



CENTRE DE GESTION
Fonction Publique Territoriale
Guadeloupe

LES MATINALES RH DU CDG 971

“Les nouvelles modalités d’adhésion
aux prestations et missions du CDG”





CONTEXTE GÉNÉRAL

01

Objectif de la Matinale

Présentation des nouvelles conventions (cadre et médecine). Actualités RH 2025 et perspectives.

02

Public concerné

Collectivités, Établissements Publics, Partenaires.

03

Informations pratiques

RDV Expert – Solutions RH disponibles.

9H00-9H15

DISCOURS D'OUVERTURE DE LA MATINALE RH

1.

Intervention de
Monsieur le 2^e vice
President du CDG
Lucien GALVANI



2.

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



PROGRAMME DE LA MATINÉE

Heure	Activité	Intervenant(s)	Durée
8h30 - 9h00	Accueil du public	Agents CDG	30 min
9h00 - 9h15	Ouverture de la Matinale	M. Lucien GALVANI (DG)	15 min
9h15 - 10h30	Présentation des conventions	DGA RI, Ressources Pôles AGRH, PST	1h15
10h30 - 10h50	Prestations Emplois	DGA Emploi & Pôle Emploi	20 min
10h50 - 11h00	Pause	-	10 min
11h00 - 11h20	Actu Rh et du CDG	DGA RI PCAS	20 min
11h20 - 11h30	Déclusion & RDV Expert	DGS	10 min

LA CONVENTION CADRE DES PRESTATIONS



CONVENTION CADRE : CONTEXTE ET OBJECTIFS



1 **ÉLARGISSEMENT DES
COMPÉTENCES**
Adaptation rapide suite à la loi de 2019

2 **FLEXIBILITÉ ACCRUE**
Meilleure réactivité aux besoins en
accompagnement RH

3 **MODERNISATION**
Simplification des processus
administratifs

SONDAGE INTERACTIF

➤
Scannez le
QR Code



Recueil des Attentes

Sondage en temps
réel via QR CODE



Solutions Personnalisées

Adaptation des
propositions aux
besoins de chaque
collectivité



Thèmes prioritaires

Identifier les 3 thèmes
RH prioritaires pour
2025.



RENDEZ-VOUS EXPERTS

Rendez-vous Experts

Possibilité de s'inscrire pour des RDV personnalisés en collectivités



Raisons-d'être RDV Expert

Accompagnement sur les dossiers complexes,
Demandes d'interventions, expressions de besoins





LA CONVENTION CADRE PROCESSUS ET TARIFICATION

La convention cadre a pour
objectif de faire gagner du temps.

UN BESOIN : DES RÉPONSES

Avec la convention



Saisine du centre



Devis par le centre
de gestion



Validation du devis



Mise en œuvre
de la mission

Sans la convention

- Saisine du centre
- Devis par le centre
- Rédaction de la convention
- Vote par les assemblées délibérantes des deux structures (CDG 6 CA/An)
- Mise en œuvre de la mission

UNE CONVENTION STRICTEMENT ADMINISTRATIVE

- Pas de facturation sans commande
- Pas de minimum de commande
- Pas d'obligation de commande



CONVENTION MÉDECINE : DÉFIS ET SOLUTIONS



DÉFI

Face au désert médical, assurer la mission de prévention santé



SOLUTION

Renforcement du service de médecine du travail avec 4 médecins, infirmières et assistantes



OBJECTIF

Meilleure couverture du territoire et visites de proximité

ÉQUIPE MÉDICALE ET CARTOGRAPHIE



Équipe Pluridisciplinaire

Médecins, infirmières et
assistantes médicales
renforcent notre service



Cartographie des Médecins

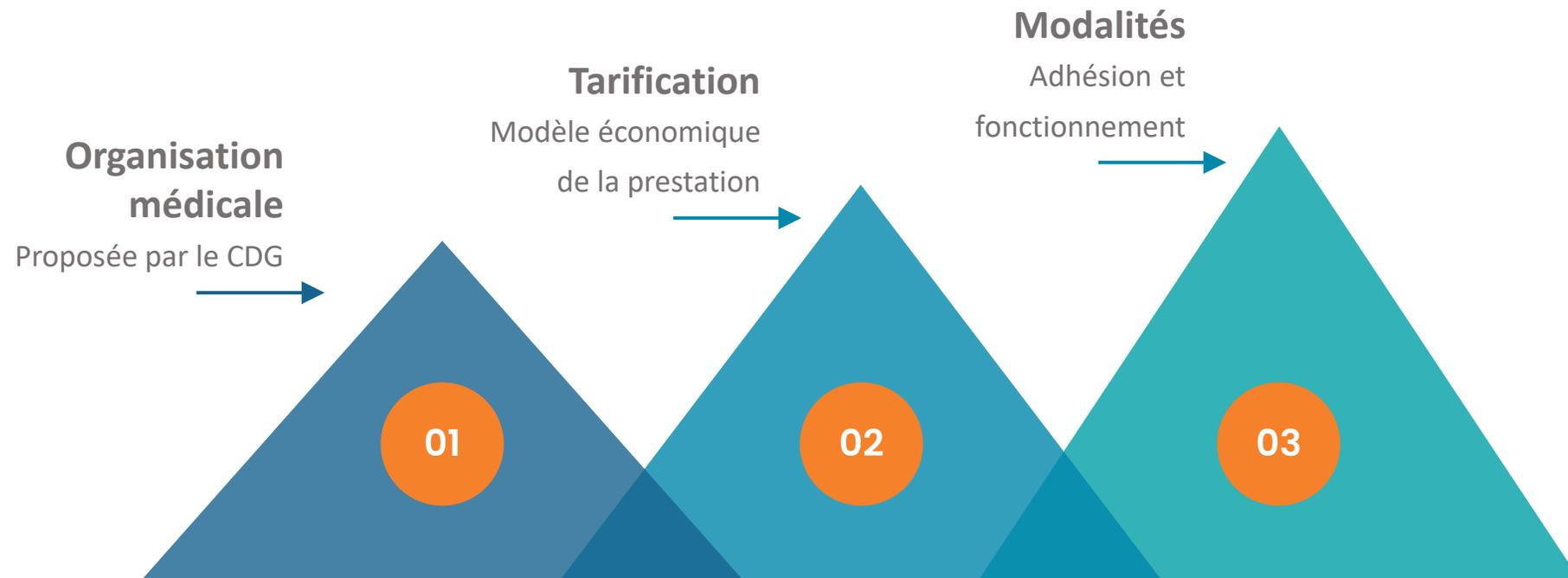
Visualisation de la
couverture médicale sur le
territoire



