temps (à cause des entreprises).

Perspectives 2025

- Amélioration des pratiques :
 - Réflexion globale sur la gestion du courrier,
 - Réflexion sur la gestion et l'utilisation des véhicules,
 - Réflexion sur l'organisation des événements,
 - Réflexion sur la gestion des données dans le cadre du RGPD à l'accueil,
 - Amélioration et développement de la politique d'achat, réflexion sur notre manière de consommer,
 - Rédaction de la stratégie de communication interne.
- Perfectionnement des agents :
 - Formation management,
 - Obtention d'une Certification biocide,
 - Approfondissement des connaissances dans la gestion et la coordination des Assemblées ...
- Développement du service technique :
 - Clôture du chantier,
 - Concrétiser la mise en place d'une gestion administrative et technique du bâtiment,
 - Mise en place d'une maintenance interne du bâtiment,
 - Aménagement des locaux intérieurs et extérieurs (décoration, construction...).
- Conception et proposition de projets autour du Développement Durable.

Bilan 2024 Service informatique

Bilan 2024 – Service informatique

Changement dans l'organisation du service

- Rattachement direct à Frédéric de :
 - **Brian**, responsable de l'équipe développement
 - **Laurent**, développeur Web
 - **Guillaume**, développeur Web
 - **Benoit**, responsable systèmes et réseaux
 - **Dominique**, responsable des traitements de données
- Départ d'un apprenti à la fin de son contrat



Bilan 2024 – Systèmes & Réseaux – Traitements de données

Activités principales :

- Support des utilisateurs
- Gestion du parc informatique (remplacement, reconfiguration, mise à jour des PC)
- Mise à jour des systèmes (150 opérations de maintenance sur les serveurs)
- Statistiques AGIRHE

Nombre de tickets CRM : 235

Projets portés :

- Déménagement du Système d'Information à Uxegney
- Changement d'Hyperviseur sur nos serveurs physiques
- Migration de 12 serveurs virtuels vers une nouvelle version
- Statistiques pour les copils absentéisme
- Participation au projet ORA

Quelques chiffres :

4 serveurs physiques, hébergeant 14 serveurs virtuels
70 PC utilisateurs + 8 PC formations
150 connexions réseaux raccordées dans le bâtiment
8 bornes wifi pour couvrir tout le site

Bilan 2024 – Systèmes & Réseaux – Traitements de données Perspectives 2025

Activités principales :

- Support des utilisateurs
- Gestion du parc informatique (remplacement, reconfiguration, mise à jour des PC, passage à Windows 11)
- Mise à jour des systèmes
- Statistiques AGIRHE / Portail ORA

Projets portés :

- Participation **projet Médecine** : et mise en place d'une nouvelle infrastructure sécurisée
- Amélioration de la **sécurité informatique** (stagiaire ingénieur entre mars et Aout)
- Migration du serveur de messagerie BlueMind v4 => v5

Réalisations notables :

- **Nouveaux formulaires :**
 - Refonte des « Référents thématiques »
 - Formulaire d'adhésion pour le contrat Assurance Statutaire 2025
 - Modification prévoyance / mutuelle
- 2 nouveaux CDG conventionnés (5 au total)
- **Sortie du plus gros projet de l'équipe : « Mes demandes et suivis » (CRM)**

Nouveaux projets :



Missions temporaires

reporté



Médecine

principale enjeu de l'année 2025

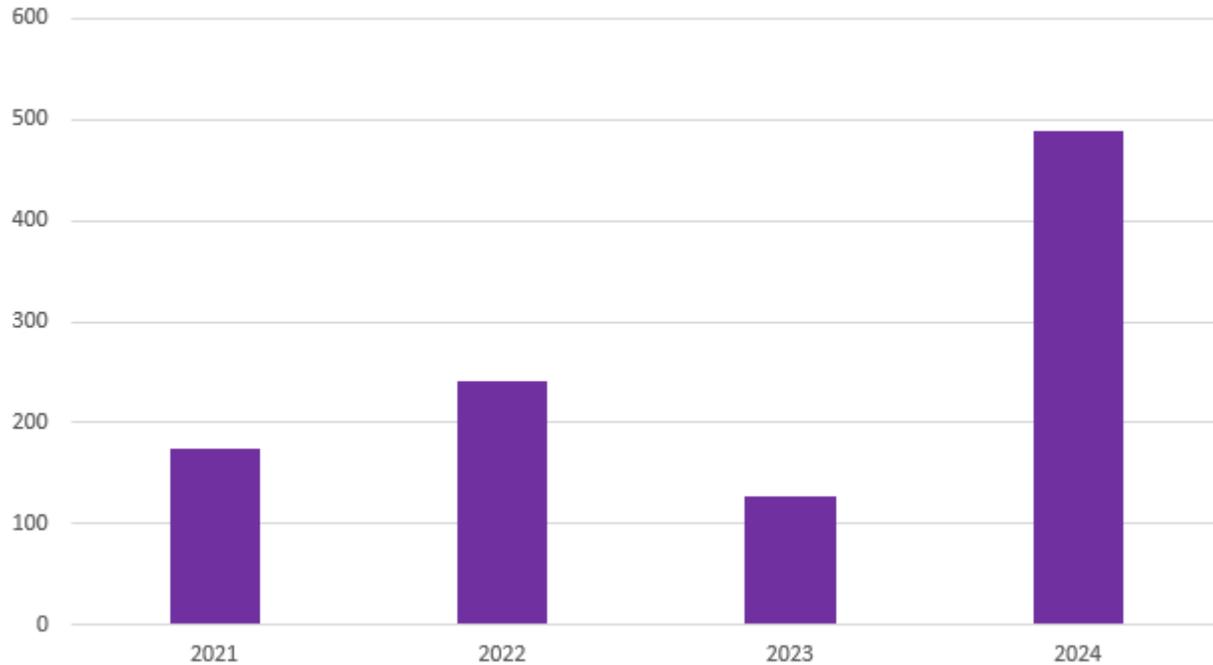
17

Nouvelles versions d'ORA

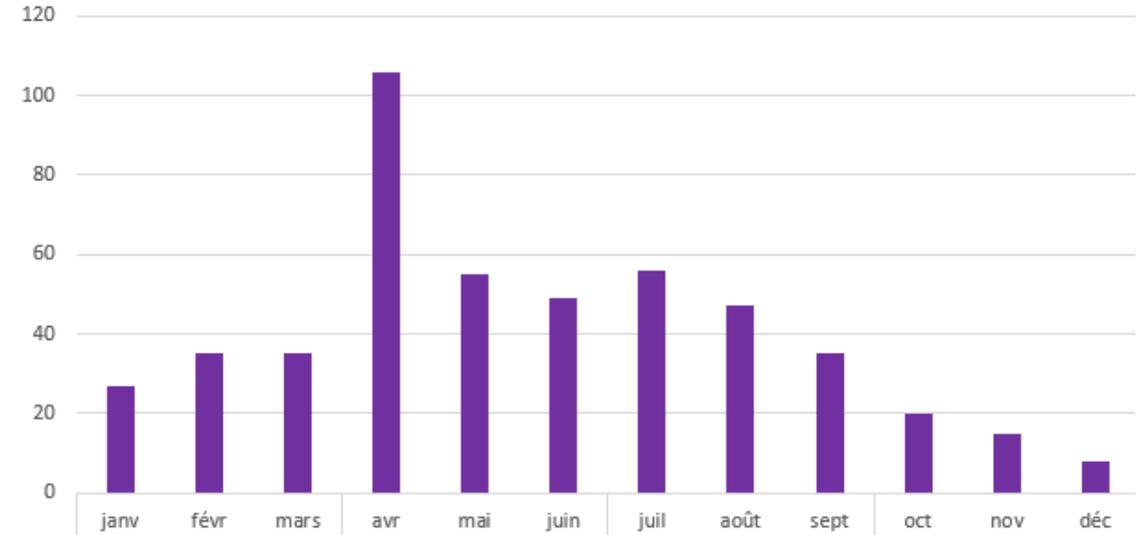
Activités courantes :

