

## CDG 06

Le partenaire institutionnel des collectivités territoriales



Bulletin d'information du Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale des Alpes-Maritimes





## LE CLUB ATELIER RH Prochaine réunion

La prochaine réunion du Club Atelier des Pratiques RH (CAP RH) se déroulera

**vendredi 28 février 2020**

au Novotel Nice CAP 3000,  
40 av. de Verdun à Saint-Laurent-du-Var

La thématique :  
**Comment enrichir une politique RH d'un dialogue social de qualité ?**

Les intervenants :

**M<sup>me</sup> Marie-Hélène Lannette**,  
Consultante-formatrice en Ressources Humaines, Prévention, Communication et Management

**M<sup>me</sup> Stelly Antoinette**,  
Chargée des relations sociales,  
Conseil Départemental  
de la Seine-Saint-Denis



**Contact : Line LOUPEC, PMRH**  
**service organisation et prospective RH**  
**06 09 55 43 48**

## Édito

du comité de rédaction

3

## Les Rencontres du Management Public Territorial

Une affluence record

4 et 5

## Médecine de prévention

Un déploiement d'activité  
depuis 30 ans

6 et 7

## Hygiène et Sécurité

L'ACFI au cœur du dispositif

8 et 9

## Les ateliers du CAP RH

Le couple DRH-DSI

10 et 11



## Archivage

Le récolement en question après  
l'échéance municipale

12 et 13

## Conseil d'administration

Le vote du budget 2020

14

## Maintien dans l'emploi et accessibilité

Un nouveau service dédié à la  
prévention de l'inaptitude médicale

15

## RDV Emploi Public

L'amélioration fonctionnelle  
de la bourse de l'emploi

16

Adresse : 33, avenue Henri Lantelme – CS 70 169 – 06 705 Saint-Laurent-du-Var CEDEX  
Tél. : 04 92 27 34 34 – Courriel : [contact@cdg06.fr](mailto:contact@cdg06.fr)

Directeur de la publication : Christian Estrosi, Président du CDG 06, Maire de Nice, Président de la Métropole Nice Côte d'Azur, Président délégué de la Région Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Comité de rédaction : Pierre-Paul Léonelli, Directeur de Cabinet; Bernard Lésé, Directeur Général; Caroline Grange, Responsable des assistantes de la Direction Générale; Valérie Bottau-Lebon, assistante de direction

Avec la collaboration : l'ensemble du personnel du CDG 06

Graphisme et mise en page : Stéphanie Betti CDG 06

Impression : Imprimerie Zimmermann ISSN : 1771-0435

## LA RAISON D'ÊTRE du CDG 06

**P**our ce dernier numéro du “CDGmag” avant le scrutin municipal, période pré-électorale oblige, le Comité de rédaction a la charge d’écrire cet édito. Cette échéance démocratique, est l’occasion de mettre à l’honneur ces hommes et ces femmes qui s’engagent sans faille dans la vie publique pour leur ville, leur village.

Alors que l’action politique est discréditée dans l’opinion publique, cet engagement n’est pas anodin, c’est un véritable sacerdoce. Les élus locaux et plus particulièrement le Maire, maillon de la démocratie le plus proche des citoyens, se trouvent en première ligne. Ces élus de proximité dont la mission requiert un dévouement total, doivent faire face à des missions de plus en plus complexes et à une exigence des administrés de plus en plus forte.

Toutefois, face au climat social et politique tendu ; dotations en baisse, agressions, complexification de l’organisation territoriale, un sentiment de désespérance s’empare des représentants locaux. Ce sujet d’actualité au centre des préoccupations des pouvoirs publics, a conduit à l’adoption de la loi “engagement et proximité”, le 27 décembre 2019, qui tend à valoriser, renforcer le rôle du maire et améliorer son statut. En effet, la crise de vocation des élus est palpable sur le territoire national et dans notre département. Ce désengagement politique touche davantage les élus des communes rurales et la fonction de Premier magistrat. Selon la source Agence France-Presse, le nombre de maires ayant quitté leur fonction depuis 2014 est en hausse de 55 %. Ils sont usés par le difficile exercice de leur mandat et se sentent abandonnés. Le premier édile des communes a plus que jamais besoin d’être accompagné.

C’est donc l’occasion de rappeler à tous les élus de notre département : vous accompagner est le cœur de l’action du Centre de Gestion. Il est important que les futurs représentants locaux en soient conscients ; aucun élu, aucune commune, aussi petite soit-elle, ne sont laissés de côté. **La solidarité est le maître-mot de notre établissement.**

En effet, le CDG est le principal partenaire institutionnel des Collectivités territoriales notamment en matière de Ressources Humaines, de Médecine de prévention, d’Hygiène et de Sécurité...

Le personnel confirmé et passionné du Centre de Gestion œuvre ainsi pour toutes les Collectivités Territoriales et Établissements Publics des Alpes-Maritimes dans de multiples domaines comme l’organisation des concours, la gestion des carrières des agents, l’assistance juridique, le conseil en retraite, missions obligatoires que notre établissement exerce pour les affiliés mais aussi les non affiliés.

Le CDG 06 met également à disposition des Collectivités locales tout un panel de missions facultatives (remplacement d’agents, conseil en organisation, conseil juridique hors statut, service social, accompagnement psychologique...). Le législateur reconnaît, en élargissant son périmètre d’action, la place prépondérante du CDG auprès des Collectivités Territoriales. Alors aujourd’hui, plus que jamais, le CDG est à vos côtés. Au-delà de toutes étiquettes partisanes, la coopération, le soutien, guident notre action en toute indépendance. Poursuivons ensemble, en mutualisant nos énergies, à construire et préserver ce partenariat solide et durable, qui participe à l’amélioration d’un service public de qualité.

**Le Comité de rédaction**

# LES 13<sup>ES</sup> RENCONTRES DU MANAGEMENT PUBLIC TERRITORIAL

## L'apport fructueux de la synergie des partenaires

Initiées par



Partenaires



Avec une affluence record multipliée par 4 depuis les premières rencontres en 2007, cette 13<sup>e</sup> édition des "Rencontres du Management Public Territorial" a rassemblé près de 300 personnes. Fruit de cette réussite, la forte mobilisation de l'ensemble des partenaires a permis d'apporter un souffle nouveau à cet évènement.