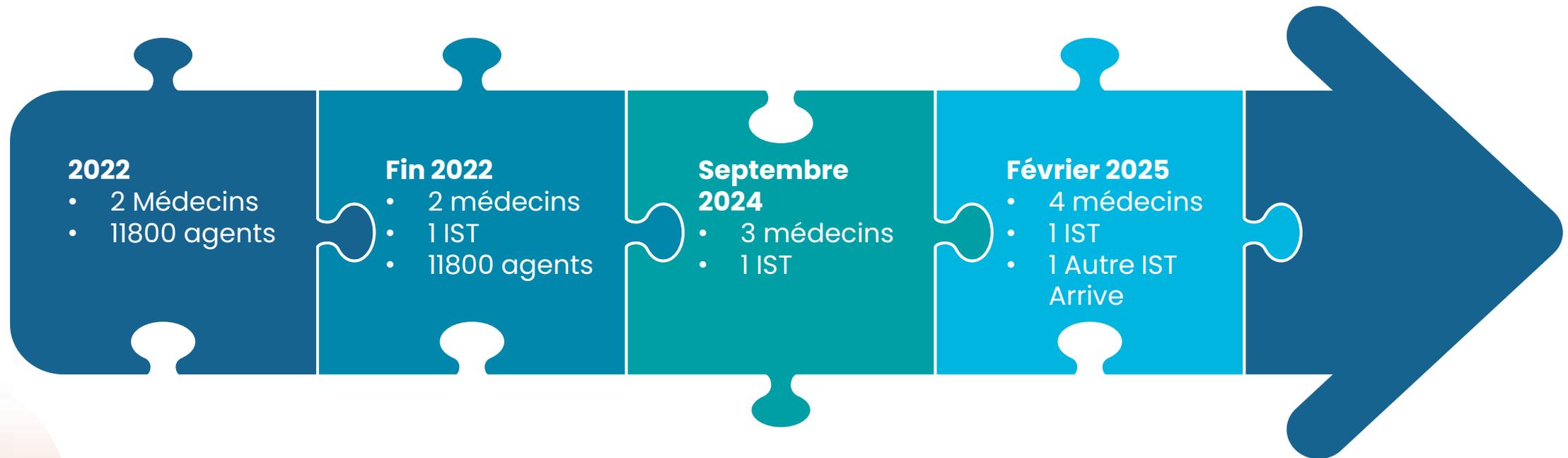
Visites de Proximité

Services médicaux au
plus près des usagers

CONVENTION MÉDECINE : PRÉSENTATION



EVOLUTION DE L'ÉQUIPE MÉDICALE





COMPOSITION DU PÔLE

- BT
- Dr DARLY
- IST Mme CHIPAN
- AST Mme MERENCY

- GT 1
- Dr RUPAIRE
- ASSISTANTE

- GT3
- Dr KABA
- AST Mme FUNDERE

- GT2
- Dr LENCREROT
- Secrétaire Mme
RAYYAYE

- Pole PSYCHO SOCIALE
- AS Mme DEBRANCHES
- Psychologue Mme
BIMIER

RÉPARTITIONS DES COLLECTIVITÉS



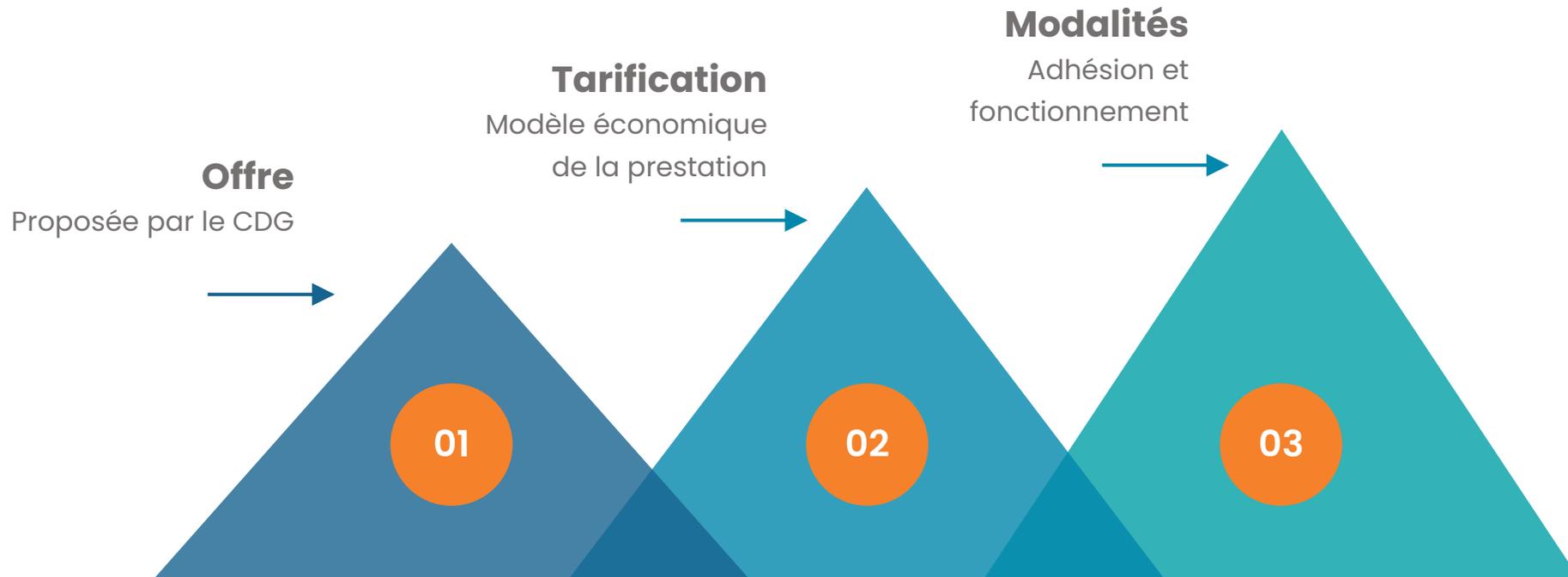
Dr DARLY		Dr LENCREROT		Dr KABA		Dr RUPAIRE	
BAILLIF	106	CANBT	136	CAPESTERRE MG	74	ABYMES	1332
BASSE TERRE	385	CANOPE	22	CCMG	66	CAP EXCELLENCE	241
BOUILLANTE	224	CARL	138	DESHAIES	130	SYVADE	158
CASBT	330	CAUE	14	DESIRADE	43	EPLEFPA	108
CBE	425	CD GT	1050	GOSIER	590		
CD BT	1000	CREPS	96	GOYAVE	100		
DEETS	46	DEETS GT	46	GRAND BOURG	154		
GOURBEYRE	159	DEETS ST BARTH	7	MG	34		
OFFICE DE L'EAU	22	LAMENTIN	433	MAISON	460		
POINTE NOIRE	194	ODAS	9	Saint - François	569		
SAINT CLAUDE	164	PETIT BOURG	584	SAINTE ANNE	89		
SMGEAG BT	104	SAINT BARTH	255	SINNOVAL	28		
TERRE DE BAS	41	SDIS	90	SMT	90		
TERRE DE HAUT	56	SIPGAP	43	SMEAG GT	314		
TROIS RIVIERES	257	CAISSE PAP	117	SAINTE ROSE			
VIEUX FORT	61	SYMEG	39				
VIEUX HABITANTS	171						
ARBIG	14						
	3759		3079		2741		1839



