



CENTRE DE GESTION
Fonction Publique Territoriale
Guadeloupe



LES MATINALES RH DU CDG 971

Spécial ELU-EMPLOYEUR
En partenariat avec l'Association des
Maires de Guadeloupe



PROGRAMME DE LA MATINÉE

Heure	Activité	Intervenant(s)	Durée
8h45-	Accueil et ouverture officiels, Présentation des invités	D.BLEUBAR, H.ANDRE JC. THIBAUT	15 min
9h00 - 9h30	Lancement officiel de la Web Radio Territoriale	JC.THIBAUT, SAOTI	30 min
9h30 - 10h00	RSU 2024 – Données clés de l'emploi et enjeux RH + Q/R	CDG971 Public	15 mn 15mn
10h00 - 10h35	Politique handicap Retraite	FIPHFP/CAP EMPLOI971/CDG971 CDG972/CDG974/CDG971	35 min
10h35 - 10h45	Pause	-	10 min
10h45 - 12h15	QVCT Regards croisés des CDG	CDG971/ARACT CDG Outre Mer	1h30 min
12h15 - 12h45	Clôture	Elus CDG Outre Mer/ AMG/AMM	30 min

8h45 – 9h00

Ouverture officielle
de la Matinale RH
de l'Elu Employeur.

1.

Intervention de
Madame la
Présidente du CDG971
Denise BLEUBAR



2.

Intervention de Monsieur le
1^{er} Vice Président de
l'Association des Maires de
la Guadeloupe
Monsieur Héric ANDRE



8h45 – 9h00

Présentation officielle des
partenaires et délégations : CDG
outremers, AMG, FIPHFP, CAP
Emploi, ARACT, SAOOTI, Villes du
Lamentin, de Baie-Mahault

3.

Intervention de
Monsieur le Directeur
Général du CDG971
Jean-Claude THIBAUT



9h00-9h30



LA VOIX
DES TERRITORIAUX
ET DES TERRITOIRES
DE LA GUADELOUPE

Lancement officiel de la Web Radio Territoriale

Intervention
de Monsieur le
Directeur Général du
CDG971
Jean-Claude THIBAUT

Intervention de Monsieur
Le Directeur Commercial &
Marketing – Associé de la Société
SAOOTI, Stéphane NAUDIN

Studio T 97.1

**La Web Radio
des Territoriaux
et des Territoires
de la Guadeloupe**





INTRODUCTION ET CONTEXTE DU PROJET

1 Une Voix Collective

Le projet Studio T est né d'une collaboration entre le CDG971 et l'AMG, visant à créer un espace d'expression pour les agents publics territoriaux et les collectivités.

2 Un Territoire Connecté

La web radio s'ouvre à l'ensemble de la Guadeloupe, favorisant les échanges entre les territoires, les institutions et les citoyens.

3 Un Projet Collaboratif

La ville de Lamentin et le Conseil Départemental ont apporté leur soutien à Studio T, contribuant à sa concrétisation.

4 Un Espace d'Innovation

Studio T s'inscrit dans un contexte d'évolution numérique, offrant une plateforme innovante pour la communication et l'information.

Pourquoi ? Pour quoi faire ?



Accompagner les transitions

Répondre aux enjeux RH, démographiques et numériques des collectivités guadeloupéennes.



Donner la parole

Créer un espace d'information et de valorisation pour les agents et les collectivités.



Renforcer le réseau

Animer un écosystème apprenant et soutenir la stratégie RH territoriale.



Studio T 97.1 : Une plateforme innovante

Une plateforme accessible

Studio T 97.1 offre un accès simple et direct en ligne.
Notre interface intuitive s'adapte à tous les appareils.

Une identité sonore forte, représentative de la richesse
culturelle guadeloupéenne.



Des contenus variés

- Chroniques RH et actualités
 - Interviews d'élus et d'experts
 - Tutoriels pratiques
 - Retours d'expérience
 - Émissions thématiques
- 



Déploiement et organisation

1

Préparation

Partenariat technique avec SAOOTI. Animation éditoriale par le CDG971 et ses partenaires.

2

Lancement

Inauguration officielle le 26 juin 2025. Démarrage de la grille expérimentale en juillet.

3

Déploiement

Lancement complet à partir du mois d'octobre 2025. Production au CDG971 et sur site avec studio mobile.

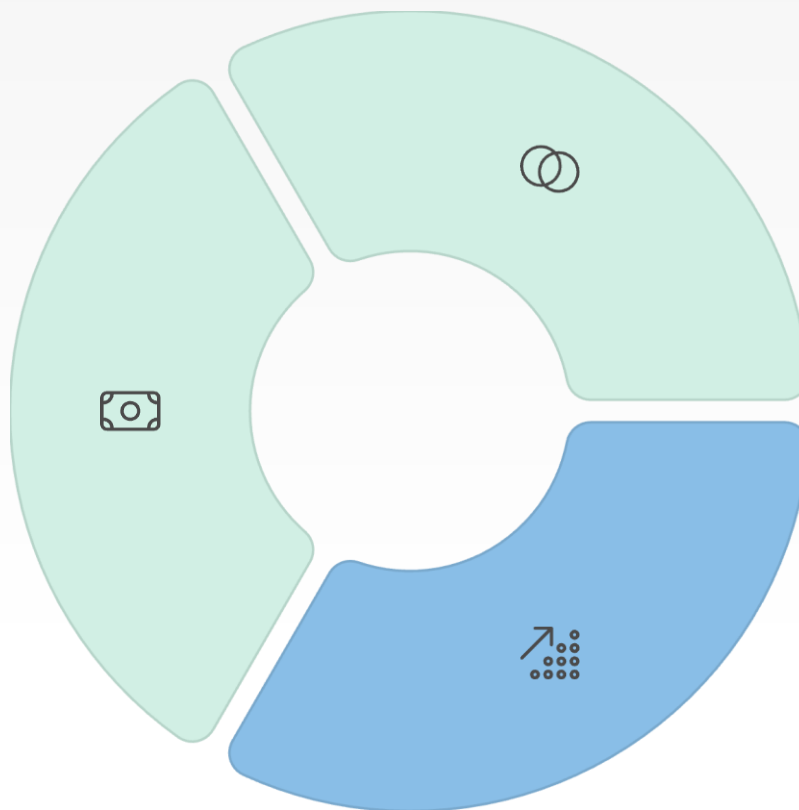
Modèle économique

Modèle hybride

Financement initial

Budget de démarrage assuré par le CDG971 sur les deux premières années :

Investissement en équipement et formation.



Partenariats

Collaboration avec SAOOTI pour la plateforme. Support technique et développement personnalisé.

Cofinancements

Pistes de financement :

- Convention de contribution avec les collectivités
- Partenariats thématiques
- Appels à projets État ou Europe
- Sponsoring institutionnels
- Mutualisation inter-CDG (coproduction de contenus)

Nos publics cibles



Décideurs territoriaux

Élus employeurs, DGS et DRH des collectivités guadeloupéennes. Accès à l'information stratégique RH



Agents publics

Ensemble des personnels territoriaux. Valorisation des métiers et partage d'expérience.



Grand public

Citoyens intéressés par la vie territoriale. Meilleure compréhension des services publics locaux.

Perspectives d'évolution

Formats innovants

- Podcasts en situation réelle
- Web série RH dynamique
- Émissions dédiées aux jeunes talents

Rayonnement élargi

- Mutualisation inter FP inter-CDG
- Partenariats avec les médias locaux
- Développement d'une communauté d'auditeurs fidèles

Un média au service des territoires

Donner la parole à ceux qui font vivre les territoires et la FP en Guadeloupe



Former

Diffuser les savoirs et les bonnes pratiques au sein de la fonction publique territoriale guadeloupéenne.



Relier

Créer des ponts entre collectivités, agents et partenaires pour renforcer la cohésion territoriale.



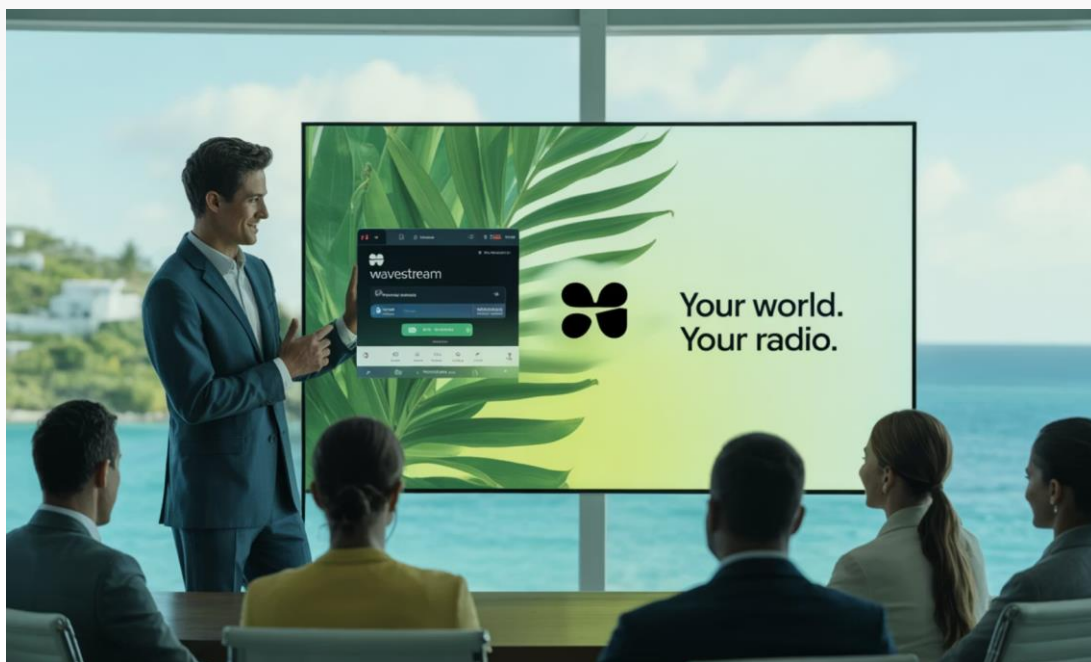
Faire entendre

Amplifier la voix des territoriaux et valoriser leur contribution essentielle au service public.



<https://studiot-cdg971.com/>

Place à la démonstration...



M. Stéphane NAUDIN (SAOOTI) présente maintenant la plateforme.

Interface utilisateur

Navigation intuitive adaptée aux besoins des collectivités territoriales.

Fonctionnalités clés

Diffusion en direct, podcasts, statistiques d'audience et interactivité.

Potentiel d'évolution

Adaptabilité aux besoins futurs des élus et professionnels RH.

9h30-9h45



RSU 2024 : DONNEES CLES ET ENJEUX

Intervention
de Monsieur le
Responsable du Pôle
COTRANS, CDG971
Ludoovic SALMIER



01

Panorama de l'emploi territorial 2023

Présentation des effectifs territoriaux et des principaux indicateurs de l'emploi

02

Zoom sur la pyramide des âges

Collectivités, Établissements Publics : tous concernés par le vieillissement

03

Le CDG 971, partenaire de votre gestion prévisionnelle

PANORAMA DE L'EMPLOI 2023

Éléments de synthèse

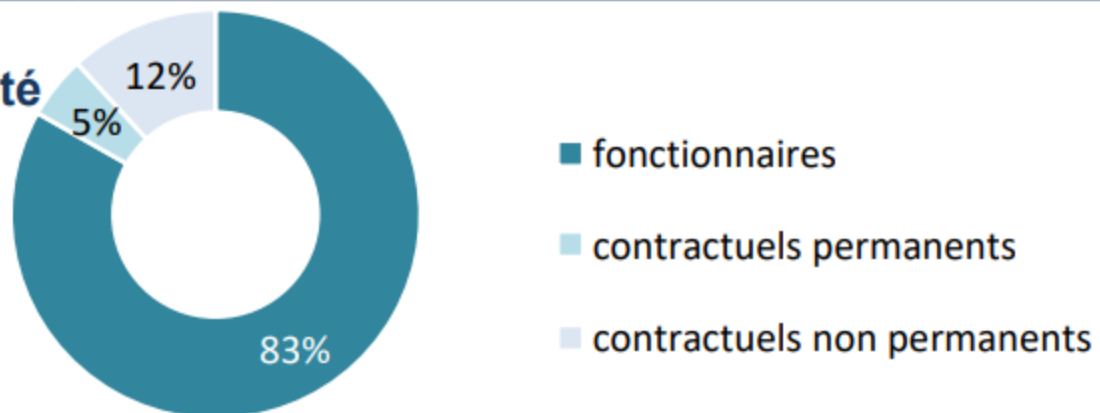
Enjeux majeurs liés au vieillissement des effectifs, illustrés par une pyramide des âges en forme de toupie, révélatrice d'un déséquilibre générationnel croissant et appelant à une stratégie proactive de gestion des compétences, de transmission des savoirs et de renouvellement des effectifs



Effectifs

Æ 12 987 agents employés par la collectivité
au 31 décembre 2023

- > 10,827 fonctionnaires
- > 646 contractuels permanents
- > 1,536 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

90 | 1%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

56.9%

Nombre de CDI

154 | 24%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

800 | 6%
Part des saisonniers (tous emplois)

Handicap

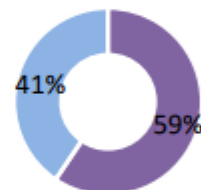
Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

Nombre de BOETH sur emploi permanent

318 | 2.8%
Part des BOETH sur emploi permanent

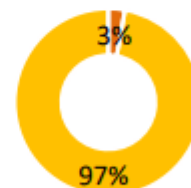
Genre

Femmes
Hommes



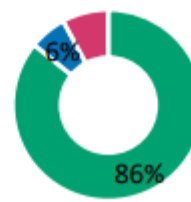
Statut

Titulaire
Contractuel permanent



Catégorie

Catégorie A
Catégorie B
Catégorie C



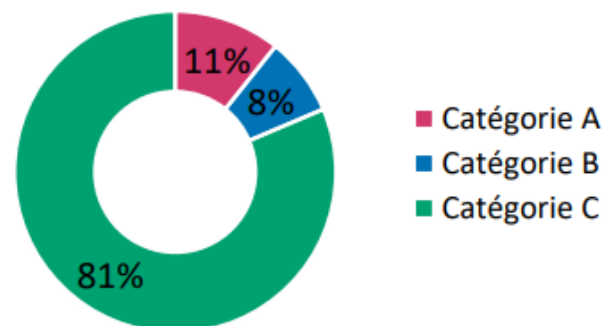
Æ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	31%	42%	31%
Technique	50%	45%	50%
Culturelle	2%	0%	2%
Sportive	0%	2%	0%
Sociale	4%	4%	4%
Médico-sociale	1%	2%	1%
Médico-technique	0%		0%
Police municipale	3%	0%	2%
Animation	6%	4%	5%
Incendie secours	4%	1%	3%

Æ Taux de féminisation par statut (emplois permanents)

Fonctionnaire	56.9%	
Contractuel	56.4%	

Æ Répartition des agents par catégorie



Æ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	69.7%	
Catégorie B	58.8%	
Catégorie C	55.0%	

Æ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjointes techniques	30%
Adjointes administratifs	22%
Agents de maîtrise	8%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	8%
Attachés	5%

DONNEES BOURSE DE L'EMPLOI
Les DCVE et recrutements

- 1178 déclarations de vacances d'emplois (805 en 2023)
- 967 déclarations de créations d'emplois (794 en 2023)
- 1306 offres d'emplois (1035 en 2023)

1068 nominations sur 2145 DCVE (moins de 50%)
Prédominance des recrutements contractuels (213 en 2023)

<u>Non titulaires</u>	<u>Nbre de nominations (Bourse de l'emploi)</u>	<u>Dont Nbre de nominations en CDI</u>
<u>TOTAL Contractuels sur emploi permanent (Art.3)</u>	<u>280</u>	<u>10</u>
<u>Personnel handicapé (Art. 38)</u>	<u>5</u>	
<u>Emplois de direction (Art. 47)</u>	<u>0</u>	
<u>Ensemble</u>	<u>285</u>	

Fonctionnaires	Nbre de nominations (Bourse de l'emploi)
Mutation interne	110
Mutation externe	44
Détachement	45
Liste d'aptitude après concours	32 (34 en 2023)
Promotion interne	99
Recrutement direct (cat.C)	100
Reclassement pour inaptitude physique	1
Transfert de compétence	0
Réintégration	6
Complément de temps de travail	0
Modification du temps de travail	128
Intégration directe	137
Autres motifs	1
Ensemble	703

Les métiers en tension

Catégorie C sur-représentée les besoins en recrutement sont sur les emplois d'encadrement

Créations d'emplois A : 197

Créations d'emplois B : 105

Créations d'emplois C : 665

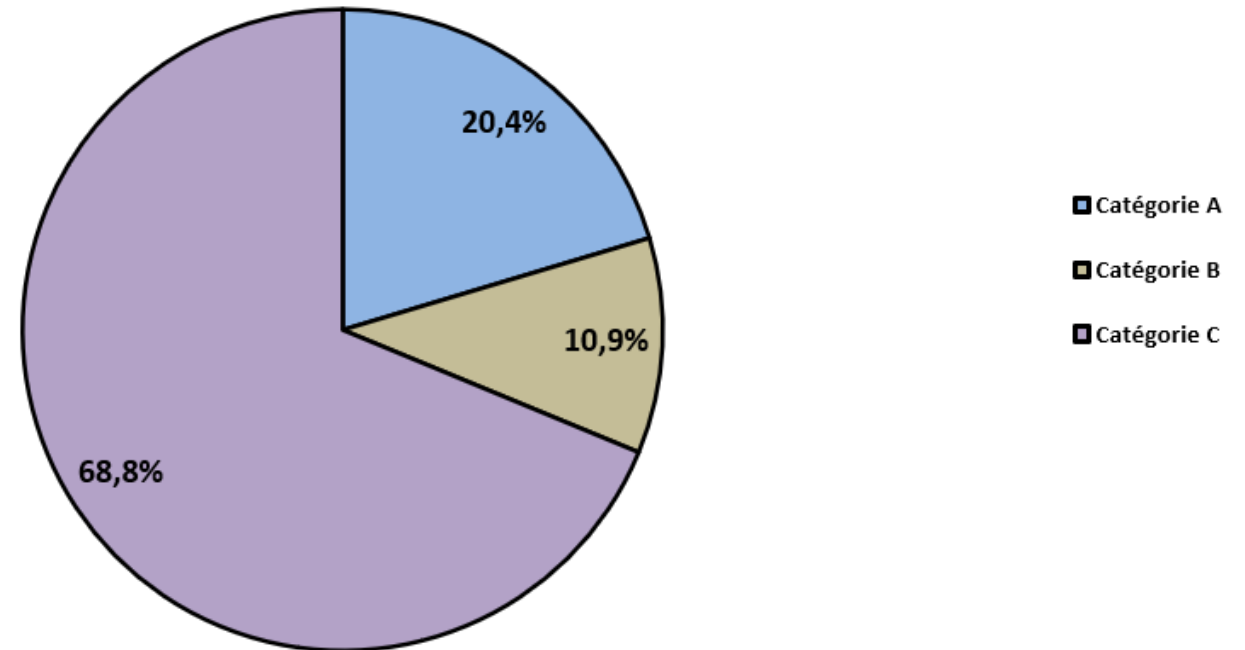
Défis en termes de recrutement:

- Sourcing
- Formation
- Attractivité
- Retour au pays

- Directeur ou directrice de l'urbanisme et de l'aménagement durable
- Responsable des services techniques
- Responsable de gestion budgétaire et financière
- Responsable des affaires générales
- DG ou DGA de collectivité ou d'établissement public
- Directeur ou directrice des ressources humaines
- Développeur ou développeuse économique
- Conseiller ou conseillère d'action sociale

de l'emploi 2024

Répartition par catégorie hiérarchique des offres d'emploi



Bilan

LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES EN 2024

CONCOURS	Nombre d'admis à concourir	Nombre d'admissibles	Nombre de postes	Nombre d'admis
Technicien territorial	227	40	22	20
Attaché territorial	783	66	37	37

