



Projet d'établissement

2027 – 2032

Au plus près des employeurs territoriaux de Seine-et-Marne

« Ce mandat sera la continuité d'une ambition, et le début de ce que nous n'avons pas encore osé. »

Anne Thibault, présidente du CDG77

Accusé de réception en préfecture
077-287708325-20261012-26-37-DE
Date de télétransmission : 14/10/2026
Date de réception préfecture : 14/10/2026

Sommaire

—	Édito
01	Introduction
02	Bilan du projet d'établissement 2021-2026
03	Le CDG77 aujourd'hui
04	Les cinq axes stratégiques 2027-2032
05	Gouvernance et suivi du projet



Édito



Anne Thibault

Présidente du Centre départemental de
gestion de la Fonction publique territoriale
de Seine-et-Marne

Maire d'Arville

Officier de l'ordre national du Mérite

Le 6 juillet dernier, nous avons installé un conseil d'administration renouvelé, où siègent des élus de plus d'une vingtaine d'intercommunalités, des grandes agglomérations aux communautés de communes rurales. Cette diversité est notre force : elle nous oblige à entendre chaque territoire et à répondre à chaque employeur, quelle que soit sa taille.

Le projet d'établissement 2021-2026 nous a permis de transformer le Centre départemental de gestion. Nous nous sommes réorganisés, nous avons créé de nouveaux services, de l'intérim territorial à la protection des données, et nous avons tissé des réseaux avec les secrétaires généraux de mairie, les préventeurs et nos partenaires institutionnels. Ce bilan nous montre aussi, avec lucidité, ce qu'il nous reste à améliorer.

Le projet 2027-2032 fixe un cap clair, autour de cinq priorités, et s'appuie sur un modèle de financement simplifié et une exigence de rigueur dans notre gestion.

*Il affirme une conviction : c'est au Centre
départemental de gestion d'aller vers les
collectivités.*

Nos permanences dans les intercommunalités en seront le symbole. Je remercie les agents du CDG77, dont l'engagement rend cette ambition possible, et les administrateurs, qui la portent avec moi.

O1 *Partie*

Introduction

Le projet d'établissement 2021-2026 a fixé le cap du CDG77 autour de cinq axes : la transformation de l'établissement en administration d'expertise, les relations avec les élus et les partenaires, l'élargissement des compétences, la communication interne et externe, et la modernisation de l'image. Il est arrivé à échéance en juin 2026.

Le nouveau conseil d'administration, installé le 6 juillet 2026, a fixé cinq priorités pour le mandat : faire connaître les missions du CDG77, accompagner les évolutions statutaires, consolider l'offre de services existante, anticiper les besoins des employeurs territoriaux et renforcer l'engagement et les compétences des équipes. Le présent projet les décline pour la période 2027-2032. Il s'appuie sur trois constats :

O1

Des collectivités, en particulier les plus petites, qui attendent un accompagnement de proximité

O2

Une exigence accrue de rigueur, de transparence et de lisibilité dans la gestion publique

O3

Un modèle de financement clair, qui distingue missions obligatoires et prestations facultatives

Le projet est délibéré par le conseil d'administration. Il est assorti d'objectifs, d'indicateurs et d'un dispositif de suivi annuel.

Un projet pensé pour et avec les employeurs territoriaux de Seine-et-Marne.

02 *Partie*

Bilan du projet d'établissement 2021-2026

Méthode d'évaluation

L'évaluation confronte les indicateurs prévus par le plan d'action 2021-2026 aux données des bilans d'activité annuels 2021 à 2025. Chaque axe est apprécié selon trois niveaux : atteint, partiellement atteint, non atteint.

135

postes ouverts à la
promotion interne

814

prestations de gestion
de carrière

241

collectivités en
prévoyance

74

mises à disposition en
intérim

L'année 2025 en quelques chiffres

2.1 Évaluation par axe

Axe 1 – Administration d'expertise

Indicateurs prévus en 2021	Constat des bilans 2021-2025
Taux de satisfaction interne	6,8/10 selon l'enquête sur la qualité de vie au travail de 2026, au-dessus de la moyenne des collectivités (6,4) ; 63 % des agents satisfaits
Nombre d'agents formés (formation interne)	210 agents formés entre 2021 et 2024
Taux de dématérialisation	Numérisation généralisée des copies de concours (2025)
Nombre d'outils collaboratifs déployés	Plateforme collaborative Interstis ouverte au réseau des secrétaires de mairie (2023)
Réduction des délais de traitement	Les délais de réponse d'Infostatut ont été réduits à une semaine maximum pour les demandes complexes.