4 NOUVELLES OFFRES DU CDG

- ✓ Visites médicales et entretien Infirmier (Proximité, levier absentéisme , Lutte contre les non vus , reprendre la main, collaboration, liste personnel)
Visites obligatoires versus non obligatoires
- ✓ AMT (1/3 temps du travail) Visite des lieux de Travail , Conseil, Campagnes de Sensibilisation (Thèmes), Vaccinations etc.
- ✓ Accompagnement Psychosocial individuel
- ✓ Accompagnement Collectif (analyse des risques psychosociales , Conflit)
- ✓ DUERP

OFFRE DUERP : DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS





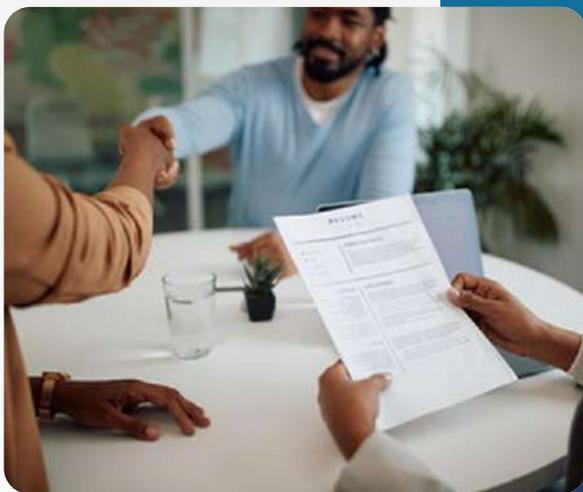
EMPLOIS, CONCOURS DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES





EMPLOI ET OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI CAMPAGNE RSU

2024-2025



Nombre total de collectivités **126** Nombre de BS/RSU Validés **75** 59,5% Taux de retour BS/RSU dont validés sans BS vide **61** Part des BS validés avec au m... **81%** Délai de transmission moyen **87 jours**