Recensement des postes pour les opérations 2026

Examens professionnels

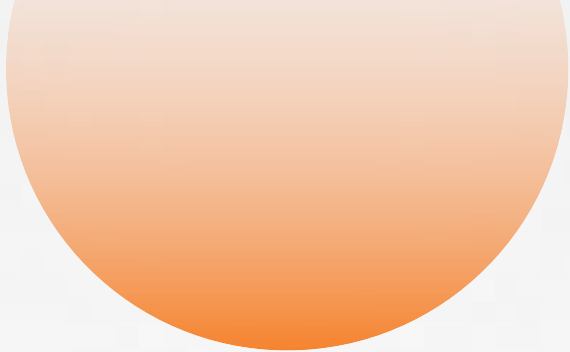
Animateur ppal de 2^e classe

Animateur ppal de 1^e classe

Adjoint du patrimoine ppal de 2^e classe

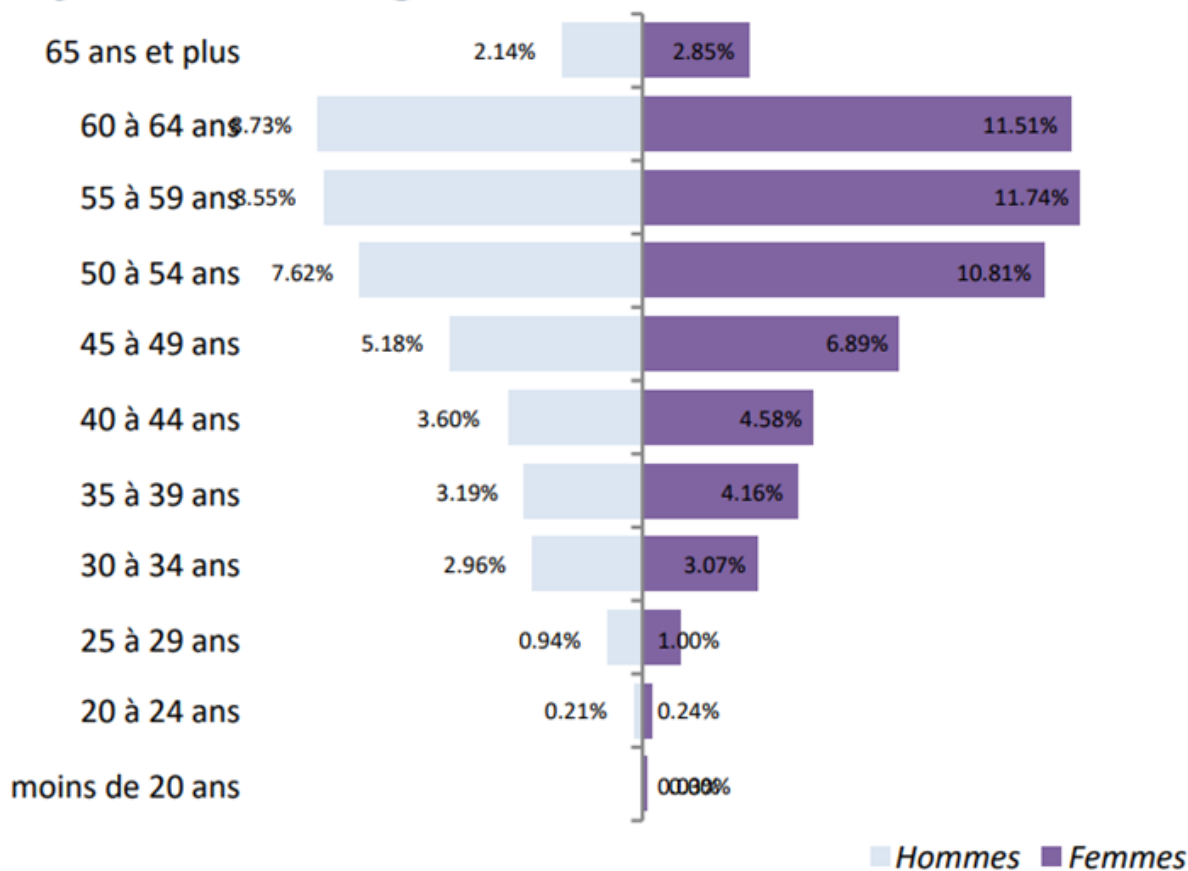
Rédacteur ppal de 2^e classe

Rédacteur ppal de 1^e classe



ZOOM SUR LA PYRAMIDE DES AGES

Pyramide des âges



Un âge moyen à 52 ans en 2023

Pyramide en forme de toupie un effectif très largement situé dans la force de l'âge

« 64 % des agents ont plus de 50 ans, posant la question du remplacement des effectifs »

13% des agents ont moins de 35 ans : manque de renouvellement générationnel

Nécessité d'avoir une politique de recrutement ciblée en anticipant les départs à la retraite »

ZOOM SUR LA PYRAMIDE DES AGES

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	52.4
Contractuels sur emploi permanent	44.1
Emplois permanents	51.9

Age moyen par catégories / métiers en tension



Départs à la retraite différé



Faible attractivité de la fonction publique



Déséquilibre intergénérationnel



Politique de recrutement



Valorisation des talents



Fidélisation de la jeune génération



Cadres d'emploi en tension



Perte de la mémoire collective

ZOOM SUR LA PYRAMIDE DES AGES

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme	Taux d'exposition*
65 ans et plus	8.8%	53.7%
60 à 64 ans	7.4%	51.0%
55 à 59 ans	6.2%	49.4%
50 à 54 ans	5.2%	52.2%
45 à 49 ans	5.1%	56.0%
40 à 44 ans	4.6%	63.0%
35 à 39 ans	4.3%	59.9%
30 à 34 ans	5.4%	69.1%
25 à 29 ans	3.0%	65.9%
20 à 24 ans		
moins de 20 ans		

Un taux d'exposition de 8% signifie que 8 agents sur 100 ont été absent au moins une fois dans l'année

Un taux d'absentéisme de 6% signifie que sur 100 agents, 6 ont été absent toute l'année



Valorisation des talents



Fidélisation de la jeune génération



Départs à la retraite différé



Faible attractivité de la fonction publique



Cadres d'emploi en tension



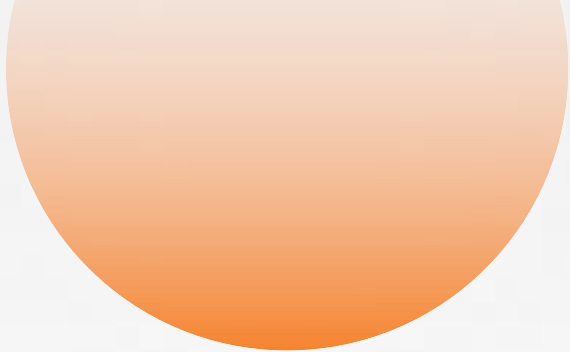
Perte de la mémoire collective



Déséquilibre intergénérationnel



Politique de recrutement



UTILISATION STRATEGIQUE DES DONNEES SOCIALES POUR UN PILOTAGE RH

Le vieillissement des effectifs au sein des collectivités territoriales de Guadeloupe constitue un enjeu majeur pour la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Cette dynamique démographique appelle à une adaptation stratégique des politiques RH, tant en matière de recrutement que de valorisation des compétences internes.



Rapports Sociaux Uniques (RSU)

- Harmonisation des données des collectivités
- Automatisation et fiabilisation de la collecte
 - Analyse comparative inter collectivités

Déclarations de nominations suite aux DCVE

- Traçabilité des nominations
- Accompagnement à la formalisation et transmission
 - Outil de suivi partagé avec les collectivités

Déclarations de besoins en concours

- Remontée structurée des besoins par filière/grade
 - Coordination renforcée pour planification
 - Sensibilisation des services RH à l'enjeu



Concours et examens professionnels organisés en 2026 (besoins recensés au 25 juin 2025)

Attaché	4
Technicien	3
Technicien ppal de 2 ^e classe	1
Chef de service de police municipale	
Ingénieur (PI)	1
Adjoint technique ppal de 2 ^e classe (AG)	1
Agent social ppal de 2 ^e classe (AG)	
Adjoint d'animation ppal de 2 ^e classe (AG)	

9h45-10h00

TEMPS QUESTIONS/REPONSES

10h – 10h15

« POLITIQUE HANDICAP : 20 ANS APRÈS LA LOI, OÙ EN EST LA FPT EN GUADELOUPE ? »



Présentation en duo

Intervention de
Madame la Directrice
Territoriale FIPHFP,
Direction Régionale
Antilles-Guyane,
Nadine MONTBRUN

Intervention de
Madame la Directrice
de CAP EMPLOI 971
Marie CUSTOS



Dispositifs
d'accompagnement
(OETH, maintien /
reclassement).

Annonce de la remise
des Trophées Emploi
public et Handicap le 3
juillet 2025 au
Mémorial ACTe.

Intervention sur le Handicap en Milieu Professionnel

Présentation par Marie CUSTOS et Nadine MONTBRUN sur les missions de nos institutions dans le champ du handicap en Guadeloupe

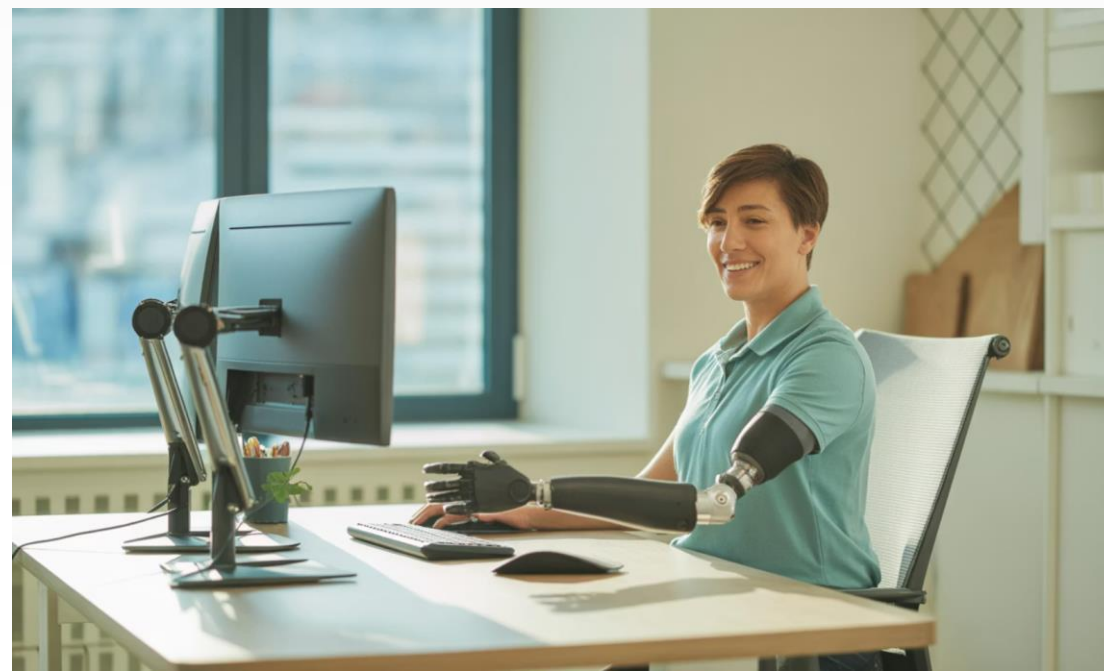
Inclusive Workplace Solutions



Comprendre la Situation de Handicap

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Les moyens de compensation permettent à la personne en situation de handicap de conserver et d'utiliser ses compétences restantes pour répondre à ses missions dans le collectif de travail.





Le Maintien en Emploi

Santé au travail

Un véritable enjeu pour favoriser la QVT et prévenir l'usure professionnelle

Population vieillissante

La Guadeloupe est l'un des départements les plus âgés de France

Problématiques de santé

Cancer, pathologies invalidantes, diabète, accidents, burn-out

Identification des Compétences Restantes

Cap Emploi

Premier interlocuteur au service de l'agent et de l'employeur

Expertise dans l'accompagnement d'un véritable parcours professionnel

Ressources Disponibles

- Appuis spécifiques pour expertise spécialisée
- Plateforme d'essai de prêts de matériels
- HANDIPACTE pour sensibilisation

Interventions du FIPHFP



Prothèses Auditives

Prise en charge de 1700€ (déduction faite des aides de droit commun et SS)



Adaptation du Poste

Financement jusqu'à 10 000€ pour l'aménagement technique du poste



Auxiliaire Professionnel

Compensation par intervention d'une aide humaine externe pendant le temps de travail

Focus sur le Recrutement et l'Apprentissage

Contexte Actuel

- Pyramide des âges vieillissante
- Raréfaction des postes et des financements
- Besoin de renouvellement de certains postes

Solution Proposée

Le contrat d'apprentissage aménagé permet de faciliter le recrutement et le transfert de compétences à moindre coût

Rappel de l'action initiée en 2024 (webinaire dédié aux DEBOE)

SEEPH:
Your talent,
our opportunity



SEEPH
Partenariat de l'emploi

Challenge SEEPH 2024

Objectif

Recruter 10 contrats d'apprentissage d'ici la SEEPH

Méthode

Identifier les besoins des employeurs et les profils recherchés

Ressources

Utiliser le fichier des DEBOE via France Travail/Cap Emploi

Action

Faciliter la mise en relation entre candidats et employeurs

10h25-10h35

ANNONCE SIGNATURE CONVENTIONS FIPHFP, CAP EMPLOI & CDG971 Feuille de route conjointe



1 **CONVENTION FIPHFP**
Grands axes

2 **CONVENTION CAP EMPLOI**
Grands axes

Aline CALISTE
Directrice Générale
Adjointe Relations
Institutionnelles,
CDG971

Nadine MONTBRUN
Directrice Territoriale
FIPHFP, Direction
Régionale Antilles-
Guyane,

Marie CUSTOS
Directrice de
CAP EMPLOI 971

10h25-10h35



RETEX DES CDG DE LA MARTINIQUE ET DE GUYANE SUR LE PARTENARIAT FIPHFP ET L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS EN MATIÈRE DE HANDICAP

Présentation en duo

Michèle VARASSE
Responsable du pôle
PSST du CDG972

Françoise PITERBOTH
DGS du CDG974.

LE PARTENARIAT CDG MARTINIQUE – FIPHFP (2011/2025) Bilan et perspectives

Intervenant :
Michel VARASSE
CDG 972

Construisons ensemble **NOS PARCOURS TERRITORIAUX**



Le CDG MARTINIQUE
Accompagne les
situations
d'inaptitudes
et de handicap au
travail
pour la FPT

Cadre réglementaire
Outils

**Des missions
obligatoires**

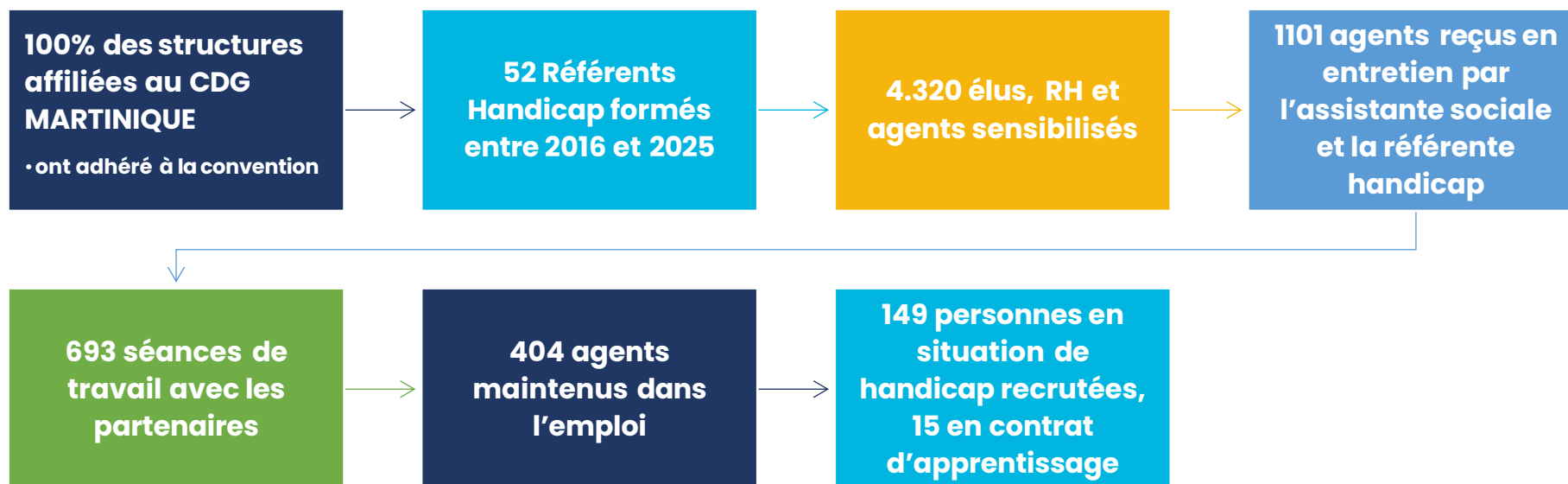
**Un cadre partenarial
institué depuis 2010**

Un service dédié

**Une équipe
pluridisciplinaire
réunie en commission
technique**

**Un réseau territorial de
référénts handicap**

Un bilan en quelques chiffres



Focus: actions/partenariats Convention 3

Itinéraire de formation en partenariat avec La délégation CNFPT
MARTINIQUE

« *Etre Référent / Correspondant Handicap dans la Fonction Publique* »

Référents Handicap:
interlocuteurs
priviliés du CDG
MARTINIQUE.

CDG Martinique

CNFPT mise en place
d'un itinéraire de
professionnalisation à
cette nouvelle mission.

Handi-Pacte prise en
compte des deux autres
fonctions publiques.

Délégation régionale du
CNFPT prise en charge
totale du coût de
l'itinéraire

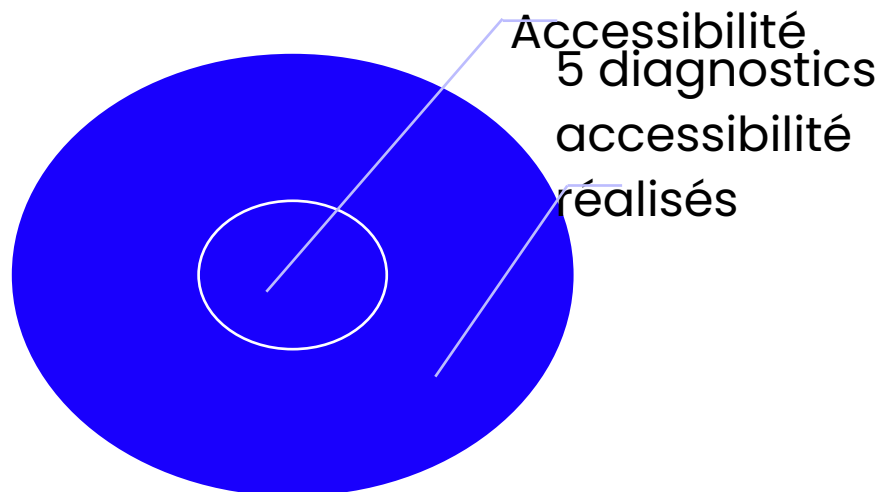
Itinéraire 2016/2017 41
référents handicap 36
lauréats la FPT

2^{ème} promotion
2024/2025
actuellement en
formation

Focus: actions/partenariats convention 3

Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité

Objectif sur 3 ans :
réaliser 3 Diagnostics



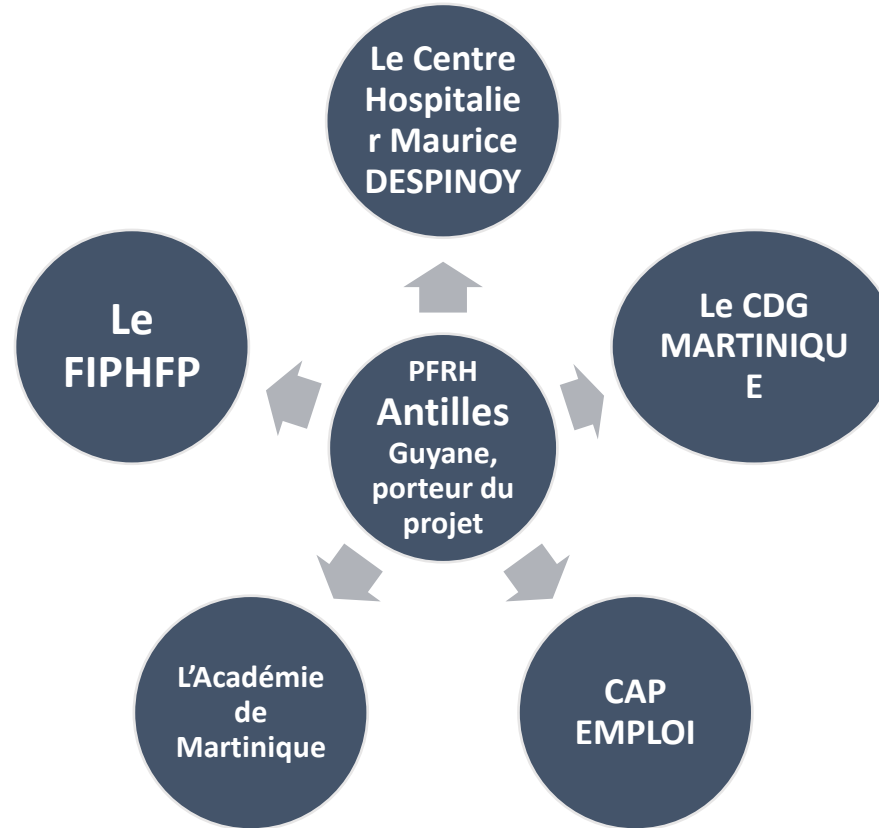
➔ Collaboration engagée en 2017 avec la DEAL MARTINIQUE :

19-23 avril 2018 : organisation d'une formation sur le thème « *Etablissement des Plans de mise en Accessibilité de la Voirie et des aménagements des Espaces publics – Schémas Directeurs d'Accessibilité des services de transport collectif* » – **33 participants** (Référents Accessibilité des collectivités et établissements publics locaux)

Focus: actions/partenariats Convention 3

Mise en œuvre du projet « Accompagner la mise en œuvre de la Période de préparation au reclassement (PPR) dans la fonction publique de Martinique »

Accompagner les employeurs des 3 fonctions publiques dans la mise en œuvre de la PPR.



