

Le CDG18, outil de mutualisation, partenaire de proximité et tiers de confiance au service des élus et des secrétaires des collectivités

SOMMAIRE

<i>Le mot du président</i>	2
<i>La composition du bureau</i>	3
<i>Le conseil d'administration</i>	4
<i>L'organigramme des agents du CDG18</i>	5
<i>Le CDG vous a donné rendez-vous...</i>	6
<i>L'administration générale du CDG18</i>	7
Finances et comptabilité	7
Assistante SIRH et Communication	7
<i>Pôle Emploi, Concours et Appui aux collectivités</i>	8
Bourse de l'emploi	8
Aide individualisée à la mobilité	9
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	9
Formation au métier du secrétariat de mairie	9
Secrétariat de mairie itinérant et accompagnement aux prises de fonctions de secrétariat de mairie	10
Paies à façon	10
Concours	11
Aide à l'archivage	12
<i>Prévention, Santé au travail et Handicap</i>	13
FIPHFP	14
Psychologie du travail	14
Dispositif signalement	15
Médecine Préventive	15
<i>Pôle Ressources et Accompagnement des collectivités</i>	17
Gestion des Carrières	17
Médiation Préalable Obligatoire	18
Partenariat CNRACL	19
Protection sociale complémentaire	20
Assurance statutaire	21
Instances Médicales	22
Instances Représentatives	25
Rapport Social Unique - RSU	25

Le mot du président

Le Centre de gestion a poursuivi en 2025 le développement de sa relation avec les collectivités, via des activités dédiées obligatoires et facultatives, dans un souci permanent de conseil et d'accompagnement de qualité, et correspondant aux attentes des élus du territoire.

Le centre de gestion est également intervenu sur le terrain avec, notamment, des réunions d'information à l'attention des collectivités et établissements publics, sur la mise en place du dernier volet du développement du logiciel partagé (AGIRHE), La phase de déploiement commencée en 2023 a ainsi pu être finalisée.

2025 a également été une année de poursuite des efforts budgétaires (tout en maintenant un taux de cotisation additionnelle au même niveau), permettant une finalisation des outils et matériels informatiques des agents, contribuant ainsi à une meilleure efficacité. En effet, la dernière application devrait être accessible via Internet en totalité à compter du 1^{er} janvier 2027, permettant une meilleure cyber-sécurité. Enjeu majeur dans nos collectivités à une époque où le piratage informatique prend une ampleur risquée, un travail sur ce plan à l'échelle des 6 centres de gestion de la Région Centre est en cours en vue d'une mutualisation des moyens en matière de cyber sécurité.

Une nouvelle prestation d'aide à l'archivage a vu le jour au CDG 18, et remporte déjà un vif succès auprès de nos collectivités.

Le centre de gestion a parallèlement, bien entendu, assuré ses missions obligatoires (concours, gestion de la carrière, etc...), et maintenu son niveau de service dans les prestations existantes (médecine, psychologie, prévention, conseil médical, assurances statutaires et protection sociale complémentaire, emploi public, service de remplacement et de coaching, payes à façon, etc...), et ses activités (formation des assistants de prévention du territoire, formation de futurs secrétaires généraux de mairie, en partenariat avec le GRETA et des financements du Conseil Régional), en particulier.

Toutefois, c'est avec regret que l'établissement doit envisager, en raison du départ des médecins du travail, la fermeture du service de médecine de prévention, privant ainsi nos collectivités d'une ressource et d'un accompagnement essentiels pour la santé de nos agents territoriaux. Des pistes de solution ont été et continuent d'être explorées, sans succès jusqu'à présent, en raison de la démographie médicale dramatique de notre territoire, enjeu prioritaire pour les élus que vous êtes, que nous sommes.

Le Centre de gestion demeure néanmoins un tiers de confiance et de ressources pour tous les élus et les secrétaires généraux de mairie, qui peuvent être renseignés sur le statut et accompagnés sur la gestion de leurs ressources humaines.

Tout au long de ce rapport sont présentées les données chiffrées et les activités réalisées en 2025. En cette fin de mandat, je tiens tout particulièrement à remercier l'ensemble des collaborateurs pour la qualité de leur travail et leur implication, mais aussi les élus du Conseil d'administration pour leur participation aux nombreuses réunions de l'établissement, les décisions prises pour assurer le bon fonctionnement de l'institution et leur volonté de faire de notre établissement un partenaire incontournable des collectivités.