Appréciation atteint. La réorganisation en directions métiers (2023) et le développement de nouvelles prestations sont réalisés.

Axe 2 – Relations avec les élus et les partenaires

Indicateurs prévus en 2021	Constat des bilans 2021-2025
Nombre de rencontres organisées	Club RH (cinq par an depuis 2022), réseau des secrétaires de mairie (trois rencontres de 2023 à 2025), matinées finances avec la DDFiP, rencontres trimestrielles avec les CCAS, salon de l'emploi public
Taux de participation	Club RH : 153 participants (2022), 221 (2023), 138 (2024), 153 (2025) ; salon de l'emploi : 300 visiteurs (2024), 400 (2025)
Nombre de partenariats formalisés	Conventions avec la DDFiP (2022, renouvelée en 2025), l'IEP de Fontainebleau (2024) et le CNFPT ; comité des partenaires non mis en place
Interventions et participation aux instances	Participation à la cellule pédagogique nationale des concours et aux réunions des CDG franciliens
Visibilité médiatique	Non mesurée dans les bilans

Appréciation atteint.

Axe 3 – Élargissement des compétences

Indicateurs prévus en 2021	Constat des bilans 2021-2025
Nombre de nouvelles prestations	Intérim territorial, RGPD, formation au métier de secrétaire de mairie, mission sociale, conseil en organisation, gestion de carrière, paie, promotion interne, enquêtes administratives
Taux d'adhésion des collectivités	Assurance statutaire stable (480 collectivités en 2021 et 2025) ; prévoyance : de 15 collectivités (2023) à 241 (2025) ; médecine préventive en recul (voir 2.3)
Recettes générées	2022 : 17 343 € / 2023 : 54 919 € / 2024 : 279 892 € / 2025 : 408 248 €
Nombre de conventions signées	Intérim territorial : 60 conventions (2023), 174 (2024), 124 (2025) ; RGPD : 105 collectivités (2025)
Publications de l'observatoire	Campagnes RSU annuelles, taux de retour passé de 84 % à 92,5 %
Participation des collectivités	Ateliers GPEEC : 66 participants (2021), 32 (2022), 32 (2023), 23 (2024), 19 (2025)

Appréciation atteint.

Axe 4 – Communication interne et externe

Indicateurs prévus en 2021	Constat des bilans 2021-2025
Trafic du site	420 596 visites en 2024 ; refonte du site réalisée en 2021, mise en ligne début 2022.
Taux d'ouverture de la newsletter	57583 ouvertures les douze derniers mois (6000 abonnés, 32 lettres)
Nombre de supports produits	Trois numéros par an de Trajectoires Publiques, bilans annuels, vidéos métiers
Taux de consultation de l'intranet	Intranet à mettre en place.
Satisfaction des agents	6,8/10, au-dessus de la moyenne des collectivités (6,4), et 63 % des agents satisfaits. 65 % s'estiment suffisamment informés sur la vie et les projets de l'établissement.

Appréciation partiellement atteint.

Axe 5 – Modernisation de l'image

Indicateurs prévus en 2021	Constat des bilans 2021-2025
Adoption de la nouvelle charte	Mise en œuvre au second semestre 2021
Nombre de supports harmonisés	Sur les 12 derniers mois, 52 projets, 3187 documents créés
Utilisateurs de l'espace collectivités	Espace non encore ouvert, prévu avec la refonte du site
Taux de dématérialisation des demandes	35 formulaires produits en 12 mois
Satisfaction des usagers	8 intercommunalités sur 9 globalement satisfaites lors des entretiens de 2024

Appréciation à compléter.