Support des utilisateurs / maintenance corrective / amélioration continue

Nombre de nouveaux comptes



Nombre de nouveaux comptes



1142
Utilisateurs

150
Utilisateurs
différents par
jour

531 / 704
Collectivités (88)
possédant un
compte

5
CDG

- 1 Fin 2021 : Premier cahier des charges
- 2 2022 : Conception du projet
- 3 Fin 2022 : Début du développement
- 4 Juillet 2023 : Utilisation HelpDesk
- 5 Avril 2024 : Sortie de la version 1

524
Tickets effectués (GITLAB)

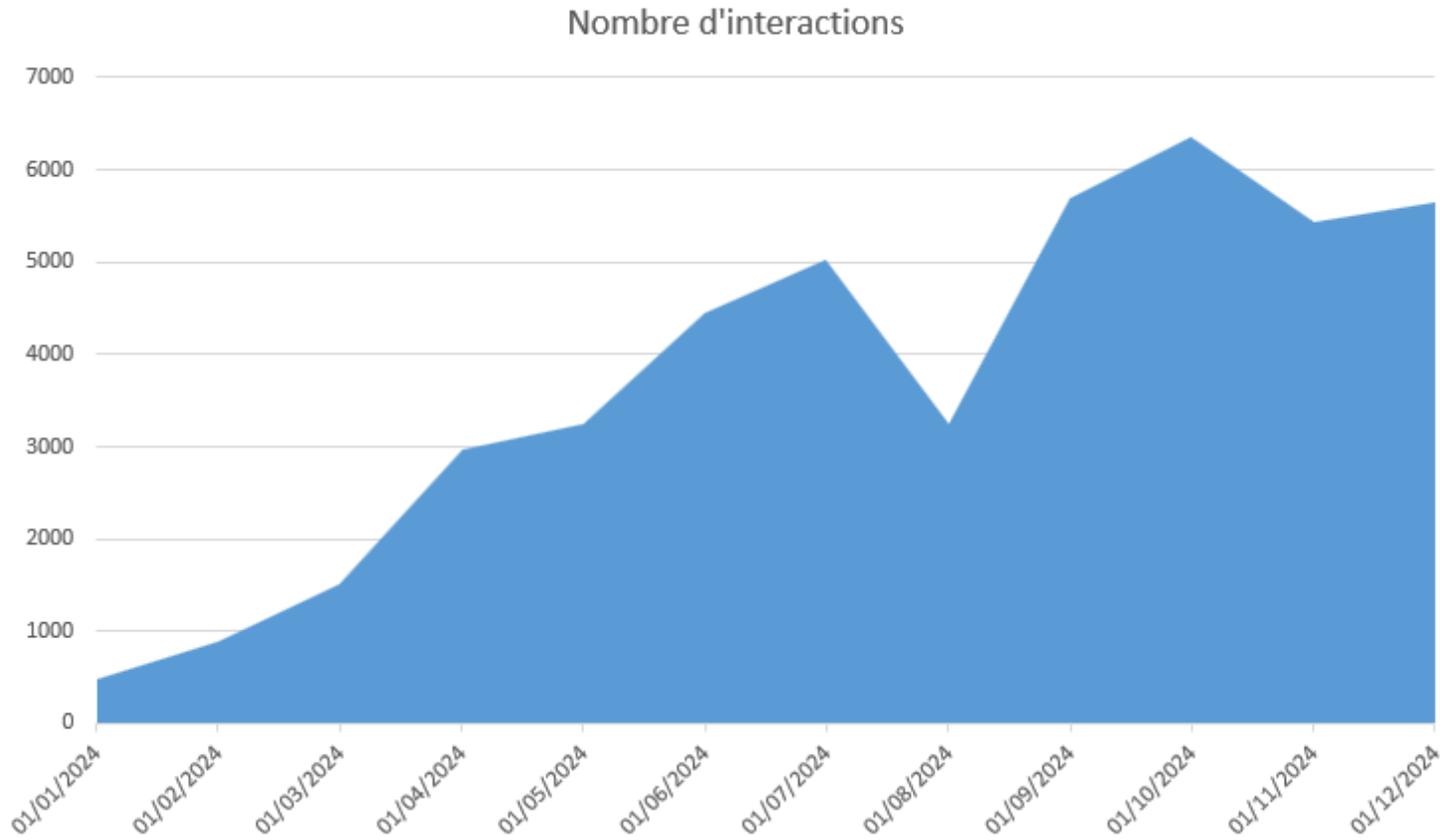
442
Collectivités utilisatrices

- **7940** Demandes en externe



- **2655** Demandes en interne





Perspectives 2025 :

- **Développement de l'application « Médecine »**
 - *Possibilité de travailler avec d'autres CDG et gagner leur confiance sur cette application « sensible »*
 - *1ère fois secteur concurrentiel*
 - *Réputation*
- **Partage de nos outils avec plus de CDG / Etablissements publics**
- *Application « Missions temporaires », reste points bloquants (interface Agirhe) avant début développement*
- *Evolutions de l'application CRM*

Perspectives long terme :

- *Quid d'Agirhe ?*
- *Devenir une référence pour les outils destinés aux CDG*
Partager nos outils / Partager nos coûts / Partager nos compétences

Rapport d'activité Service Qualité Année 2024

Les missions et les objectifs du service Qualité

- ✓ Améliorer la satisfaction client et réduire les réclamations (traiter et analyser les enquêtes de satisfaction et les réclamations ORA)
- ✓ Organiser et entretenir le Système de Management de la Qualité
- ✓ Améliorer la performance des processus (analyser les demandes d'amélioration et animer le plan d'actions d'amélioration)
- ✓ Fiabiliser les processus et limiter les erreurs (préparer, coordonner, participer à la réalisation des audits internes et externes, réaliser des contrôles internes)
- ✓ Organiser la veille et garantir le respect des réglementations et normes applicables
- ✓ Maintenir les certifications
- ✓ Mobiliser les collaborateurs et développer la culture qualité (sensibiliser et former les agents aux bonnes pratiques qualité)
- ✓ Promouvoir l'amélioration continue et l'innovation

Bilan des réalisations

✓ Audit de certification Qualiopi

Les 8 et 9 janvier 2024 → Certificat délivré le 04 mars 2024

Catégories d'actions concernées : Formations, Bilans de compétences, Accompagnements à la VAE

Aucune NC

✓ Analyse stratégique

Travaux préparatoires des groupes processus (SWOT, PESTEL, 1^{ère} Identification des risques, MàJ attentes des PIP)

COPIL les 11 et 25 janvier

6 axes stratégiques identifiés :

- Le perfectionnement managérial
- L'amélioration de notre gestion de projets
- La conquête de nouveaux clients
- La consolidation de nos prestations
- Le développement de la stratégie d'attractivité de la
- Le rapprochement direct avec les élus locaux FPT et du CDG88