Pierre DUCASTEL
Président

La composition du bureau

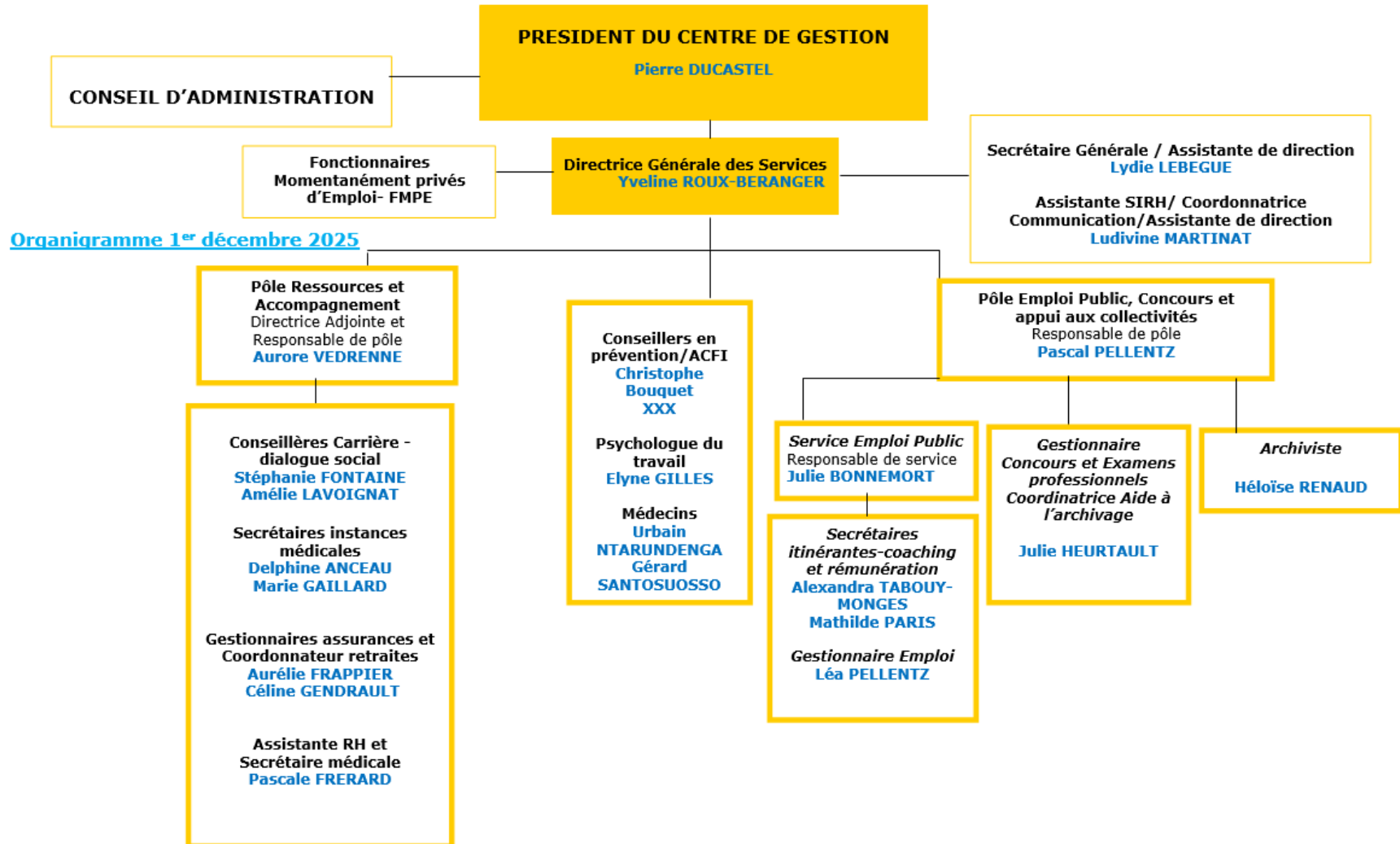
Pierre DUCASTEL	Président Maire de LA GUERCHE-SUR-L'AUBOIS
Bénédicte DUCATEAU	1ère Vice-Présidente Maire de JUSSY-CHAMPAGNE
Daniel BONE	2ème Vice-Président Maire de COLOMBIERS
Francis BLONDIEAU	3ème Vice-Président Maire-Adjoint de SAINT-AMAND-MONTROND
Philippe MOISSON	4ème Vice-Président Maire de SAINT-LOUP-DES-CHAUMES
Jean-Marie DELEUZE	Membre Maire de VERNEUIL
Denis DURAND	Membre Maire de BENGY-SUR-CRAON
Pascal MARGERIN	Membre Maire de BLANCAFORT
Pierre GROSJEAN	Membre Vice-président de la CDC la SEPTAINE

Le conseil d'administration

35 délibérations votées

Titulaires		Suppléants	
Christian ALLIER	Maire-Adjoint de NERONDES	Gérard CLAVIER	Maire de MOROGUES
Clarisse DULUC	Maire d'ORVAL		
Marie-Christine BAUDOIN	Maire de SAINT-GERMAIN-DU-PUY	Laure GRENIER-RIGNOUX	Maire de FOECY
Francis BLONDIEAU	Maire-Adjoint de SAINT-AMAND-MONTROND	Fabien MATHIEU	Maire de SAINT-LAURENT
Daniel BONE	Maire de COLOMBIERS	Nicolas NAULEAU	Maire de CULAN
Franck BRETEAU	Maire de TROUY	Zitony HARKET	Maire de VOUZERON
Yves DAGOURET	Conseiller municipal de SANCOINS	Isabelle DESSEIGNE	Maire-Adjoint de SANCOINS
Jean-Marie DELEUZE	Maire de VERNEUIL	Yves DEBONO	Maire de LUGNY-CHAMPAGNE
Pierre DUCASTEL	Maire de LA GUERCHE-SUR-L'AUBOIS	Marie-Claude JULIEN	Maire de MEILLANT
Bénédicte DUCATEAU	Maire de JUSSY-CHAMPAGNE	Fabienne PINCON DU SEL	Maire de SAINT-BAUDEL
Denis DURAND	Maire de BENGY-SUR-CRAON	Pascal MEREAU	Maire de VILLEQUIERS
Pierre GROSJEAN	Vice-président de la CDC de la SEPTAINE	Thierry PORIKIAN	Président de la CDC PAYS DE NERONDES
Christian JOLY	Maire-Adjoint de MEHUN-SUR-YEVRE	François ROUX	Maire-Adjoint de DUN-SUR-AURON
Bruno MARECHAL	Membre de la CDC ARNON BOISCHAUT CHER	Jean-Paul DOUSSET	Président de la CDC BERRY LOIRE VAUVISE
Pascal MARGERIN	Maire de BLANCAFORT	Pierre FOUCHET	Maire de MENETOU-SALON
Philippe MOISSON	Maire de SAINT-LOUP-DES-CHAUMES	Maryse JACQUIN-SALOMON	Maire de CHAMBON
Anne-Marie OSWALD	Maire-Adjoint de SAINT-MARTIN-D'AUXIGNY	Xavier CREPIN	Maire de PARNAY
William PELLETIER	Maire de CHATEAUNEUF-SUR-CHER	Annie RADUGET	Maire de LAPAN
Laurence RENIER	Maire d'AUBIGNY-SUR-NERE	Jean-Claude RIMBAULT	Maire de SURY-ES-BOIS