2.2 Chiffres clés de la période

Missions obligatoires

Indicateurs	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Conseil statutaire : appels	3 729	4 353	5 589	4 424	3 738	3 391 *
Conseil statutaire : demandes écrites	2 603	2 070	2 245	2 271	1 659	2 180
Conseil médical : dossiers examinés	1 594	1 528	1 448	1 166	1 274	1 154
Conseil de discipline : dossiers	20	23	16	38	39	31
Promotion interne : postes ouverts	50	40	40	41	95	135
Promotion interne : dossiers reçus	689	758	796	860	863	776
Concours et examens organisés	12	9	12	9	13	6
Concours : candidats présents	3 112	4 402	5 849	3 946	7 458	2 191
Concours : lauréats	321	1 281	1 640	1 038	2 613	941
Offres d'emploi diffusées	2 277	–	3 557	3 784	3 803	3 810
Retraite : dossiers traités	2 049	2 085	1 493	1 277	1 658	974
Taux de retour du RSU	75 %	84 %	86 %	86 %	87 %	92,5 %
Droit syndical : remboursements (k€)	86	152	182	270	315	258
Référent déontologue : saisines	–	20	19	17	16	26

Prestations facultatives

Indicateurs	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Assurance statutaire : collectivités	464	480	466	462	467	480
Assurance statutaire : agents couverts	17 601	17 338	17 083	17 003	16 893	17 357
Médecine préventive : collectivités	394	360	360	354	79	74
Médecine préventive : agents couverts	15 884	11 555	11 480	9 585	7 903	8 327
Visites avec les médecins	1 987	2 058	1 438	1 387	774	1 203
Visites avec les infirmiers	–	46	388	1 048	586	851
Missions d'ergonomie	17	26	59	51	37	42
Interventions de la psychologue	–	1	37	51	49	69
Mission sociale : agents suivis	–	–	–	89	126	133
Gestion de carrière : prestations	–	425	410	372	279	814
RGPD : collectivités	–	–	4	39	87	105
Intérim : mises à disposition	–	–	–	11	47	74
Prévoyance : collectivités	–	–	–	15	136	241
Itinérants : collectivités suivies	61	50	52	51	44	45
Club RH : participants	–	–	153	221	138	153
Conseil en organisation	-	-	-	-	-	2

* Changement de mode de comptabilisation en 2025 (voir encadré ci-dessous). Source : tableau de synthèse des bilans d'activité 2020-2025. Les concours suivent un cycle pluriannuel, ce qui explique les fortes variations d'une année sur l'autre.

Lecture des chiffres du conseil statutaire

La baisse des appels au conseil statutaire depuis 2023 ne traduit pas un recul de l'activité. Les chiffres de 2021 et 2022 étaient gonflés par la crise sanitaire, les élections, plusieurs réformes statutaires et un mode de comptage qui enregistrait plusieurs fois un même appel lorsqu'il portait sur plusieurs sujets. Depuis la stabilisation de l'équipe, les collectivités obtiennent une réponse dès le premier contact et rappellent moins. À partir de 2025, chaque appel est compté une seule fois.

Parallèlement, les demandes écrites se maintiennent à un niveau élevé : les collectivités privilégient un avis écrit, traçable et opposable, notamment pour les situations complexes.

Les délais de réponse d'Infostatut ont été réduits à une semaine maximum sur les demandes complexes.