✓ Campagne d'audits internes

Actualisation des connaissances des auditeurs internes le 1^{er} mars 2024

Réalisation des audits internes sur la période du 1^{er} mars au 16 avril

5 Auditeurs internes volontaires : Brian, Pauline Claudel, Catherine Détrie, Amandine Bourgeois, Christelle

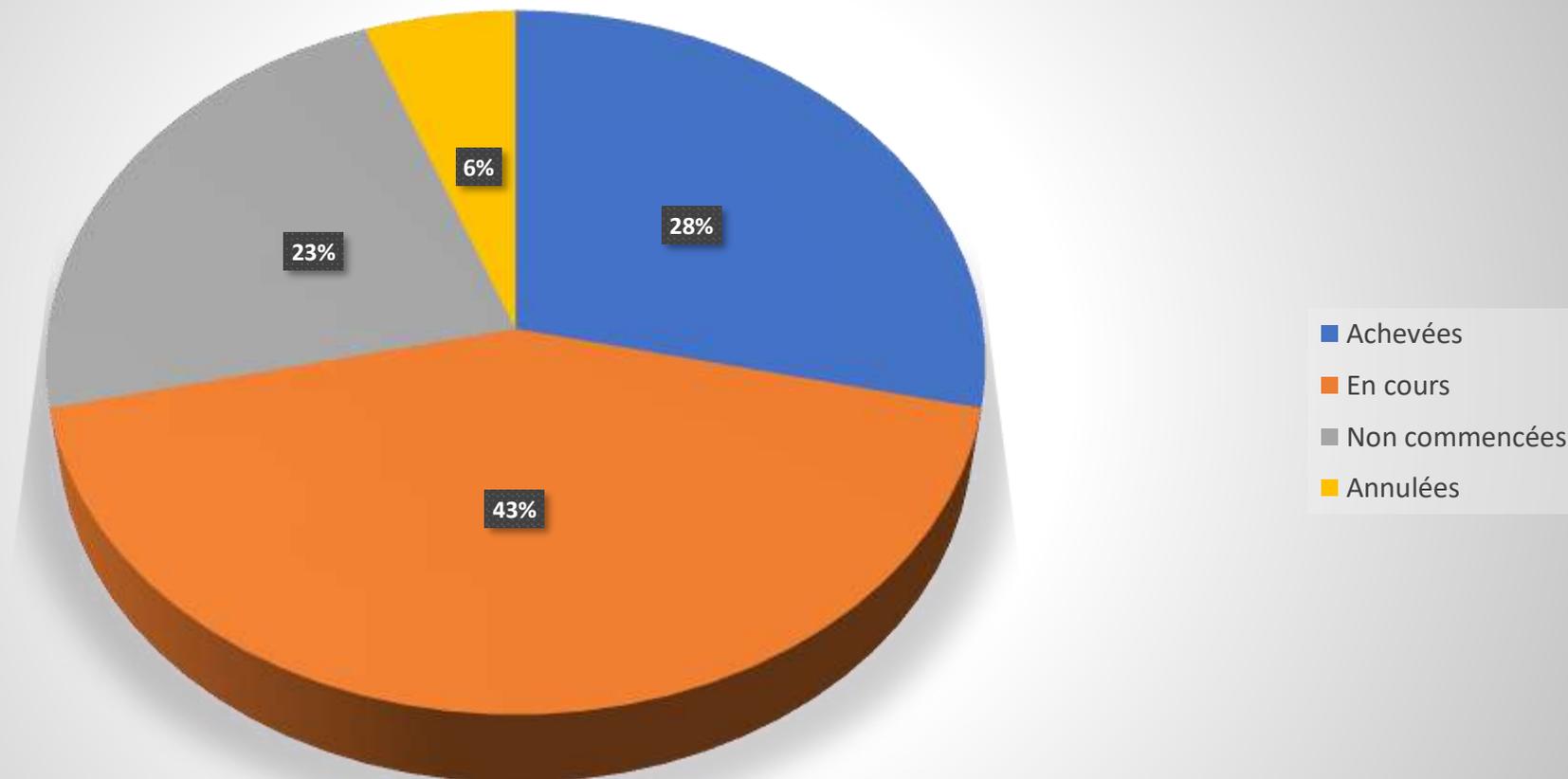
22 personnes interviewées

Réunion de clôture le 27/05

Activités auditées :

- Processus de recrutement, d'accueil et d'intégration des agents
- Départ des agents
- Activités du pôle contrats cadres
- Conception et développement des outils informatiques