L'organigramme des agents du CDG18



Le CDG vous a donné rendez-vous...

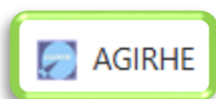
Depuis le début de l'année, le CDG 18 informe mensuellement les collectivités sur l'actualité statutaire et sur ses pratiques et procédures lors des « VISIOS du CDG », Environ 150 participants par mois



Le 13 juin, LE CDG 18 était présent au salon des Maires, organisé par l'Association des Maires du Cher à Ainay le Vieil

Le 3 novembre, le Centre de Gestion du CHER, le Conseil Régional Centre-Val de Loire et le GRETA BERRY démarrent une 6^{ème} session de formation au métier du secrétariat de mairie destinés à des demandeurs d'emploi.

En novembre- décembre, 5 réunions de présentation d'AGIRHE - module Conseil Médical, dont une dédiée aux collectivités non affiliées
200 participants



Désormais, tous les modules du logiciel AGIRHE sont ouverts aux collectivités !

L'administration générale du CDG18

Finances et comptabilité

BUDGET 2025

Fonctionnement

Investissement

Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
2 203 984,70	2 203 984,70	201 706,08	201 706,08

En 2025, le Centre de gestion a poursuivi sa démarche de contrôle de gestion financière, tout en continuant à investir pour l'amélioration des matériels et outils informatiques, permettant la finalisation de l'ouverture du logiciel partagé AGIRHE avec les collectivités affiliées et non affiliées. Il a également eu recours au SDE 18 pour un diagnostic énergétique, dans un objectif de transition écologique et de maîtrise des coûts.

Assistante SIRH et Communication

Depuis 2023, des actions de communication et la remise en place de réunions extérieures ont permis d'améliorer la relation CDG-collectivités.

Communication :

- Mise en forme du modèle tarifs 2026
- Mise à jour des documents sur le site internet espace sécurisé et de tous les services/prestations du Centre de Gestion
- Rédaction de **29** flashs info soit 11 971 mails pour une moyenne de 412 destinataires



Relation entre les collectivités et le CDG18 :

- Environ 33 600 mails envoyés et 72 000 mails reçus
- Envoi des mailings aux 243 collectivités et établissements publics affiliés, sur les thématiques suivantes :
 - ✓ Actus RH
 - ✓ Réunions de présentation des offres de Protection Sociale Complémentaire
 - ✓ Démonstration de l'utilisation du logiciel AGIRHE module Conseil Médical
 - ✓ Conférence Régionale de l'Emploi Territorial
 - ✓ Formation des Assistants de Prévention
 - ✓ FIPHFP : visios sur les prestations catalogues liés au handicap
 - ✓ Webinaire CNP

Pôle Emploi, Concours et Appui aux collectivités

Bourse de l'emploi

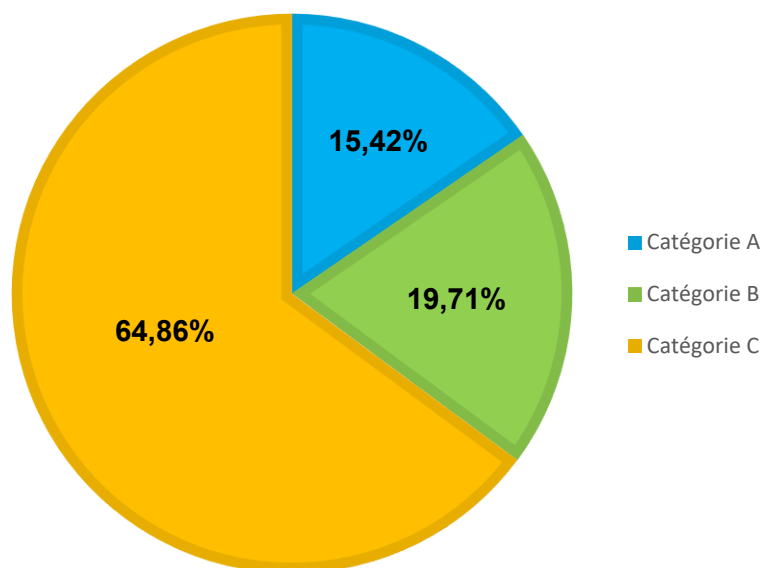
Le CDG assure la **publicité** des créations et vacances d'emploi de catégorie A, B et C :

- **Accompagne les collectivités** pour la réalisation des déclarations de créations ou de vacances d'emplois.
- Renseigne et alerte - les cas échéant - les collectivités et établissements sur la **conformité statutaire** de leurs opérations de recrutement et sur **leurs obligations**.
- **Analyse et valide les déclarations et les offres d'emplois**, pour diffusion sur la plateforme [Emploi-Territorial.fr](https://emploi-territorial.fr) et sur l'espace commun aux 3 fonctions publiques choisirleservicepublic.gouv.fr.