David Huron, Maître de Conférences à l'IAE Nice et Directeur du Master Management Public

**À** l'instar des rencontres précédentes, cette journée articulée autour d'une thématique commune, a été l'occasion de faire un lien entre les concepts théoriques des enseignants-chercheurs et les expériences de hauts fonctionnaires. Devenu un rendez-vous incontournable, cette 13<sup>e</sup> journée a rencontré un véritable succès. La qualité des intervenants et le choix d'une approche participative, où le développement des échanges a été privilégié à la théorie, ont capté l'attention des participants.

### Une journée rythmée par un pêle-mêle d'échange, d'outils numériques et de théâtre

Cette journée a débuté par la présentation thématique menée par David Huron où il était question de délimiter le périmètre large de la transition en essayant d'y apporter une définition commune. Mutations, changements, la transition revêt différentes formes : politique, communicationnelle, écologique. Après avoir défini le rôle comme étant le comportement prévisible d'une personne qui occupe une position mais aussi ce qui peut être attendu et perçu du cadre territorial, David Huron a rappelé les différentes stratégies – d'attente, d'opportunité, juste à temps – qui s'offrent à lui. L'attitude adoptée par le cadre en période de transition, sa posture devra prendre en compte les éléments politico-stratégiques, structurels, culturels mais aussi compor-

tementaux et méthodologiques pour s'appuyer sur les différents leviers à sa disposition et lever les freins inhérents à toute période d'incertitude. Pour autant, restent posées les questions suivantes :

- Comment motiver les équipes ?
- Quels rapports avec les Élue(s) ?
- Quel rôle et quelle attitude adopter pour le cadre ?

### Une touche de nouveauté alliant technologie et mise en scène

Développement d'outils numériques pour favoriser une interaction permanente entre l'auditoire et les intervenants : nuage de mots proposé en introduction autour de la notion de "transition", possibilité de poser des questions retransmises en live sur grand écran, questionnaire de satisfaction en ligne. Intervention de la troupe de théâtre "Alcantara" : venue interpréter 2 saynètes en lien avec la thématique, l'effet de surprise et la prise de recul suscités par les comédiens ont permis d'accompagner la journée avec humour.

Les 2 comédiens de la troupe de théâtre mimant le mot "Cohésion"





**Table ronde 1, menée par Laurence Malherbe**  
"la posture du cadre dans l'administration publique"

Pour introduire cette table ronde, petit détour par le dictionnaire ! qu'est-ce qu'une transition ? "c'est le passage graduel d'un état à un autre, qui peut être plus ou moins rapide, c'est un état intermédiaire". La discussion s'est engagée autour de deux dimensions de la transition : d'une part, une dimension de la transition en continu qui interroge le cadre sur sa capacité à accompagner les équipes dans des périodes d'incertitudes. D'autre part, une dimension de la transition plus rapide, c'est celle du calendrier électoral très particulier dans les collectivités territoriales, puisque la temporalité des élus et celle de l'administration n'est pas la même.



## Synthèse de Laurence Lemouzy

À quelles transitions est confronté le cadre public ? Nous assistons tout à la fois à un changement de nature de l'autorité ; à une demande de rapport de force plus égalitaire basé sur la notion de confiance ; à une coopération, à un "travailler ensemble" et à une demande multi-forme d'un "bien-être au travail" qui s'apparente à un plaisir au travail. 2<sup>e</sup> interrogation : Quelle ligne de conduite adopter ? La position du manager public n'est pas aisée. Il doit "faire avec" une ambiguïté : donner de l'autonomie dans un contexte de prolifération des protocoles, des normes et des contraintes. Traducteur aussi du projet politique, le manager se doit de manier avec précaution l'injonction à l'innovation — qui prend souvent la forme du "il faut s'adapter" — pour y préférer l'imagination, source d'un récit écrit à plusieurs mains.

**15/20**

La note globale moyenne de satisfaction émise par les participants à la fin de la journée



Près de 300 personnes dont 55 % de nouveaux participants



40 collectivités et organismes représentés



Affluence multipliée par 4 entre 2007 et 2020

## Table ronde 2, menée par Christophe Abrial

"le rôle du cadre dans la conduite du changement organisationnel en période de transition"

Les échanges se sont recentrés autour de l'appréhension du changement organisationnel dans les collectivités et sur la stratégie dont dispose le cadre pour réussir ce type de transition. Plusieurs axes ont alors animé les débats : la connaissance de soi et de ses collaborateurs, l'adhésion aux valeurs partagées, l'exemplarité, le management participatif et le sens donné à la mission de service public.



## INTERVENANTS DE LA JOURNÉE

Discours d'ouverture par **Sabrina Loufrani-Fedida**, Professeur en Sciences de Gestion, Vice-Présidente de l'Université Côte d'Azur et **Pierre-Paul Léonelli**, Directeur de cabinet du CDG 06.

Présentation thématique par **David Huron** (voir encadré p. 4)

### Table ronde 1 :

**Laurence Malherbe**, Directrice, Direction Générale des Services, Direction des Affaires Juridiques et Contentieux d'Antibes et CASA, Vice-présidente de l'ADT INET

**Denys Lamarzelle**, Administrateur du CNFPT, Membre du Conseil scientifique d'Europa

**Xavier Latour**, Professeur de Droit Public, Doyen de la Faculté de Droit et Science Politique, Université Côte d'Azur

**Jean-Michel Pignol**, Administrateur territorial, DGS de Saint-Laurent-du-Var, Président de la section des AM du SNDGCT

### Table ronde 2 :

**Christophe Abrial**, Directeur de programme CSM EDHEC Business School, Président de CREA MANAGEMENT

**Catherine Huyet**, DGS de la commune de Peymeinade, Coach professionnelle et d'équipe certifiée, Chargée d'enseignement à l'UCA (MIAGE)

**Anthony Giunta**, Administrateur territorial, DGS de La Courneuve, Maître de conférence associé Université Cergy-Pontoise et formateur (CNFPT/INET, Sciences Po)

**Christian Oliveres**, Administrateur territorial, ancien DG du CNFPT, ancien DGS de plusieurs grandes collectivités, du Département des Alpes-Maritimes et de la Région Bourgogne

**Claude Queyranne**, Ingénieur en Chef Hors Classe, Directeur des Réseaux à la Métropole Nice Côte d'Azur

Synthèse des travaux par **Laurence Lemouzy**, Directrice scientifique de l'Institut de la Gouvernance Territoriale et Rédactrice en chef de la revue "Pouvoirs Locaux"

## LE SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION Un déploiement d'activité depuis 30 ans

Le service de médecine de prévention fête ses trente ans cette année. Il intervient auprès des collectivités et des établissements publics territoriaux affiliés et non affiliés, des fonctions publiques hospitalière et d'État. Son activité n'a cessé de croître au fil des années, 95 % des adhérents sont restés fidèles en poursuivant une collaboration sans discontinuité.