Focus: actions/partenariats Convention 5

Action innovante : « La caravane de la santé – Apte autrement » CDG MARTINIQUE Porteur du projet



103 participants

13 et 14 juin : «Renouveler sa trajectoire professionnelle et transformer le vécu négatif en opportunité de repositionnement» - 12 agents en situation d'invalidité bénéficiaires

22 septembre : « L'appui des services formation, des CEP, CMC et chargés de GPEC aux projets de reconversion professionnelle pour raison de santé des agents publics » - 37 participants

08/11, 10/11 et 13/11 : « Accueillir l'invalidité et s'envisager apte autrement » - 3 ateliers à l'attention des professionnels RH – 52 participants

10/11 : « Annoncer l'invalidité et accompagner vers de nouvelles aptitudes » - 1 atelier dédié aux médecins – 2 participants



93 participants

3 rencontres décentralisées :

- 29/09 : Marigot (Zone Nord Atlantique)– 30 participants
- 06/10 : Le Lamentin (Zone Centre)– 40 participants
- 20/10 : Rivière-Pilote (Zone Sud)– 23 participants
- *La rencontre de Bellefontaine (Zone Nord Caraïbe) prévue le 13/10 a été annulée en raison d'un trop faible nombre d'inscrits.*

➤ **Au total, 196 personnes mobilisées entre juin et novembre 2023.**

5

Focus: actions/partenariats 2024



**Signature de la convention
CDG MARTINIQUE/MMPH**



Le DUO DAY

Perspectives....



Renouvellement de
la convention avec le
FIPHFP

Accompagner
l'insertion en contrat
d'apprentissage



Développer des
actions innovantes



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE MARTINIQUE

Construisons ensemble
NOS PARCOURS
TERRITORIAUX

> PRÉVENTION SANTÉ
SÉCURITÉ AU TRAVAIL

> EMPLOI MOBILITÉ CONCOURS
ET EXAMENS PROFESSIONNELS

> ADMINISTRATION
GÉNÉRALE

> CARRIÈRES
/ RETRAITE

10h45 - 11h15

ACCOMPAGNEMENT QVCT

Résultats de la sélection ARACT-CDG971
RETEX Commune de Baie-Mahault

France GOBELIN
Chargée de missions
ARACT

Aline CALISTE
Directrice Générale
Adjointe Relations
Institutionnelles,
CDG971

Joëlle ROUSSEAU
Directrice de la
performance des
services et de la
qualité de vie au
travail – Ville de Baie-
Mahault





*Liberté
Égalité
Fraternité*



— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Guadeloupe



Présentation

« Offre de service : convention Aract Guadeloupe et CDG FPT 971 »

Jeudi 26 juin 2025



— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DEETS)



France GOBELIN
Chargée de missions
ARACT

L'ARACT GUADELOUPE

QUI SOMMES NOUS ?



Que faisons-nous ?



Expérimenter,
concevoir et
impulser des
méthodes
d'amélioration des
conditions de
travail.

En agissant sur...

L'organisation du
travail

Le dialogue social

Le développement
des compétences

En s'appuyant sur...

Des approches
participatives

La prise en compte
du travail réel

L'accompagnement
des
changements

Nos modes d'action :

- ✓ Accompagnement d'entreprises (pour une structure ou plusieurs),
- ✓ Formation,
- ✓ Diffusion d'outils et méthodes,
- ✓ Conception et animation de dispositifs territoriaux ou sectoriels,
- ✓ Etudes, veille.

Que faisons-nous ?

Nos thèmes de travail prioritaires

- ✓ Démarches qualité de vie et des conditions de travail
- ✓ Prévention de l'usure professionnelle
- ✓ Accompagnement des mutations du travail (transition écologique, numérique, télétravail...)
- ✓ Appui au dialogue social
- ✓ Égalité professionnelle,
- ✓ Difficultés de recrutement et de fidélisation

Et aussi....

Agit principalement sur **la promotion de la santé au travail et la qualité de vie et les conditions de travail**

Les activités conduites contribuent également :

- à l'accès et au maintien en emploi durable des travailleurs,
- au développement de leurs connaissances et de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle
- à l'égalité professionnelle



#1



LA QVCT : Qualité de Vie et les Conditions de travail

De la QVT à la QVCT

« Les **conditions** dans lesquelles les salariés exercent leur travail, leur **capacité à s'exprimer** et à **agir sur le contenu** de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. » (Art. 1^{er} ANI, 2013)

« La qualité de vie au travail s'inscrit dans une approche qui tient compte de la réalité de l'entreprise et répond à ce titre aux préoccupations de l'employeur, des salariés et de leurs représentants. (...) »

La démarche de qualité de vie et des conditions au travail peut prendre de multiples formes. Son approche doit être adaptée en fonction des besoins et des spécificités de chacune des entreprises (taille, domaine d'activité, localisation, etc.). » (ANI, 2020).

La **QVCT** est intégrée depuis le **31 mars 2022** dans le Code du travail

Les 6 sujets de la QVCT



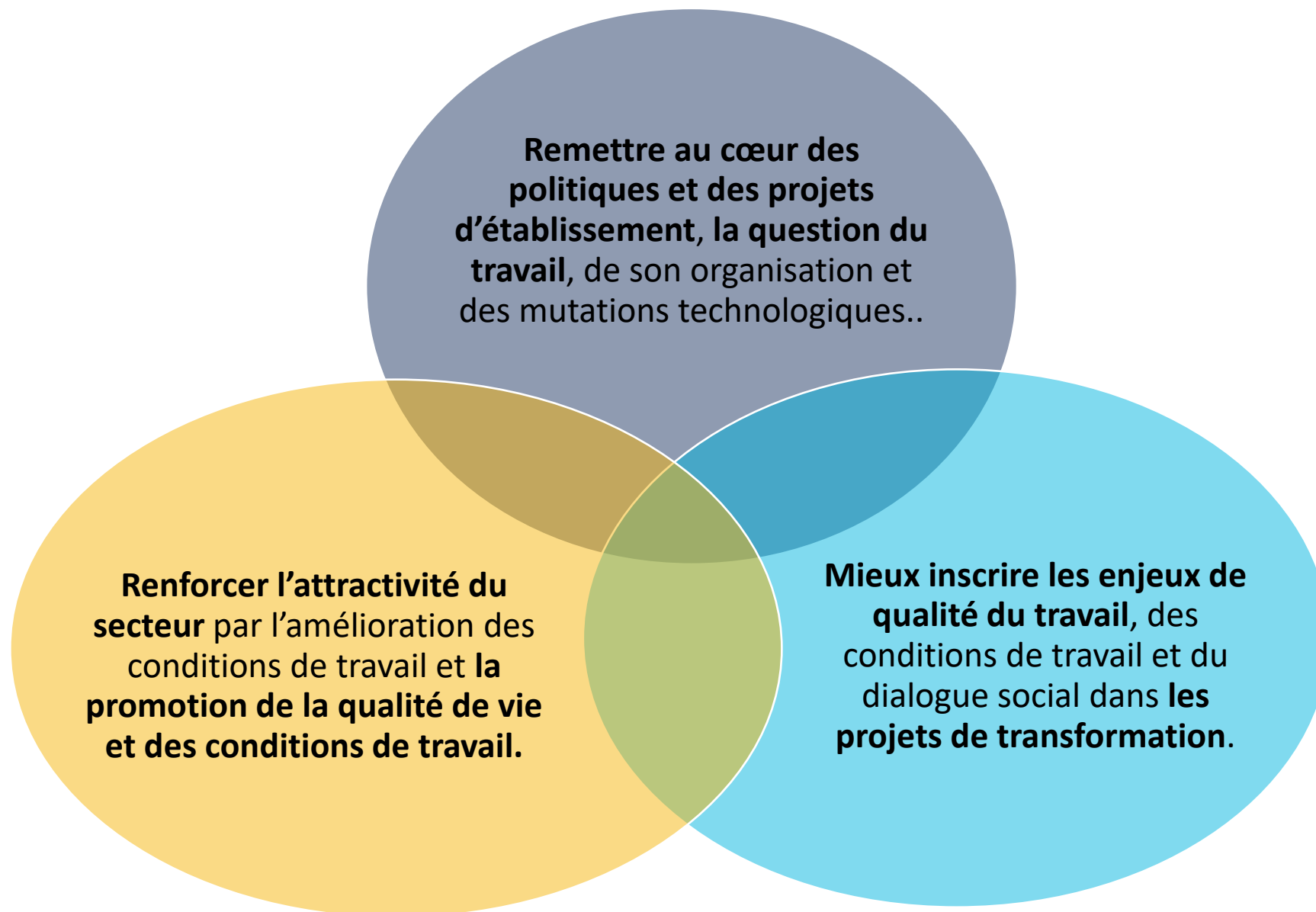
#2

Le partenariat CDG FPT de la Guadeloupe et l'Aract

Objet de la convention



Objet de la convention



- Accompagner individuellement et/ou collectivement les établissements des collectivités territoriales souhaitant mettre en œuvre une démarche QVCT, un projet organisationnel ou de transformation...
- Mais également venir en appui aux référents QVCT.

L'accompagnement proposé sera **adapté aux capacités à faire** des établissements (ressources mobilisables, disponibilités...) et **à leur degré d'avancement sur la thématique de la QVCT.**

Accompagnement à une démarche QVCT, dans le cadre d'une ACIA (Action collective innovante et apprenante), organisée en deux temps :

- D'un **accompagnement individuel** par établissement : du temps consacré au projet de chaque établissement avec les référents QVCT et les acteurs internes.

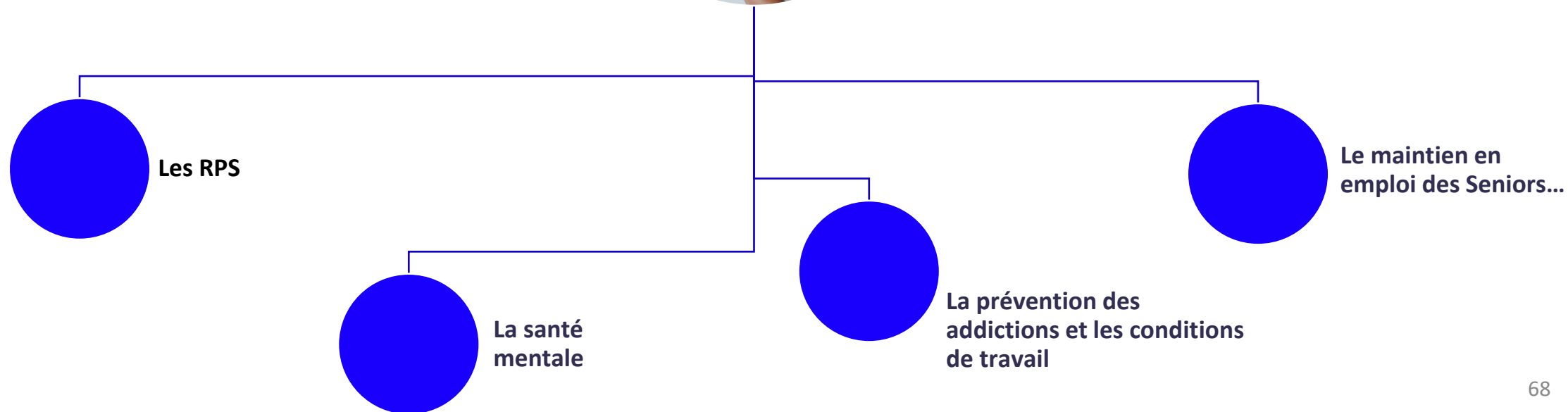
Volume de jours : 4 jours par an et par référents, soit une moyenne de 24 jours. L'accompagnement concerne un groupe de 6 référents QVCT des établissements pilotes.

- D'un **accompagnement collectif en intersessions** qui rassemble les référents QVCT des collectivités accompagnées : une dynamique collective pour partager les points de vue et s'appuyer sur l'intelligence collective pour produire des enseignements.

Ces temps collectifs se décomposeront sous le format d'ateliers de méthode de transfert des outils de la QVCT . Volume jours : 6 jours par an

Les modalités

Participation à des ateliers sur les thématiques QVCT



Dispositif de sélection des collectivités accompagnées – Partenariat CDG971 / ARACT Guadeloupe

Démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Intervenante

Aline CALISTE

Directrice Générale Adjointe
Relations Institutionnelles,
CDG971

Contexte du dispositif

Dans le cadre de la convention de partenariat conclue entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Guadeloupe (CDG971) et l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT Guadeloupe), **un dispositif d'accompagnement a été mis en place pour soutenir les collectivités territoriales.**

Ce dispositif vise à encourager la structuration de **politiques internes** de prévention, d'organisation du travail, de dialogue social et d'amélioration continue des conditions de travail dans la fonction publique territoriale.



Objectifs de l'accompagnement



Renforcer les capacités internes

Permettre aux collectivités de diagnostiquer et d'agir efficacement sur les conditions de travail



Soutenir la mise en œuvre de projets concrets

Développer des initiatives liées à la santé, au climat social, à l'organisation et au management



Valoriser les pratiques innovantes

Favoriser le partage d'expériences entre les différentes collectivités territoriales



Critères de sélection des collectivités

Un appel à candidatures a été lancé à destination des collectivités territoriales de Guadeloupe. Chaque collectivité intéressée devait compléter un dossier structuré permettant à la commission QVCT d'évaluer :



Engagement formel

Validation par le Maire ou Président



Référent QVCT

Désignation et disponibilité d'un référent dédié



Projet structurant

Existence ou préparation d'un projet QVCT



Motivation

Capacité de mobilisation en interne



Formation

Actions de formation et sensibilisation déjà entreprises

Collectivités retenues

À l'issue de l'instruction des candidatures, la commission QVCT conjointe CDG971 / ARACT Guadeloupe a retenu les collectivités suivantes :

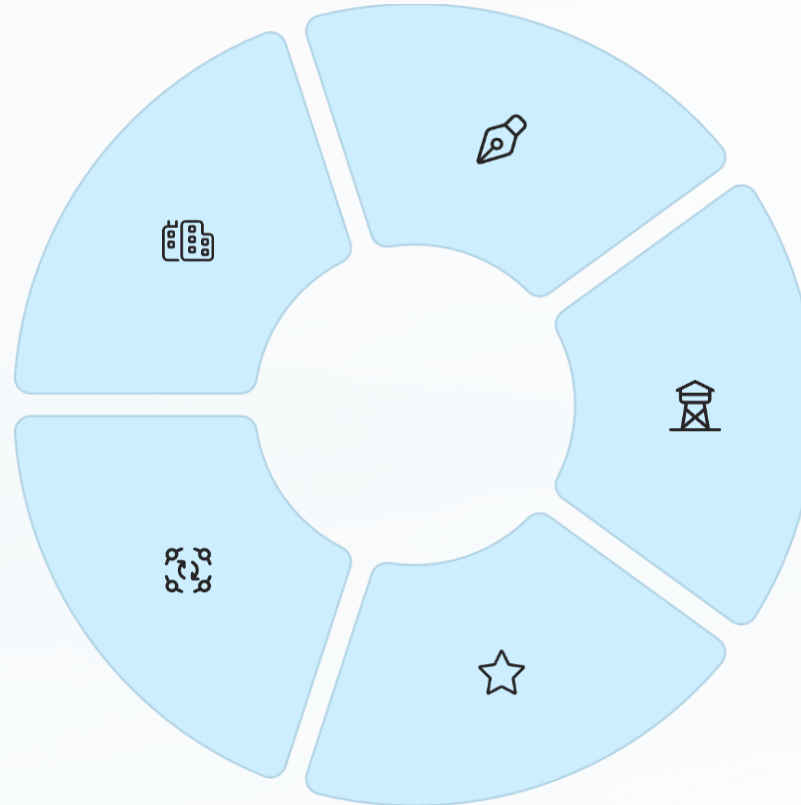
Commune de Baie-Mahault

Région Guadeloupe

Commune du Lamentin

Commune de Capesterre-Belle-Eau

**Communauté
d'Agglomération Grand Sud
Caraïbe**



Ces collectivités ont été sélectionnées en raison de la pertinence de leurs projets, de leur engagement institutionnel et de leur capacité à porter une démarche durable et partagée.

Modalités de l'accompagnement

Chaque collectivité retenue bénéficiera :

- D'un accompagnement individualisé assuré par l'ARACT Guadeloupe
- De temps de diagnostic et de co-construction avec les agents
- D'ateliers méthodologiques et de temps de formation-action
- D'un suivi sur plusieurs mois, en lien avec le référent QVCT
- D'un appui au pilotage du projet QVCT



Le référent QVCT désigné jouera un rôle clé dans la coordination interne et l'appropriation de la démarche.



Perspectives et valorisation

Retours d'expériences

Partage des résultats et des apprentissages entre collectivités

Capitalisation collective

Documentation des bonnes pratiques et des méthodes efficaces

Échanges inter-collectivités

Création d'un réseau d'échange et d'entraide entre les participants

Ce dispositif s'inscrit dans une ambition commune de professionnalisation des démarches RH et de prévention, et de promotion d'un service public local plus humain, attractif et résilient.



**DIRECTION DE LA PERFORMANCE DES SERVICES ET QUALITE
DE VIE AU TRAVAIL - DEPARTEMENT COORDINATION ET
PERFORMANCE RH- VILLE DE BAIE-MAHAULT**



UNE APPROCHE TRANSVERSALE DE LA QVCT

Joëlle ROUSSEAU

Directrice de la performance des
services et de la qualité de vie au
travail

Ville de Baie-Mahault



**Traduction de la volonté de la Collectivité
dans sa conduite au changement, dans l'amélioration
des conditions de travail et de la performance afin
d'incarner pleinement sa raison d'être et de créer une
valeur durable pour l'ensemble des parties prenantes,
en maintenant l'Usager Agent
au cœur de toutes les préoccupations et actions..**

Construire ensemble une QVCT responsable



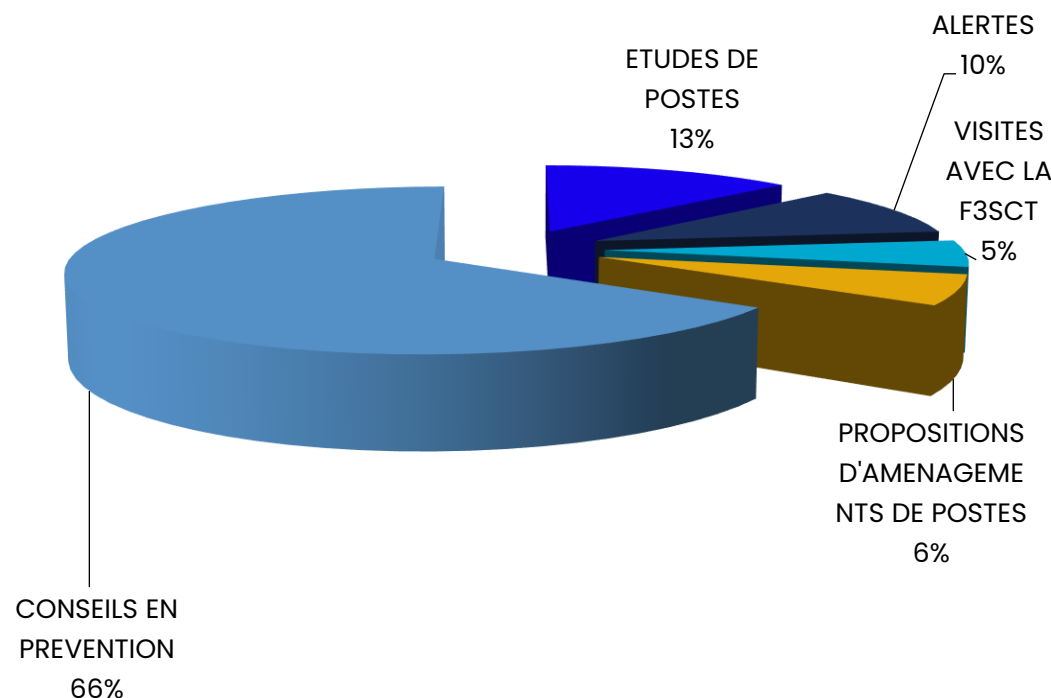
Mettre en place et assurer le suivi d'une politique d'évaluation et de prévention des risques professionnels et des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail

En réponse à cet objectif la Cellule Unité Opérationnelle de Prévention à réalisée les actions lui permettant de :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre
- Faire l'analyse des accidents de service, des accidents de travail et des maladies professionnelles
- Informer, sensibiliser et former à la santé et à la sécurité au travail

Grâce à un travail en transversalité avec la cellule Santé, le Bâtiment et les Moyens Généraux, ces actions se traduisent sur l'année 2024 par les données suivantes :