Pour 2025, 1608 déclarations de créations et vacances d'emploi dont 665 avec une offre d'emploi ont été traitées ainsi que 603 nominations.

Soit + **8,2 % par rapport à 2024**

Répartition des offres d'emploi par Catégorie, en 2025



Emploi-territorial.fr est également une **plateforme d'échange entre les demandeurs d'emploi et les employeurs publics**. En 2025, **406 profils** ont été reçus pour le département du Cher.

Aide individualisée à la mobilité

Le service Emploi Public propose également **un accompagnement à la mobilité et à l'évolution professionnelle**. Les agents des collectivités peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé allant de la **définition du projet à sa mise en œuvre** (aide à la rédaction de CV et lettre de motivation, préparation aux entretiens de recrutement).

Cet accompagnement est également proposé aux **fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)**.

Cette année, **6 agents** ont bénéficié de cet accompagnement

Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Ce dispositif a pour objectif d'accompagner les agents titulaires reconnus inaptes aux fonctions de leur grade afin de leur permettre d'occuper un nouvel emploi public compatible avec leur état de santé. Il y a eu un dossier de plus par rapport à 2024. La durée des PPR étant de 12 mois elles sont souvent sur 2 années.

En 2025, **4 conventions PPR** ont été signées par le CDG

Formation au métier du secrétariat de mairie

Fruit d'une **collaboration depuis 2019 entre le GRETA du Cher, la Région Centre Val de Loire et le Centre de Gestion**, la **formation au secrétariat de mairie a débuté une 5^{ème} session du 4 novembre 2024 au 25 avril 2025**.

Cette formation d'une durée de 6 mois était composée de 4 mois de théorie et 2 fois 1 mois de stage en immersion au sein d'une collectivités.

Cette année, **12 stagiaires sélectionnés** ont pu intégrer le cursus, dont **8 ont reçus un avis favorable** pour exercer le métier de secrétaire général de mairie, **4 ont reçus un avis favorable** pour exercer des missions administratives **et aucun n'a eu un avis réservé**.

À la fin de cette année, **10 stagiaires sur les 12 avaient trouvé un emploi**.

Une sixième session de formation composée de **14** stagiaires a débuté le 3 novembre 2025 sur le même principe que la précédente.

Ces formations sont organisées avec le concours financier de la Région Centre-Val de Loire et de l'État dans le cadre du PACTE régional d'Investissement dans les Compétences.

Secrétariat de mairie itinérant et accompagnement aux prises de fonctions de secrétariat de mairie

L'accès au service de remplacement et missions de coaching se fait par l'établissement d'une **convention**.

Le Service Emploi Public prend en charge la gestion des demandes d'interventions émanant des collectivités pour tous types de remplacements et recherche des solutions adaptées à la demande en lien avec les disponibilités des deux secrétaires itinérantes et éventuellement des stagiaires formés au métier du secrétariat de mairie.

**En 2025, le service de remplacement à assurer 149 interventions auprès de 13 collectivités
Soit - 16 % par rapport à 2024**

Cette baisse du nombre d'interventions en 2025 par rapport à 2024, s'explique par le départ sur l'année 2025 des 2 secrétaires itinérantes et l'arrivée de 2 nouvelles recrues en fin d'année.

	2025	Comparaison N-1
Heures facturées	1043	- 15,82 %
Nombre de missions	149	- 15,82 %

Paies à façon

L'accès à la prestation des paies à façon se fait par l'établissement d'une **convention**.

Chaque mois, le CDG18 réalise l'ensemble des documents nécessaires à l'établissement de la paie mensuelle pour les collectivités adhérentes.

**Sur l'année 2025, le CDG 18 à éditer 411 bulletins de paies.
Soit une baisse de 61 % par rapport à 2024
10 collectivités bénéficiaient de cette prestation.**

Au vu de la baisse importante en 2024, puis en 2025 du nombre de bulletins de paies traités, le Conseil d'Administration a décidé d'arrêter cette prestation au 31 décembre 2025. Les 10 collectivités concernées par cet arrêt ont été accompagnées par le Centre de Gestion pour leur trouver une solution adaptée.

Concours

Le CDG 18 a organisé :

- **le concours d'Agent de Maîtrise Territorial**, spécialité « bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers » avec **93** candidats admis à concourir ;
- **le concours d'Adjoint Territorial d'Animation principal de 2^{ème} classe** avec **59** candidats admis à concourir ;
- **le concours d'Aide-Soignant Territorial de classe normale** avec **28** candidats admis à concourir.

↳ Cela représente 8 épreuves d'admissibilité et 7 épreuves d'admission différentes.

	Nombre de dossiers traités	Nombre d'admis à concourir	Nombre de candidats aux épreuves d'admissibilité	Nombre de candidats aux épreuves d'admission	Nombre de lauréats
CNC Agent de Maîtrise	100	93	86	47	30
CNC Adjoint d'Animation principal de 2 ^{ème} classe	69	59	50	37	29
CNC Aide-Soignant de classe normale	28	28	/	26	16

Au total, sur l'année, le service a instruit **197 dossiers**, géré **75 nouveaux lauréats** et a fait appel à **33 intervenants** (membres de jury, correcteurs, surveillants...).