**T**ous les moyens sont mis en œuvre par le service de médecine de prévention pour mener à bien le suivi des employés par des médecins exerçant en totale indépendance.

L'activité des médecins se déroule essentiellement en dehors des locaux du CDG 06 afin de réduire les déplacements des agents ainsi que le temps d'absence dû à la consultation, en utilisant ses deux unités mobiles médicales complètement équipées.

Le service de médecine de prévention est composé de :

- 12 médecins dont 6 à temps partiel à leur demande ;
- 1 infirmière du travail ;
- 2 assistants des unités mobiles ;
- 2 secrétaires médicales ;
- 1 responsable administratif à 50 %.

Depuis le mois d'avril 2016, le service assure la prise en charge de 5 300 agents employés par le CCAS de NICE ainsi que de grosses directions telles que la DGA DDRI, Nice Éducation, la Collecte et la Propreté, le CFA et l'office du tourisme métropolitain.

Cela représente un effectif total annuel de plus de 3 500 personnes gérées par quatre médecins du service. S'agissant plus précisément des directions plus techniques (DGA DDRI, Collecte/Propreté) 65 % des agents sont suivis annuellement. Afin de

respecter les horaires de travail atypiques de la Direction de la Collecte, le service de Médecine s'adapte en effectuant des vacations de 20 h 00 jusqu'à 22 h 30 et entre 7 h 00 et 12 h 30 pour le service de la Propreté. Le médecin de prévention accompagné par l'infirmière du travail assurent la mission pendant ces créneaux. Cette pratique a permis un suivi régulier des agents, en évitant l'absentéisme aux convocations.

Un minimum de 63,5 jours d'actions en milieu de travail annuelles (études de poste, visites des locaux...) ont été assurés permettant ainsi aux médecins de mieux



Le camion de médecine sur site

appréhender le poste et l'environnement professionnel. Plusieurs réunions de travail, avec chacune des directions et le médecin de prévention référent, ont été organisées pour faire le point sur de multiples problématiques. En effet, les médecins de prévention sont régulièrement amenés à échanger avec les responsables de direction pour aménager au mieux les postes des agents en difficulté mais aussi avec les divers services pour une prise en charge complémentaire de l'agent. Ces mesures particulières permettent un maintien dans l'emploi et une adaptation des postes pour prévenir tous risques pour la santé.

“ Nos médecins sont totalement indépendants dans l'exercice médical ”

## La surveillance médicale des agents (smp)

Le médecin de prévention joue un rôle majeur en concourant, en tant que conseiller de l'employeur et des agents, à l'évaluation et à l'analyse des risques, à la mise en place des moyens de prévention et à la détermination d'un suivi médical adapté.

Le nombre actuel d'agents convocables annuellement s'élève à plus de 20 000 soit environ 63 % de l'effectif total dont le service de médecine de prévention a la charge.

## L'infirmière en Santé au Travail

L'infirmière, au terme de la visite médicale, remplit une fiche qui est alors nommée "Attestation de suivi infirmier". Elle pose un diagnostic infirmier et dirige l'agent si besoin vers un médecin extérieur en cas d'urgence et/ou vers le

médecin de prévention.

Elle enregistre ces entretiens et en informe le médecin de prévention. Par son écoute attentive, elle favorise

le maintien ou l'amélioration de la santé physique et psychologique du salarié. L'infirmier, tout comme le médecin de prévention, ne délivre pas d'aptitude mais peut conseiller des restrictions liées à l'état de santé de l'agent. Les restrictions préconisées par le personnel infirmier ont la même valeur que celles des médecins.

## Le pôle environnement de travail s'est enrichi de nouveaux venus

### Docteur Odile MASSARA

*"De nationalité française et italienne, j'ai fait mes études de médecine à Nice et Paris-Necker. J'ai exercé la médecine libérale aussi bien à Paris qu'à Nice et en parallèle la médecine du travail dans le secteur privé à Paris, ayant validé ma formation dans ce secteur à Cochin-Port Royal.*

*Après 25 années d'activité en région parisienne, je suis rentrée à Nice, et me suis installée comme médecin généraliste à Carros. Par ailleurs, j'ai été embauchée au Centre de Gestion de 2011 à 2014 à temps partiel. J'ai cessé mon activité libérale en septembre 2018 et ai repris mon activité au CDG 06 à temps complet en octobre 2018.*

*J'essaie, du mieux que je peux, en tant que conseiller de la santé au travail, de fournir des pistes constructives aux agents pour les aider à retrouver un certain bien-être au niveau personnel et professionnel."*

### Docteur Grégory VANDERBEEKEN

*"Originaire de la Région Lilloise, j'ai obtenu mon diplôme de médecine en 1997. J'ai remplacé pendant un an divers médecins et intégré une société de médecine d'urgence sur la Métropole Lilloise pendant 18 ans. J'ai participé également aux gardes de régulation médicale libérale. Suite à un déménagement et à un souhait de reconversion professionnelle, j'ai travaillé durant une année au sein d'un Conseil Départemental en tant que médecin de PMI.*

*Je me suis rapproché du Sud-est, j'ai été recruté par le CDG 04 où j'ai suivi une formation de 4 ans en parallèle, à la Faculté de Médecine de Marseille pour obtenir le Diplôme de médecin de prévention.*

*Souhaitant m'installer dans les Alpes-Maritimes, j'ai intégré le 1<sup>er</sup> septembre 2019 le CDG 06. Le fait de travailler en multidisciplinarité me plaît et considérant que le travail est la "seconde maison" de chacun,*

*le fait d'être un acteur de la prévention de santé au travail est un enjeu important dans l'équilibre au travail."*