Répartition des travaux réalisés en 2024

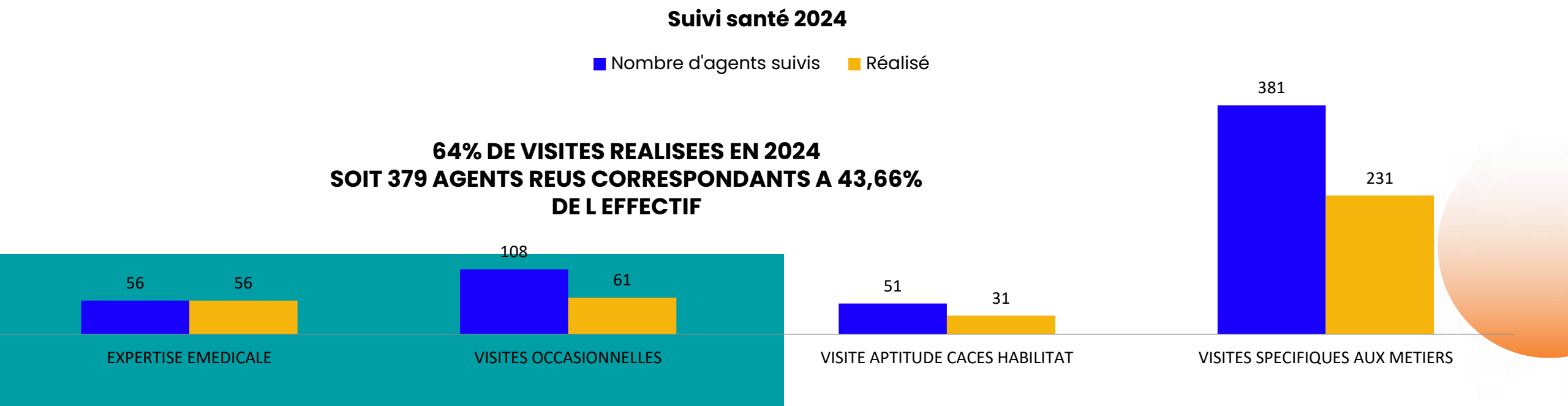


Appliquer à partir des dispositifs législatifs et réglementaires, l'ensemble des processus relatifs à la gestion des dossiers de santé des agents et à leur accès à la médecine professionnelle et préventive

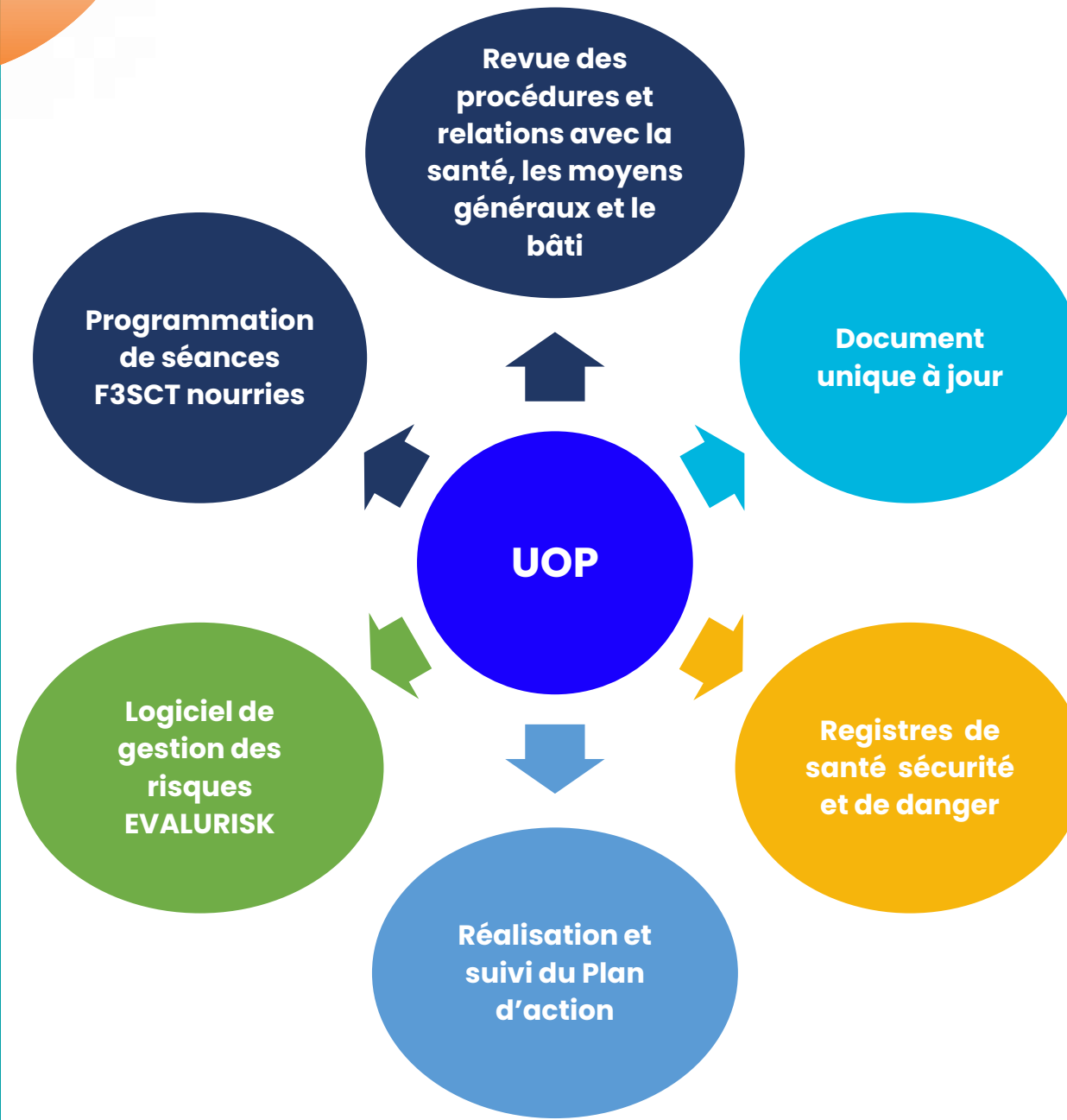
En réponse à cette objectif la Cellule Santé à réalisée les actions lui permettant de :

- Assurer la gestion des dossiers de santé, d'accident de travail et d'absence pour cause de maladie
- Sensibiliser, informer, orienter et assurer la gestion des dossiers de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Assurer la gestion des dossiers liés aux reclassements
- Assurer le suivi des préconisations médicales
- Accompagner les futurs parents et jeunes parents via le traitement des congés de maternité et de paternité et la gestion des aménagements d'horaires pour les heures d'allaitement et lors de la grossesse.

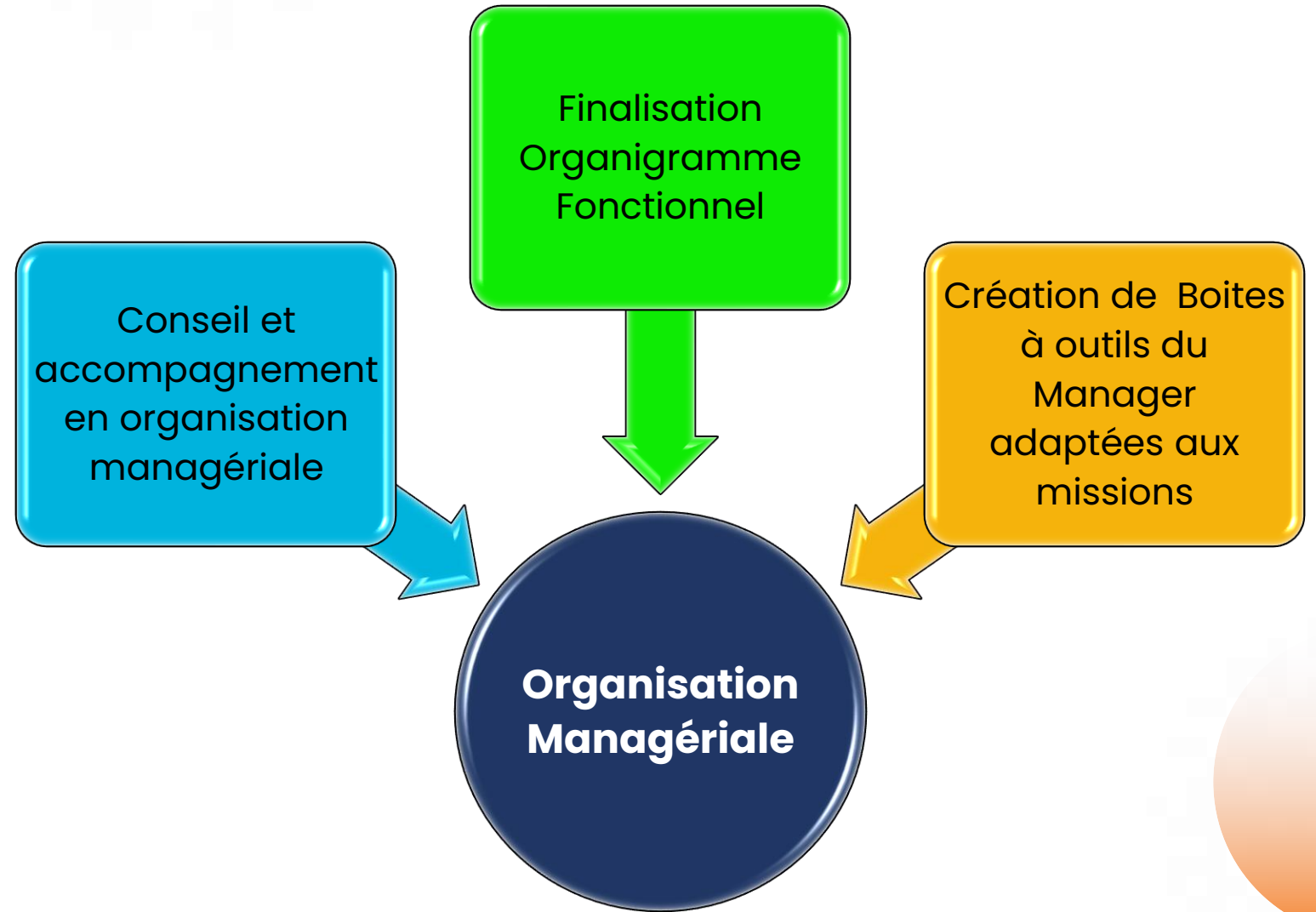
Grâce à un travail en transversalité avec le médecin du travail et les services fonctions support internes, ces actions se traduisent sur l'année 2024 par les données statistiques suivantes :

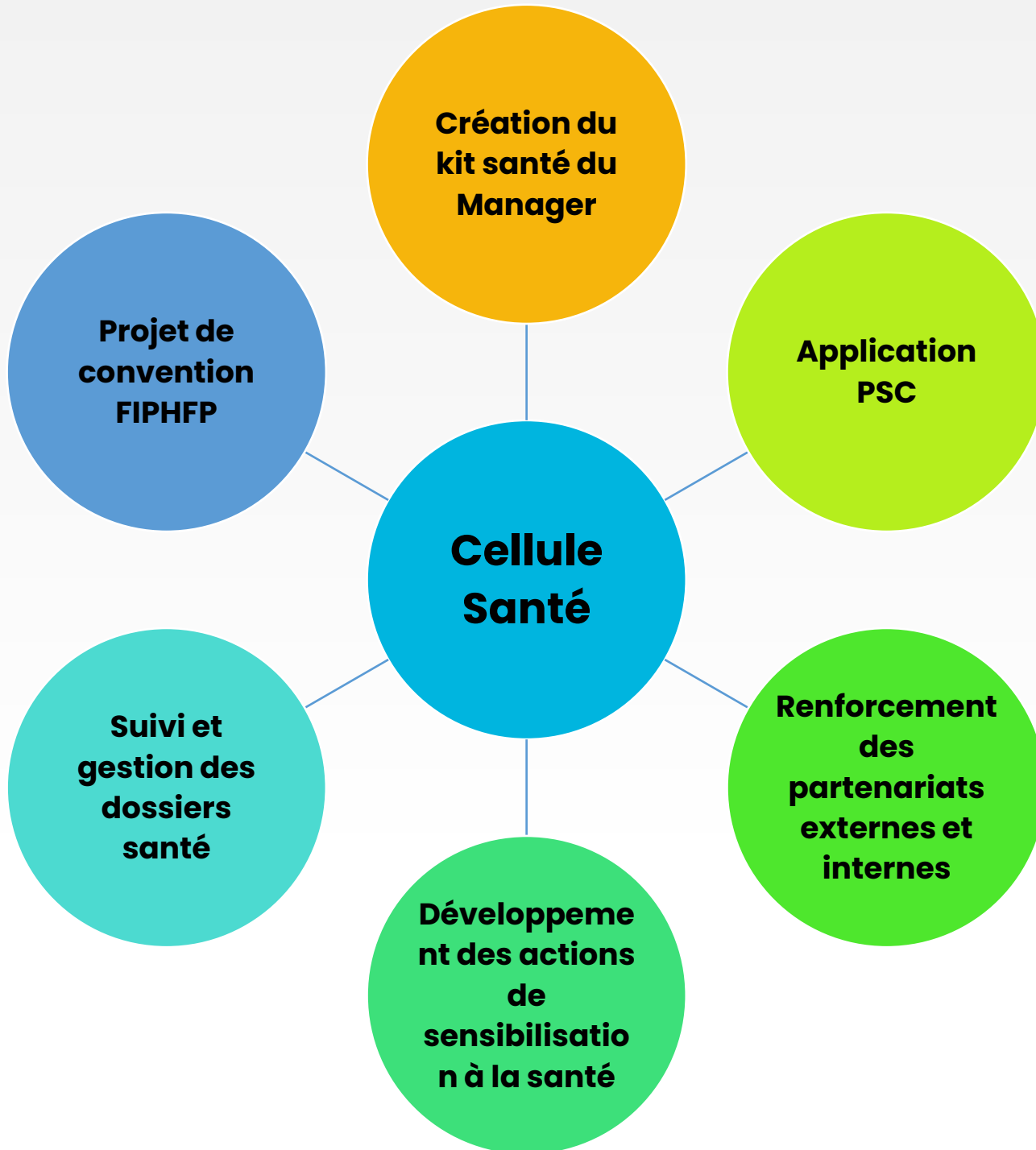


**Améliorer les conditions
de travail des agents
pour une meilleure
qualité du service public**

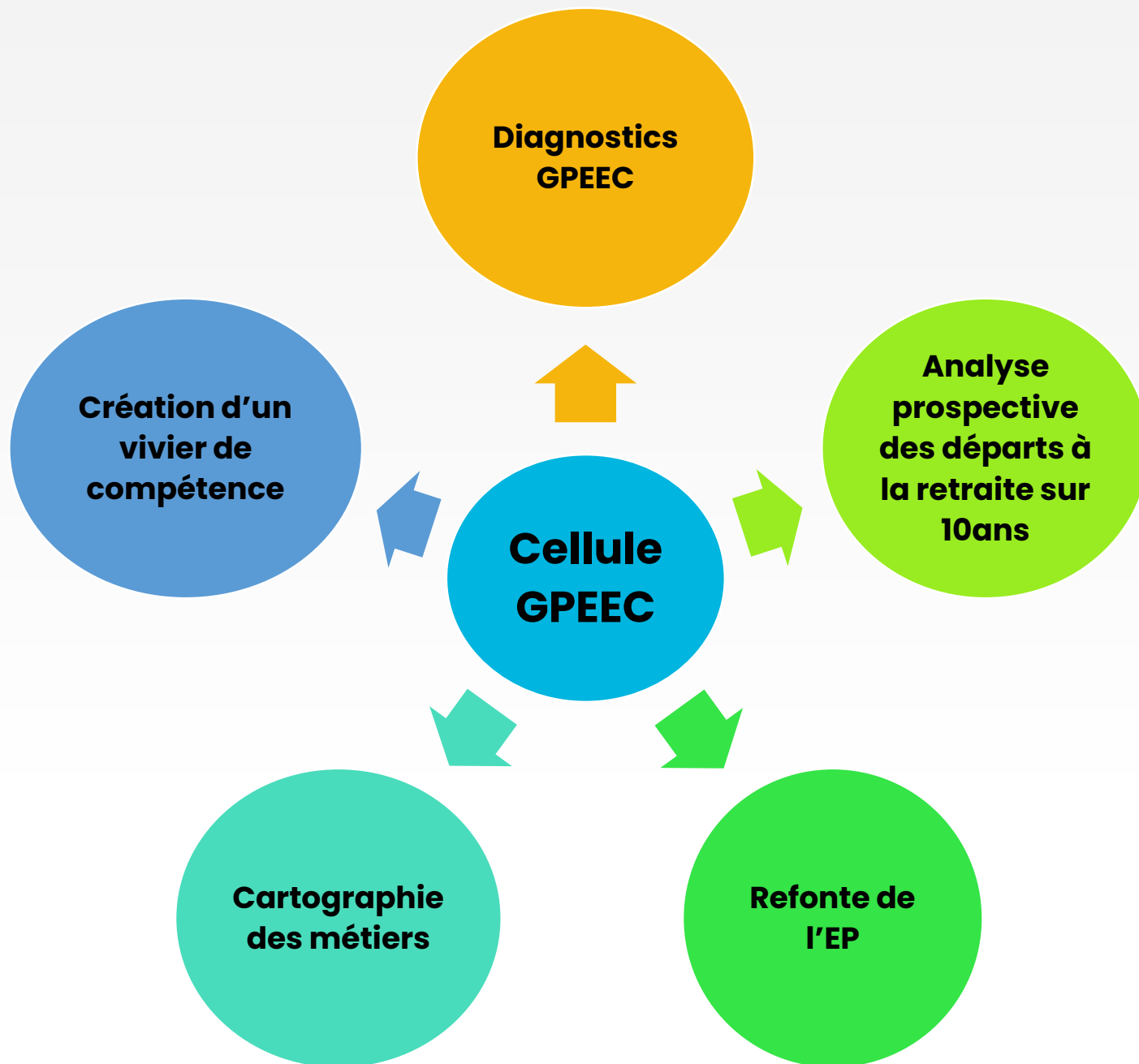


**Conseiller et accompagner
les services
dans les démarches de
conduite
du changement et de
transformation de
l'administration du point de
vue
des impacts sur les
ressources
humaines et dans l'objectif
de
préserver la qualité de vie
au travail des personnes**





**Contribuer à
favoriser
le développement
d'une stratégie
de Ressources
Humaines globale**



Analyser la situation de l'emploi et les besoins qualitatifs et quantitatifs en personnel, actuels et futurs pour répondre aux projets de développement de la collectivité et anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles par l'adaptation des compétences pour faire face à ces évolutions.

ACTIONS PHARES

Urops UNION PREVENTION SANTÉ POUR LA FONCTION PUBLIQUE

L'Assurance Maladie

Dépistage gratuit du diabète et des maladies cardiovasculaires ...

Mercredi 20 novembre 2024
entre 9h et 13h
Ancien CPSP, La Jaille



Pour vous inscrire, scannez le QR code ci-dessus



QR CODE
BAROMETRE SOCIAL 2024
QUALITÉ DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL



SPECIAL AGENTS DE BAIE-MAHAULT

NOUS EN FAISONS TOUJOURS PLUS POUR LES AGENTS TERRITORIAUX

Venez découvrir l'offre MNT Maintien de salaire du CDG de Guadeloupe

ATELIER D'ADHESION

JEUDI 10 AVRIL 2025
DE 08H30 A 13H00

LIEU : HOTEL DE POLICE, SALLE SELGY

Nous vous prions de bien vouloir nous rendre de votre fiche de paie du mois précédent.

De FÉVRIER À DÉCEMBRE 2025
Chaque mois par sites administratifs de la Ville

Didiko an Bokantaj

Échange Partage Cohésion Bien-Être
Dévoile tes talents culinaires !

Vendredi 27 juin 2025
8h00 à 10h00 :
Esplanade du Gymnase Valère LAMIE

Petit-Déjeuner interservices



Nouvel horizon au travail
En 2025

Ateliers Bien-Être

Construire ensemble une QVT responsable

21 activités programmées sur l'année
une fois par mois et par domaine d'intervention

Crochet, Couture, Kokédama, Plante en pot, Culture en lasagne, Coaching, Relaxation, Massage, Conscience de soi, Gestion des émotions et du stress, Co-développement, Réflexologie plantaire et palmaire, Yoga, Course à pied loisir, Randonnée, Tennis, Gym douce, Aqua-Gym, Tennis de table, Swé football, Swé futsal

Soyons acteurs ! Améliorons le bien-être au travail, pour une cohésion d'équipe et un environnement de travail positif !



Séminaire Interactif

"VIVRE, Comprendre & Apaiser le DEUIL"

Mercredi 21 Mai 2025
08h30 - 12h00
Habitation Wonche.

Intervenants

Diana GARNI : Fondatrice et dirigeante de « We Can Consulting Caraïbes »
Gareth GIRONDIN : Psycho-sociologue spécialisé en psychologie des organisations et en ingénierie des ressources humaines.

Inscription / 0590 99 73 00



QUALITÉ DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL

Journée Mutualisée
QUALITÉ DE VIE & CONDITIONS DE TRAVAIL
"Parler du travail c'est productif !"

Le Vendredi 10 Juin 2025
08h30 - 12h00
Pointe-à-Pierre
SAVE THE DATE !