35 actions décidées à l'issue des audits internes

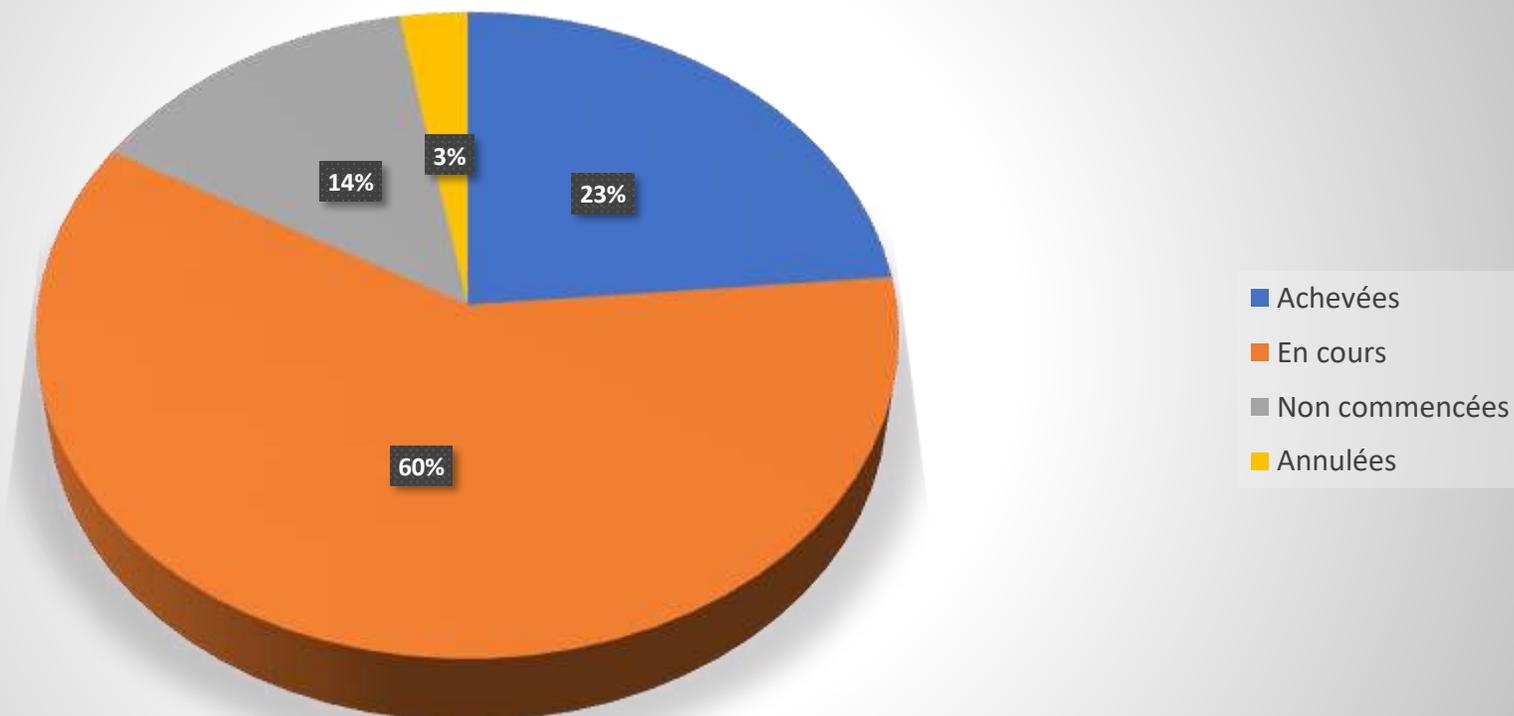


✓ 2 Revues de Direction



Le 25 mars 2024 et le 07 octobre 2024

72 actions décidées à l'issue des 2 revues de direction





✓ Audit de suivi ISO

9001:2015

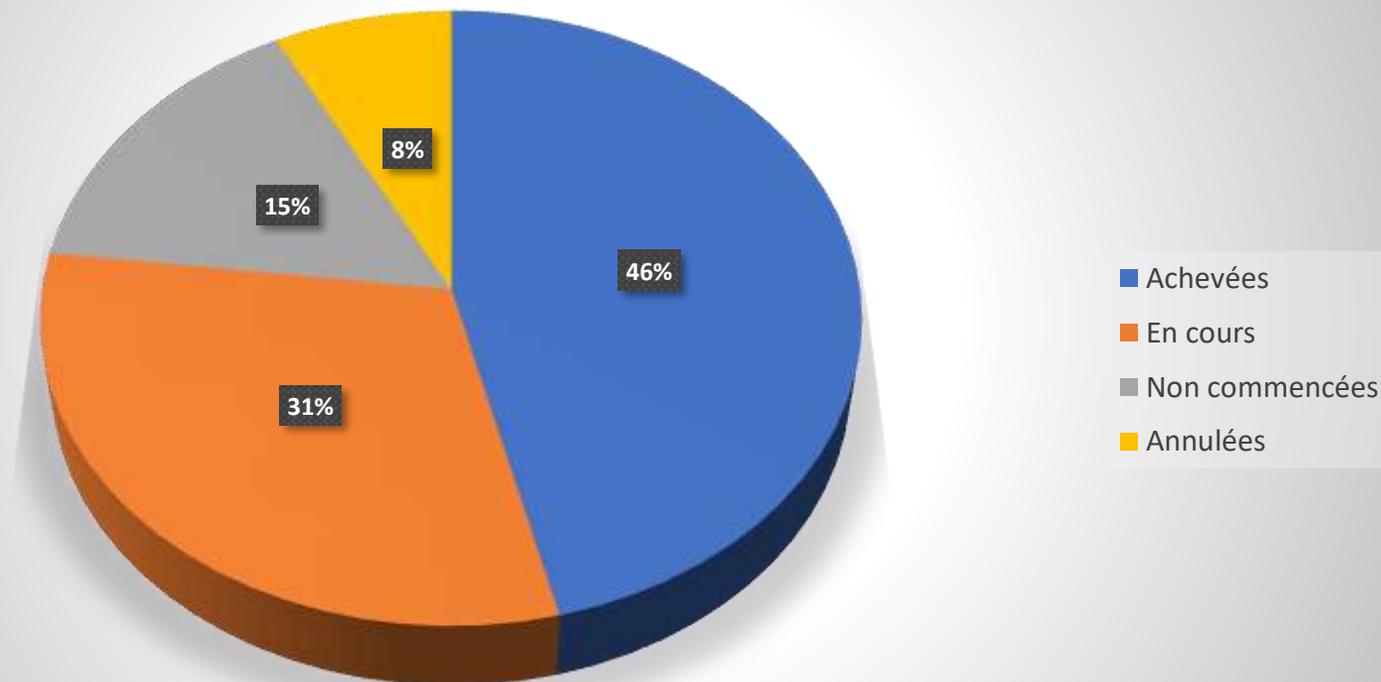
Les 18 et 19 juin 2024

Aucune NC

Constats d'audit :

- 10 pistes d'amélioration
- 3 points faibles

13 actions suggérées par l'auditeur externe



✓ Evaluation des prestataires externes et des partenaires

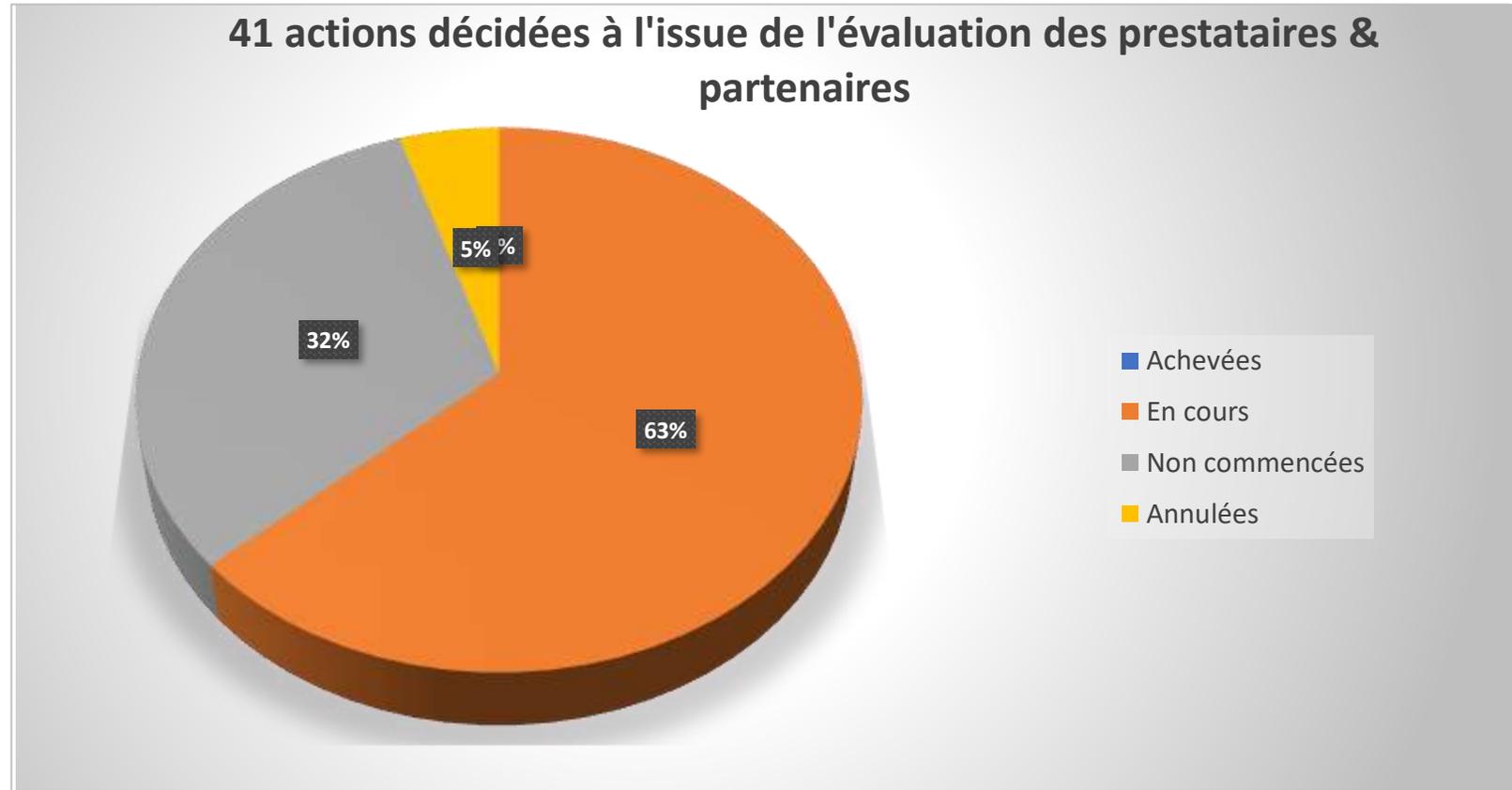


Ajout de l'évaluation des partenaires

Production des groupes de travail des 9 processus

COPIIL le 10 septembre 2024

41 actions décidées à l'issue de l'évaluation des prestataires & partenaires





✓ Revue des processus

Production des groupes de travail des 9 processus

COPIIL le 26 novembre

9 fiches processus mises à jour

109 indicateurs de performance : 89 ISO 9001 + 20 QUALIOPI

Processus	Nb d'indicateurs
MAPIL	13
COELA	8
COPRO	10
DIVEN	8
AGSER	5
MOTAL	7
FIPRO	15
GEMAT	11
GEDIF	12
TOTAL ISO	89
OF - QUALIOPI	20

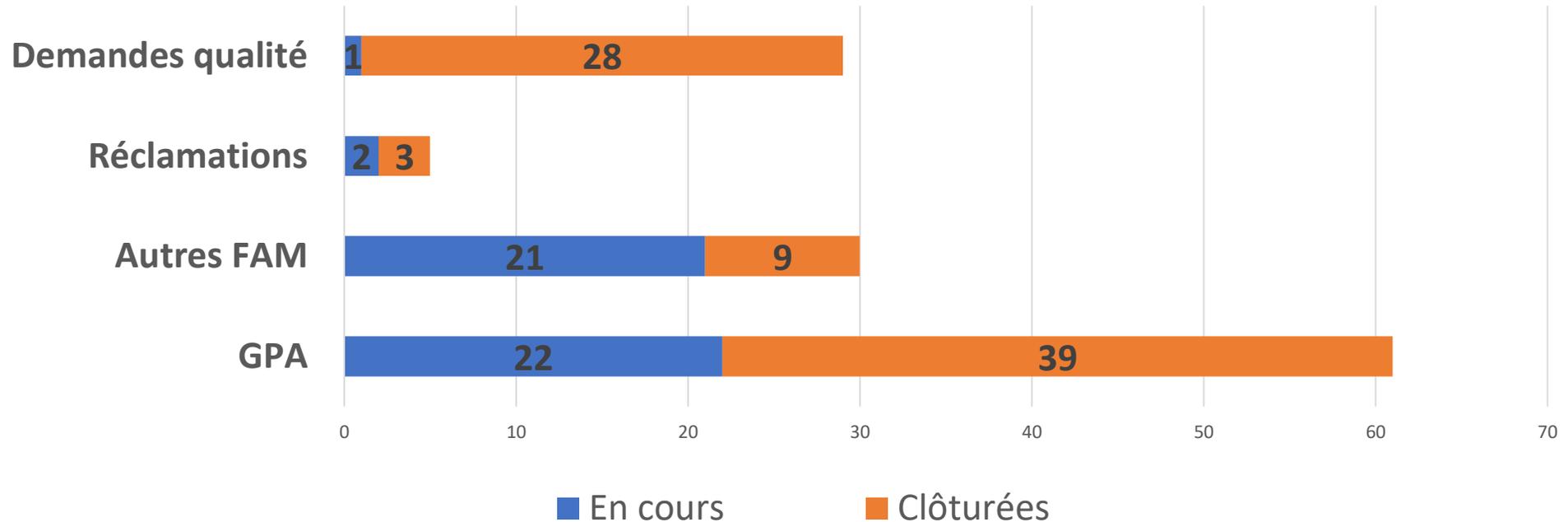
✓ Mesure de la satisfaction des exigences des PIP