126
collectivités
recensées

75
BS/RSU
validés

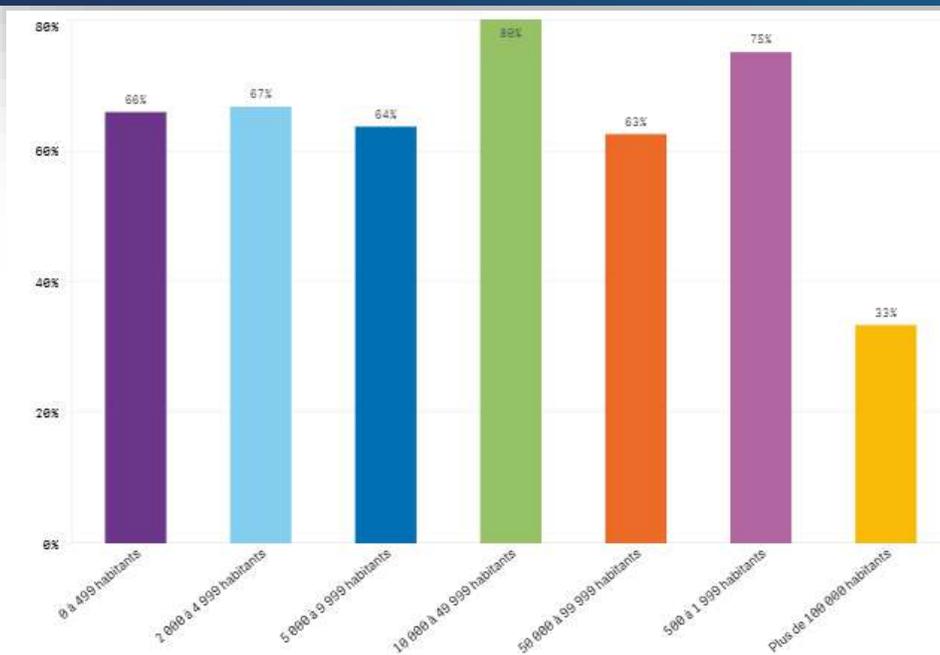


61
dont validés
sans BS vides



14
Soit vides

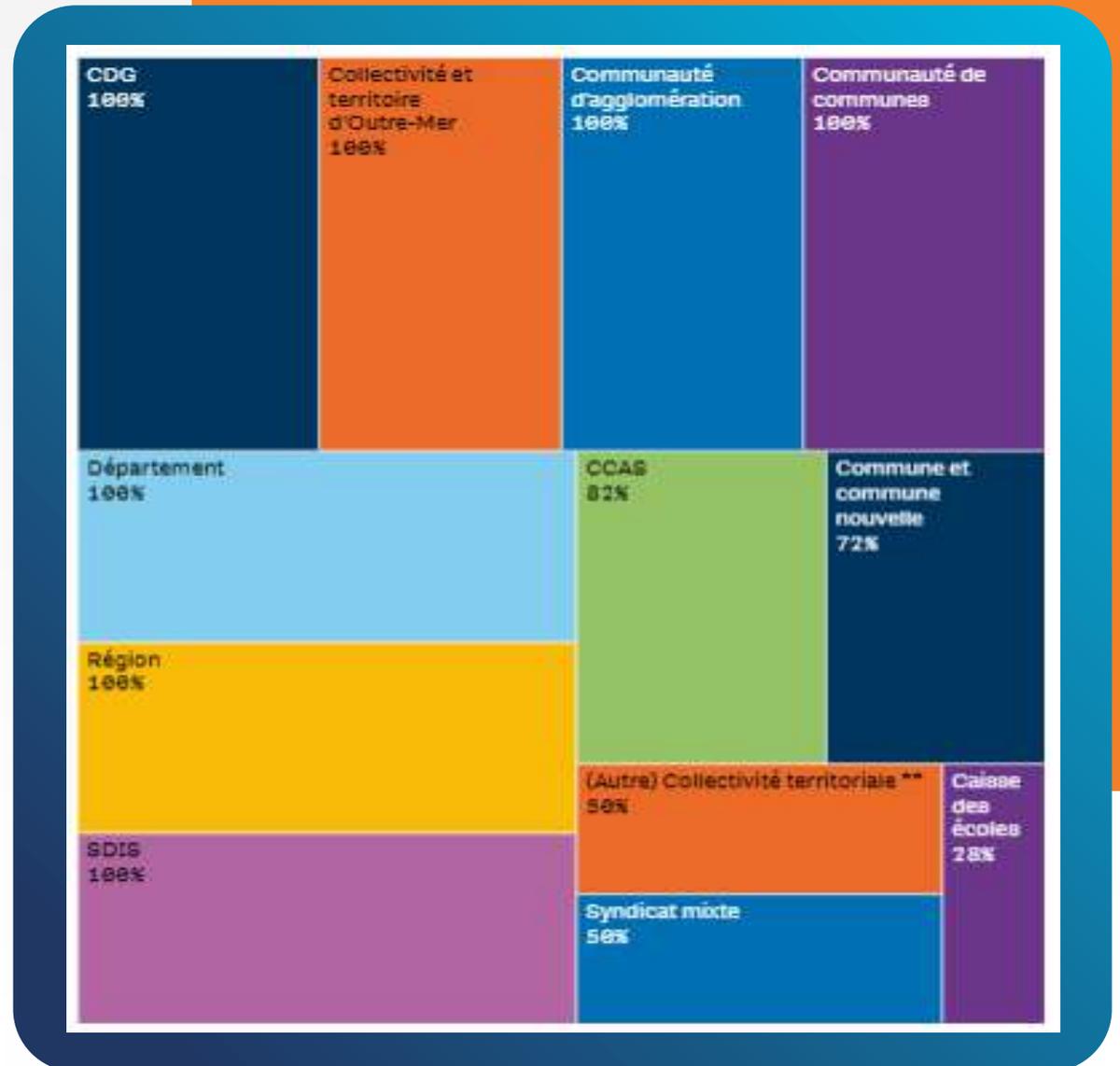
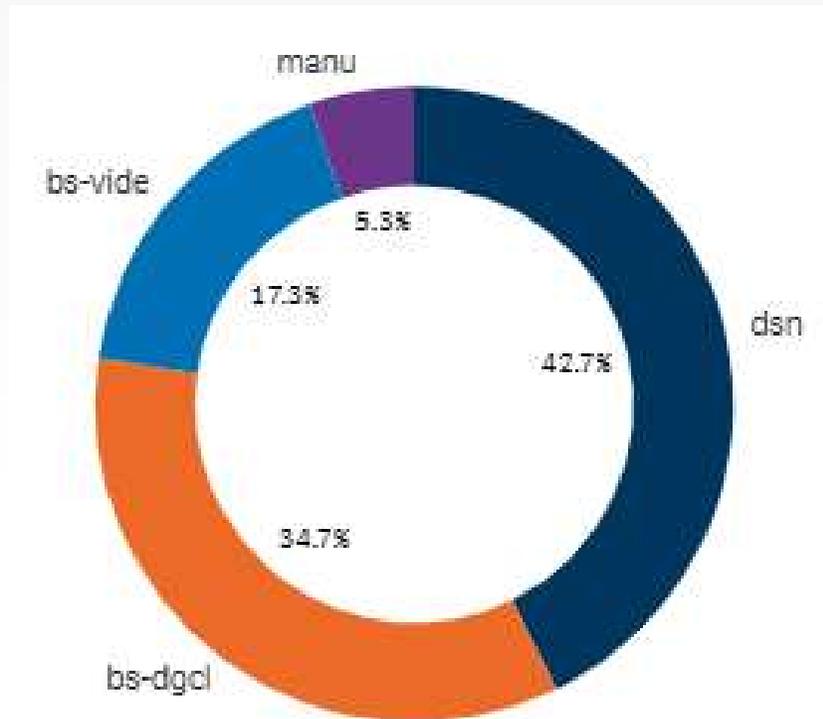
Taux de retour par strate



Taux de retours BS/RSU par type de collectivité

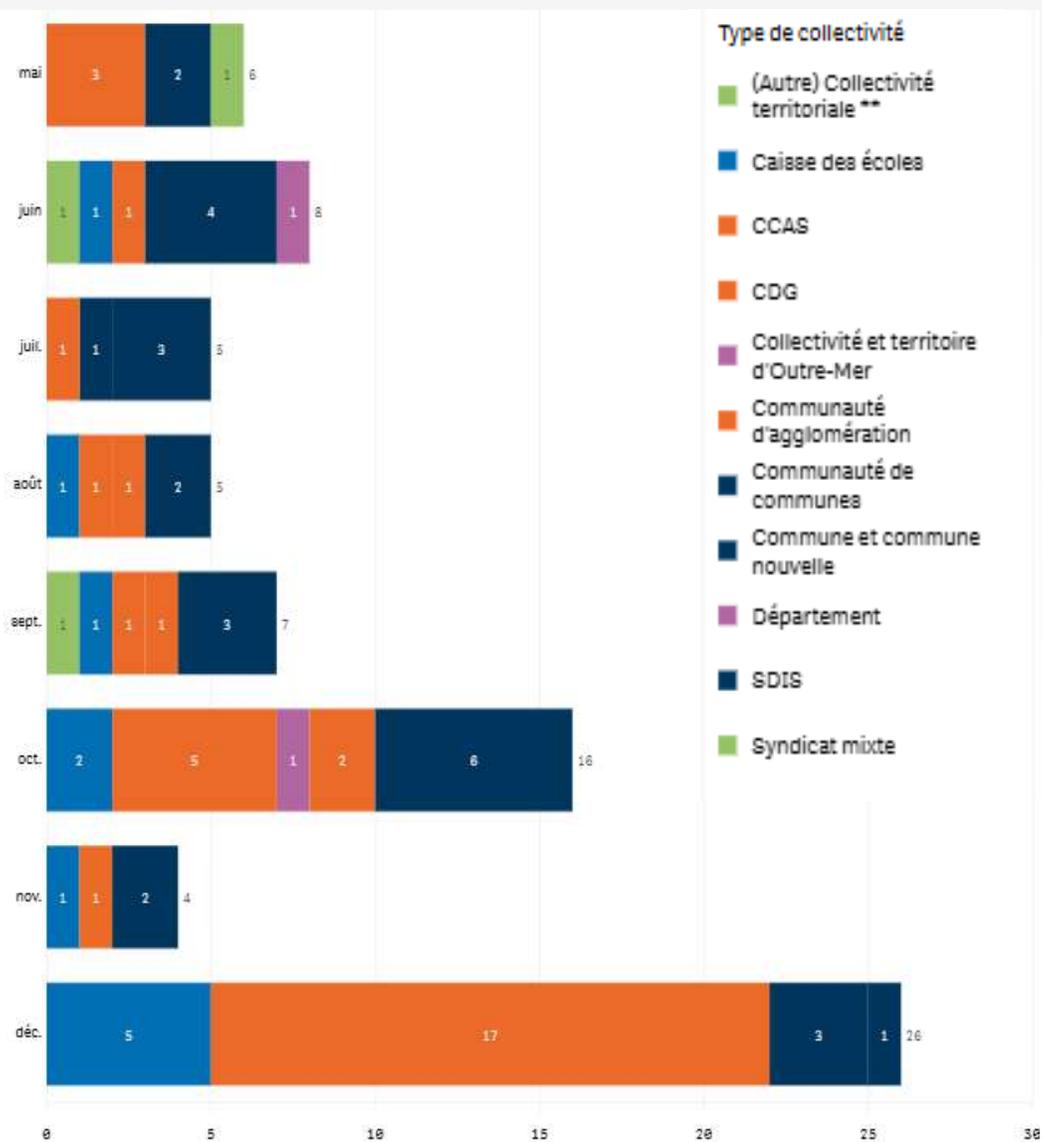
Répartition selon le mode de pré-remplis...