RAPPROCHEZ-VOUS DE VOTRE DÉPÔT INTERNE POUR PLUS D'INFORMATIONS !



RETEX

Regards croisés des CDG D'OUTRE MER

RETEX sur les démarches de deux CDG outremer en matière de formation territoriale, de développement des compétences et de professionnalisation des agents territoriaux :

- Le CGF de Polynésie, qui cumule les missions de gestion et de formation
- Le CDG de Guyane qui développe des missions d'accompagnement au développement des compétences des agents territoriaux
- Le Projet de développement des ateliers de professionnalisation (CDG971

11h15 -11h45

Thème 1 : Former localement, accompagner le développement des compétences et professionnaliser durablement.

Intervenants :

✓ **Héiarii BONNO**

DGS du CGF Polynésie Française

✓ **Nadège RANCÉ**

Conseillère formation du CDG973

✓ **Eric CONSTANTIN**

DGA chargé du développement des Talents du CDG971



Interventions du CGF POLYNESIE FRANCAISE

✓ **René TEMEHARO**

Président du CGF de la Polynésie

✓ **Héiarii BONNO**

DGS du CGF Polynésie Française



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a



La fonction publique communale en Polynésie française et le Centre de Gestion et de Formation





La Polynésie française au cœur du Pacifique

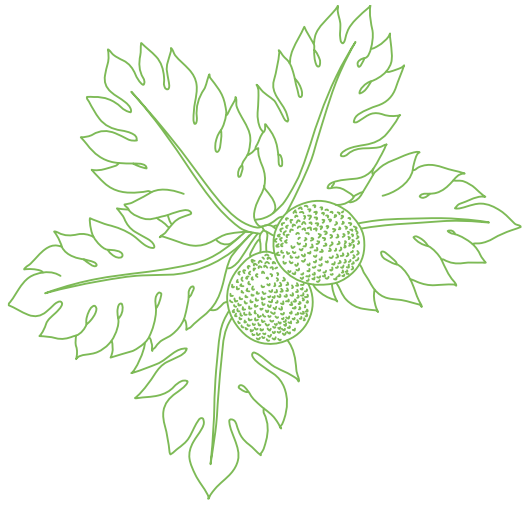




La Polynésie française, trait d'union entre l'Europe et le Pacifique

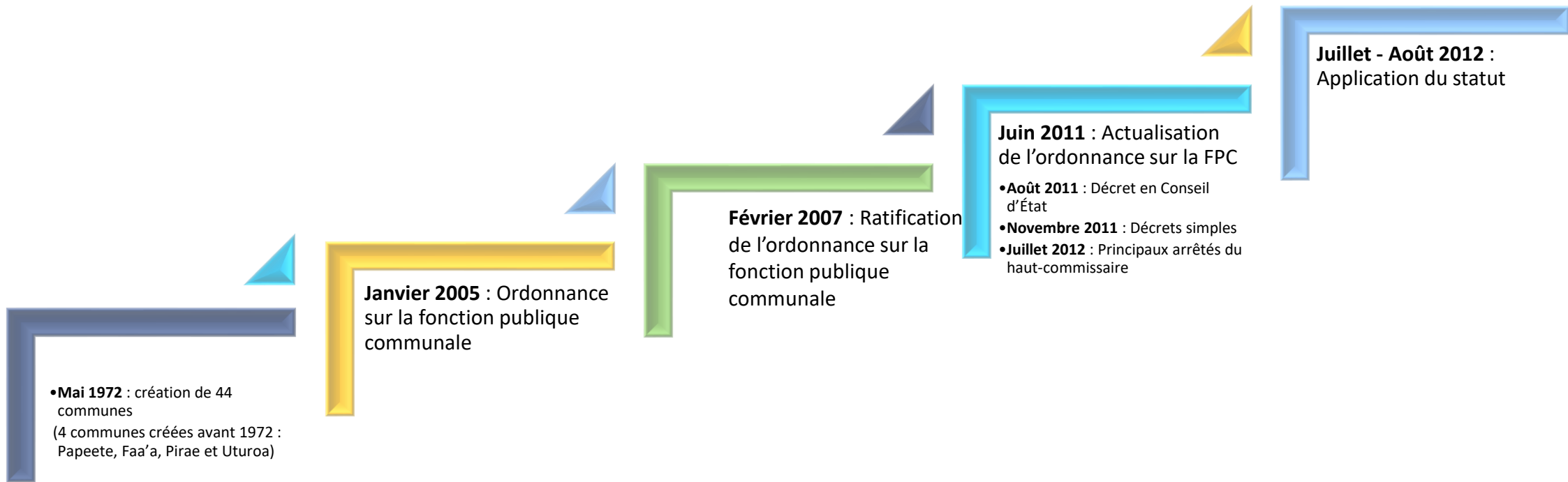






Une Fonction Publique « jeune »

La longue gestation de la Fonction Publique Communale



13 ans d'évolutions statutaires

2012 à 2018 :
Intégration des
agents non titulaires

Août 2012 :
Application du statut

2013 : Premiers
concours organisés
par le CGF

Décembre 2021 :
Ordonnance
actualisant
l'ordonnance de 2005
•Août 2022 : Loi de
ratification

Juin 2024 : Décret en
Conseil d'État

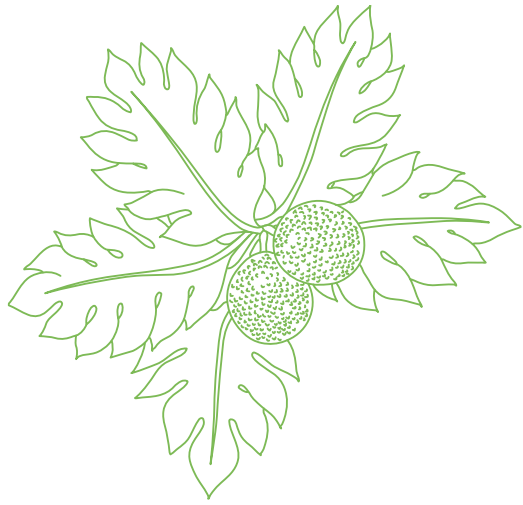
À venir : Décrets
simples

L'adaptation aux spécificités locales

- Maintien d'une catégorie « D » accessible sans aucune condition de diplôme
- Recrutements sans concours en catégories « D » et « C »
- Sapeurs-pompiers au niveau communal
- Conditions de recours au contractuels plus faciles dans les archipels éloignés (ex. durée des contrats « occasionnels » portée à 12 mois)

Une organisation « simplifiée »

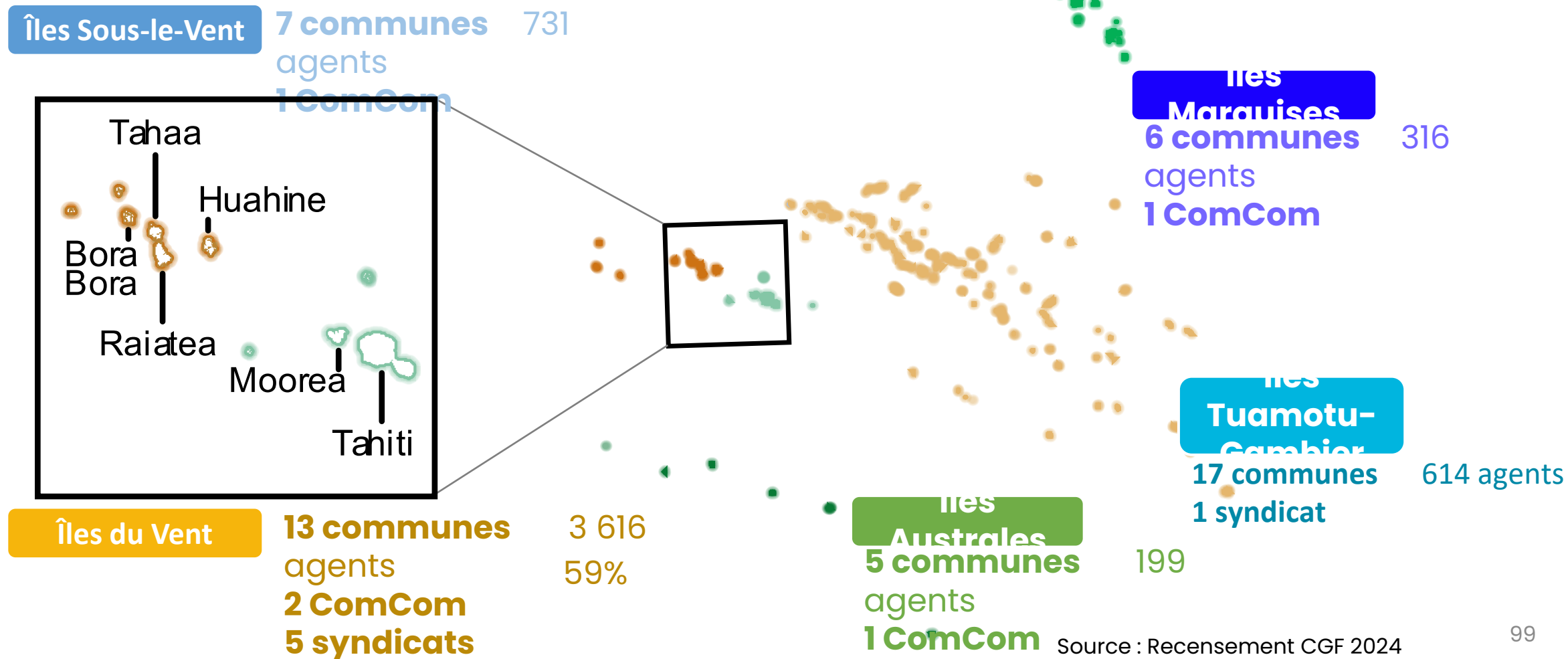
- Limitation du nombre de cadres d'emplois
- Adhésion obligatoire de toutes les communes au CGF
- Absence de CTP dans les communes comptant moins de 50 agents
- Externalisation de la médecine professionnelle



Profil des agents communaux

Des fonctionnaires présents dans les cinq archipels de la Polynésie française

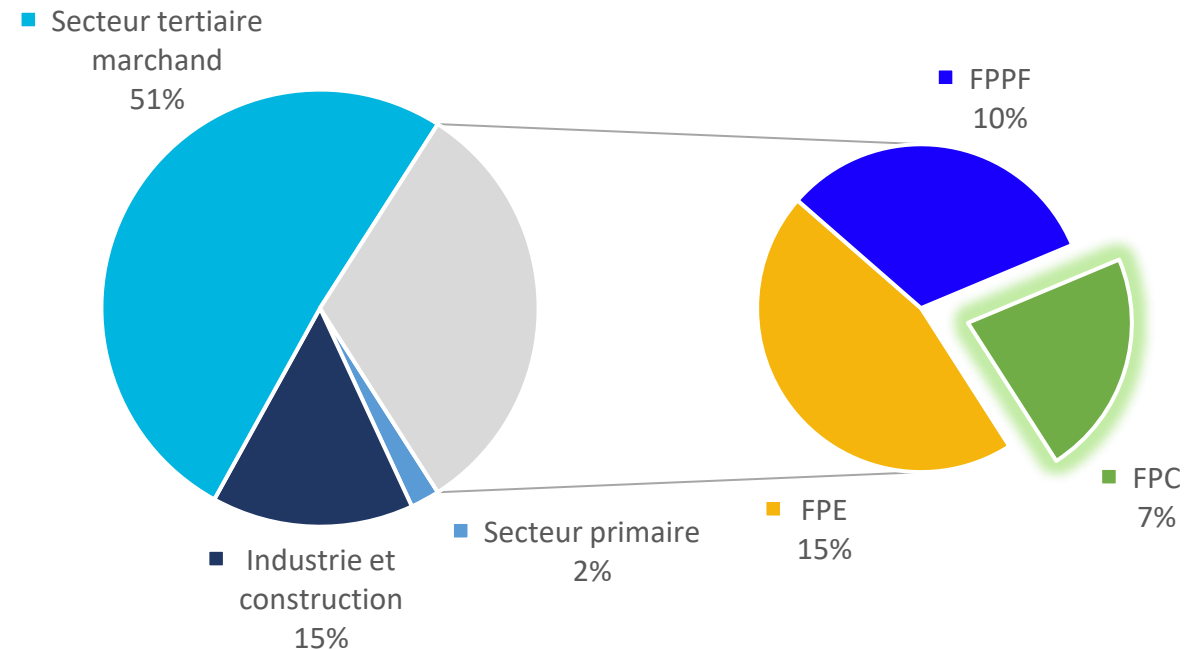
Des agents répartis sur 5 archipels...



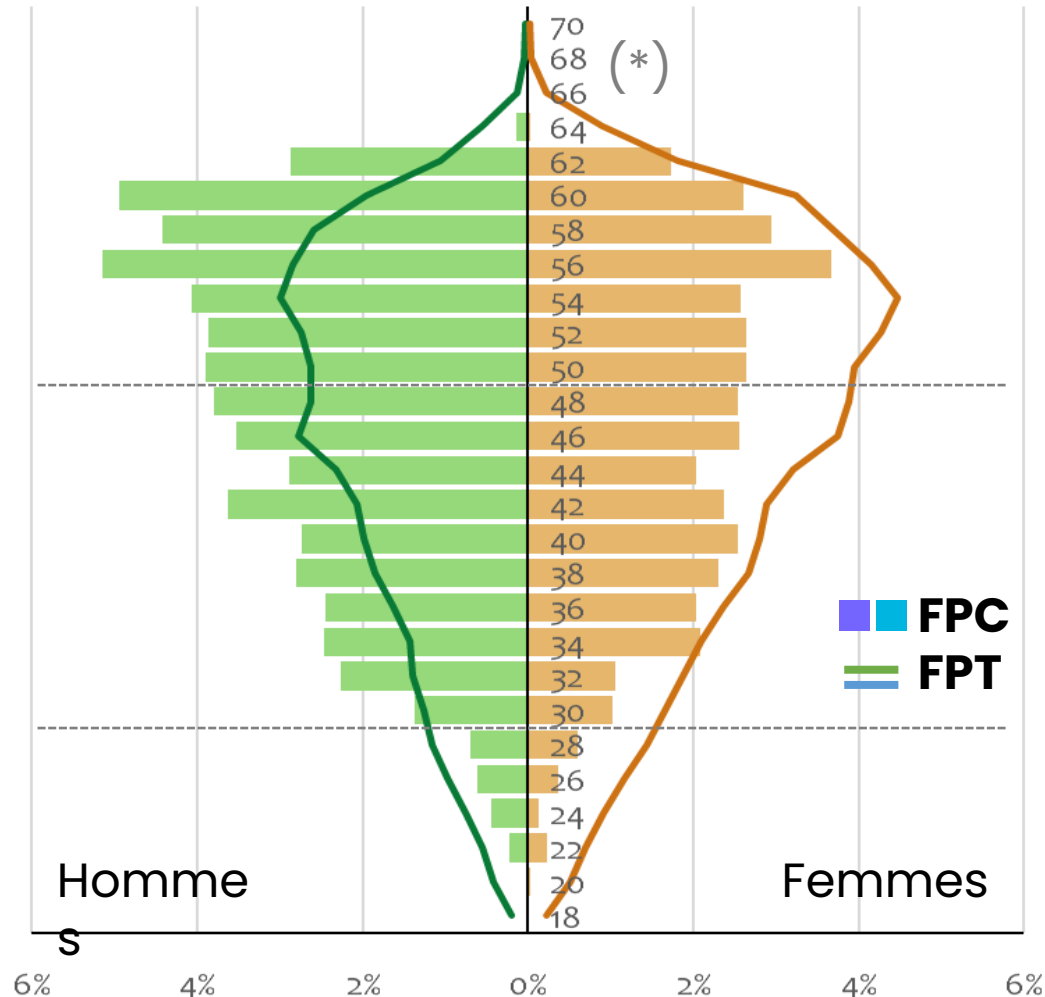
Part de l'emploi public dans l'emploi total

32% des salariés sont agents publics :

- **10 700** fonctionnaires de l'État et militaires
- **7 600** fonctionnaires et agents de la collectivité de Polynésie française (*y compris les hôpitaux*)
- **5 200** fonctionnaires et agents des communes et groupements de communes



Une fonction publique « **jeune** » ?



Source : Observatoire du CGF 2024 /
INSEE 2019

Mais des effectifs globalement
moins féminisés et **plus âgés**
que ceux de la FPT

(*) L'âge de départ à la retraite en Polynésie
française est fixé à 62 ans

	FPC	FPT
Part des femmes	40,8%	61%
Âge moyen	48 ans	46 ans
Part des moins de 30 ans	3,3%	10%
Part des 50 ans et plus	48,2%	43%

Source : Observatoire du CGF 2024
Chiffres clés de la fonction publique
(DGAEP) 2023

Un taux de féminisation inégal

<i>Part de femmes</i>	A	B	C	D	Moyenne de la spécialité
Spécialité « administrative »	57 %	69 %	71 %	71 %	69 %
Spécialité « technique »	47 %	20 %	30 %	41 %	38 %
Spécialité « sécurité civile »	0%	0 %	5 %	2 %	2 %
Spécialité « sécurité publique »	0%	18 %	13 %	19 %	14 %
Moyenne de la catégorie	55 %	49 %	39 %	40 %	41 %

dans la FPT

69 %

57 %

61 %

Les agents d'exécution surreprésentés

Avec **un cadre A** pour **22 agents** C et D en moyenne, le **taux d'encadrement** est particulièrement faible.

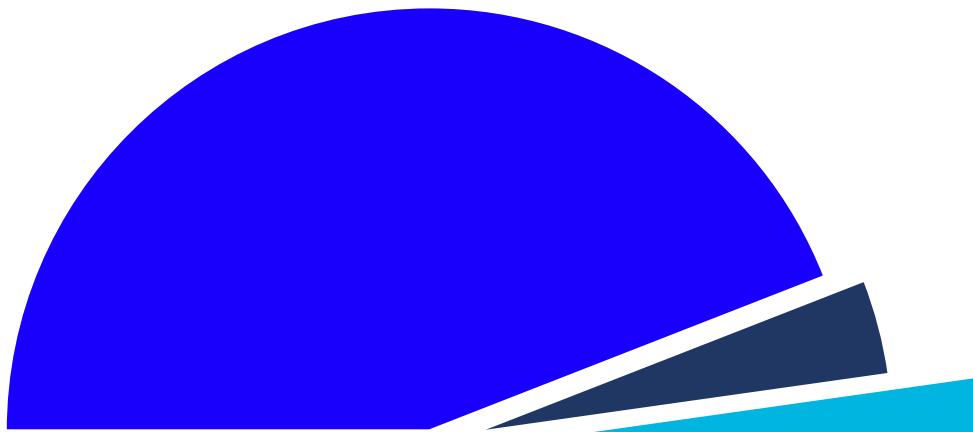
	FPC	FPT
A	4,1%	13%
B	7,2%	12%
C	37,8%	75%
D	51,2%	

Un recours limité aux **contractuels**

Il n'existe **pas de dispositif de « CDI sation »** des contractuels dans le statut de la FPC. Les seuls CDI sont les agents recrutés avant 2011 ayant refusé d'intégrer la fonction publique.