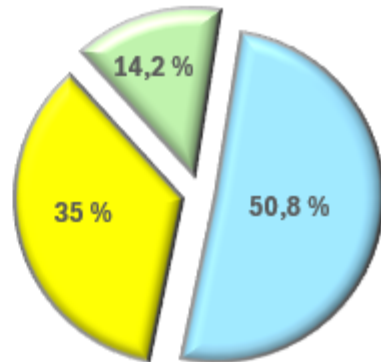
6 listes d'aptitude et **12** listes d'admission sont également gérées par le service.

Une réunion de lauréats de concours a été organisée en juin 2025.

Les participants ont pu échanger avec les agents du service Concours sur **l'accompagnement** des Centres de Gestion envers les lauréats de concours, la **gestion administrative de l'inscription sur la liste d'aptitude**, ou encore sur les procédures de **recrutement** au sein des collectivités territoriales.

Dossiers d'inscription traités en 2025

- CNC Agent de Maîtrise
- CNC Adjoint d'Animation principal de 2ème classe
- CNC Aide-Soignant de classe normale



Aide à l'archivage

Créée en **juin 2025**, cette nouvelle prestation a pour but de répondre aux besoins des collectivités en termes d'archivage de leurs documents, autant sur le plan logistique que réglementaire, en lien avec les Archives Départementales et du Patrimoine du Cher.

Ainsi, en 2025 :

- **23** conventions entre des communes/établissements publics et le CDG 18 ont été signées ;
- **16** audits ont été réalisés ;
- **2** interventions menées totalement en communes ont eu lieu ;
- **1** intervention a démarré.

Prévention, Santé au travail et Handicap

Le pôle est composé d'un médecin du travail, d'un préventeur et d'une psychologue du travail.

Les thèmes les plus abordés étaient :

- Le handicap
- L'accompagnement individuel des agents et les gestions de conflits (psychologie du travail)

2025 **Comparaison
N-1**

CONVENTIONS EN COURS :

<i>Accompagnement au document unique d'évaluation des risques professionnels</i>	4 Conventions	+4%
<i>ACFI : agent chargé de la fonction d'inspection</i>	62 Conventions	-
<i>Dispositif de signalement des actes de violence et de harcèlement</i>	47 Conventions	+6,81%
<i>Service de psychologie du travail</i>	54 Conventions	+22,72%

HANDICAP & MAINTIEN DANS L'EMPLOI : convention avec le FIPHFP 2023-2025 : l'ensemble des objectifs a été atteints. La convention a été prolongée de 6 mois pour finalisation.

Formations des assistants de prévention

15 jours

INITIALES (5 jours)

<i>Nombre de formations</i>	1
<i>Nombre d'agents formés</i>	12

CONTINUEES (2 jours)

<i>Nombre de formations</i>	2
<i>Nombre d'agents formés</i>	21

ANNUELLES (1 jour)

<i>Nombre de formations</i>	6
<i>Nombre d'agents formés</i>	63

F3CST du CDG 18 :

- Analyse et traitement de **47 dossiers** pour la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail : accidents de service, document unique, registres, règlement intérieur...

Deux visites de site ont été réalisées sur l'année 2025.

FIPHFP

2025

**Comparaison
N-1**

Nombre d'actions effectuées		
<i>Études de postes</i>	15	-28%
<i>Actions de sensibilisation</i>	15	+50%
<i>Insertion agents RQTH</i>	2	+0%
<i>Insertion apprenti</i>	2	-33%

Psychologie du travail

2025

**Comparaison
N-1**

Nombre d'actions réalisées		
<i>Diagnostic, évaluation, mise à jour, bilans des Risques Psychosociaux</i>	14	+40%
<i>Accompagnement collectif (gestion des conflits)</i>	5	+25%
<i>Accompagnement individuel (épuisement professionnel, mal-être au travail, etc.)</i>	21	-25%
<i>Enquêtes administratives</i>	1	-66%

Dispositif signalement

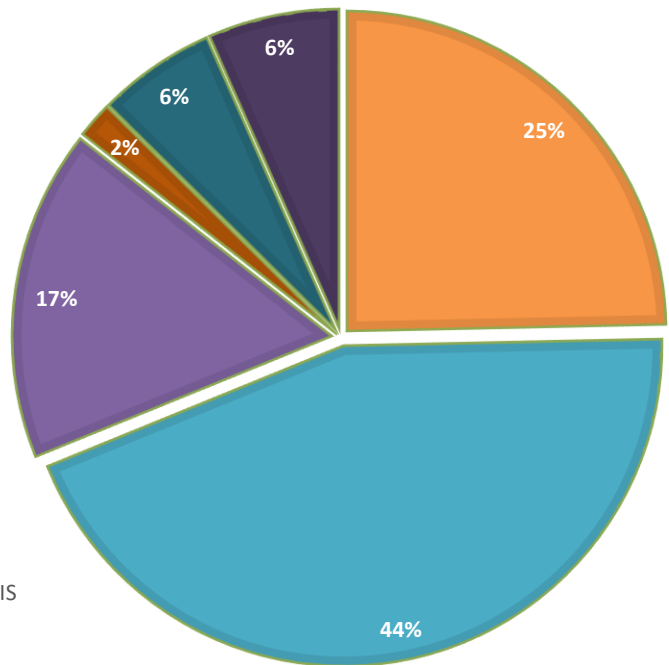
	2025	Comparaison N-1
Nombre d'actions réalisées		
Nombre d'enquêtes administratives	2	-33%