Elargissement du panel de PIP sondées

Envoi de 119 questionnaires - 3590 personnes sondées - 813 réponses traitées

✓ Gestion et traitement des dysfonctionnements, des réclamations et des demandes d'amélioration

Etat d'avancement du traitement des FAM / Réclamations / Demandes qualité



- Mise à jour de tous les documents mentionnant notre adresse et présents sur l'intranet qualité
- Les protocoles et règlements : le règlement de formation et les documents associés / la politique d'achats et les documents associés
- Les procédures : la gestion des demandes de reconnaissance d'une Maladie Professionnelle pour les agents CNRACL et les documents associés / le recrutement d'un nouveau collaborateur du CDGFPT88
- Les notices : la gestion des EPI / les procédures ORA / les notices d'utilisation des équipements du nouveau bâtiment / les notices du service médecine / les fiches projets et les documents associés / le plan d'accès et le livret d'accueil visiteurs / les guides utilisateurs de l'application LDG + Avancement de grade + Promotion interne
- Documents en cours de formalisation : l'accueil et l'intégration d'un nouvel agent au CDGFPT / le départ d'un agent du CDGFPT / la formation interne au CDGFPT / la gestion des demandes de reconnaissance d'un accident de service pour les agents CNRACL

✓ Sensibilisation des nouveaux arrivants

Présentation de la démarche qualité → 4 sessions d'1/2 journée - sensibilisation de 15 personnes

✓ Fiches projet

6 fiches projet ouvertes en 2024 - 1 projet mené à son terme - 5 en cours, répartis et priorisés

✓ Ritualisation des réunions veilleurs

7 réunions de veille sur l'année 2024

✓ Communication interne

CÉDÉGix : 1^{er} numéro le 25 juin - parution hebdomadaire

Tempus Papotum : 1/mois depuis le 03 octobre

✓ Communication externe

Participation à l'Open du 10 juillet et au forum des CDG le 12 septembre - Qualiopi, la formation, la qualité en plus

✓ Autres travaux 2024

- Conception et animation d'une formation « Initiation au management de la qualité » dans le cadre de l'OF
- Travail collectif / participatif sur les Valeurs du CDG
- Inscription de la formation « *Certificat de compétences en gestion administrative de la fonction publique territoriale* » au Répertoire Spécifique : travaux menés avec Géraldine et Guillaume

✓ Freins

- Adaptation parfois difficile des exigences normatives aux réalités opérationnelles
- Gestion incomplète des non-conformités
- Suivi des indicateurs complexe
- Difficile animation du PAA
- Résistance au changement
- Intégration de la démarche qualité dans les processus métiers et démonstration de la valeur ajoutée de la démarche

✓ Opportunités 2025

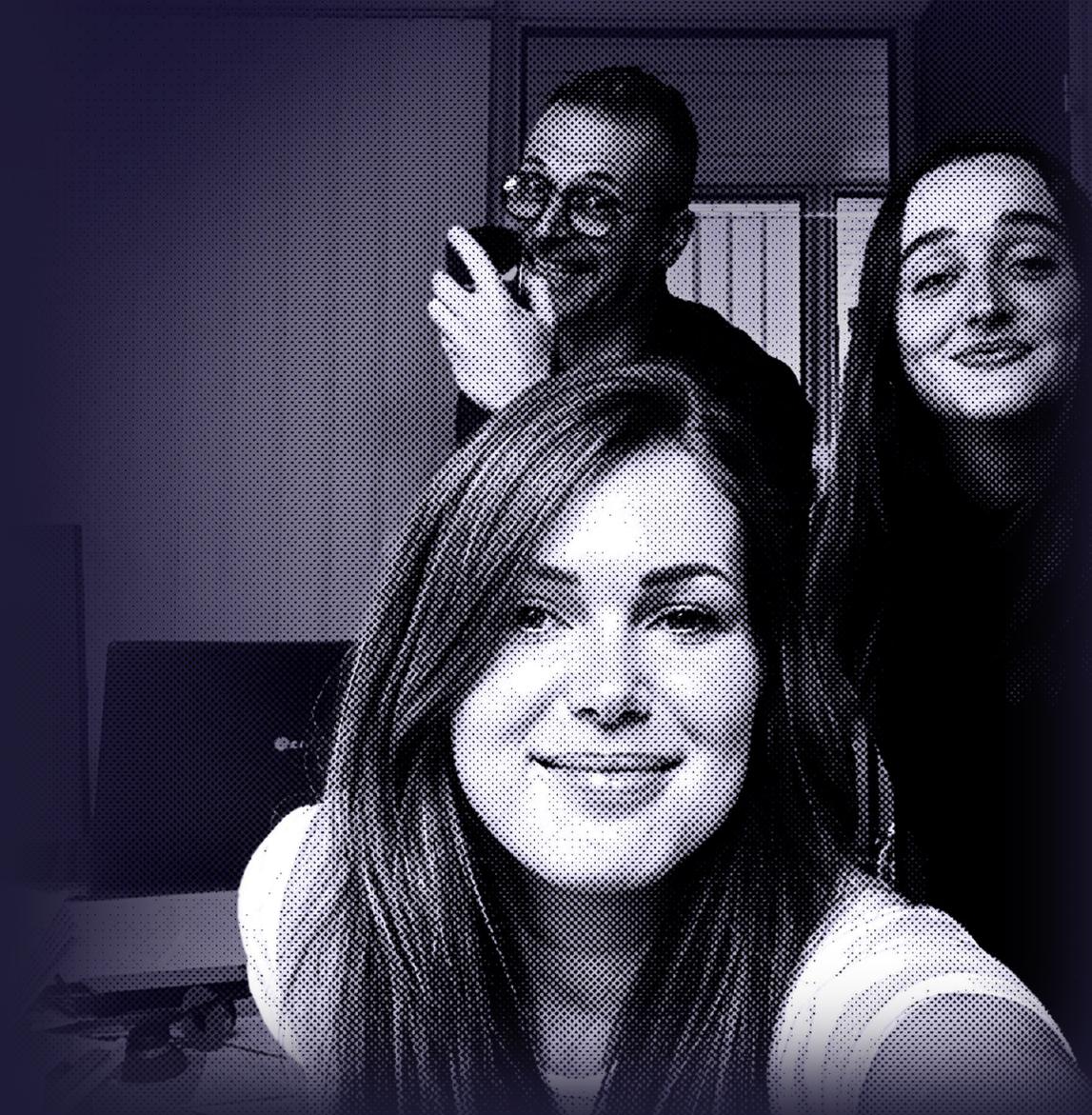
- Optimiser les processus pour gagner en efficacité : réduire les inefficacités et les coûts de la non-qualité
- Améliorer le cadre du processus d'innovation : initiative, conception, développement, tests, libération
- Développer et étendre à tous la culture d'amélioration continue : clarifier les rôles et les responsabilités de chacun
- Continuer à agir en faveur de l'amélioration de la satisfaction des clients
- Contribuer à la différenciation du CDG par la qualité des services proposés

✓ Perspectives 2025

- Mettre à jour de la politique qualité
- Renouveler les certifications ISO 9001 et Qualiopi
- Alimenter l'intranet qualité avec les procédures et notices opérationnelles de tous les processus
- Instaurer les contrôles documentaires mensuels
- Simplifier les procédures Guide du formateur, BC et VAE
- Développer la participation de tous à la démarche
- Démontrer les bénéfices concrets de la qualité grâce à une communication interne plus efficace
- Accueillir un stagiaire pour bénéficier d'un regard neuf et innovant, bénéficier d'un soutien opérationnel et permettre d'absorber une partie de la charge de travail