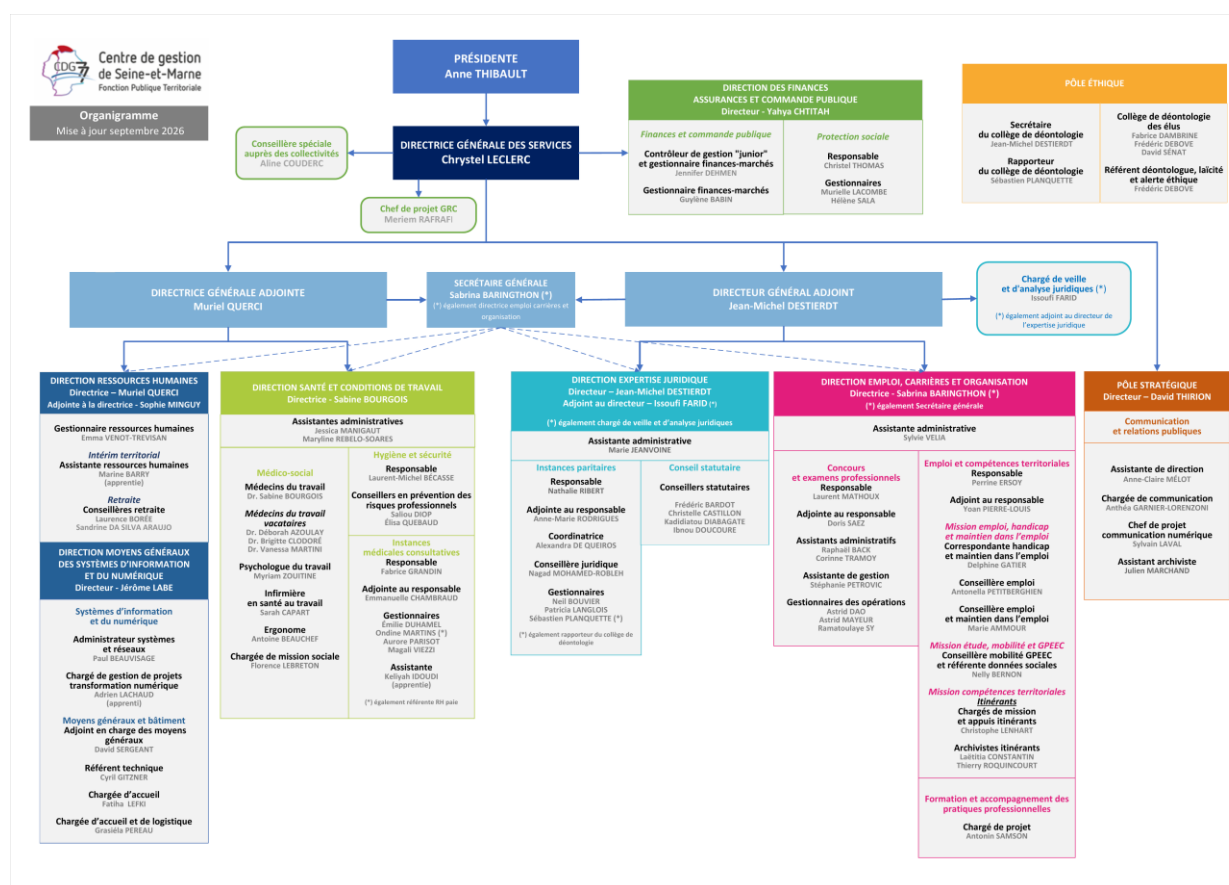
2.3 Enseignements pour le nouveau projet

- **Une demande de services en forte croissance.** Les prestations facultatives nouvelles progressent fortement : gestion de carrière (814 prestations en 2025, soit près du double de 2021), RGPD (de 4 à 105 collectivités), intérim (de 11 à 74 mises à disposition), prévoyance (de 15 à 241 collectivités), conseil en organisation et enquêtes administratives. Les postes ouverts à la promotion interne ont presque triplé (de 50 à 135). Les collectivités attendent un CDG présent et opérationnel.
- **Une médecine préventive sous tension.** Les collectivités adhérentes passent de 394 en 2020 à 74 en 2025, et les agents couverts de 15 884 à 8 327. Les visites médicales reculent (de 1 987 à 1 203), en partie compensées par la montée en charge des infirmiers (851 visites en 2025). Les entretiens de 2024 avec les intercommunalités confirment les difficultés d'accès. 2 médecins et 2 infirmières en 2023, 1 médecin et 1 infirmière en 2024 + 2 médecins vacataires et en 2025, 1 médecin et 1 infirmière en 2024 + 3 médecins vacataires

03 Partie Le CDG77 aujourd'hui

3.1 Organisation

L'organisation de l'établissement, mise à jour en septembre 2026, s'articule autour de la présidente et de la directrice générale des services, secondée par une directrice générale adjointe, un directeur général adjoint et une secrétaire générale.



Source : organigramme de septembre 2026.

Plusieurs fonctions récentes servent directement les priorités du mandat : la conseillère spéciale auprès des collectivités pour la proximité, la cheffe de projet GRC pour la transformation numérique, le contrôle de gestion pour la comptabilité analytique, et la mission formation et accompagnement des pratiques professionnelles pour répondre aux besoins de formation exprimés par les collectivités.