Seules 43% des collectivités ont pré remplis leur RSU à l'aide des DSN.



*L'ensemble de données contient des valeurs négatives ou égales à zéro impossible...

Date d'initialisation, Mois, Type de collectivité



Lancement de la campagne 2025
sur les données 2024 en mars 2025 :

- ✓ Création de l'enquête en ligne
- ✓ Tutoriels
- ✓ Tournée en inter-co de valorisation des résultats des BS
- ✓ Ateliers à distance
- ✓ Hotline

1/3 des bilans validés en décembre



EMPLOIS

Bourse de l'emploi / Emploi territorial

Formation des gestionnaires de la plateforme Emploi territorial

Évolutions

- Réponses automatiques aux candidats
- Rapprochement entre offres d'emplois et demandeurs inscrits sur le site
- Recrutement : outils d'aide à la décision

EMPLOIS

Outils d'aide à la décision de recrutement

Le CDG peut être sollicité pour réaliser des tests de recrutement (soft-skills, motivation, évolution de carrière et mobilité, management)

Il s'agit d'éclairer les décisions de recrutement en apportant des éléments supplémentaires d'appréciation qui viendront nourrir les entretiens et diminuer les biais cognitifs

Les objectifs: réduire les « erreurs de casting », affiner les critères de recherche de manière plus précise, identifier le candidat le mieux en adéquation avec l'offre d'emploi afin de faciliter la rencontre entre la collectivité et les talents

Nous sommes habilités à utiliser les outils PerformanSe suivants :

- ✓ Echo ²
- ✓ Evolution
- ✓ Manage-R
- ✓ TwoB-R

Ces tests ne sont pas une évaluation des compétences du candidat mais une aide à la décision.

Ils n'ont pas vocation à se substituer aux autres modalités de sélection: entretiens, mises en situation...



CONCOURS

- ✓ Calendrier concours et examens professionnels 2025-2026
- ✓ Transmission des recensements, retours attendus pour ouverture de davantage de postes aux concours
- ✓ Possibilité d'inscription en tant qu'intervenant dans le cadre des opérations concours et examens professionnels « jury, correcteur »
- ✓ Édition des rapports de jury



ASSISES TERRITORIALES ET DE L'EMPLOI PUBLIC



L'Association des Maires de la Guadeloupe organise périodiquement le salon des maires, des élus locaux et des décideurs publics de Guadeloupe, tandis que le CDG 971 organise tous les 2 ans sa Conférence Régionale de l'Emploi Public Territorial.

Conscientes de l'intérêt commun de mutualiser leurs actions, les deux institutions ont décidé de créer un événement unique, les Assises Territoriales et de l'Emploi Public (ATEP), dont la première édition aura lieu le 26 et le 27 JUIN au CWTC.

LA TRANSITION DÉMOGRAPHIQUE EN GUADELOUPE ET SES IMPACTS TERRITORIAUX

La thématique de l'édition 2025 est : **la transition démographique en Guadeloupe et ses impacts territoriaux**, une thématique stratégique transversale capable de fédérer des partenariats institutionnels, publics et privés, et qui sera déclinée sous différentes modalités programmatiques à définir ensemble.

Il s'inscrit également dans une dynamique plus large incluant le lancement de la Web Radio Studio T, qui en assurera la couverture médiatique.

THEMATIQUE DE L'ATEP



OBJECTIFS DU PARTENARIAT AMG/CDG971

- ✓ Fusionner les événements pour créer un rendez-vous majeur des acteurs territoriaux guadeloupéens.
- ✓ Optimiser les ressources et mutualiser les coûts pour améliorer l'impact de l'événement.
- ✓ Créer un espace de dialogue et de formation autour des enjeux territoriaux et de la fonction publique locale.
- ✓ Lancer officiellement la Web Radio Studio T et en faire un outil structurant pour la communication des collectivités.



LE CDG971: UNE STRUCTURE APPRENANTE...

La transformation des talents dans la fonction publique territoriale ; Un axe stratégique prioritaire du CDG971.

L'évolution exponentielle des textes qui régissent la fonction publique, les mutations sociétales, et la multiplicité des besoins ou attentes des collectivités et établissements publics entraînent **l'accélération de l'obsolescence des compétences de leurs agents**;

Ce constat nous oblige, en tant que centre de gestion de la fonction publique territoriale à nous réinventer.

C'est dans cette optique que le CDG971 a choisi d'amplifier son offre de service, en confiant à une DGA , le soin de développer en son sein le concept de « CDG 971 structure apprenante » afin de :

- ✓ Créer en interne un véritable « Centre de Ressources Pédagogique » œuvrant en transversalité avec l'ensemble des pôles .
- ✓ Proposer prioritairement aux fonctionnaires territoriaux un Plan de Développement des Talents dédié à leurs montées en compétences.