### Docteur Élisabeth NGUYEN

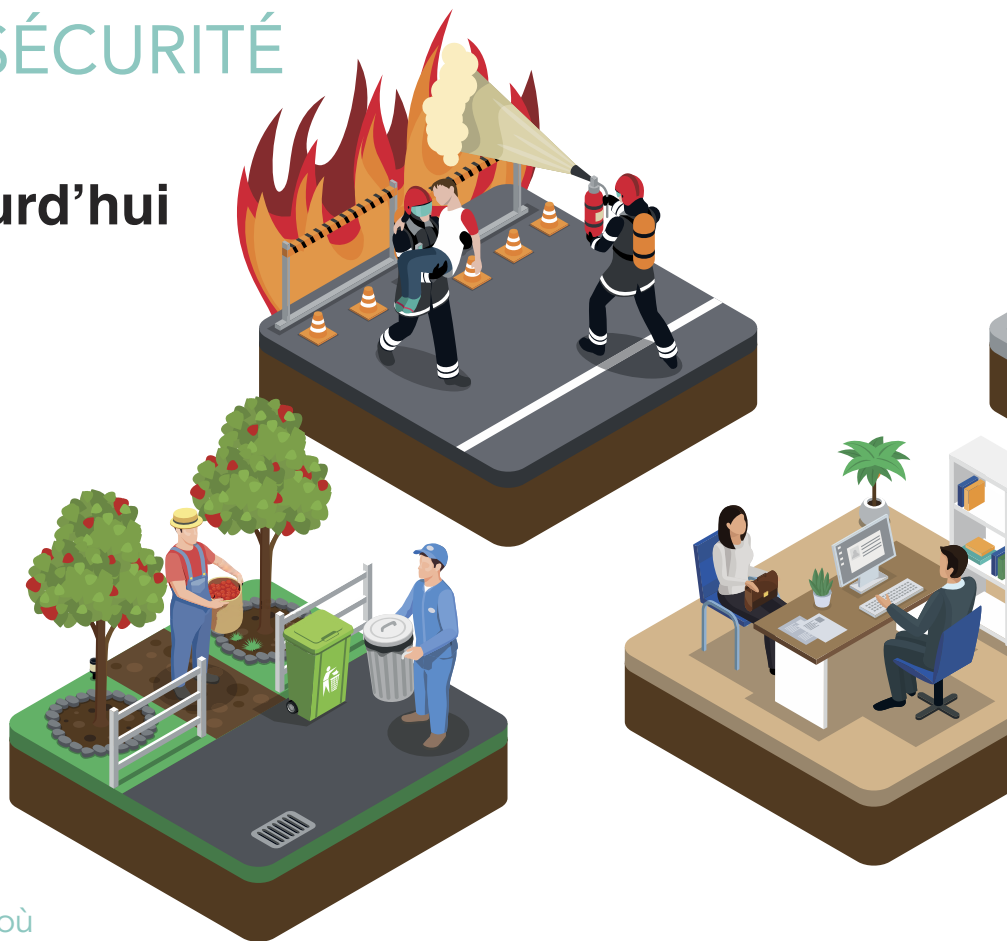
*"Avant de travailler au CDG 06, j'ai soutenu ma thèse en 2001 (sur un sujet de santé publique concernant la gestion des risques à l'hôpital et l'accréditation) puis me suis installée en médecine générale libérale en 2002 dans un cabinet indépendant à Nice. Après avoir obtenu un diplôme universitaire de nutrition puis de gynécologie, j'ai commencé à travailler à partir de 2014, dans un centre médical du Conseil Départemental, pour la santé des jeunes de 15 à 25 ans, en tant que médecin vacataire en parallèle de mon activité au cabinet.*

*Par la suite, ayant toujours porté un vif intérêt à la prévention dans le domaine médical, je n'ai pas hésité à rejoindre l'équipe du service de médecine de prévention du CDG 06."*

## HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### Préservons aujourd'hui le capital humain de demain

L'obligation de désigner un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) est applicable à toutes les collectivités et à tous les établissements publics, qui ont la possibilité soit de conventionner avec le Centre de Gestion pour cette mission, soit de procéder à une nomination "en interne". Dans l'hypothèse où l'ACFI est désigné parmi les agents de la collectivité, il doit être assuré de pouvoir agir en toute indépendance.



**L**e CDG 06 à travers son service Hygiène et Sécurité met à disposition des collectivités territoriales des Alpes-Maritimes des ACFI, experts de la sécurité au travail, qui garantissent un processus d'inspection objectif, qui accompagnent l'autorité territoriale dans la mise en place de ses démarches de prévention, et proposent un accompagnement personnalisé adapté à la taille et aux risques professionnels rencontrés.

C'est ainsi que 181 collectivités/établissements publics du 06 font confiance au CDG en matière d'inspection, dont la métropole NCA, la Ville de Nice, la Ville d'Antibes, le Département et plus récemment le SDIS et la Ville de Cannes. Le service intervient également hors département pour le compte de la Communauté d'Agglomération du Pays Ajaccien.

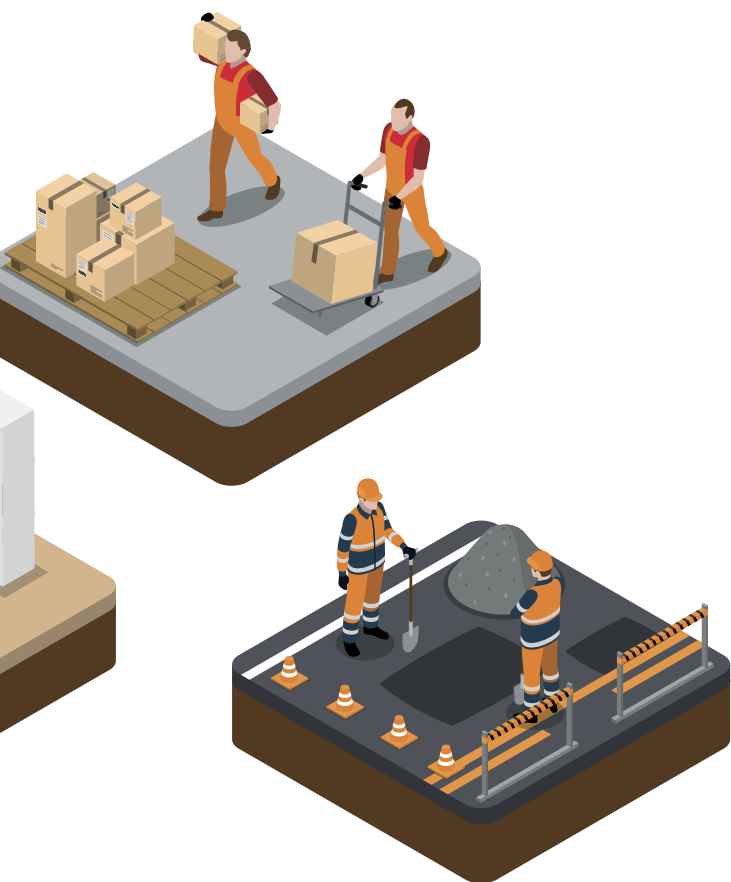
Les missions d'inspection santé-sécurité se poursuivent notamment avec la Métropole Nice Côte d'Azur et la Ville de Nice. Le travail collaboratif se renforce depuis 2014 : plus de 450 journées d'interventions ont été réalisées auprès des différentes directions et ce, toujours dans un climat professionnel et de confiance.