3.2 Un modèle de financement clarifié et simplifié

À compter du 1er janvier 2027, le financement du CDG77 repose sur deux piliers distincts :

Missions obligatoires

0,80 %

de la masse salariale : une cotisation unique, qui fusionne l'ancienne cotisation obligatoire et la cotisation additionnelle

Missions facultatives

Au coût réel

toutes facturées sous forme de contribution ou de forfait, pour que chaque prestation soit financée par ceux qui en bénéficient

Cette architecture rend le financement plus lisible pour les collectivités et plus simple à gérer pour l'établissement.



04 *Partie*

Les cinq axes stratégiques 2027-2032

Les cinq axes reprennent les priorités fixées par le conseil d'administration lors de son installation. Ils reposent sur un socle transversal : une gestion exemplaire de l'établissement.

Dans cette partie

<i>Axe 1</i>	Faire connaître les missions du CDG77
<i>Axe 2</i>	Accompagner les évolutions statutaires
<i>Axe 3</i>	Consolider l'offre de services existante
<i>Axe 4</i>	Anticiper les besoins des employeurs territoriaux
<i>Axe 5</i>	Renforcer l'engagement et les compétences des équipes
<i>Socle</i>	Une gestion exemplaire



Axe 1

Faire connaître les missions du CDG77

Aller au-devant des collectivités : en 2024, plusieurs intercommunalités estimaient que c'est au CDG d'aller vers les territoires, et non l'inverse.

Nos objectifs

O1

Déployer des permanences régulières dans chaque intercommunalité

O2

Faire du site internet la source de référence des collectivités

O3

Présenter l'offre du CDG à tous les élus et cadres installés en 2026

Nos actions

Action	Pilote	Échéance	Indicateurs
Déployer les permanences régulières dans les intercommunalités	Direction générale, conseillère spéciale auprès des collectivités	2027-2028	Taux de couverture des intercommunalités
Achever la refonte du site : contenus à jour, recherche intelligente, annuaire des services visible	Pôle stratégique, direction SI et numérique	2027	Fréquentation, taux de satisfaction
Relancer une campagne d'abonnement à l'infolettre auprès de toutes les collectivités	Pôle stratégique	2027	Nombre d'abonnés
Publier un catalogue lisible des missions et des prestations	Direction générale, pôle stratégique	2027	Catalogue publié
Organiser des rencontres territoriales avec les nouveaux élus	Direction générale, pôle stratégique	2027	Nombre de rencontres et de participants

Mesure du résultat : taux de couverture des intercommunalités ; notoriété des missions du CDG ; fréquentation du site et des événements.

Axe 2

Accompagner les évolutions statutaires

Redevenir le premier réflexe des collectivités pour toute question statutaire, avec des réponses fiables, écrites et adaptées à leur situation.

Nos objectifs

01

Structurer une offre juridique élargie

02

Garantir des réponses écrites et des délais de traitement maîtrisés

03

Accompagner les réformes en cours (secrétaires généraux de mairie, protection sociale complémentaire obligatoire)

Nos actions

Action	Pilote	Échéance	Indicateurs
Structurer une offre juridique élargie	Direction expertise juridique	2027	Offre formalisée
Instaurer la réponse écrite pour les questions sensibles, avec un délai garanti	Direction expertise juridique	2027	Délai moyen de réponse
Accuser réception des saisines des instances, réduire les délais et transmettre des avis étayés optimisant la prise de décision	Direction expertise juridique (instances paritaires), direction santé (instances médicales)	2027	Délai de transmission des avis
Proposer des webinaires sur chaque réforme statutaire majeure	Direction expertise juridique	Continu	Nombre de webinaires, et de participants

Mesure du résultat : délai de réponse du conseil statutaire ; délai de transmission des avis des instances ; satisfaction des collectivités.

Axe 3

Consolider l'offre de services existante

Garantir la qualité et la pérennité des services, avec un financement clair et fondé sur les coûts réels.

Nos objectifs

01

Favoriser une médecine préventive plus accessible

02

Mettre en œuvre et harmoniser un nouveau modèle de financement

03

Consolider et harmoniser la transversalité entre directions pour améliorer le service rendu

Nos actions

Action	Pilote	Échéance	Indicateurs
Restructurer la Direction santé et conditions de travail	Direction santé et conditions de travail	2027	Collectivités couvertes, visites réalisées
Mettre en œuvre la cotisation unique au 1er janvier 2027	Direction générale, direction des finances	01/2027	Mise en œuvre effective
Tarifier les prestations facultatives par contribution ou forfait, sur la base de la comptabilité analytique	Direction des finances	2027	Part des prestations au coût complet connu
Élargir l'offre de l'intérim territorial, de l'ergonomie et du conseil en organisation	DRH (intérim), direction santé, direction emploi, carrières et organisation,	Continu	Recours aux prestations (nombre de prestations)

Mesure du résultat : collectivités couvertes par la médecine préventive ; recours aux prestations facultatives ; satisfaction des collectivités (systématisation des questionnaires).