Médecine Préventive

	2025	Comparaison N-1
Nombre d'agents vus par collectivités		
Voies Navigables de France (non affilié CDG)	1	0 %
Région Centre Val de Loire (non affilié CDG)	148	+2 %
CNFPT (non affilié CDG)	3	+50 %
D.R.E.A.L Centre Val de Loire (non affilié CDG)	7	-63 %
Collectivités affiliés conventionnées	1430	+24 %
TOTAL Nombre d'agents vus	1589	+20%
Nombre d'agents vus par type de visites		
Visites d'embauche	392	+62%
Visites périodiques (SIR)	702	+14 %
Visites périodiques (non-SIR)	266	+23 %
Visites à la demande de l'agent	29	+45 %
Visites de reprises après maladie ordinaire ou CITIS	105	+6 %
Visites autres (à la demande de l'employeur, du médecin du travail, médecin conseil...)	95	-11%

% PAR TYPES DE VISITES

- Visites d'embauche
- Visites périodiques (SIR)
- Visites périodiques (non SIR)
- Visites à la demande de l'agent
- Visites autres (à la demande de l'employeur, du médecin du travail, médecin conseil...)
- Visites de reprises après maladie ordinaire ou CITIS



En synthèse, il convient de noter :

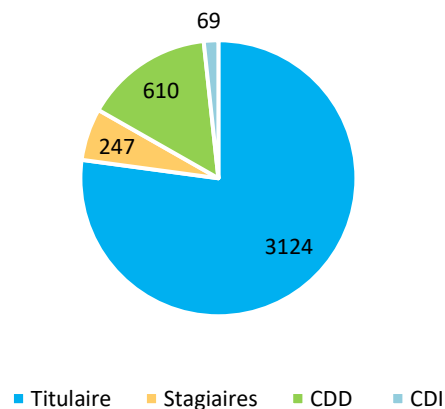
- une forte hausse des demandes d'accompagnement individuels en psychologie (+65%).,
- Une hausse du nombre de consultations en médecine, avec l'arrivée d'un deuxième médecin (0,20 ETP) en février 2025.
- des demandes d'enquêtes administratives, demandes inexistantes auparavant
- une activité importante dans le domaine de la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre de la convention avec le FIPHFP.

Pôle Ressources et Accompagnement des collectivités

Gestion des Carrières

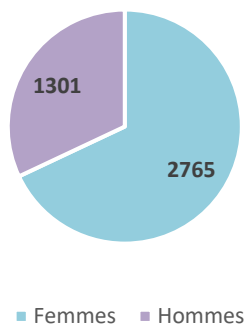
Ce service a la charge de la **gestion administrative des dossiers de tous les agents** travaillant dans les **399 collectivités et établissements publics** affiliés : avancement d'échelon, de grade, promotion interne, positions administratives, élaboration et mise à disposition d'**actes** et **aide au classement** après calcul de reprise d'ancienneté, à la reconstitution de carrière...

Répartition des agents par statut

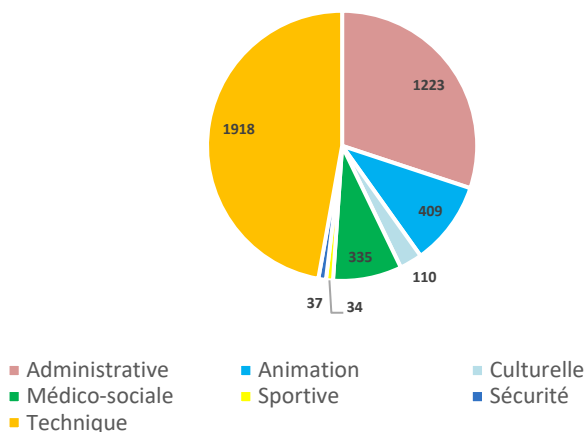


NB : tous les contractuels ne sont pas encore créés dans AGIRHE

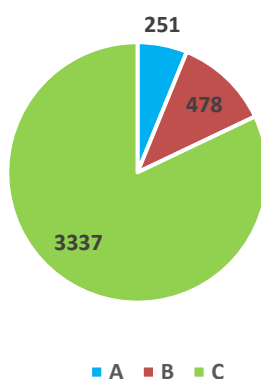
Répartition des agents par genre



Répartition des agents par filière



Répartition des agents par catégorie hiérarchique



- Promotion Interne et Avancement de Grade

	Promotion Interne			Avancement de Grade		
Catégorie	A	B	C	A	B	C
Nombre	3	20	18	8	25	151

Médiation Préalable Obligatoire

Mise en place de la médiation préalable obligatoire :

24 conventions ont été signées avec des collectivités et établissements publics. (Pas de nouvelle signature en 2025)

Pour autant, aucune demande de médiation préalable obligatoire n'a été sollicitée par les collectivités adhérentes depuis la mise en place de la prestation.

Partenariat CNRACL

En partenariat avec la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales), ce service **accompagne les employeurs** et **informe les agents** en matière de **droit à la retraite**.

Le portefeuille est reparti entre les 2 coordonnatrices retraite depuis le 01/09/2024.