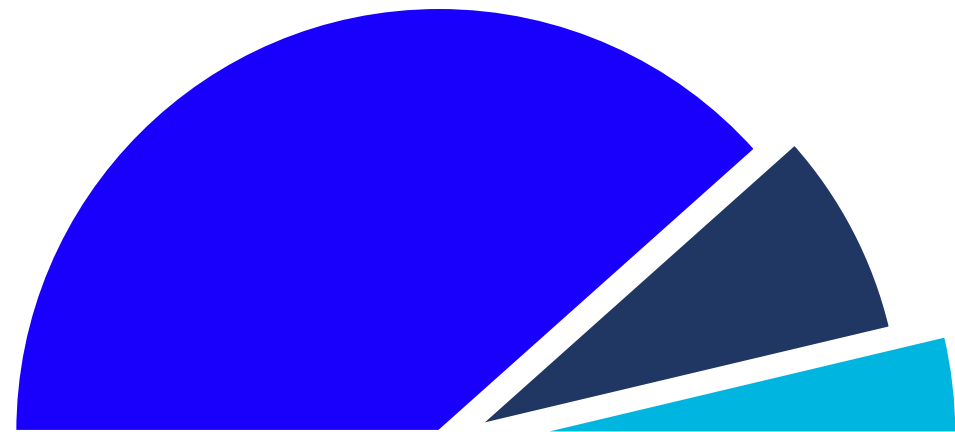
- Fonctionnaires
- Contractuels en CDD
- Contractuels en CDI

Fonction publique communale



12% de
contractuels

Fonction publique territoriale



23% de
contractuels

Source : Recensement CGF 2024
Chiffres clés de la fonction publique
(DGAEP) 2023

Un taux d'administration disparate

Austral es					Îles du Vent												Î. Sous-le- Vent					Marquise s					Tuamotu-Gambier																					
Raivavae	Rapa	Rimatara	Rurutu	Tubuai	Arue	Faa'a	Hitia'a o te ra	Mahina	Moorea-	Maiao	Paea	Papara	Papeete	Pirae	Punaauia	Taiarapu-est	Taiarapu- Ouest	Teva i uta	Bora Bora	Huahine	Maupiti	Tahaa	Taputapu	Tumaraa	Uturoa	Fatu Hiva	Hiva Oa	Nuku Hiva	Tahuata	Ua Huka	Ua Pou	Anaa	Arutua	Fakarava	Fangatau	Gambier	Hao	Hikueru	Makemo	Manihi	Napuka	Nukutavake	Puka Puka	Rangiroa	Reao	Takarao	Tatakoto	Tureia
27	53	28	36	22	16	13	16	13	17	14	12	31	15	15	14	11	11	18	21	22	20	21	14	26	18	42	26	37	19	40	27	37	22	53	22	42	126	46	35	49	66	80	26	53	29	100	119	
30,2					16,1												19,7					33,0					36,3																					

en moyenne **18,7 agents communaux** pour 1000 habitants



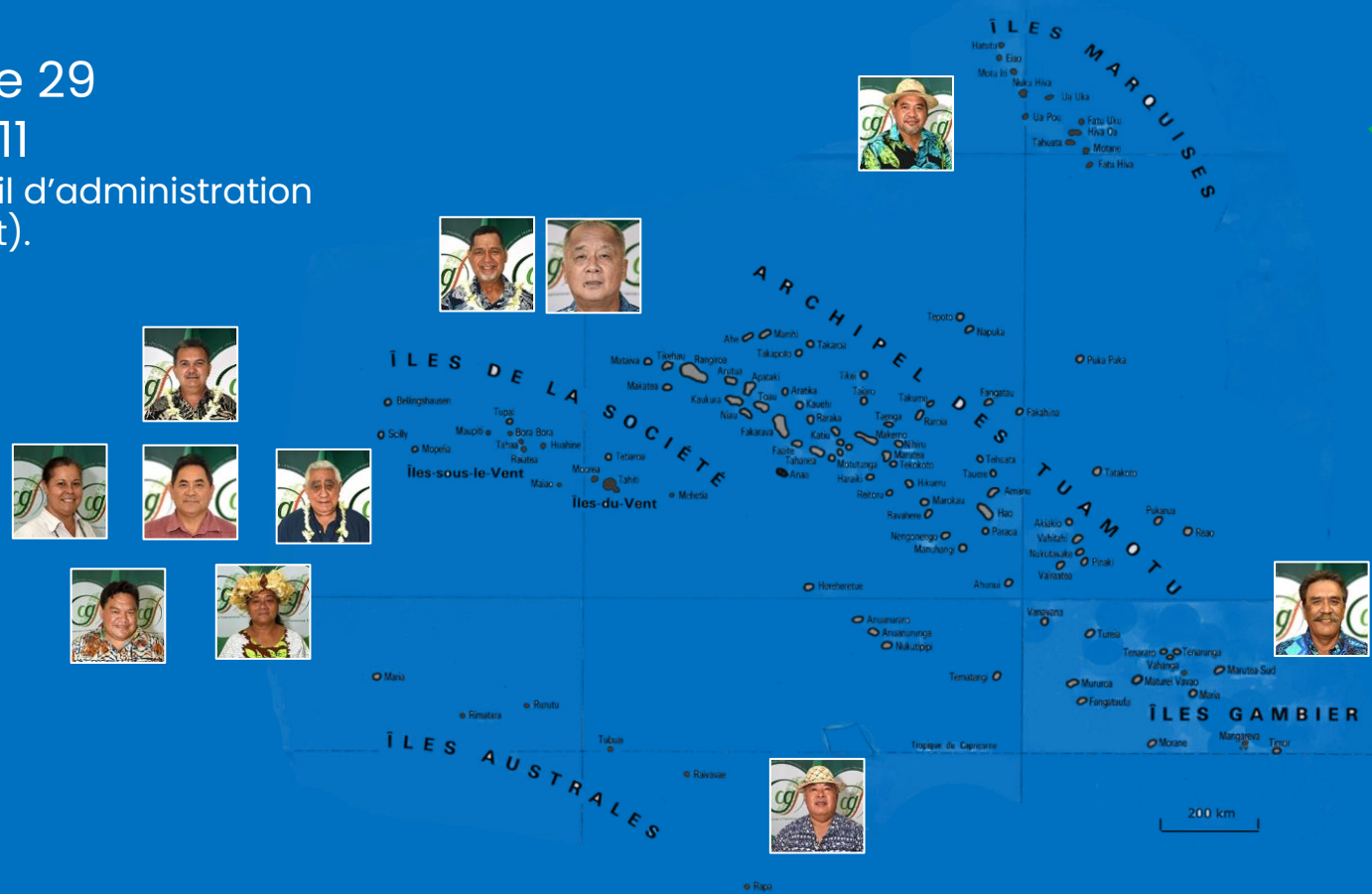
Le Centre de Gestion et de Formation (CGF)

Un établissement public au service des communes et des fonctionnaires

Le CGF : Un établissement public local à caractère administratif

- ✓ Créé depuis le 29 novembre 2011 (élection du conseil d'administration et de son président).

- ✓ Conseil d'administration : 11 membres communaux élus par les Maires et Présidents des Groupements de communes (au moins 1 représentant par archipel)



- ✓ 60 collectivités membres (48 communes et 12 groupements de communes)

- ✓ 5 directions, comptant 47 agents (40 fonctionnaires, 1 détaché (Etat) et 6 contractuels).

Le CGF : missions

a) Gestion administrative et ressources humaines

- *Conseils et soutien aux communes
- * Gestion des dossiers individuels
- * Prise en charge et reclassement des fonctionnaires communaux momentanément privés d'emploi
- * Remboursement Décharges d'Activité de Service (DAS)
- * Bourse de l'emploi
- * Organisation Concours et EP
- * Etablissement des Listes d'aptitude
- * Observatoire des Communes

b) Veille juridique et réglementaire

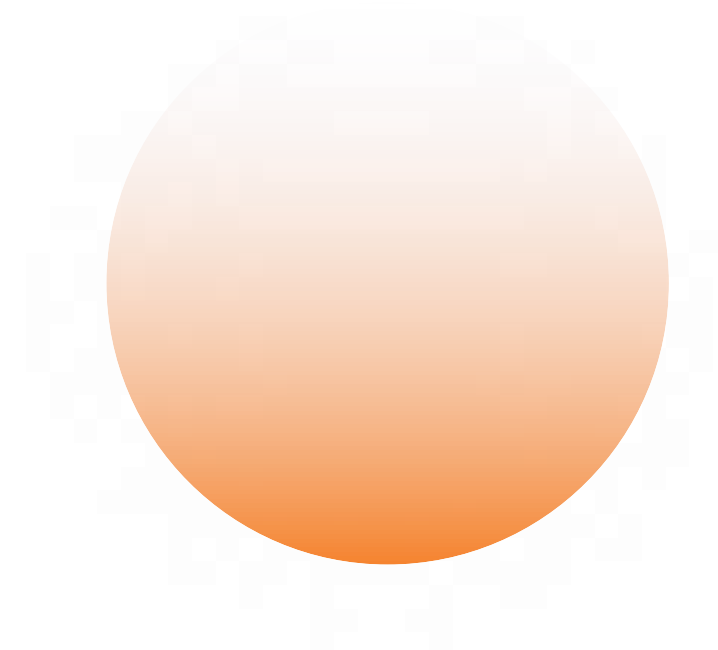


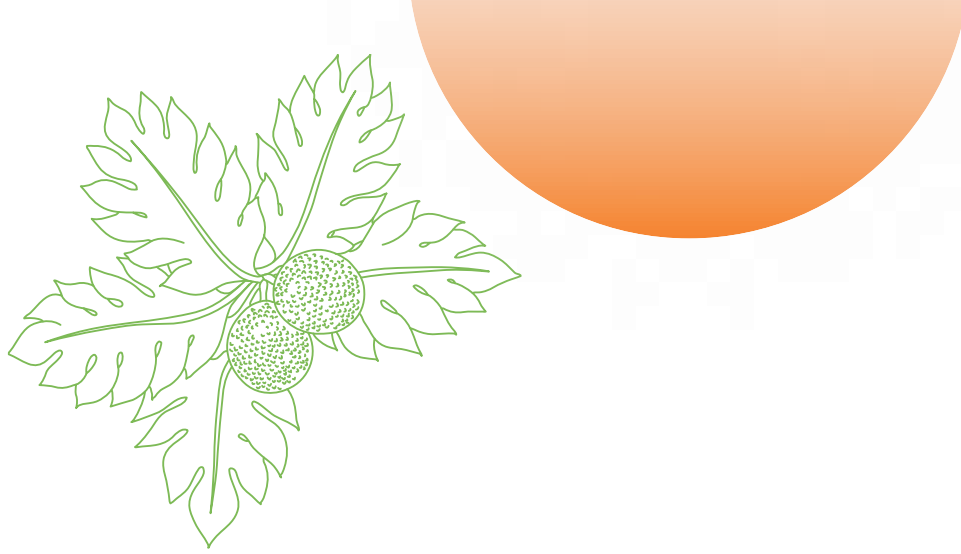
Le CGF : missions

c) Fonctionnement des Instances Paritaires :

- * Le Conseil supérieur de la fonction publique communale (CSFPC)
- * Les commissions administratives paritaires (CAP)
- * Les commissions consultatives paritaire unique (CCPU)

d) Développement des compétences des agents par la Formation





Le CGF face aux défis de la formation

Un établissement public au service des communes et des fonctionnaires

Éléments de cadrage

- Environ 5200 agents communaux répartis sur un territoire aussi vaste que l'Europe, espace comptant 48 communes et 12 établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ;
- La majorité des agents communaux est présente sur Tahiti ;
- Les autres travaillent dans les îles ;
- Le territoire polynésien est soumis aux contraintes géographiques et numériques ;
- Pour se maintenir en poste, chaque agent doit justifier des compétences requises pour réaliser ses missions ;
- Pour évoluer dans leur carrière, chaque agent doit soit réussir les examens professionnels ou soit les concours de la Fonction publique communale.

- 
- Comment s'organisent les communes pour accompagner leurs agents dans le maintien en poste ou leur évolution de carrière ?
 - Quel accompagnement est mis en œuvre, en matière de formation, pour garantir la montée en compétences des agents communaux ?
 - Quels acteurs interviennent dans cet accompagnement ?

AVANT LA MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS

Projet politique/communal

- Le Maire conçoit son projet politique en fonction d'un diagnostic de son territoire (état des infrastructures telles que les écoles et les routes, population locale, finances de la commune) et des retours obtenus lors de consultations avec les résidents et les acteurs locaux. Il détermine ensuite ses priorités stratégiques et les communique à ses divers services pour leur mise en œuvre pratique.

Projet de service

- En fonction des axes stratégiques de la commune, chaque service élabore un projet de service dans lequel vont figurer des objectifs à atteindre et des actions à mettre en œuvre afin de les atteindre ;
- Ce projet de service définit les moyens humains (nombre d'agents et formation) et matériel (équipement, infrastructures, EPI, etc.) nécessaires pour atteindre les objectifs définis dans le projet de service.

Entretien individuel/évaluation annuelle

- Les services mettent en place les entretiens individuels et évaluations annuelles afin d'évaluer les objectifs fixés en N-1 et leur réalisation/contraintes, de fixer des objectifs réalisables dans le temps pour l'année N et identifier les formations nécessaires afin que les agents puissent les accomplir.

Plan de formation

- Ces formations s'inscrivent dans le plan de formation du service, de la commune ;
- Les managers transmettent ces besoins en formation au service en charge des ressources humaines afin que ce dernier, réponde au recensement des besoins en formation mené par le CGF chaque année ;
- Les agents qui participent aux formations s'entretiennent au préalable avec leurs managers afin de fixer des objectifs de résultats à atteindre à l'issue de la formation.

LA MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS

Recensement des besoins en formation

- Chaque année, la Direction de la formation du CGF mène un recensement des besoins en formation auprès des 60 collectivités de la Polynésie française ;
- En 2024 et 2025, la Direction de la formation a rencontré 45 collectivités, dont 34 communes, 9 EPCI et 2 Communautés de communes dans le cadre de sa campagne de communication dont l'un des objectifs était de recenser les besoins en formation pour l'année N+1.

Programme de formation

- La Direction de la formation analyse les données collectées auprès des collectivités via le recensement et les rencontres, met en corrélation avec l'analyse avec le contenu du catalogue de formation (référentiel des formations) et tient compte d'éléments annexes : recommandations de la CTC aux collectivités, actualités des collectivités communales, réglementation en vigueur, l'avis des membres du Conseil Supérieur de la FPC, des bilans établis par les formateurs après une formation, l'avis des partenaires de l'Etat, du Pays, du SPCPF, des élus et des agents qui participent aux formations ;
- La Direction de la formation propose une offre entre 400 et 450 formations chaque année, gère 22 domaines qui couvrent 1000 métiers ;
- Constitue un vivier de formation pour répondre à l'offre.

Mise en œuvre

- Déploiement des formations, principalement sur Tahiti ;
- Gestion des inscriptions aux formations ;
- Délocalisation des formations, dites en INTRA, dans les îles ;
- Mise en œuvre de formations mixtes, en collaboration avec le SPCPF, sur des thématiques partagées entre élus/agents ;
- Gestion de la logistique (lieu, date, déplacements, etc.) ;
- Bilans à l'issue des formations pour mesurer la qualité du contenu andragogique.

APRES LES FORMATIONS

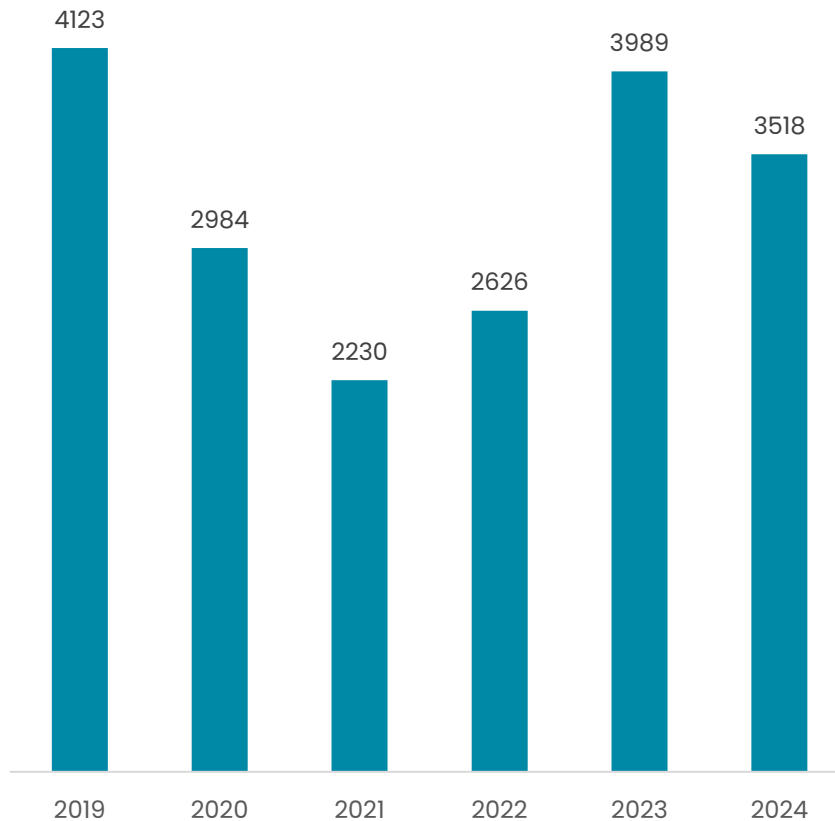
Les collectivités

- Les managers de chaque service, dont les agents ont participé à une formation, s'entretiennent dès leur retour de formation afin de mesurer l'atteinte des objectifs fixés avant leur participation en formation ;
- Cette évaluation peut être menée plusieurs mois après, afin de mesurer les acquis de la formation et mesurer la nécessité de participer de nouveau à une formation similaire ou complémentaire ;
- Une inscription en formation peut alors avoir lieu, laquelle n'a pas été recensée par la Direction de la formation, qui doit mesurer la faisabilité de cette inscription sur la programmation annuelle.

Le CGF

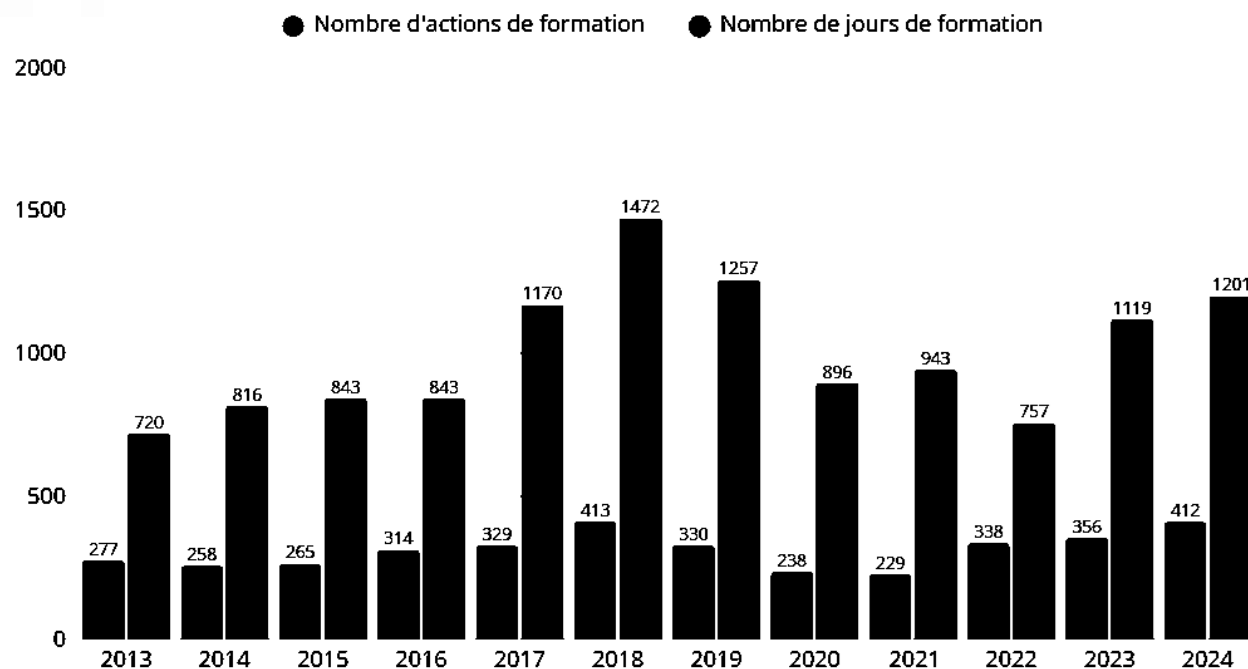
- La Direction de la formation mène des bilans à chaud auprès des stagiaires à la fin d'une formation afin de mesurer si leurs attentes ont été répondues et auprès des formateurs afin d'ajuster le profil des agents stagiaires ;
- La Direction de la formation mène une étude de l'impact des formations sur le service rendu par les agents lorsque ceux-ci retournent sur le poste de travail, 3 à 6 mois après. L'objectif est de mesurer la qualité de la formation et leur efficacité sur le service public en général ;
- Ces évaluations sont prises en compte dans la programmation annuelle de l'année N+1.