De plus, le Centre de Gestion a mis en place depuis 2015 le Pack Information Conseil, permettant aux collectivités jusqu'à 25 agents d'avoir accès à des conseils téléphoniques ou par courriel sur des thématiques d'ordre général en matière de santé et de sécurité au travail auprès d'un ACFI.

Le service Hygiène et Sécurité au Travail, c'est aussi la formation obligatoire des représentants du personnel au CHSCT en les initiant aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et la capacité à analyser les conditions de travail. En 2019, ce n'est pas moins de 115 agents formés, pour 13 collectivités du département soit une cinquantaine de journées de formation réalisées par les ACFI du CDG.

Convaincu de l'intérêt des échanges de bonnes pratiques, le CDG 06 anime le réseau des conseillers de prévention à travers sa "journée des Conseillers de prévention" qui a réuni en 2019, 17 conseillers de prévention sur l'ensemble du département autour de la thématique "prévention et gestion des risques liés aux addictions en milieu de travail".





## Les nouvelles recrues du service



**Pascal DEREPA,**  
Responsable du service  
Hygiène et Sécurité au Travail

### Expériences professionnelles

- Responsable du service des Associations en charge de la gestion de la vie associative communale de la ville de Cagnes-sur-Mer
- Directeur de l'environnement et des espaces publics à la Mairie de Villeneuve-Loubet
- Directeur Technique du Syndicat Intercommunal de la Vallée du Loup (12 communes) avec comme mission la lutte contre les inondations avec l'aménagement de ses berges (GEMAPI)
- Assistant de prévention et membre dans différentes instances paritaires

*"Au 1<sup>er</sup> octobre 2019, j'opère un virage professionnel en intégrant le CDG 06 en qualité de Responsable du service Hygiène et Sécurité au Travail apportant ainsi ma contribution auprès des collectivités affiliées et non affiliées. Je suis en charge aujourd'hui du suivi des 181 conventions des communes affiliées et non affiliées ainsi que de la gestion des inspections et conseils en collaboration avec les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection."*

Les évolutions des pratiques des ACFI sur l'analyse d'activité et les méthodes de travail sont toujours bien accueillies par nos partenaires et portées par la direction du CDG 06.

### Formation des cadres :

- 2 collectivités
- 26 agents formés
- 4 jours d'intervention de préventeurs du service HST

### Sensibilisation risques routiers – balisage de chantier – signalisation temporaire :

- 1 collectivité
- 27 participants
- 2 jours d'intervention de préventeurs du service HST

**Ateliers pluridisciplinaires sur des thématiques variées** (accompagnement des aides à domicile, TMS, addictions, risques routiers, RPS, etc.)

**Estelle MARCHAND,**  
ACFI depuis le 6 janvier 2020



*"Après une carrière militaire, et un parcours en qualité de chef – contrôleur et régulateur dans les transports, j'ai obtenu mon diplôme de responsable Qualité Sécurité Environnement."*

*Depuis le 6 janvier 2020, j'ai rejoint le CDG 06 en tant qu'ACFI au sein du pôle Environnement de travail. Convaincue que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail permettent de pérenniser les bonnes pratiques et de développer un travail de qualité, je suis ravie d'intégrer l'équipe du service Hygiène et Sécurité au Travail, composée d'agents confirmés et passionnés, qui contribue à améliorer le service public."*

## ATELIERS CAP RH Une collaboration incontournable entre DRH et DSI

Quelle coopération possible entre Direction des Ressources Humaines – Direction des Systèmes d'Information au sein de la Direction générale pour mieux accompagner la transformation numérique et digitale ? Cette question a suscité de vifs débats entre les participants lors de l'atelier CAP RH du 16 décembre dernier.

**Michel BERNARD, DGA RH-SI**  
de Saint-Laurent-du-Var

*[...] Le CDG a su réunir près d'une trentaine de participants dans une proportion équilibrée de représentants des deux métiers. Comme cela fut clairement exprimé, avec des joutes verbales non dépourvues d'humour, la "danse du couple" DSI DRH ne se fait pas sans tâtonnements. À partir des nombreuses expérimentations et mises en situation, gageons que les participants auront à la fois puisé des idées de projets transposables dans leurs collectivités, et en même temps pris le recul nécessaire sur les enjeux de la transformation digitale (dont l'utilisateur-citoyen est au cœur, aussi bien lorsqu'il s'adresse à sa DRH qu'à son service de collecte des ordures ménagères), et touché du doigt, le nécessaire rapprochement de ces deux métiers en pleine évolution ; d'ailleurs, de nombreuses entreprises internationales en ont fait un axe majeur de développement.*

**Alain CARUSO, DRH de Valbonne**

*[...] Le format proposé par le CDG est vraiment pertinent car les thématiques abordées sont éclairées par des intervenants de grande valeur et complétées par des ateliers pratiques permettant d'échanger avec d'autres professionnels RH éprouvant les mêmes besoins. Les témoignages des collègues sur les projets innovants permettent de trouver des réponses à des problématiques souvent complexes et sensibles et d'appréhender plus sereinement les défis de demain en matière de GRH. À titre personnel, elles contribuent à me rassurer ou m'alerter sur mes pratiques professionnelles. Cette réunion m'a permis en tant que DRH dans une nouvelle collectivité de pouvoir lancer avec le DSI, les bases d'une réflexion et d'une coopération constructive et stratégique pour les années à venir.*