Évolutions réglementaires :

- Modification des règles sur la retraite progressive
- Loi de financement de la sécurité sociale et le volet sur la suspension de la réforme 2023

Partenariat CNRACL	2025	Comparaison N-1
Nombre de rendez-vous au Centre de gestion avec des collectivités sur un ou plusieurs dossiers spécifiques :		
Accompagnement personnalisé retraite	14	-64%
Actes de gestion (contrôle et/ou réalisation) rémunérés par la CNRACL :		
Régularisation de cotisations	1	+100%
Rétablissement au régime général	5	+130%
Simulations et liquidations de pension CNRACL	52	-9%
Retraite invalidité	22	-
Études particulières (fonctionnaire handicapé)	1	-
Retraite progressive	4	+200%
Formation/information :		
Formation accompagnement retraite pour les collectivités (12 gestionnaires retraite/RH)	1	-
Réunion collective agents (69 agents)	4	-
Rencontres individuelles sur le territoire	4	-

Protection sociale complémentaire

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, introduit une **obligation de participation pour l'employeur** :

- À compter du **1er janvier 2025** pour le risque **prévoyance**, pour un montant minimum de 7€ en labellisation ou en contrat groupe ;
 - À compter du **1er janvier 2026** pour le risque **santé**, pour un montant minimum de 15€.
- **2 conventions de participation mise en place** (prévoyance et santé) depuis 2023

En 2025, **87** conventions de participation ont été mises en place (**40** en prévoyance et **47** en santé) pour des recettes d'un montant total de **38 815 €** réparti de la manière suivante :

- 14 625 € pour les tickets d'entrée 2025
- 9 550 € pour la santé
- 14 640 € pour la prévoyance.

Attention : ce montant total tient compte des frais de gestion annuelle des collectivités ayant adhéré en 2023 et en 2024.

Depuis le lancement en 2023 :

157 collectivités ont conventionné avec le Centre de gestion du Cher (prévoyance et santé)

Ce qui représente :

142 conventions santé (645 agents adhérents)

135 conventions prévoyance (2916 agents adhérents)

- **Des réunions de présentation employeurs et agents**, en partenariat avec TERRITORIA MUTUELLE et INTERIALE :
 - TERRITORIA MUTUELLE (prévoyance) : 6 réunions employeurs et 7 réunions agents
 - INTERIALE (mutuelle) : 5 réunions employeurs dont une en présentiel au CDG et 7 webinaires agents

Assurance statutaire

Les collectivités territoriales ont **statutairement** des obligations à l'égard de leurs personnels affiliés à la **CNRACL** et/ou à l'**IRCANTEC**.

Le Centre De Gestion en collaboration avec le service CNP assure la gestion quotidienne de ces contrats. L'objectif principal de ce **service de proximité** est de bénéficier d'un interlocuteur privilégié pour la gestion des dossiers sinistres et leurs particularités ainsi que d'un **taux mutualisé** pour les collectivités de moins de 19 agents (par catégorie). Pour les autres collectivités, CNP Assurances établit une proposition d'assurance individuelle.

Le taux de cotisation des contrats **CNRACL** est à **6.17%** (+0.39% de frais de gestion du CDG) avec une franchise de 15 jours en maladie ordinaire ou **5.66%** (+0.36% de frais de gestion du CDG) avec une franchise de 30 jours en maladie ordinaire.

Pour les contrats **IRCANTEC** le taux est à **1.55%** (+0.10% de frais de gestion du CDG) avec une franchise de 15 jours en maladie ordinaire.

Ces taux sont calculés en fonction de la base d'assurance déclarée par les collectivités.

Le portefeuille est reparti entre les 2 gestionnaires en assurance depuis le 01/09/2024. Deux webinaires, animés par la CNP, ont été proposés aux collectivités, un présentant l'outil STATUAL et l'autre expliquant les déclarations de bases de l'assurance.

Données chiffrées relatives à la délégation de gestion des contrats de couverture des risques statutaires :

	2025	Évolution en % par rapport à 2024
Nombre de collectivités	125	-5%
Nombre d'agents	1154	-10%
Nombre de contrats	189	-4%
Nombre de prestations	1703	15%

Nombre de prestations par nature :

		2025	Évolution en % par rapport à 2024	Montant
CITIS (AT/MP)	FM *	152	1%	10 604 €
	IJ *	183	44%	102 126 €
Décès	IJ *	1	-67%	23 452 €
Congés de longue durée (LD)	IJ *	131	18%	73 589 €
Congés de longue maladie (LM)	IJ *	307	144%	138 909 €
Congés de maladie ordinaire (MAL)	IJ *	884	-4%	253 939 €
Congés de maternité (MAT)	IJ *	30	233%	25 097 €
Congés de paternité (PAT)	IJ *	0	0%	0 €
Congés de maladie grave (MG)	IJ *	15	-52%	- 10 €
TOTAL		1703	15%	627 706 €

*FM : Frais médicaux

* IJ : Indemnités journalières

Instances Médicales

Le CDG18 **instruit les dossiers** de saisine du **Conseil Médical en Formation restreinte** (compétente en matière de pathologie d'origine non-professionnelle) et **en Formation plénière** (compétente en matière de pathologie d'origine professionnelle), **organise les réunions** de ces instances, puis **rédige les procès-verbaux**, avant d'adresser les avis consultatifs aux collectivités et aux agents.