COMM UNIC ATION

Rapport d'activité 2024



Réseaux Sociaux

Facebook

1900
abonnés

245 nouveaux followers

91 000
vues

114
publications

33 800
visites de la page

Linkedin

1113
abonnés

294 nouveaux followers

49
publications

La majorité des visiteurs proviennent du
secteur media et communication

Emailing et site web

Newsletters

227
envois



40
"Actus de la semaine"
↓
Taux d'ouverture
53%

2
"Prévoyance"
↓
Taux d'ouverture
63%

7
"Action sociale"
↓
Taux d'ouverture
80%

www.88cdgplus.fr

Début 2024 : Lancement du nouveau site

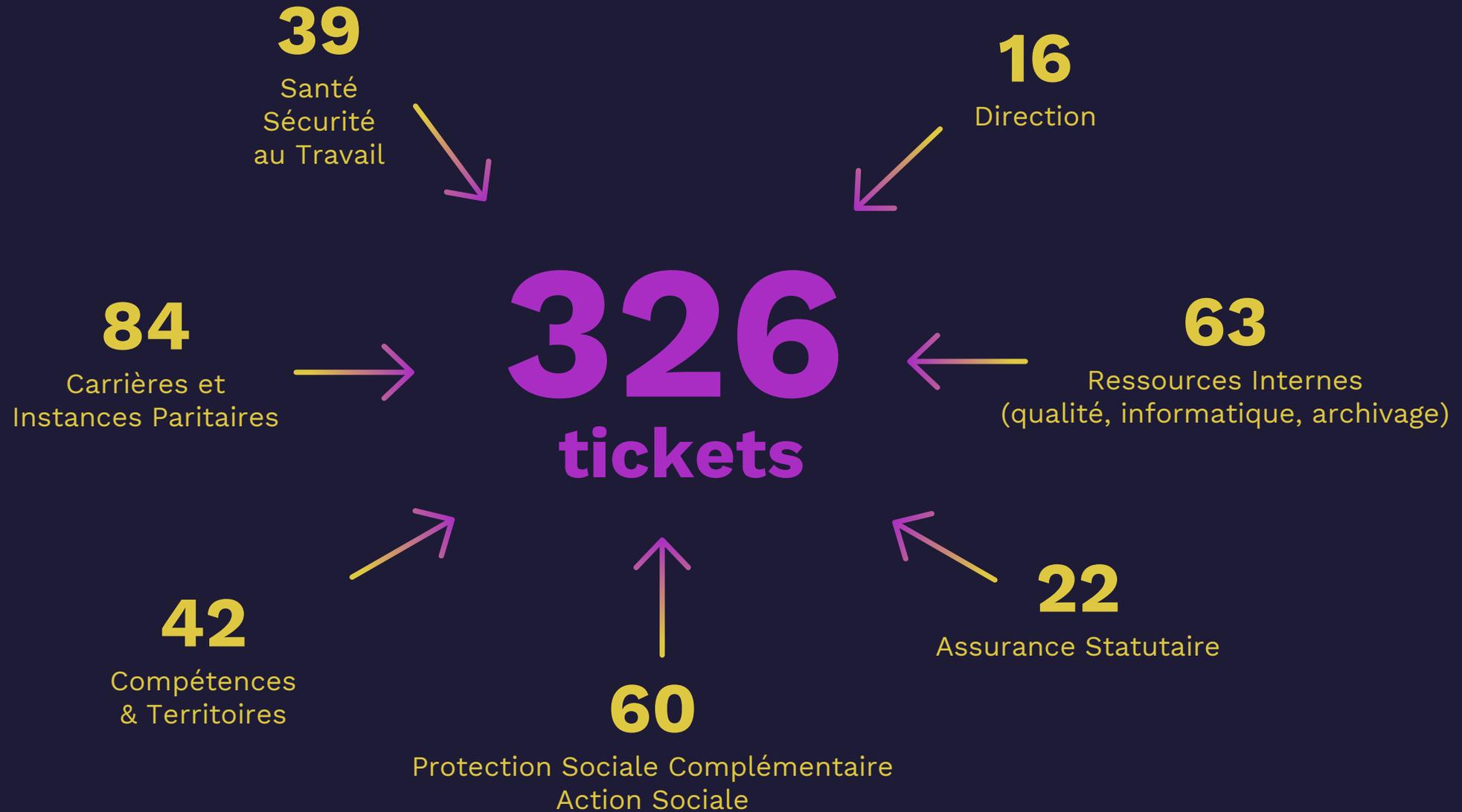
67 168
visiteurs

161 861
pages vues

117
articles publiés

37 496
téléchargements

Tickets ORA



Nos événements

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES VOSGES
vous invite à un **Temps d'échange**
réservé aux élus locaux



secrétaire de mairie
promotion interne et revalorisation du métier

JÉUDI 04 AVRIL
à partir de 18H

salle Barbelouze,
rue de l'Hôtel de Ville
88190 GOLBEY

RÉUNION ACP 
Bien choisir et gérer ses EPI

11 juin 2024 | 8h30 > 11h30
Salle Fernand Durin à Uxegney



26 SEPTEMBRE 2024
14H30 > 17H00

JOURNÉE DE LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL au CDG
#SAFETYDAY



FORUM DES **2^{ème} édition**
CENTRES DE GESTION

12 SEPT. 2024
CONTREXÉVILLE (88)

Venez partager

JEU SET

RENCONTRES **RH**

10 JUILLET

8h30 - 16h30 • Open 88
Contrexéville

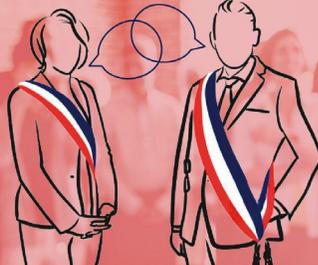


14 MARS
UXEGNEY

LES MATINÉES R-H 8H30 > 12H
DU PÔLE CARRIÈRES INSTANCES PARITAIRES



LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES VOSGES
vous invite à un **Temps d'échange**
réservé aux élus locaux



RIFSEEP : 10 ans d'expérience
Bilan, conseils pratiques et perspectives

mardi 12 nov. à partir de 18H

au CDG88
1 chemin de L'Orée du Bois
88390 UXEGNEY

UN APÉRITIF DINATOIRE SERA SERVI LORS DE CET ÉVÈNEMENT.

Inauguration
11 OCTOBRE 2024



10^{èmes} RENCONTRES DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

5 DÉCEMBRE 8H30 - 17H00

Xertigny

8h30 : Accueil
8h45 : Intervention de Michel FOURNIER, Président de l'AMRF, Lancement des ateliers du matin
12h00 : Buffet
13h30 : Reprise avec le programme de l'après-midi
17h00 : Fin de la rencontre



CAP SUR LES FORMATIONS

VOTRE MONTÉE EN COMPÉTENCES COMMENCE ICI



RENCONTRE  Centre de Gestion des Vosges

Matinée d'échanges : F3SCT/Élus et ACP

28 mai 2024 | 8h30 > 12h00
1 chemin de l'Orée du Bois • 88390 Uxegney



BRUNCH



Nos événements

13
Visios

- des rendez-vous attendus et appréciés
- 13 replays et supports partagés
- 1275 participants contre 784 en 2023

+ de 10 événements en présentiel

- En 2023 : 65 participants en moyenne par événement
- En 2024 : 105 participants en moyenne par événement

Le portail d'applications devient ORA



Voir dans votre navigateur.



Le portail d'applications devient ORA

Notre portail d'applications devient **ORA - Outil Relation Accompagnement**.

Qu'est ce que cela signifie concrètement ? Rien ne change, sauf le nom ! Cette nouvelle identité reflète les principes sur lesquels il repose : un ensemble d'outils (livret d'accueil sécurité, lignes directrices de gestion...) conçus pour faciliter les relations et renforcer l'accompagnement.

Un nouvel outil vient s'ajouter à ORA :

Notre équipe informatique développe depuis plus d'un an un outil dédié à renforcer la collaboration, simplifier les échanges et faciliter les démarches administratives entre le CDG et les collectivités locales. Venez en apprendre plus !

⇓

Avant-première du nouvel outil : Participez à notre visioconférence !

Voir dans votre navigateur.

LANCEMENT

MES DEMANDES ET SUIVIS



SUR ORA
CDG.PLUS.FR

Lancez-vous !