Nombre d'agents formés entre 2019 et 2024



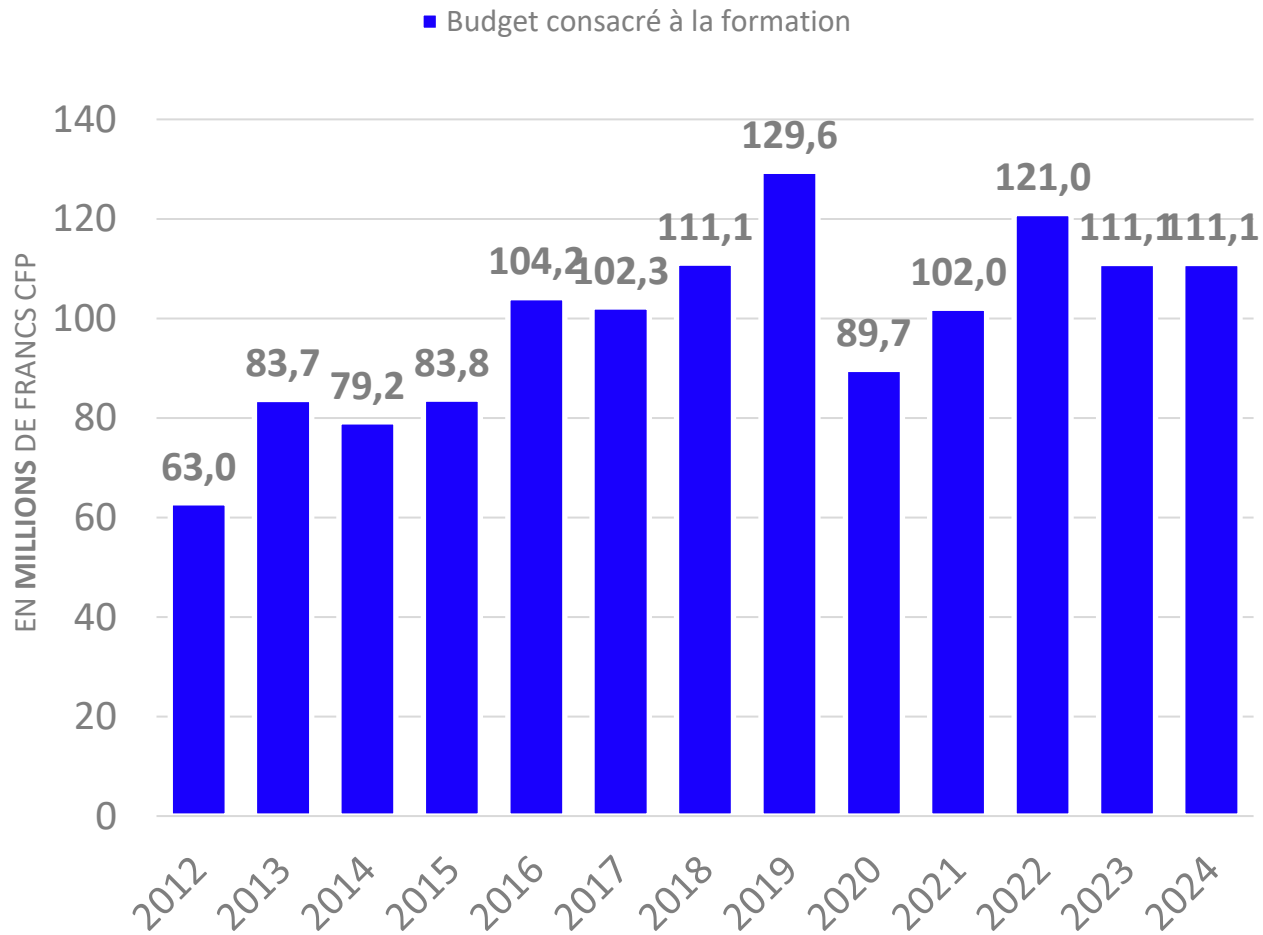
- Entre 2021 et 2023, le nombre d'agents formés a augmenté positivement en passant de 2230 à 3989 ;
- En 2024, ce nombre a légèrement diminué de 471 agents ;
- Cette baisse s'explique par le nombre de formations annulées, du fait de l'indisponibilité des formateurs ou de l'absence de plateaux techniques ;
- Le nombre d'actions et de jours de formation auraient ainsi dû être plus important si ces moyens humains et matériels étaient disponibles.

Nombre d'actions et de jours de formation entre 2019 et 2024



- Si la pandémie Covid-19 a impacté le nombre d'actions et de jours de formation en 2020, ceci n'a pas empêché le CGF de retrouver une croissance normale à compter de 2023 avec 326 actions et 1119,25 jours de formation ;
- L'année 2024 est marquée par le plus grand nombre d'actions et de jours de formation mis en œuvre depuis 2019 ;
- En effet, il y a eu 412 actions et 1201,5 jours de formation en 2024.

Budget consacré à la formation



- Le budget moyen consacré à la formation est de **99 millions de Francs CFP** (1)
- Le nombre de journées de formation organisées avec un même budget n'est pas identique d'une année à l'autre, notamment s'il est nécessaire de recourir à des formateurs extérieurs (parcours DGS/DAF)

(1) soit 829 000 Euros

Axes stratégiques (2024-2026)

- Favoriser une montée en compétences en adéquation avec les réalités du terrain et des publics, et en lien avec les projets politiques ;
- Favoriser les formations et séminaires mixtes ;
- Faciliter les formations intra commune pour plus de proximité ;
- Créer des communautés métiers fortes (réseaux professionnels) ;
- Développer chez les agents communaux le sens du service public et des valeurs qui le fondent (intérêt général, continuité, adaptabilité, égalité d'accès, réactivité) ;
- Favoriser l'autonomie communale notamment dans leur stratégie RH.



Notre site internet : <https://www.cgf.pf/>



Intervention du CGF DE GUYANE

Nadège RANCÉ

Conseillère Formation et Mobilité

Architecte Accompagnatrice de Parcours VAE

Consultante certifiée en Bilan de Compétences

n.rance@cdg973.fr

0594 29 68 10





LE SERVICE FORMATION ET MOBILITÉ DU CDG 973

Accompagne les collectivités, les établissements publics dans la montée en compétences de leurs agents :

- L'organisme de formation du CDG 973 – Demande d'agrément en mars 2024 (N° 03973537097)
 - *Démarche Qualiopi – Audit novembre 2025*

Ses missions

Apporter un service de proximité en termes de formation et développement des compétences (rencontre des employeurs).

Aider et accompagner dans la mise en place de leur « plan de développement des compétences », aide à la mutualisation des besoins et ressources

Animer des réunions d'information

Accompagner les agents sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Accompagner les agents dans le cadre de bilan de compétences (BC)

Mettre en place des actions de formation (Agents – Cat C), (besoins identifiés)



- Année 2024/2025

89

Agents formés
dont 32 sur la formation
« Management » - Agents
de catégorie C

8
VAE

- Année 2025/2026

15
BILANS DE
COMPETENCES

Formations mises en place 2024-2025

- Mettre en place son PDC
- Habilitation électrique
- La réglementation et la législation funéraire
- Séminaire pour les élus locaux (AIDIL)
- Renforcer son rôle de chef d'équipe

La Validation des Acquis de l'Expérience VAE (Début 2024 – Fin 2025)

- Nouvelle campagne d'inscriptions auprès des collectivités - Démarrage de 5 accompagnements en septembre-octobre 2025

L'accompagnement au Bilan de Compétences 2025 – 15 agents

- Nouvelle campagne d'inscriptions auprès des collectivités pour l'année 2026 – 20 agents

- Préparation de la certification QUALIOPI – Audit de certification en fin d'année 2025 (Novembre 2025 – AFNOR)
- Mise en place des premiers groupes « Formation Illettrisme et Illectronisme » (dernier trimestre 2025)

La Validation des Acquis de l'Expérience - VAE (Début 2024 – Fin 2025)

Nom des collectivités	Certification visée	Avis de recevabilité	Session d'Examen
1 agent - Mairie de Sinnamary	BTS Bâtiment (Niveau 5)	Livret 1 – Avis Favorable	Décembre 2025
1 agent – Mairie de Saint Laurent	Titre Professionnel « Technicien d'équipement et d'exploitation en Electricité » (Niveau 4)	Livret 1 – Avis Favorable	Pas d'examen en Guyane
	BAC PRO Electricien (Niveau 4)	Livret 1 – Avis favorable	Décembre 2025
1 agent - CCEG	BTS Support à l'Action Managériale (Niveau 5)	Livret 1 – Avis Favorable	Avril 2025 – Diplôme validé
1 agent – Mairie de Grand-Santi	BTS Finition Aménagement conception et réalisation (Niveau 5)	Livret 1 – Avis favorable	Décembre 2025
1 agent - CCDS	Titre Professionnel Assistant(e) Ressources Humaines (Niveau 5)	Livret 1 – Avis favorable	Octobre 2025
	BTS Support à l'Action Managériale (Niveau 5)	Livret 1 – Avis favorable	Décembre 2025
1 agent – Mairie de Matoury	2 Blocs de compétences – Titre Professionnel Responsable de Petite et Moyenne Structure (Niveau 5)	Livret 1 – Avis favorable	Juillet 2025
1 agent – Mairie de Roura	Titre Professionnel Employé(e) Administratif et d'Accueil (Niveau 3)	Livret 1 – Avis favorable	23 au 25 Juin 2025
	BAC PRO Métier de l'Accueil (Niveau 4)	Livret 1 – Avis favorable	Décembre 2025
1 agent – Mairie de Grand-Santi	BTS Support à l'Action Managériale (Niveau 5)	Livret 1 – Avis Favorable	Décembre 2025

Le Bilan de Compétences - 2025

Période mars à juin Bilans en cours	Bilans confirmés pour la période de juin à septembre	Période octobre à décembre
1 agent du CCAS de Macouria	1 agent de la mairie de Macouria	1 agent de la mairie de Macouria
1 agent de la CCOG	1 agent de la CTG	1 agent de la CTG
1 agent de la mairie de Macouria	1 agent de la mairie de Sinnamary	1 agent de la CCDS
1 agent de la mairie de Rémire Montjoly	1 agent de la mairie de Saint Georges	1 agent du CCAS des Savanes
1 agent du comité du tourisme	1 agent de l'OTCL	1 agent à positionner de la liste d'attente

Formation Illettrisme et Illectronisme

Plan d'action :

1 – Identification du besoin auprès des collectivités – 50 collectivités sollicitées, ci-dessous les retours – **13**

Nom de la collectivité	Nombre total d'agents	V/ collectivité a-t-elle déjà identifié un besoin en formation sur les compétences fondamentales et/ou les usages	Si oui, quelles difficultés principales sont rencontrées par les agents ? (Lecture, écriture, calcul, usage des outils numériques, autres - préciser)	Combien d'agents sont concernés par ces difficultés ? (Estimation)	Avez-vous déjà mis en place des actions pour accompagner ces agents ?	Si oui, lesquelles et avec quels résultats ?	Votre collectivité est-elle favorable à la mise en place d'une action de formation
CCAS de Macouria	13	Oui	Lecture, écriture, calcul, usage des outils numériques, compréhensions des procédures et consignes, rapport et comptes rendus, bilans, adaptabilité au fonctionnement	11	Oui	test EVA, coaching, cyberlogique	Oui
Mairie de Maripasoula	200	Oui	Lecture, écriture, calcul, usage des outils numériques	100	Non		Oui
Mairie d'Iracoubo	48	Oui	Usage des outils numériques	5	Non		Oui
CCOG	125	Oui	Usage des outils numériques, calcul, IA, logiciels	60	Oui	le service informatique ont procédé à	Oui
CCEG	21	Oui	USAGE OUTIL NUMERIQUE	4	Non		Oui
Ville de Matoury	900	Oui	Usage des outils numériques	100	Non		Oui
Mairie de Papaïchton	105	Oui	Lecture, les calculs, l'écriture, initiation à internet, initiation Word...	Non indiqué	Non		Oui
Mairie de St-Laurent	696 (dont 43 PEC)	Oui	Lecture, Écriture, Usage des outils numériques Apprentissage du français	350	Oui	Des actions majoritairement individuelles	Oui
Office de Tourisme	9 dont 1 apprenti	Oui	Lecture, écriture, calcul, usage des outils numériques.	Illectronisme et 1	Oui	Action de formation en interne sur	Oui
Mairie de Macouria	177	Oui	Usage des outils numériques	60	oui	lutte contre ille	Oui
Mairie de Kourou	775	Oui	Ensemble des compétences	100	non		Oui
EPCC	15	Non		Non indiqué			Oui
Mairie de Rémire	359	Non	Ensemble des compétences	100			Oui
Environ 900 agents							

2-Identification du besoin auprès des 900 agents – test EVA (Outil de l'ANLCI) (juillet 2025)

3 – Choix du prestataire de formation

4 – Mise en œuvre des formations (à planifier sur une durée de 3 à 4 ans – 2025-2029)

5 – Démarrage des premiers groupes (Fin d'année 2025)



Conclusion

Comme évoqué au cours de cette présentation, l'objectif du CDG 973 est de proposer un service de proximité en matière de développement des compétences des agents de notre territoire, tout en contribuant à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Dans cette perspective, nous expérimentons actuellement un dispositif d'accompagnement à destination des agents de catégorie C, qui représentent près de 90 % des effectifs de la fonction publique territoriale.

Ce dispositif comprend des formations adaptées au besoin, l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), permettant l'obtention de diplôme ou de certification, ce qui constitue une réelle valeur ajoutée pour les agents, tant en termes de reconnaissance personnelle que valorisation professionnelle. Il inclut également un accompagnement au Bilan de Compétences (BC), qui offre l'opportunité de faire le point sur ses aptitudes professionnelles et personnelles, ses motivations, et de redéfinir, le cas échéant, son projet professionnel.

La rencontre des CDG d'outre mer est l'occasion de partager nos expériences respectives, notamment avec la Polynésie française, afin de mutualiser nos efforts au service d'un développement commun. Elles peuvent également constituer un levier pour imaginer, ensemble, un modèle propre de formation et de développement des compétences adapté aux spécificités des territoires ultramarins.

Intervention du CDG 971

Eric CONSTANTIN
DGA Développement des Talents



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE GUADELOUPE

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS



UN PROJET EN 6 ÉTAPES

SOMMAIRE

- CONSTITUTION D'UNE COMMUNAUTE MANAGERIALE DE FORMATEURS OCCASIONNELS AU SEIN DU CDG971
- PRESENTATION DU PROJET DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES TALENTS DANS LA FPT DE GUADELOUPE

CONSTITUTION D'UNE COMMUNAUTE MANAGERIALE DE FORMATEURS OCCASIONNELS AU SEIN DU CDG971

Parce que l'acte formateur ne s'improvise pas; Former est un métier

Aujourd'hui être formateur nécessite de posséder des compétences clés indispensable en conformité avec les attentes des demandeurs-clients.

OBJECTIFS DE FORMATION DISPENSES AUX APPRENANTS ;:

- Concevoir des modules de formation et d'évaluations
- Préparer une animation pédagogique
- Animer une formation en présentiel et distanciel
- Faciliter l'apprentissage
-

RETROPLANNING DU PROJET DE DEVELOPPEMENT DES TALENTS DANS LES COLLECTIVITES DE GUADELOUPE

[illegible]

ETAPE 1 : LA PHASE DE DIAGNOSTIC

Il s'agit de recenser et d'analyser les besoins en compétences des collectivités et EPCI guadeloupéens avec un zoom plus spécifique sur les fonctions supports (RH, finances, achats, marchés, juridique, management...)

Comment ?

- En identifiant les besoins par domaine de compétences via des questionnaires thématiques détaillés et en intégrant les différents niveaux de responsabilité
- En identifiant les personnels des structures par domaine de compétences et leur niveau de compétences actuel via des questionnaires en ligne
- En répertoriant les départs (âge limite de la retraite) par domaine pour identifier les pertes de compétences à venir
- En mesurant les écarts entre les compétences actuelles et les besoins identifiés

—

...

Les différents questionnaires seront construits puis testés sur 1 ou 2 collectivités avant déploiement.

Planification proposée :

- Juillet / août 2025 : Elaboration des différents questionnaires
- Septembre 2025 : Validation des questionnaires et test sur 1 ou 2 structures
- Octobre 2025 : Corrections éventuelles et communication auprès des collectivités et EPCI
- Novembre 2025: Lancement de la phase de recensement
- Mi-janvier 2026 : Fin de la phase de recensement.
- Janvier / mars 2026 : analyse des données et élaboration d'un diagnostic détaillé
- Fin mars 2026 : restitution du diagnostic

ETAPE 2 : LA PRIORISATION DES BESOINS DE FORMATION

Il s'agit de classer les besoins de formation en fonction de leur importance et de leur impact sur le fonctionnement des collectivités

Comment:

- En évaluant l'urgence (en fonction des départs et des déficits de compétences diagnostiqués) et la récurrence des besoins identifiés (le nombre de structures concernées),
- En prenant en compte les possibilités budgétaires des structures (cout de l'organisation des sessions de formation) et les ressources disponibles ou partenariat à développer pour le CDG 971 (formateurs disponibles),

Planification

- Cette phase de priorisation pourrait être réalisée immédiatement après la phase de diagnostic (mars / avril 2026).
- Une restitution des priorisations dans chaque domaine, sur chaque thématique et pour chaque niveau hiérarchique pourrait être livrée fin avril – début mai 2026

ETAPE 3 : LA DÉFINITION DES CONTENUS ET OBJECTIFS DE FORMATION

IL S'AGIT, DANS CHAQUE DOMAINE ET POUR CHAQUE THÉMATIQUE PRIORISÉE, DE CONSTRUIRE DES PARCOURS DE FORMATION INTÉGRANT DES CONTENUS RÉPONDANT PRÉCISÉMENT À DES OBJECTIFS DÉFINIS.

COMMENT ?

:

- En formulant des objectifs « SMART » Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporels (s'inscrivant dans une échéance raisonnable) dans chaque domaine, sur chaque thématique et à chaque niveau d'intervention dans les lignes hiérarchiques
- En construisant des contenus de formation correspondant concrètement aux besoins

ETAPE 4 : LA CONCEPTION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

IL S'AGIT DE STRUCTURER DES PARCOURS DE FORMATION PERMETTANT L'ACQUISITION OU LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES. L'OBJECTIF VISÉ PROPOSER DES PRESTATIONS CIBLÉES, RÉPONDANT AUX ENJEUX DES STRUCTURES NON FOURNIES PAR AILLEURS.

Comment

:

- En définissant les formats les plus adéquats pour permettre un développement des compétences (enchaînement des formations, diversifications des types de formations (elearning, présentiel, ateliers collaboratifs), ...)
- En construisant des calendriers permettant d'alterner formation et expérimentation en situation professionnelle,
- En nommant un responsable pour chaque parcours construit. Ce point permettra de garantir une plus grande adaptabilité à la réalité du terrain (lien entre les agents formés, les formateurs et les collectivités)
- En veillant à ce que les ressources (formateurs, matériel, outils...) soient disponibles.
- En s'assurant que les propositions de formation ne sont pas redondantes avec des sessions pouvant être proposées par le CNFPT.

ETAPE 3 ET 4 : LA DÉFINITION DES CONTENUS ET OBJECTIFS ET LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Planification proposée :

Cette phase de définition des objectifs et contenus des formations sera déployée progressivement à compter de la validation de la priorisation des besoins.

Elle pourra commencer dès le mois de mai 2026. .

Notre ambition sera de proposer les premiers parcours dès le mois de septembre 2026.

ETAPE 5 : LA MISE EN ŒUVRE

IL S'AGIT DE DÉPLOYER LES PARCOURS DE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

Comment ?

- En communiquant aux différentes collectivités et structures ayant participé au recensement des besoins, les parcours créés et ceux à venir, leur contenu et les bénéfices pour leur structure d'inscrire certains de leurs agents dans ces parcours.
- En s'assurant de la constitution de groupe homogène en proposant aux collectivités une préinscription de leurs agents ; Le CDG pourrait constituer les groupes et les proposer aux collectivités participantes.

Planification proposée :

Octobre 2026 : communication et ouverture des premières inscriptions

Décembre 2026 / janvier 2027 : 1ère session de formation

ETAPE 6 : EVALUATION ET SUIVI

MESURER L'EFFICACITÉ DES FORMATIONS INTÉGRÉS
DANS LES PARCOURS ET D'APPORTER LES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES

Comment ?

Avec des questionnaires de satisfactions, des tests et des retours des managers.

En construisant et suivant des indicateurs de performance avant et après chaque formation et à la fin des parcours.

Planification proposée : Dès la mise en place concrète du 1er parcours (novembre 2026 ou janvier 2027) .

OUTILS ET MOYENS SUPPORTS AU DÉVELOPPEMENT DU PROJET

- **Des questionnaires** adaptés (lors de la phase de recensement des besoins et lors de la phase d'évaluation)
- **Création d'une base de données** répertoriant l'intégralité des compétences détenues et des besoins de chaque collectivité complétée lors de la phase de diagnostic.
- **Le développement** d'une plateforme **LMS** permettant de gérer une base de données, le plan de développement des talents, les parcours de formations.
- **Le déploiement** d'une équipe dédiée au CDG971 permettant la structuration et la perennisation de cette mission au long cours ; **l'émergence d'un pôle d'ingénierie pédagogique (conseil, appui, évaluation) et d'un service de sanctuarisation des ressources et de diffusion des supports**

RETEX

Regards croisés des CDG D'OUTRE MER

Thème 2 : L'accompagnement au départ à la retraite des agents territoriaux dans une démarche d'anticipation des transitions démographiques.

- Présentation du FRAT (Forum sur les Retraites des Agents Territoriaux) organisé le 24 juin 2025 par le CDG972.
- Présentation des démarches mises en œuvre par le CDG 973
- Présentation de la programmation des rendez-vous retraite pour les collectivités de la Guadeloupe

11h45 -12h15

Thème 2 : L'accompagnement au départ à la retraite des agents territoriaux .