Axe 4

Anticiper les besoins des employeurs territoriaux

Aider les collectivités à relever les défis du recrutement, des compétences et du numérique.

Nos objectifs

O1

Intensifier le soutien au recrutement territorial

O2

Accélérer la transformation numérique

O3

Fournir aux employeurs des données pour piloter leurs politiques RH

Nos actions

Action	Pilote	Échéance	Indicateurs
Renforcer le soutien au recrutement : salon de l'emploi, formation des secrétaires généraux de mairie, partenariats avec les écoles	Direction emploi, carrières et organisation	Continu	Recrutements accompagnés, nombre de salons tenus
Déployer un outil de gestion de la relation avec les collectivités (GRC)	Chef de projet GRC, direction SI et numérique	2027-2028	Outil déployé
Intégrer l'IA générative dans les services	Direction SI et numérique, directions	2027-2029	Cas d'usage déployés
Publier des indicateurs comparatifs départementaux à partir du RSU	Direction emploi, carrières et organisation	Annuel	Publication réalisée
Proposer des formations certifiées Qualiopi	Direction emploi, carrières et organisation (formation et pratiques professionnelles)	2027-2028	Nombre d'agents formés

Mesure du résultat : recrutements accompagnés ; usage des outils numériques ; diffusion des données comparatives.

Axe 5

Renforcer l'engagement et les compétences des équipes

Stabiliser les équipes et développer leurs compétences : la qualité du service rendu en dépend.

Nos objectifs

01

Formaliser une stratégie RH pluriannuelle

02

Stabiliser les effectifs et fidéliser les compétences

03

Clarifier la politique d'action sociale

Nos actions

Action	Pilote	Échéance	Indicateurs
Adopter des lignes directrices de gestion avec objectifs et indicateurs	Direction générale, DRH	2027	LDG adoptées
Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	DRH	2027-2028	Cartographie des métiers
Actualiser le plan de formation pluriannuel	DRH	2027	Taux d'agents formés
Présenter un bilan annuel au comité social territorial	DRH	Annuel	Bilan présenté

Mesure du résultat : taux de rotation ; jours de formation par agent ; résultats d'un baromètre social.

Socle transversal

Une gestion exemplaire

La confiance des collectivités repose aussi sur la rigueur de gestion de l'établissement.

Action	Pilote	Échéance	Indicateurs
Déployer une comptabilité analytique et produire les coûts complets des prestations	Direction des finances (contrôle de gestion)	2027	Part du budget couverte
Constituer les provisions nécessaires en matière de CET	Direction des finances	2027	Délibérations adoptées
Encadrer par délibération annuelle les moyens alloués et renforcer le contrôle interne	Direction générale	Annuel	Délibération annuelle adoptée

05 *Partie*

Gouvernance et suivi du projet

Le projet d'établissement fait l'objet d'un suivi régulier, pour mesurer l'avancement des actions et ajuster les priorités si nécessaire.

<i>Deux fois par an</i>	Un comité de pilotage La direction générale et les directeurs suivent l'avancement des actions.
<i>Chaque année</i>	Un tableau de bord Pour chaque axe, les indicateurs, leur valeur de référence et leur cible.
<i>Chaque année</i>	Un bilan au conseil d'administration Présenté lors du débat d'orientation budgétaire.
<i>Chaque année</i>	Une information du comité social territorial Sur l'axe consacré à l'engagement et aux compétences des équipes.
<i>En 2029</i>	Une évaluation à mi-parcours Pour ajuster les priorités jusqu'à la fin du mandat.





Centre départemental de gestion de la Fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Projet d'établissement 2027-2032

10, Points de Vue – CS 40056 · 77564 Lieusaint Cedex

01 64 14 17 00 · www.cdg77.fr

Retrouvez-nous sur LinkedIn : Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne