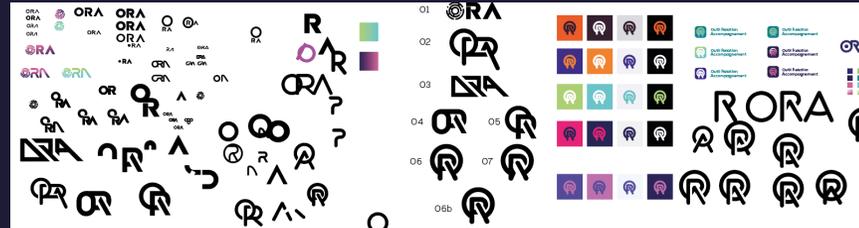
Testez dès maintenant notre nouveau module "Mes demandes et suivis" sur ORA!

Gérez toutes vos demandes auprès du CDG88 avec facilité **et profitez de réponses ciblées** et d'une **centralisation** efficace de vos requêtes !

Un tutoriel vidéo est disponible pour faciliter la prise en main de ce nouvel outil !

[En savoir plus !](#)

Se désabonner | Gestion de l'abonnement
Ajoutez votre adresse postale ici !



Nouveautés

Lancement de notre nouveau module "Mes demandes et suivis" sur ORA !

Centralisez toutes vos demandes au même endroit et suivez-les facilement. Facilitez vos demandes et vos échanges avec nos équipes !

[EN SAVOIR PLUS](#)




Centre de Gestion des Vosges
Publié par Claire Fuster
21 mars 2024

Notre portail d'applications devient ORA - Outil Relation Accompagnement... En voir plus



0:05 / 0:07

[Voir les statistiques et les publicités](#) [Booster la publication](#)

CDG88

Replay visio spéciale "Mes demandes et suivis"



Vous avez participé à une visioconférence avant-première spéciale "Mes demandes et suivis", le nouvel outil d'ORA (anciennement portail d'applications)

Retrouvez le lien de la vidéo, en cliquant ci-dessous :



BRIAN BARDET
DÉVELOPPEUR WEB - CDG88

0:13 / 2:54

CAP SUR LES FORMATIONS

VOTRE MONTÉE EN COMPÉTENCES COMMENCE ICI

Découvrez notre sélection de formations conçues pour répondre aux besoins spécifiques des métiers territoriaux. Nos programmes sont élaborés pour renforcer vos connaissances tout au long de votre parcours professionnel. Des compétences techniques aux aspects managériaux, boostez votre carrière avec le CDGFPPT88.

Itinéraire RH

Parcours SST

Direction MANAGEMENT

Guide PROTECTION SOCIALE

Circuit ARCHIVAGE

Ascension EN COMPÉTENCES

Qualopi processus certifié

La certification Qualopi a été délivrée au titre des compétences d'activités nationales : secteur de formation, laboratoires de compétences et établissements des outils de l'expertise.

REPUBLIQUE FRANÇAISE

Création et mise en place d'une plateforme dédiée



Une offre de formation centralisée et facilement accessible.

Actions de formation du 14/02/2023 au 30/06/2024

215
STAGIAIRES ACCUEILLIS EN FORMATION

Formations SST
110
PARTICIPANTS

Formations RH
105
PARTICIPANTS

88%
Taux de participation aux enquêtes

92%
Satisfaction des stagiaires

86%
Satisfaction des stagiaires

0
Abandon en cours de formation

62J
DÉLAI MOYEN D'ACCÈS À UNE FORMATION

Mise à jour : 01/07/2024

Formations Ressources Humaines

Nos formations RH vous accompagnent dans la gestion du personnel, du recrutement à la retraite. Nos programmes sont conçus pour répondre à vos besoins spécifiques et vous aider à vous perfectionner dans votre rôle de gestionnaire des ressources humaines.

MOIS	DATE	TITRE
FÉVRIER	28	FRH5 - INITIATION AUX STATUTS DE LA FPT
MARS	13	FRH4 - LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
MAI	22	FR10 - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FPT
JUN	12	FRH8 - LE RECRUTEMENT
JUN	18	FRH1 - LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FPT

Actions de formation du 14/02/2023 au 30/06/2024

215
STAGIAIRES ACCUEILLIS EN FORMATION

Formations SST
110
PARTICIPANTS

Formations RH
105
PARTICIPANTS

88%
Taux de participation aux enquêtes

92%
Satisfaction des stagiaires

86%
Satisfaction des stagiaires

0
Abandon en cours de formation

62J
DÉLAI MOYEN D'ACCÈS À UNE FORMATION

Mise à jour : 01/07/2024

FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dédiées aux acteurs de la prévention, elles proposent une approche combinée d'outils méthodologiques, de théorie et de pratique pour maîtriser les Risques professionnels.

Objectif : être en conformité avec les réglementations - assurer un environnement de travail sûr.

Exemples : Assistant de prévention - Sensibilisation à l'amiante - Déclaration des accidents du travail et arbre des causes

[NOS DATES](#) [NOTRE CATALOGUE](#)

CAP SUR LES FORMATIONS

FORMATIONS MANAGEMENT

Conçues pour vous aider à mieux accompagner vos équipes, elles contribuent à l'efficacité de votre organisation.

Objectif : développer les compétences essentielles pour réussir dans votre rôle de manager.

Exemples : Le management à destination des élus managers - Initiation au management par la qualité - Adopter une démarche de management par la qualité

[NOS DATES](#) [NOTRE CATALOGUE](#)

CAP SUR LES FORMATIONS

FORMATIONS RESSOURCES HUMAINES

Elles vous accompagnent dans la gestion du personnel, du recrutement à la retraite.

Objectif : exceller dans votre rôle de gestionnaire des ressources humaines.

Exemples : Gestion des entretiens professionnels - Actualisation et cycles de travail - Les lignes directrices de gestion

[NOS DATES](#) [NOTRE CATALOGUE](#)

CAP SUR LES FORMATIONS

Nous sommes devenus Organisme de Formation

Découvrez notre nouvelle interface dédiée aux formations!

Votre avenir professionnel

A PORTÉE DE CLIC

Naviguez à travers notre palette de formations

- Ressources Humaines
- Santé Sécurité au Travail
- Management
- Protection sociale
- Archivage

Les points forts de nos formations :

- Expertise des formateurs
- Combinaison des bases théoriques et des métiers territoriaux
- Approche réaliste théorique et pratique
- Développement et renforcement des pratiques professionnelles
- Coaching au programme

Qualopi

Itinéraire RH

FORMATION LDG : LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

RESSOURCES HUMAINES

"Repartz avec vos LDG en poche"

- Identifier les éléments existants de votre collectivité pour construire des LDG pertinentes.
- Intégrer et adapter les contenus des LDG à votre politique de ressources humaines.

02 AVRIL 2024

SALLE DU CONSEIL DU CDG88

9H-12H

40 EUROS/STAGIAIRE

Moyen pédagogique

- Apports théoriques pour une compréhension approfondie
- Echanges de pratiques
- Mise en pratique sur le portail LDG pour une expérience concrète

Un outil informatique conçu pour faciliter la création de vos LDG

Expertise de formateurs spécialisés dans les LDG

Formation axée sur la pratique

Parcours SST

FORMATIONS F3SCT INTER

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

"Prévenir, Améliorer, S'initier"

- Renforcement des compétences en santé et sécurité au travail
- S'initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

MARS 2024

13, 14 ET 15 MARS PUIS LE 21 ET 22 MARS

SECTEUR ÉPINAL

5 JOURNÉES (35 H)

80 EUROS/STAGIAIRE

En fournissant des connaissances approfondies sur les missions du CST et de la F3SCT, la formation favorise une intervention proactive pour prévenir les risques professionnels.

Grâce à des outils concrets et une compréhension des politiques RH, notre formation habilite les participants à jouer un rôle essentiel dans la création d'un environnement de travail sûr, équilibré et propice et favorable au bien-être.

Logiciels et outils mis à disposition des collectivités

Expertise de formateurs spécialisés (instances paritaires et conseillers de prévention du CSPIT)

Formation axée sur la pratique

NOUVELLE INTERFACE DÉDIÉE AUX FORMATIONS

Centre de Gestion des Vosges

Il y a du nouveau sur notre site Internet. Sur cette nouvelle interface, retrouvez l'ensemble des formations proposées par le CDG88 tout au long de l'année.