DECLINAISON DES PRINCIPALES ETAPES OBJECTIFS ET ACTIONS POUR L'EXERCICE 2025

Constituer une équipe projet pour:

Travailler en transversalité grâce à une équipe projet, autour de la DGA dédiée avec pour cheville ouvrière du dispositif le pôle EDP.

Conventionner avec un Prestaire pour une AMO d'ingénierie pédagogique pour;

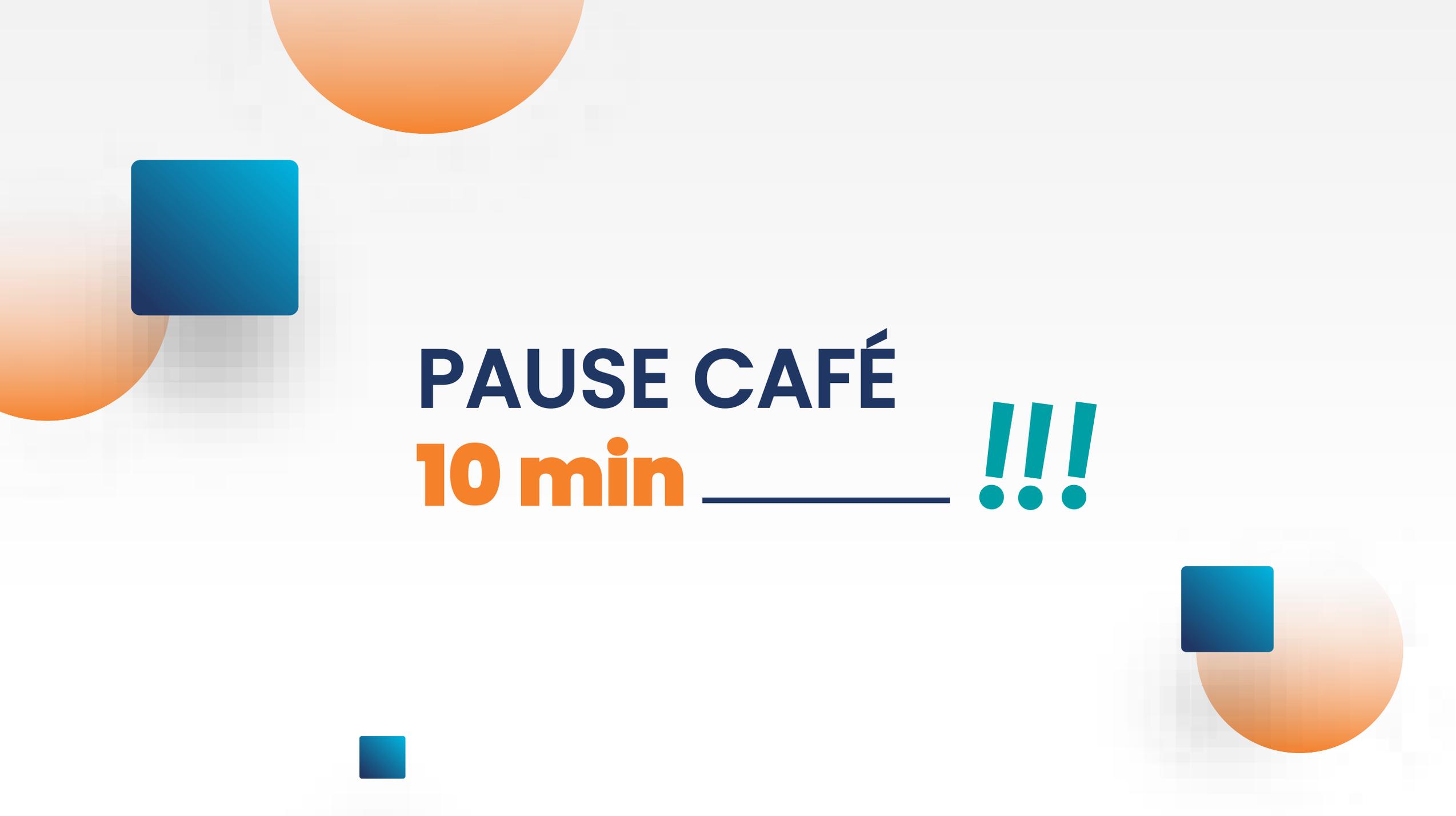
Réaliser un diagnostic (état des lieux) visant à identifier les besoins des collectivités territoriales en terme de développement prioritaire des compétences, pour proposer « in fine » un panel d'actions pluriannuel de transformation des talents.

Cette action sera menée avec l'appui d'un prestataire titulaire de l'AMO d'ingénierie pédagogique dédié à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du Plan de Développement des Talents.

Structurer un réseau de formateurs occasionnels en interne et en externe dans les collectivités et établissements publics affiliés.

Afin de déployer les actions pédagogiques de développement des talents il sera nécessaire de ;

- ✓ S'appuyer sur un réseau interne de formateurs occasionnels au CDG971.
- ✓ Structurer une communauté externe de formateurs occasionnels dans les collectivités et établissements publics affiliés.

The background features several decorative elements: a large orange circle at the top center, a medium orange circle on the left, and a smaller orange circle on the right. There are four blue squares: a large one on the left, a small one at the bottom left, and two medium ones on the right. The text is centered in the middle of the slide.

PAUSE CAFÉ

10 min _____ **!!!**



ZOOM SUR CERTAINES PRESTATIONS OU MISSIONS

AGENDA 2025



LES ACTUS' RH ET DU CDG



PROMOTION INTERNE 2025

La réforme de la Formation Statutaire Obligatoire : un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues.

DECRET n°2024-907 du 8 octobre 2024, relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux est paru au journal officiel du 11 octobre.

Depuis le 1er juillet 2008, l'inscription sur une liste d'aptitude de promotion interne ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois d'origine, ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues avant le 1er janvier de l'année d'établissement de la liste d'aptitude (article 16 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008).

Mécanisme de validation a posteriori ;

Désormais, le fonctionnaire qui n'aura pas respecté ses obligations de formation pour une ou plusieurs périodes de formation révolues, **pourra les satisfaire en suivant les formations en cause après le délai prévu par le statut particulier mais toujours avant son inscription sur la liste d'aptitude de promotion interne soit avant le 1er janvier 2025.**

Modification des Lignes Directrices de Gestion pour tenir compte de cette réforme

- ✓ Examen par le CST du CDG le 28/2/2025
- ✓ Examen par l'ensemble des CST des collectivités et établissements affiliés (2mois pour statuer).