	Conseil Médical Formation restreinte pour 8 séances	Conseil Médical Formation plénière pour 8 séances
Nombre de dossier examinés en séances en 2025	308	141
Comparaison 2024 / 2025 du nombre de dossiers examinés en séances	- 4%	+ 9%
Part des affiliés / non affiliés	15%	31%
Nombre de dossier ayant bénéficié d'un sursis à statuer pour absence de quorum en 2025	0	18

FORMATION RESTREINTE

DETAIL DES MOTIFS DE SAISINE	2024	2025	Comparaison N-1
Congé de Longue Maladie			
Octroi	92	80	- 13%
Prolongation	70	65	- 7%
Congé de Longue Maladie d'Office			
Octroi	2	1	- 50%
Prolongation	0	1	-
Congé de Longue Durée			
Octroi	21	14	- 33%
Prolongation	48	42	- 12%
Congé de Longue Durée d'Office			
Octroi	0	0	-
Prolongation	0	0	-

DETAIL DES MOTIFS DE SAISINE	2024	2025	Comparaison N-1
Congé de Grave Maladie			
Octroi	12	8	- 33%
Prolongation	6	3	- 50%
Congé de Grave Maladie d'Office			
Octroi	0	0	-
Prolongation	0	0	-
Disponibilité d'Office (pour raison de santé)			
Octroi	0	0	-
Prolongation	2	5	+ 150%
Réintégration à temps plein	0	0	-
Reclassement professionnel	1	2	+ 50%
Aptitude aux fonctions	64	84	+ 31%
Contestation du médecin agréé	1	2	+ 50%
Total →	323	308	- 4%

FORMATION PLENIERE

DETAIL DES MOTIFS DE SAISINE	2024	2025	Comparaison N-1
Accident de Service (AS)			
Imputabilité au service	17	25	+ 47%
Rechute	6	0	-
Accident de Trajet (AT)			
Imputabilité au service	5	6	+ 20%
Rechute	0	0	-
Maladie Professionnelle (MP) ou maladie contractée au service			
Reconnaissance	19	12	- 37%
Rechute	1	1	=
Reclassement professionnel / Aménagement de poste			
Suite à un AS ou AT	1	1	=
Suite à une MP	0	1	-

DETAIL DES MOTIFS DE SAISINE	2024	2025	Comparaison N-1
Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)			
1ère concession	19	22	+ 16%
Révision quinquennale	20	14	- 30%
Révision sur demande	0	0	-
Révision nouvel événement (AS/AT/MP)	4	7	+ 75%
Révision radiation des cadres	4	4	=
Retraite pour invalidité			
Imputable au service	8	0	-
Non imputable au service	18	40	+ 122%

CONSEIL MEDICAL SUPERIEUR

Le CDG18 **transmet également les dossiers** de recours (des avis du Conseil Médical en formation restreinte) auprès du **Conseil Médical Supérieur (CMS)**, puis adresse les **avis consultatifs** aux collectivités et aux agents.

En l'absence d'avis émis par le CMS dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé.

	Conseil Médical Supérieur
Nombre de dossier transmis au CMS en 2025	16
Comparaison 2024 / 2025 du nombre de dossiers transmis	+ 300%
Part des affiliés / non affiliés	75%
Nombre de dossier ayant reçu un avis conforme au CM	7
Nombre de dossier ayant bénéficié d'un avis non-conforme au CM	0
Nombre de dossier ayant reçu un avis tacite (confirmation avis CM)	4
Nombre de dossier en attente d'avis au 31/12/2025	5

Il convient de noter une forte hausse des demandes de recours auprès du CMS.

* * * * *

En 2025, l'activité du Conseil Médical a été marquée par le paramétrage du logiciel **AGIRHE module Conseil Médical** et de la présentation de l'utilisation de ce logiciel à destination des collectivités sur une partie du territoire (6 réunions).

Ce module AGIRHE Instances médicales **sera ouvert aux collectivités dès janvier 2026**. Tous les dossiers de saisine devront être saisis via le logiciel.

Instances Représentatives

Les **Commissions Administratives Paritaires** existent pour chaque catégorie hiérarchique (A, B et C). Elles examinent les **décisions individuelles défavorables** touchant à la **carrière des fonctionnaires stagiaires et titulaires**, comme le refus de titularisation, de temps partiel, etc.

La **Commission Consultative Paritaire** exerce les mêmes missions que les CAP, mais pour les **contractuels, sans distinction hiérarchique**.

Le CDG18 **instruit les dossiers** de saisine, **organise les réunions** de ces instances, puis **rédige les comptes-rendus** avant d'adresser les **avis consultatifs** aux collectivités.

En 2025, l'activité de ce service a été marquée par l'ouverture d'AGIRHE Instances Représentatives, à destination des collectivités.

	2024	2025
Discipline		
Nombre de dossiers présentés en conseil de discipline	2	2
Comparaison N-1	0 %	
Comité Social Territorial		
Nombre de dossiers présentés en CST	787	536
Comparaison N-1	-31,89%	
F3SCT		
Nombre de dossiers présentés en F3SCT	51	47
Comparaison N-1	-7,84%	
Commission Administrative Paritaire (titulaires)		
Nombre de dossiers présentés en CAP	14	4
Comparaison N-1	-71,43%	
Commission Consultative Paritaire (contractuels)		
Dossiers présentés en CCP	1	0
Comparaison N-1	-100%	

Rapport Social Unique - RSU

Le **RSU** est à réaliser **obligatoirement** par toute collectivité et tout établissement public, chaque année, depuis la parution de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Pour la campagne 2024, au 31 octobre 2025, **225 collectivités** ont renseigné leur enquête représentant un **taux de retour de 41,10 %**.