N'HÉSITEZ PAS À REGARDER NOTRE VIDÉO POUR EN DÉCOUVRIR D'AVANTAGE !

Regarder la vidéo

Vous pouvez également cliquer sur le bouton pour directement découvrir cette nouvelle interface.

Accéder à l'interface

Centre de Gestion des Vosges
Publié par Claire Fusier
24 octobre 2024

#formation La semaine dernière, nos formateurs et formatrices ont animé deux formations clés : "La rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale"... En voir plus

Voir les statistiques et les publicités

Booster la publication

FORMATION ACP INITIALE

Beaucoup de choses à assimiler mais grâce à l'expertise des formateurs et à la richesse des supports et à la richesse des échanges et des cas concrets, je me sens prêt à assurer les différentes missions d'un ACP au sein de ma collectivité.

Je suis ravi de cette formation. Le fait d'être en petit groupe est très agréable, cela permet de poser des questions plus facilement. On se sent vraiment acteur de notre formation.

Un format participatif et des exercices concrets que je vais pouvoir mettre en place rapidement dans ma collectivité. Je recommande.

De plus, pouvoir me former près de chez moi est un véritable atout !

Super, j'ai vraiment apprécié me former auprès du CDG88. Les nombreux supports et cas concrets apportent une vraie plus value à la formation.

Centre de Gestion des Vosges
Publié par Claire Fusier
23 septembre 2024

Aujourd'hui, nous avons eu le plaisir de réaliser notre première formation "Initiation au management par la qualité" auprès de nos participant.e.s, animée par notre f... En voir plus

LA BOÎTE À OUTILS DE LA SECRÉTAIRE DE MAIRIE/GESTIONNAIRE RH

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d...
1113 abonnés
10 mois • Modifier

Encore une #certification de validée ! Après avoir obtenu la certification ISO 9001, nous sommes désormais certifiés #Qualopi. ... plus

Nos dernières formations 2024 se sont achevées avec succès ! Un grand merci à nos formateurs et formatrices pour leur expertise et à toutes et tous les participant.e.s... En voir plus

LA BOÎTE À OUTILS Secrétaires de mairie

4 jours

Maitriser les principaux logiciels RH

Savoir les différentes instances

Réaliser le suivi médical des agents

Déclarer les AT/MP

Déclarer pour les assurances

Analyser les différentes étapes d'un recrutement

Formation proposée par Centre de Gestion des Vosges

Voir les statistiques et les publicités

Booster la publication

Nouvelle plaquette



“Image”



Plaquette service SMAC

MÉDECINE AGRÉÉE ET DE CONTRÔLE

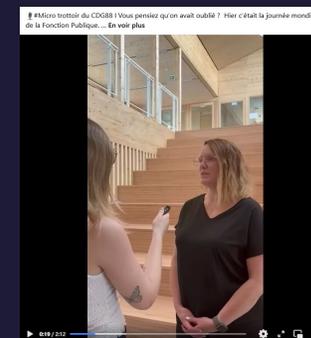
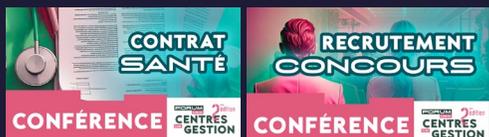
Contactez-nous, notre expertise fait le reste

On s'occupe de tout

Une expertise unique
Un médecin agréé expérimenté et spécialisé
Une connaissance de la réglementation
Une conscience des problématiques territoriales absentisme et gestion médico-administrative.
Une transversalité avec les services du CDG
Pôle Santé Sécurité au Travail, Assurance statutaire, carrière, retraite...

Accélérer le traitement des dossiers
Assurer le respect de la réglementation applicables aux collectivités
Simplifier les procédures médico-administratives pour une gestion fluide
Maîtriser et réduire les délais de rendez-vous pour un service plus rapide

Centre de Gestion des Vosges



+ d'une vingtaine de vidéos réalisées



Contrexéville

Les mairies vosgiennes scrutées de près par les experts du CDG88

En marge du Grand Est open 88, à Contrexéville, les équipes du Centre de gestion 88 se sont penchées sur les questions administratives aux côtés des élus et employés municipaux. Ressources humaines, prévoyances, retraites... Une quinzaine de sujets qui ont saisi les Vosgiens concernés.

Qui a dit que les élus du territoire n'avaient pas besoin d'être conseillés ? Pour cette 7^e édition des Rencontres RH, le Centre de gestion 88 (CDG88) s'est une nouvelle fois retrouvé face aux personnels municipaux de la Plaine des Vosges, ce 10 juillet, sous la galerie thermale de Contrexéville.

« Nous les accompagnons sur tout ce qui concerne leurs agents et eux-mêmes. De la carrière à la retraite, en passant par la santé et la sécurité au travail, précise Claire Fugier, de la structure accompagnatrice. L'idée, c'est d'être assez attractif puisque la fonction publique territoriale ne fait plus autant rêver. Mais il faut montrer qu'il y a encore un intérêt, même de notre part, concernant la fonction. »

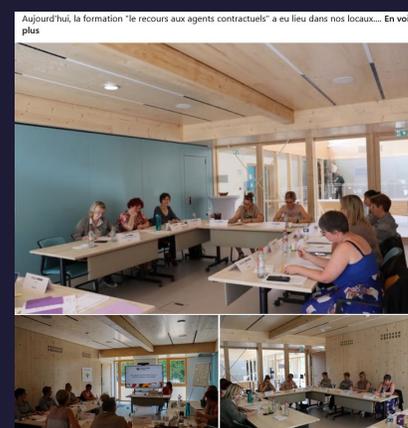
Près de 15 thématiques proposées

Profitant depuis sept ans de la lumière apportée par le Grand Est Open 88, le CDG 88 tente ainsi de promouvoir « une approche moderne que l'on n'attend pas forcément pas sur ce genre de secteur. Ce sont des sujets très sérieux que l'on aborde mais tout cela est fait dans un environnement agréable, porté par l'événement », ajoute François-Xavier Rose, du service communication.

Une visibilité qui semble avoir tapé dans l'œil des élus et personnels de mairie puisque près de 200 personnes se sont succédé sur le quinzaine-date-nement. « Ce sont des ateliers régis sous autant de thématiques. Cela permet à chacun de choisir le domaine sur lequel ils veulent converser. » De nombreux retours positifs - qui poussent la direction à faire perdurer ces rencontres pendant encore quelques années.

• Tom Wattier

+ de 1200 photos capturées



Synthèse 2024

- **Très bonne ambiance au sein du service !**
- **Accueil et intégration réussis de deux stagiaires, une expérience concluante pour l'équipe.**
- **Une image renforcée** : Nous sommes bien identifiés pour notre capacité à nous challenger et à mettre en place de nouvelles actions innovantes auprès de autres CDG, structures pros...
- **Image colls** : reconnus pour notre proximité, notre capacité d'accompagnement et notre expertise. Bonne image de marque.
- Constat : **La conjoncture actuelle rend sûrement plus difficile la réception de certains messages, notamment ceux liés à nos prestations payantes. Le challenge : optimiser davantage nos communications afin de dépasser ce frein financier et continuer à convaincre.**
- **Nous ne sollicitons pas assez les services pour identifier leurs besoins en communication.**
« Proactivité dans la création de contenus » : Il serait bénéfique d'aller davantage vers les agents pour proposer des solutions de communication, notamment aux services qui nous sollicitent peu. **Exemple** : Renforcer la visibilité des services moins représentés, comme la médecine, via nos mailings et autres supports.

Déjà en route pour 2025

- Finalisation et lancement de la plateforme marque employeur pour le 15 septembre.
- Finaliser la stratégie de communication.
- Répondre à l'appel à projet Inter région sur la promotion de l'emploi public avec le CDG10 (GT initié par le CDG88 – 1^{re} réunion le 06/03)
- Produire des formats vidéo “trending” pour les réseaux sociaux.
- Réflexion sur l'évolution de la newsletter hebdomadaire (bilan positif).
- Promotion de nos formations : évolution et refonte de la plateforme.
- Collaboration avec le service recrutement et FIPHFP : CV vidéo pour personnes en situation de handicap (montage/concept)
- Lancement et communication continue autour de la nouvelle formation "Secrétaire de mairie"