Ouverture de la campagne de promotion interne
EN MAI 2025

CONTRAT DE GROUPE PRÉVOYANCE : ADHÉSIONS ENCORE OUVERTES

Les collectivités non-mandataires doivent transmettre au Centre de gestion de la Guadeloupe le fichier de recueil des données démographiques et d'absentéisme complété.

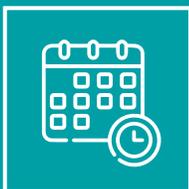
Définir la participation financière



Consulter le CST

Obtenez l'avis du Comité Social Territorial. CST CDG 971 pour moins de 50 agents, CST de la collectivité pour 50 agents minimum.

1.



Fixer la date

Choisissez la date de mise en place,

2.



Déclarer l'intention

Adressez la lettre de déclaration d'intention à la MNT pour anticiper le déploiement.

3.

Délibérer et signer



Délibération

Entérinez le choix d'adhésion et le montant de la participation financière.

4.



Transmission

Adressez la délibération au CDG 971 et à la MNT.

5.



Signature

Signez les conditions particulières tripartites MNT pour contractualiser l'adhésion.

6.

REFORME DE LA PREVOYANCE

La proposition de loi transpose dans la législation les points essentiels de l'accord national signé le 11 juillet 2023, afin d'assurer une meilleure protection sociale complémentaire aux agents publics territoriaux..

Le texte :

Rend obligatoire la mise en place d'une couverture de prévoyance (pour garantir 90 % de la rémunération nette en cas d'incapacité) pour tous les agents territoriaux, par des contrats collectifs.

Il élève la participation minimale de l'employeur à 50 % du montant de la cotisation, assurant un partage de l'effort financier et une meilleure solidarité.

Il apporte des garanties complémentaires sur la prise en charge des pathologies antérieures

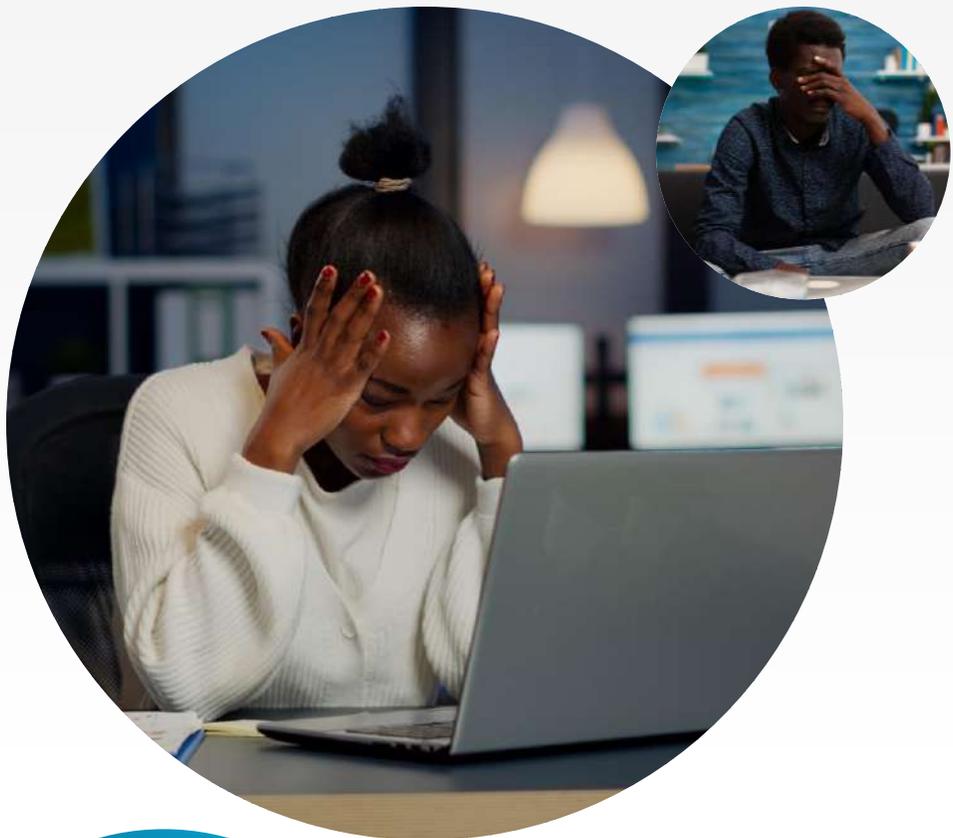
Il prévoit un régime transitoire pour éviter de pénaliser des agents déjà en arrêt de travail

.Il laisse un délai jusqu'au 1er janvier 2027 pour la mise en place de ces nouvelles dispositions, afin de permettre des négociations locales et la préparation des opérateurs.



Accord collectif national conclu le 11 juillet 2023 entre :

- les associations représentant les employeurs territoriaux (AMF, AMRF, APVF, FNCDG, France urbaine, etc.)
- l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique territoriale (CFDT, CGT, FA-FPT, FO, FSU, UNSA).



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

En France, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement pour les actes de violence, discrimination et harcèlement.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) de Guadeloupe propose un service pour gérer ce dispositif.

OBLIGATION LÉGALE ET SERVICE DU CDG

Obligation légale

La loi du 6 août 2019 impose aux employeurs territoriaux la mise en place d'un dispositif de signalement.

Service du CDG

Le CDG de Guadeloupe propose un service pour gérer ce dispositif et répondre à cette obligation légale.



Agents (titulaires, contractuels, stagiaires, bénévoles, prestataires)



Anciens agents (moins de 6 mois après départ)



Candidats à un recrutement (moins de 3 mois après la fin de la procédure)



Victime ou témoin des faits



Faits d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail (ex. : violences conjugales)

COMMENT SIGNALER UN ACTE ?

Formulaire de saisine

Téléchargeable sur le site du CDG

Par mail

dispositifdesignalement@cdg971.com

Par courrier

Centre de Gestion FPT de Guadeloupe
Commission Signalement



TRAITEMENT CONFIDENTIEL ET EFFICACE

01 VÉRIFICATION DE LA RECEVABILITÉ

Par un cabinet d'avocat.

02 COMMISSION SIGNALEMENTS

Informe l'auteur sur ses droits
et propose des mesures
adaptées.

03 SUIVI

La commission assure le
respect de ses préconisations
jusqu'à la résolution du
problème.

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE AGENTS ET EMPLOYEURS



Le CDG Guadeloupe a mis en place un collège de référents déontologues pour garantir la bonne application des règles déontologiques dans les collectivités publiques.