**Jérôme RICHARD,**  
DSI du Numérique et  
Innovations d'Aix en Provence

*DSI - DRH mieux qu'un partenariat, un duo efficace pour construire le futur et accompagner les évolutions au sein de nos structures. La transformation numérique est en train de modifier certaines lignes de conduite et méthodologies en termes de RH. [...] Ce binôme efficace et pragmatique allie en effet innovation, respect des procédures et une forte dose "d'humain" permettant de jouer un rôle crucial en termes de prospective RH, par exemple. DSI - DRH est la clef du succès pour faire évoluer l'administration et moderniser le service public en proposant des process et outils en adéquation avec les objectifs de services et d'équipes. Ce partenariat permet d'anticiper et de mieux intégrer les générations futures, les potentiels professionnels des femmes et des hommes, nos forces vives de demain.*

# Conseil en organisation RH

**Frédéric JEHEL,**  
DSI et communication du CCAS d'Antibes

*La problématique soulevée renvoyait non seulement à la logique relationnelle que toute direction Informatique établit d'une façon générale avec les autres directions, mais également à l'impact que les transformations numériques engendrent sur les organisations, les méthodes de travail et l'ensemble des processus métiers. Le retour d'expérience pragmatique et transparent des intervenants nous a éclairés sur les actions à entreprendre et a notamment fait ressortir que la réussite de ce type de projet était étroitement liée à la collaboration des DSI et DRH, à l'accompagnement des équipes de terrain et surtout à l'implication des directions générales.*

**Cédric PHILIBERT, DRH**  
du Conseil départemental du Val d'Oise

*[...] les enjeux ne se posent pas exactement dans les mêmes termes selon les priorités de politiques publiques, la place que l'on souhaite offrir au numérique dans la transformation du service à l'utilisateur, les ressources que l'on peut y consacrer, la clé de répartition entre les compétences internes et externes. Ainsi, si certaines collectivités ne déploient que les projets à plus fortes valeurs ajoutées, d'autres pourront plus facilement envisager de déployer le numérique éventuellement en développant des produits internes. Au sein des ateliers, les DG, DRH et DSI ont pu continuer de faire langage commun en construisant les outils d'une bonne collaboration. Je pense que le format des ateliers, avec quelques techniques d'intelligence collective, a montré que le travail commun pouvait être plus facile en s'appuyant sur ce type de démarches pour dépasser des postures historiques de défiance réciproque ou de défense de ses intérêts.*

**Nejia LANOUAR, DSI et du Numérique**  
de la Ville de Paris

*[...] Cette relation se vit dans au moins trois rôles différents : la DSI est prestataire de la DRH pour le développement des SIRH, les nouveaux modes de travail à distance ou collaboratif, ou en tant que fournisseur d'équipements et de logiciels qui contribuent à l'ergonomie du travail. La DSI a actuellement un besoin crucial du support de la DRH pour ses recrutements dans un contexte de guerre des talents, pour l'évolution de ses métiers et pour la montée en compétences de ses agents. Enfin, la transformation numérique des métiers ayant un impact fort sur l'organisation du travail et le dialogue social, la DRH doit jouer un rôle clé dans ces projets, afin d'anticiper et accompagner ces changements. [...] Par des présentations, des échanges et études de cas, nous avons pu faire avancer la réflexion collective, partager des constats et co-construire des outils méthodologiques. Mais le sujet est loin d'être clos tant les enjeux évoluent rapidement [...]*

**Claire AUFFRET-STAGNARO,**  
DRH de Mouans-Sartoux

*La journée organisée par le CDG 06 a permis aux différents professionnels de pouvoir échanger tant sur les écueils de la collaboration DRH/DSI que sur les facteurs de réussite, via les ateliers pratiques permettant un partage de connaissances et de réflexions. Les maîtres-mots qui en sont ressortis restent bien sûr la communication et l'écoute, bases essentielles pour construire un partenariat solide et durable. La route est longue et sinueuse, mais on ne peut plus enrichissante !*



1 – Allocution d'accueil par **Pierre-Paul Léonelli**, Directeur de cabinet du Président

3 – Animation de **M. Philibert** dynamique de groupe – le bâton d'hélium

5 – Atelier 1 : stratégie de pilotage du projet – mise en commun

2 – Atelier 2 : animation de **M<sup>me</sup> Lanouar** "la transformation numérique d'un métier"

4 – Atelier 1 : restitution d'un groupe brainstorming relation DRH-DSI

6 – témoignages **M<sup>me</sup> Atlan**, DSI Métropole NCA et **M. Bernard**, DGA Saint-Laurent-du-Var

## LE RÉCOLEMENT OBLIGATOIRE DES ARCHIVES

### Qu'en est-il à l'occasion des élections municipales ?

À chaque changement de maire ou de municipalité, il est obligatoire de réaliser un récolement de l'ensemble des archives annexé à un procès-verbal de prise en charge de responsabilité pour le conseil municipal entrant.



**L**e Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) prévoit, en effet, que la conservation des archives des collectivités doit obligatoirement être comprise dans les dépenses de la commune. En tant que légitime propriétaire des documents publics produits sous son mandat, le maire est également responsable de la bonne tenue de ses fonds d'archives et doit assurer la mise en œuvre des dispositions réglementaires en la matière.

Ainsi, depuis la parution de l'arrêté du 31 décembre 1926 portant règlement des archives municipales, **il est obligatoire de procéder au récolement des archives à chaque renouvellement des Conseils municipaux.**

Ces dispositions sont également recommandées aux groupements intercommunaux et à leur président.

#### Qu'est-ce qu'un récolement ?

Il est un répertoire recensant l'ensemble des archives conservées dans le fonds communal ou intercommunal, qu'elles soient conservées dans les locaux prévus à cet effet ou bien dans les bureaux des agents. Il permet de connaître le contenu du fonds et d'attester de son état, en localisant chaque document et en relevant les lacunes.

#### Que contient-il ?

Pour l'essentiel, il relève précisément l'ensemble des actes fondamentaux de la structure...

- Détail registre à registre des délibérations, des arrêtés et des actes d'état civil, incluant les tables décennales, tout en précisant leur

état de conservation et leur localisation au sein de la structure.

- Détail volume à volume des documents cadastraux tels que les matrices ou bien les états de sections.
- Les publications municipales ou intercommunales, pouvant être associées aux bulletins municipaux par exemple.
- Les collections photographiques éventuelles.

...et permet également d'identifier l'existence d'archives anciennes (produites avant 1790) et modernes (produites entre 1790 et 1945).