Intervenants :

✓ **Tressy VIRGINIUS**

DGS du CDG 972

✓ **Sandrine PIDERY**

DGA du CDG 973

✓ **Murielle CIMIA**

Référent du Service retraite du CDG 971



Intervenant :
Tressy VIRGINIUS
DGS du CDG 972



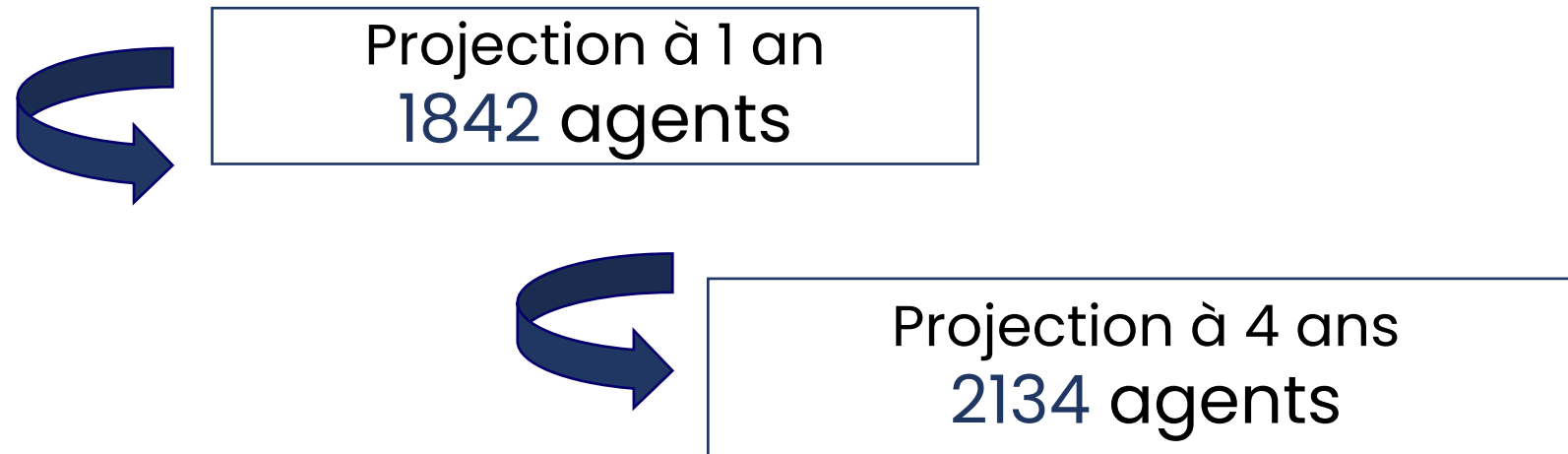
**Forum de la Retraite
des Agents Territoriaux**



Focus sur les agents de 60 ans et plus principalement concernés par les départs à la retraite

Collectivités affiliées au CDG

Les agents ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et qui peuvent faire valoir leurs droits à la retraite :



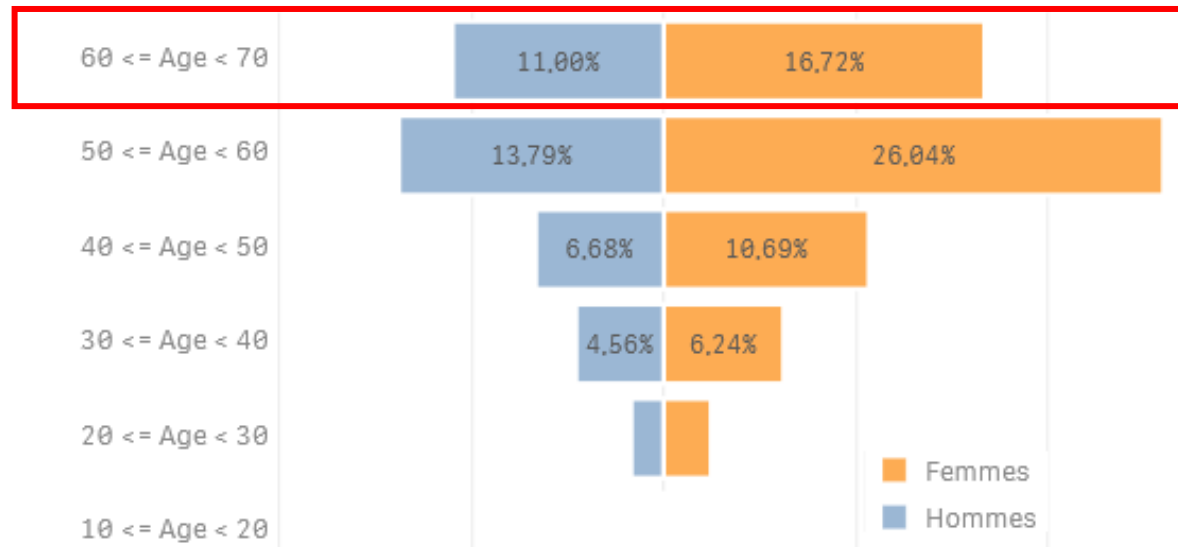
Focus sur les agents de 60 ans et plus principalement concernés par les départs à la retraite

Nb d'agents

2 229

Collectivités affiliées au
CDG

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



28% de l'effectif 60 ans et plus

Age moyen
62 ans

Age moyen de départ en
retraite
63 ans

Focus sur les agents de 60 ans et plus principalement concernés par les départs à la retraite

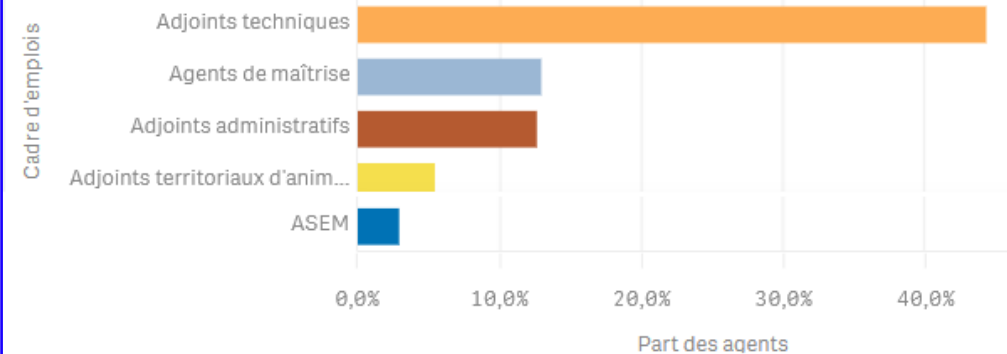
Les métiers les plus impactés par les départs à la retraite

Métier	Nb d'agents
Chargé ou chargée de propreté des locaux	206
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	126
Agent de restauration	120
Assistant ou assistante de gestion administrative	107
Ouvrier ou ouvrière de maintenance des bâtiments	105
Animateur ou animatrice éducatif-accompagnement périscolaire	87
Agent de propreté des espaces publics	74
Jardinier ou jardinière	71

Collectivités affiliées au
CDG

Les cadres d'emploi les plus exposés aux départs à la retraite

Top 5 des Cadres d'emplois



MARDI 24 JUIN 2025 | 8H30 - 18H00
PALAIS DES CONGRÈS
DE MADIANA



FRAT

FORUM RETRAITE DES AGENTS TERRITORIAUX

Votre carrière compte, votre retraite aussi !

- Conférences
- Permanences "Infos retraite"
- Table ronde
- Ateliers
- Stands d'informations

- ✓ Budget
- ✓ Patrimoine
- ✓ Bien-être
- ✓ Santé



cdg-martinique.fr

Pour en savoir plus, contactez votre service
des ressources humaines

Inscription obligatoire
Réservé aux agents territoriaux

Accès
prioritaire au
+59 ans



FRAT

24 JUIN 2025 | 8H30 - 18H00
PALAIS DES CONGRÈS
DE MADIANA



FORUM RETRAITE DES AGENTS TERRITORIAUX

PROGRAMME

**CONFÉRENCES
PLÉNIÈRES**
9h ou 14h

Thème :
**Acteur de ma retraite :
Anticiper et Agir**

TABLE RONDE
11h

Thème :
**Une vague de départs
à la retraite :
Préparez-vous à la
transition !**



cdg-martinique.fr

**4 ATELIERS
PRATIQUES**
10h | 11h | 12h
14h | 15h

*Les ateliers auront lieu en simultané à chaque
heure, construisez votre programme !*

- **Atelier Budget :**
Préparez votre budget de
retraité(e) : conseils et astuces
- **Atelier Patrimoine :**
Optimisez votre patrimoine
pour une retraite sereine
- **Atelier Santé :**
Vivre pleinement sa retraite ;
santé, nutrition et bien-être
- **Atelier Digital :**
Le digital et les seniors :
pièges et opportunités

Espace Stands :
**>> Un village, plus de 25 exposants pour
vous informer.**







CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DE MARTINIQUE

Construisons ensemble
NOS PARCOURS
TERRITORIAUX

> PRÉVENTION SANTÉ
SÉCURITÉ AU TRAVAIL

> EMPLOI MOBILITÉ CONCOURS
ET EXAMENS PROFESSIONNELS

> ADMINISTRATION
GÉNÉRALE

> CARRIÈRES
/ RETRAITE

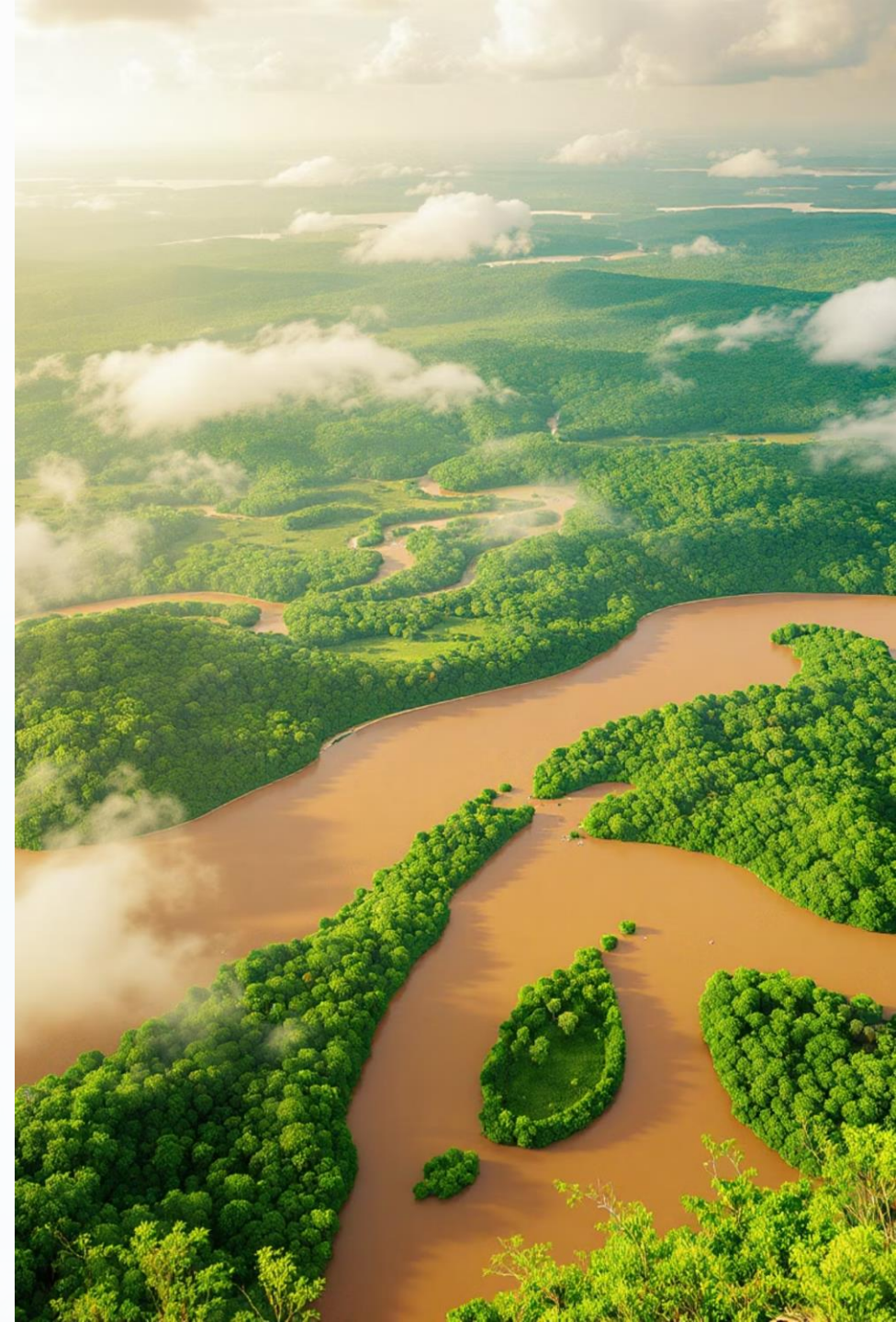


Centre de Gestion
de la Fonction Publique
Territoriale
de la Guyane

La Nouvelle Politique d'Accompagnement à la Retraite du Centre de gestion de la Guyane

Une approche repensée pour un accompagnement renforcé des
agents territoriaux pour la préparation de leur retraite

 **Sandrine PIDERY, DGA du CDG973**





LE CONTEXTE : UN ENVIRONNEMENT FRAGILISÉ



Contexte social, réglementaire et économique constante évolution

Impact inévitable sur le montant des pensions retraite avec un avenir incertain de la réglementation

- Des projets de réforme qui tendront à amoindrir le
- montant des pensions :
- ex. Projet de suppression de la bonification hors Europe
- Agents entrant de plus en plus tard dans la fonction publique territoriale
- Déséquilibre entre cotisants et pensionnés



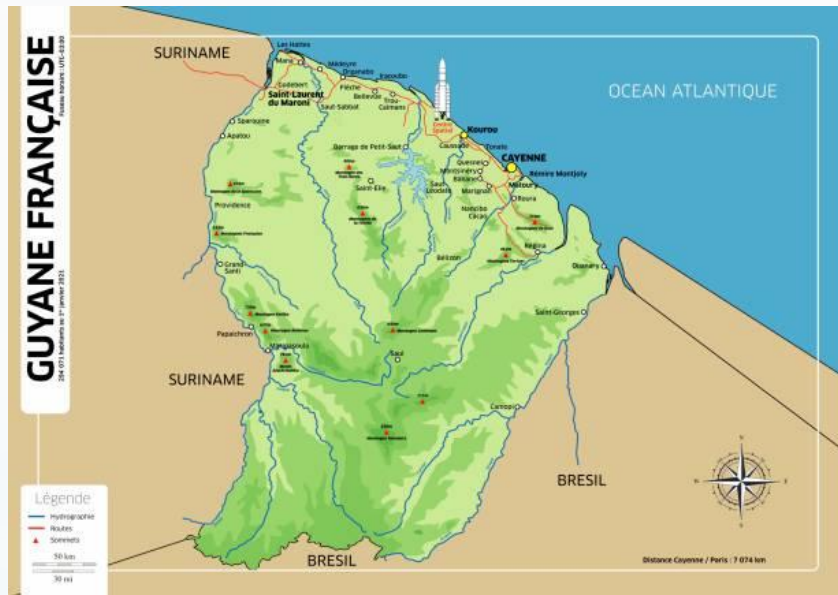
Retour d'expérience préoccupant

Des lacunes importantes dans la préparation à la retraite

- Futurs retraités peu ou pas informés sur leurs droits
- Absence de projection sur les ressources futures
- Illectronisme et difficultés avec les démarches en ligne

SPÉCIFICITÉS DU CONTEXTE GUYANAIS

La Guyane présente un contexte particulier qui nécessite une approche adaptée :



9 400

Agents territoriaux

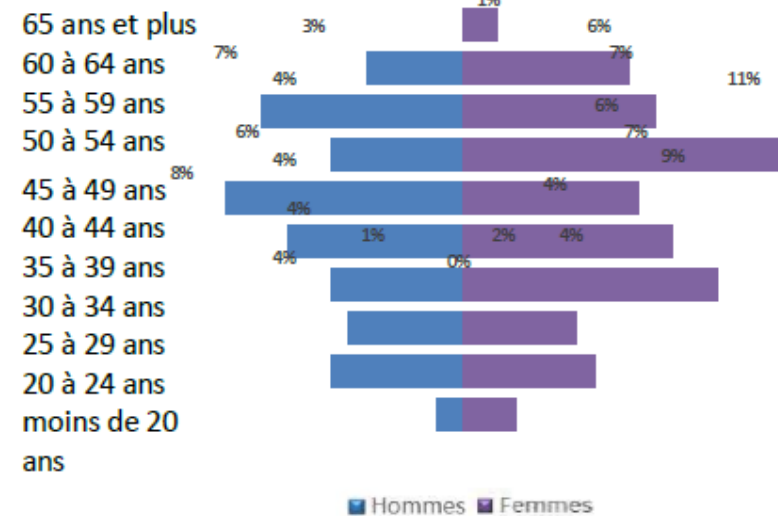
Répartis sur 54 collectivités territoriales et établissements publics à travers le territoire guyanais

45,93

Âge moyen

L'âge moyen des actifs, proche de la moyenne nationale (46,8 ans)

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



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

La population guyanaise est jeune, mais connaît un vieillissement rapide avec une entrée en dépendance plus précoce.

**Matinale RH de l' élu
employeur**

LES DEMARCHES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE

Axe 1 : Instauration d'un guichet unique

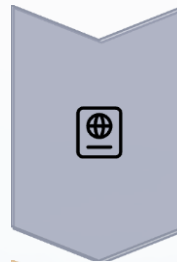
Mise en place un système de guichet unique pour simplifier les démarches et améliorer l'accès à l'information :

- Un référent retraite formé et certifié, véritable point d'entrée pour les agents
- Des partenariats avec les caisses de retraite pour fluidifier les échanges d'informations
- Une communication renforcée avec la création d'un flyer dédié pour améliorer la visibilité du service



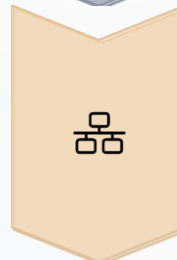
LES DEMARCHES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE

Axe 2 : Accompagnement des Collectivités



Fiabilisation des droits

Prestation dédiée pour garantir l'exactitude des droits à la retraite des agents dans les systèmes d'information des collectivités.



Animation du réseau

Coordination et formation des correspondants retraites au sein des différentes collectivités territoriales de Guyane.



Gestion prévisionnelle

Accompagnement dans la préparation des passations, la valorisation de la mémoire des agents, et le recours à l'apprentissage ou au tutorat.

LES DEMARCHES D'ACCOMPAGNEMENT MISES EN PLACE

Axe 3 : Accompagnement des agents



1

En amont

- Conférences annuelles délocalisées sur tout le territoire guyanais
- Ateliers collectifs organisés à la demande des collectivités
- Accompagnement Personnalisé Retraite (APR) : entretien individuel avec estimation de l'âge de départ, du montant de la pension, et explication des démarches

2

Pendant

Aide au montage du dossier de retraite, avec un suivi personnalisé pour s'assurer que toutes les démarches sont correctement effectuées dans les délais impartis.

3

Après

Accompagnement administratif post-départ pour faciliter la transition vers la vie de retraité et répondre aux questions qui peuvent survenir après le départ.

Matinale RH de l' élu
employeur

PERSPECTIVES

Extension de la mission

- Elargir l'accompagnement aux élus locaux
- Devenir l'interlocuteur privilégié pour toutes les questions liées à la retraite en Guyane
- Mettre en place un observatoire de la retraite pour la fonction publique territoriale guyanaise

Notre ambition

- Faire de la retraite un projet préparé, compris et accompagné.
- Transformer la retraite d'une fin de carrière anxiogène en un nouveau départ serein et préparé.

Intervention du CDG 971

Murielle CIMIA
Référente CNRACL (Retraite)



MOIS	ACTIFS	EMPLOYEURS	Rendez-vous au CDG
	Matinée info Retraite	Actions des mercredis de la retraite	APR(accompagnement personnalisé retraite)
JANVIER			2 agents : 29/01/2025
FÉVRIER		Les matinées RH : 26/02/2025	2 agents : 19/02/2025
MARS	CAPEX APR : 19/03/2025	Prise en main outil de GULI : 26/03/2025 sud BT	
AVRIL	CBE Matinée info retraite : 02/04/2025	Prise en main outil GULI : 23/04/2025 nord GT	Maxi 2 agents : 09/04/2025
MAI	Matinée info retraite : 21/05/2025	Secteur sud GT 07/05/2025	
JUIN	Matinée info retraite : 25/06/2025	Retraite d'invalidité : instances médicales et CNRACL 04/06/2025	
JUILLET		Secteur nord BT 09/07/2025	Maxi 2 agents : 23/07/2025
AOÛT			
SEPTEMBRE		17-sept-25	Maxi 2 agents :03/09/2025
OCTOBRE	Matinée info retraite : 29/10/2025		Maxi 2 agents :08/10/2025
NOVEMBRE		Retraite d'invalidité : instances médicales et CNRACL 19/11/2025	
DÉCEMBRE	Matinée info retraite : 10/12/2025		
			APR permanence à la demande par mois dans une collectivité si au moins 4 agents

12h20 – 12h40

ECHANGE CONCLUSIF ENTRE ÉLUS EMPLOYEURS



INTERVENANTS

- ✓ Héric ANDRÉ, 1^{er} Vice-Président de l'AMG
- ✓ Jules OTTO, Membre du Bureau de l'AMG, Maire de Vieux-Habitants
- ✓ Hélène POLIFONTE, Maire de Baie-Mahault
- ✓ Gilles ADELSON, Président du CDG973, Maire de Makouria
- ✓ Justin PAMPHILE, Président du CDG972, Président de l'AMG 972
- ✓ René TEMEHARO, Président du CGF de Polynésie

12h40 – 12h45

Synthèse et perspectives

1.

Intervention de
Madame la
Présidente du CDG971
Denise BLEUBAR



2.

Intervention de Monsieur
Directeur de CDG971
Jean-Claude THIBAUT



MERCI
DE VOTRE ATTENTION