Comment contacter le Référent déontologue

Envoyez un email à
referentdeontologue@cdg971.com

MISSIONS DU RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Conseils en déontologie

Offre un soutien et des conseils aux agents et fonctionnaires pour respecter les principes de la déontologie, tels que la dignité, l'impartialité, la probité, la neutralité et la prévention des conflits d'intérêts.

Recueil des alertes

Accepte les signalements des lanceurs d'alerte sur des faits graves, comme la corruption, les crimes, les délits ou les menaces pour l'intérêt général, au sein des entités publiques.

RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ELUS

La loi 3DS du 21 février 2022 prévoit que tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes de déontologie.

Le Conseil d'Administration du CDG a mis en place cette prestation pour les collectivités qui adhèrent à la convention;

Le Collège d'experts déontologues Elus du CDG 971 comprend :

- ✓ un magistrat administratif
- ✓ un Maître de Conférence en droit public.

Les élus locaux peuvent contacter le Collège par mail ou par courrier pour obtenir des conseils sur les questions de déontologie.

UN COLLÈGE D'EXPERTS AU SERVICE DE VOS ÉLUS

SAISINE DES REFERENTS DEONTOLOGUES

- ✓ **Par mail :**
deontologueselus@cdg971.com
- ✓ **Par courrier :**
Sous pli confidentiel adressé au Collège d'experts déontologues élus





MAINTIEN DANS L'EMPLOI **PÉRIODE DE PRÉPARATION AU** **RECLASSEMENT**

La PPR est donc une période de transition professionnelle qui a pour but de préparer, voire de qualifier l'agent en vue de l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé.

La PPR peut avoir lieu au sein ou en dehors de sa collectivité ou établissement d'origine.

Ne peuvent bénéficier d'une PPR que les agents fonctionnaires en activité, qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet, qu'ils relèvent de la CNARCL ou de l'IRCANTEC

Objectifs de la PPR

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et qu'un aménagement de son poste de travail s'avère impossible, l'agent peut être affecté dans un autre emploi de son grade. On parle alors de changement d'affectation.

Mais lorsque son état de santé ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade mais que l'agent est apte à exercer d'autres fonctions il a le droit d'être reclassé. L'agent change alors de cadre d'emplois.

Afin de préparer ce reclassement professionnel, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a créé un nouveau droit aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice des emplois que leur grade leur donne vocation à occuper : il s'agit du droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) pendant une durée maximale d'un an.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT : CONVENTION TRIPARTITE

LES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE D'UNE PPR 1

Le constat de l'inaptitude : l'avis du conseil médical en formation restreinte

02 **L'information de l'agent de son droit à une PPR**
Dès la réception de l'avis du conseil médical par l'autorité territoriale, celle-ci informe l'agent par écrit de son droit à bénéficier d'une PPR. Afin d'éviter la situation où un agent, informé de son droit à une PPR ne se prononcerait pas, il est conseillé que lorsque l'autorité territoriale informe l'agent de son droit elle lui précise qu'à défaut de se manifester dans un certain délai (15 jours par exemple), son silence vaudra acceptation de la PPR.

04 **La prise d'un arrêté de placement en PPR** Une fois la date de départ de la PPR décidée, il est conseillé de prendre un arrêté de placement en PPR.

05 **L'établissement d'une convention tripartite** entre l'autorité territoriale, le centre de gestion et l'agent

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT : LES PRESTATIONS DU CDG

Choix des prestations	Contenu des prestations	Tarification
<input type="checkbox"/>	<p>Une ½ journée d'information collective destinée aux agents</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information statutaire concernant le reclassement - Droits et obligations liés à la PPR - Objectifs de la PPR - Présentation des différents cadres d'emplois et des emplois associés 	<p>Socle de base : Collectivités affiliées – Inclus dans la cotisation Collectivités non affiliées : 150 € / agents et par séance</p>
<input type="checkbox"/>	<p>RDV individuel avec un psychologue du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir un diagnostic de la situation de l'agent, - Evaluer la capacité de l'agent à se mobiliser sur un reclassement - Bilan de compétences et définition de l'orientation professionnelle 	380 €
<input type="checkbox"/>	<p>Elaboration du projet professionnel (tests, entretiens face à face) et la recherche d'une formation</p>	630 €
<input type="checkbox"/>	<p>Accompagnement dans les actions post-bilan (mise en œuvre et évaluation des stages d'observation et d'immersion)</p>	500 €
<input type="checkbox"/>	<p>Proposition de postes via la bourse de l'emploi du CDG971 Atelier collectif de techniques de recherche d'emploi</p>	<p>Collectivités affiliées – Inclus dans la cotisation Collectivités non affiliées : 150 € / agents et par séance</p>

ACCOMPAGNEMENT À LA RETRAITE

ACTIONS DES MERCREDIS DE LA 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 permance à la demande par mois dans une collectivité si au moins 4 agents



UN ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE ELARGI

- ✓ Partenariat avec WEKA
- ✓ Ateliers à la demande

A votre demande sur une thématique de votre choix (en ligne ou en présentiel)
Ex : RIFSEEP, Indisponibilités physiques, carrière ...

gucontact@cdg971.com >

DES WEBINAIRES :

45 min sur

- les différents types de visites médicales
- Dématérialisation des échanges CDG/Collectivités

1H

Déontologie

Actualité de la jurisprudence
de la Fonction Publique
Territoriale

2025



CHANTIERS À VENIR

2025-2026



Mise en place de Clubs utilisateurs

AGIRHE, Prestations



Elections professionnelles 2026

renvoyer les arrêtés, contrat
de droit public (élections
CCP), modalités d'envoi des
arrêtés



Protection Sociale Complémentaire (Santé)

1^{er} janvier 2026

LE CENTRE DE GESTION DE LA GUADELOUPE EST SUR INTERNET ET LES RESEAUX SOCIAUX



Internet

www.cdg971.com



LINKEDIN

...



Une adresse mail unique

gucontact@cdg971.com

pour vos demandes de prestations

Chaîne publique Whatsapp



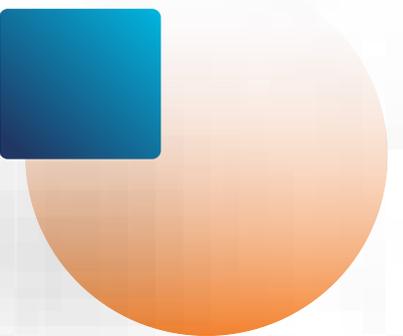
En cours de création



LES MATINALES RH DU CDG 971

**Prochain RDV
LE 23 AVRIL 2025**

**“Protection Sociale Complémentaire
Partenariat ANACT/CDG”**



MERCI
DE VOTRE ATTENTION