Le relevé de ces documents fondamentaux est complété par un inventaire des archives conservées dans les locaux de conservation et dans les bureaux. Il a vocation à prendre en compte l'ensemble des documents

produits par l'administration publique et ce, dès leur création.

## Qu'en est-il des dossiers traités par les Élus ?

La circulaire du 1<sup>er</sup> décembre 2019 rappelle également que "[...] *les archives des élus, membres des exécutifs, produites ou reçues dans le cadre de leurs fonctions municipales, sont des archives publiques à verser aux archives communales et à prendre en compte dans le récolement*".

Les dossiers traités dans l'exercice des fonctions publiques sont des documents d'archives publiques même s'ils comportent des notes ou annotations. En revanche, sont des archives privées les dossiers traités dans l'exercice des activités militantes, en tant que responsable ou représentant d'un parti politique (correspondance, discours, agenda...), et peuvent faire l'objet d'un dépôt ou d'un don aux Archives municipales.

## Pourquoi est-il important de le réaliser ?

Le récolement est annexé à un procès-verbal de transfert de responsabilité entre l'autorité exécutive sortante et l'autorité exécutive entrante, et même si cet élu se trouve être la même personne ! En effet, la responsabilité de la conservation des archives s'applique aussi bien à l'autorité exécutive qu'à l'ensemble des membres du Conseil municipal ou communautaire.

## En somme, à qui est-il destiné ?

Le récolement doit être réalisé en trois exemplaires, chacun destiné à trois entités bien distinctes :

- Un exemplaire pour le maire ou le président sortant en tant qu'attestation de décharge de responsabilité du fonds d'archives.
- Un exemplaire pour le maire entrant en tant qu'attestation de prise en charge des archives. Il peut

également être utile au service d'archives de la collectivité ou de l'établissement comme instrument de recherche du fonds. Il pourra ensuite servir de socle dans la poursuite du traitement du fonds ainsi que pour envisager les actions de conservation à optimiser.

- Un exemplaire à l'attention des Archives départementales des Alpes-Maritimes afin de leur permettre d'assurer leurs missions de contrôle scientifique et technique, et de poursuivre au mieux leurs missions d'accompagnement.

## Quel est l'apport des archivistes du CDG 06 ?

En collaboration avec tous les services, les archivistes vous accompagnent pour recenser les fonds, anticiper les possibilités de versement et cibler les éliminations. Ils répondent aux différentes questions posées par les agents. Ce récolement permet :

- d'avoir une vision d'ensemble des archives ;
- de mettre en évidence de nouveaux besoins ;
- de soulever des problématiques spécifiques liées à la conservation, aux caractéristiques techniques des locaux ;
- de faire un point sur les procédures dématérialisées.

## Circulaire DGP/SIAF/2019/009

Concernant les "Préconisations relatives au récolement des archives communales à effectuer suite aux élections municipales des 15 et 22 mars 2020"

du 1<sup>er</sup> décembre 2019 et article 4 de l'arrêté interministériel du 31 décembre 1926

En cas de détournement d'archives publiques ou de destruction sans autorisation, des peines peuvent être encourues par les responsables (élus ou fonctionnaires)

(art. L.214-3 et suivants du Code du patrimoine – art. 432-15 et 432-16 du Code pénal).

**Vous pouvez contacter le service par courriel : [archives@cdg06.fr](mailto:archives@cdg06.fr)**





# CONSEIL D'ADMINISTRATION

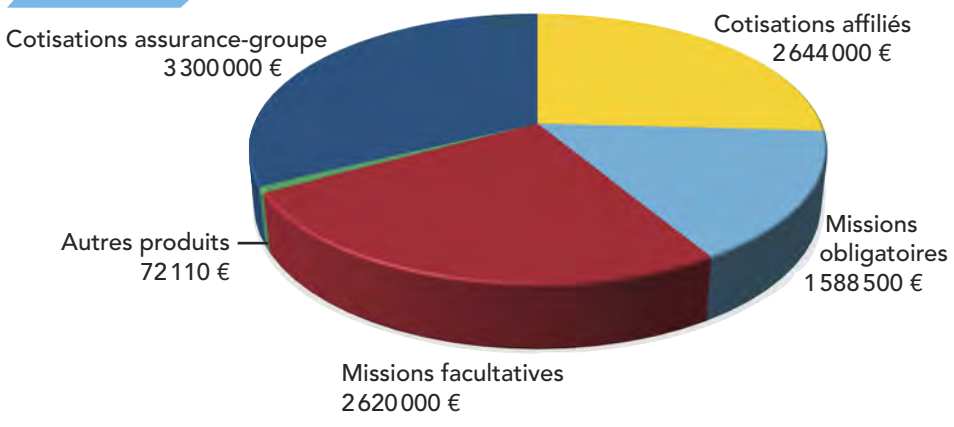
## Vote du budget primitif 2020

Lors de la séance du 26 novembre 2019, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a voté le Budget Primitif de l'exercice 2020

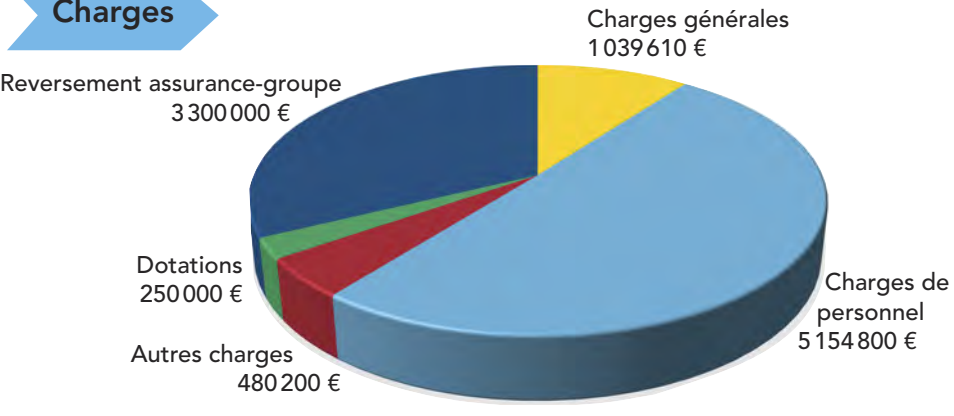
**L**e budget de la section de fonctionnement s'élève à 10 224 610 € et prévoit 6 924 610 € pour le fonctionnement des services et 3 300 000 € au titre des cotisations du contrat d'assurance des risques statutaires proposé aux collectivités. Le budget de la section d'investissement est prévu pour 2 575 500 €.

### Répartition des produits et charges de fonctionnement.

#### Produits



#### Charges



## NOUVEL AXE MAJEUR EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

### Le maintien dans l'emploi et l'accessibilité

Le CDG a créé un nouveau service intitulé "Maintien dans l'emploi et accessibilité" qui vise à accompagner les Collectivités Territoriales dans la gestion délicate des agents confrontés à des difficultés d'ordre médical, afin de prévenir l'inaptitude médicale et favoriser le maintien dans l'emploi dans une démarche partenariale entre tous les acteurs concernés.

**T**out agent peut, au cours de sa carrière, être confronté à des difficultés pour accomplir ses missions à la suite d'une dégradation de son état de santé, d'un accident ou d'une maladie invalidante. Si une adaptation de son poste de travail ou un changement d'affectation sont impossibles ou insuffisants, cette situation peut tendre vers une inaptitude médicale, faisant courir à l'agent le risque de perdre son emploi, voire de se retrouver en désinsertion professionnelle. Afin d'accompagner les employeurs territoriaux et leurs agents, le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes dispose dorénavant d'un nouveau service : **"Maintien dans l'emploi et accessibilité"**.

Ainsi, les évolutions législatives ont fait du maintien dans l'emploi un axe majeur en matière de ressources humaines. Un lien étroit avec le droit à la formation a été établi puisque, depuis 2017, le médecin de prévention peut abonder le compte personnel de formation (CPF) afin de prévenir l'inaptitude et ainsi favoriser une reconversion professionnelle anticipée. En outre, il existe de nombreuses obligations réglementaires concernant notamment la gestion de l'inaptitude, envisagée ou constatée, et le reclassement professionnel. Aussi, il est pertinent d'agir en prévention afin de favoriser le maintien dans l'emploi et limiter l'impact budgétaire pour les collectivités territoriales.



Le service Maintien dans l'emploi et accessibilité assure notamment les actions suivantes :

- il procède à une analyse des situations de travail ;
- il propose des mesures afin d'adapter le poste de travail à l'état de santé de l'agent ;
- il étudie la possibilité de compensation du handicap en collaboration avec les divers services du Centre de Gestion et des organismes extérieurs habilités ;

- il propose des mesures de reclassement professionnel dans le cas où d'autres solutions n'ont pu être mises en place ;
- il met en œuvre la période de préparation au reclassement (PPR) pour l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs agents du département.

Ce service accompagne :

- les agents en difficulté afin de les aider à rester dans une dynamique d'emploi malgré la maladie et/ou le handicap ;
- les agents en situation d'inaptitude à leurs fonctions et bénéficiant de la période de préparation au reclassement professionnel ;
- les employeurs en les conseillant sur leur obligation de maintien dans l'emploi et sa mise en œuvre ;
- les employeurs en les conseillant sur leur obligation en matière de reclassement professionnel et sa mise en œuvre.

Pour une intervention relative au maintien dans l'emploi, l'intervention du CDG n'est possible qu'en cas d'accord de la collectivité, du médecin de prévention et de l'agent.

Dans le cadre de la période de préparation au reclassement, le CDG doit être obligatoirement saisi par l'employeur.

Le service prendra alors contact directement avec la personne chargée du dossier dans la collectivité avant toute intervention auprès de l'agent.



# RDV emploi public

<https://cdg06.rdvemploipublic.fr/>

## L'outil de gestion de la bourse de l'emploi évolue !

La bourse de l'emploi via le site internet "RDV emploi public" se modernise et offre désormais de nouvelles fonctionnalités simplifiées, optimisant notamment la visibilité des offres publiées au niveau national.

### Postuler en ligne à vos offres d'emploi

- Désormais, les candidats ont la possibilité de postuler en ligne directement pour chaque offre d'emploi sur le site "RDV emploi public" en transmettant leur CV accompagné d'une lettre de motivation. Cette nouvelle fonctionnalité simplifie et optimise la réception des candidatures à vos offres d'emploi publiées sur RDV emploi public.
- En optant pour "**Postuler en ligne**" la collectivité permet au candidat d'adresser sa candidature dématérialisée en quelques clics à une adresse mail unique.
- Le candidat peut télécharger directement son CV, sa lettre de motivation ou bien rédiger cette dernière directement en ligne.

### Vos offres publiées sur "Place de l'Emploi Public"

- "RDV emploi public" du CDG 06 transmet automatiquement les offres publiées depuis le mois de juillet 2019 sur [www.place-emploi-public.gouv.fr](http://www.place-emploi-public.gouv.fr), bourse nationale inter-fonctions publiques.
- Le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 et la circulaire interministérielle du 3 avril 2019 **rendent obligatoire la publicité des offres** concernant les emplois permanents et contractuels d'une durée égale ou supérieure à un an sur "Place de l'Emploi Public".
- La saisie pour les collectivités territoriales et les établissements publics ne peut se faire en direct sur "Place de l'Emploi Public", ces derniers devant saisir leurs offres d'emploi sur le site du CDG 06.

### Renseigner les nominations de vos agents, une obligation réglementaire

- Le dernier Bilan de l'emploi du CDG 06 (2018) affiche **6214 déclarations de création ou vacance d'emploi** effectuées par les collectivités et établissements publics du département.
- Cette année, **seulement 52 % des nominations** ont été renseignées via notre outil "RDV emploi public". Afin de rendre visible au niveau national le dynamisme de l'emploi territorial dans le 06, il est indispensable d'améliorer ce taux de retour des services RH. Les collectivités et établissements publics **sont tenus de communiquer les nominations** au centre de gestion dans le ressort duquel ils se trouvent (article 23-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).
- La saisie des nominations de vos agents permet une **gestion fiabilisée de vos déclarations** en affichant uniquement les déclarations des postes disponibles, évitant ainsi les doublons et plusieurs nominations sur une même déclaration. Un **export Excel de vos déclarations** est à votre disposition via l'outil RDV emploi public pour élaborer des tableaux de suivi de vos recrutements. Les conseillers emploi sont à votre disposition pour vous accompagner pour la démarche de saisie des nominations.
- Le **guide d'utilisation de l'outil RDV Emploi Public** est téléchargeable sur l'espace extranet et transmissible sur demande à [emploi@cdg06.fr](mailto:emploi@cdg06.fr)