

Parlez-nous du CDG 06...

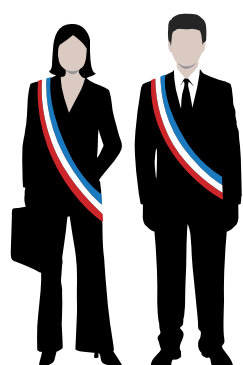
4 élus incontournables font le bilan
de leurs années CDG



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



Édito du Président



Dossier

Focus sur 4 élus incontournables de nos instances

4 à 7

Bilan social 2019

Une mine d'informations RH essentielles



DONNÉES SOCIALES 2019
DES CENTRES DE GESTION

Ressources Humaines

2 La promotion interne 2020

Journée des carrières à la Fac de Droit

Réussites aux concours : bravo à eux !

9



Conditions de vie au travail

Le document unique : évaluer les risques professionnels

Une nouvelle ACFI au CDG

Alternative Courtage solidaire

10



Concours

S'adapter face à la COVID

11

Bilan de compétences

Une nouvelle mission du CDG 06

12

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
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 ; Laure Mailho-Napierala
Avec la collaboration : l'ensemble du personnel du CDG 06 – Graphisme et mise en page : Stéphanie Betti
Impression : Imprimerie Zimmermann ISSN : 1771-0435

UN BILAN COLLECTIF

Une fierté justifiée

A

u terme de mon mandat de Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-Maritimes, j'ai souhaité profiter de ce dernier édito pour saluer l'ensemble des personnes qui, à mes côtés, ont contribué à la montée en puissance de notre établissement public.

En premier lieu, mon prédécesseur, le Sénateur José Balarello, cet homme engagé pour la défense et la protection des fonctionnaires territoriaux qui était toujours attentif aux besoins des Maires et des collectivités locales ainsi que mon complice et ami, Alain Frère, 1^{er} Vice-président, avec qui nous avons toujours veillé à être à l'écoute de nos partenaires.

Notre volonté a été d'accompagner chaque agent qui le souhaitait en lui donnant les moyens d'accomplir ses projets de carrière, y compris lorsqu'il était privé d'emploi ou nécessitait un reclassement. L'accomplissement de ces objectifs n'aurait pas été possible sans la formidable mobilisation et la compétence des équipes du CDG autour de leur Directeur général, Bernard Lésé, que je tiens à remercier chaleureusement pour le travail accompli. L'engagement du CDG 06 sur l'ensemble du territoire départemental en fait un rouage indispensable de la qualité du service rendu par les collectivités à nos administrés. En conseillant les fonctionnaires territoriaux, en se préoccupant de leur santé et des conditions dans lesquelles ils exercent leurs missions, notre établissement contribue à les rendre plus efficaces. Il est pour cela une véritable valeur ajoutée pour notre territoire.

Au moment où notre pays traverse une crise sanitaire sans précédent aux impacts multiples, où notre département vient d'être durement et durablement touché par des intempéries d'une violence exceptionnelle, où les communes de notre département et la Ville de Nice sont aux avant-postes dans la recherche de solutions, les collectivités des Alpes-Maritimes savent pouvoir compter sur chacune et chacun des agents du CDG. En ces périodes particulièrement difficiles pour tous, le CDG est un partenaire incontournable sur lequel nos partenaires savent et doivent s'appuyer.

Je suis fier du travail collectif accompli durant ma présidence à la tête de cette belle maison, épaulé par le duo efficace Direction générale et Direction de cabinet, qui a œuvré pour faire évoluer et progresser notre établissement. Je sais que mon successeur et les futurs membres du Conseil d'Administration sauront poursuivre et amplifier nos résultats.

Christian Estrosi



ENTRETIENS

Des élus à l'honneur

Ils ont représenté les élus des collectivités et établissements publics locaux des Alpes-Maritimes au sein des instances du CDG 06. Ils ont marqué par leur sens du service public, la qualité de leurs interventions et leur implication nos instances et services. Ils ont enrichi l'action de notre établissement de leur expérience. Appelés à d'autres missions, électives ou personnelles, nous avons souhaité les mettre à l'honneur et leur avons demandé de dresser le bilan de leurs années parmi nous.

Docteur Alain FRÈRE

Médecin généraliste installé à Tourrette-Levens en 1967, il y exercera durant 34 ans. Maire de Tourette-Levens de 1983 à 2020, Conseiller départemental des Alpes-Maritimes de 1991 à 2015, il en sera Vice-président dès 1994.



Avec les maires du canton de Levens, Il a contribué à la création de la CANCA et de la Métropole Nice Côte d'Azur dont il a été l'un des Vice-présidents. Passionné de cirque, il est conseiller artistique du Festival International du cirque de Monaco depuis sa création par le Prince Rainier III en 1974

Administrateur du CDG 06 durant 20 ans, élu Vice-président en 2008 puis 1^{er} Vice-président en 2015, vous représentez le collège des employeurs au sein des CAP A et CCP A et avez présidé un grand nombre de ces commissions.

Très impliqué au sein de nos instances, comment y avez-vous appréhendé votre rôle d' élu ?

J'avais eu l'honneur d'être nommé Vice-président du CDG 06 par notre ancien Président, le sénateur José Balarello, et j'avais ainsi eu la chance de m'impliquer et de m'appliquer à ses côtés. Nommé 1^{er} Vice-président par Christian Estrosi, cette fonction a donc été facilitée par mon apprentissage sur la gestion de cet établissement. J'ai toujours exercé la présidence des instances qui m'était confiée avec rigueur et ce fût pour moi, comme pour tous les élus membres, une mission que nous avons prise très au sérieux. En tant que Président du jury du concours de médecin territorial, j'ai été agréablement surpris par la qualité et l'implication de mes consœurs et confrères après l'examen de chaque candidat. Nous avons pu partager nos points de vue et bien souvent, notre jugement était unanime.

Dans le cadre de ces différentes fonctions, comment s'est exercée votre collaboration avec les services du CDG ?

J'ai été impressionné par la qualité de cette administration exemplaire qui facilite la vie des communes, par le Directeur Général, Bernard Lésé et par tous les agents qui

accomplissent leur devoir avec talent et rigueur. Je considère en effet les agents du CDG 06, par leur savoir, leur conscience professionnelle, leur dévouement, comme de précieux collaborateurs.

Tout au long de mes mandats successifs au CDG, j'ai pu apprécier le rôle très important de cette administration qui sait, avec talent et une grande pédagogie, conseiller les élus et leurs équipes.

Vous connaissez parfaitement l'ensemble de nos services ainsi que nos missions, comment définiriez-vous le CDG 06 en quelques mots ?

Le CDG soutient et conseille l'administration de communes dans de très nombreux domaines, avec un rôle prépondérant pour les ressources humaines. En tant que médecin, je considère que le CDG a un rôle capital pour les visites médicales du personnel des collectivités. Je tiens d'ailleurs à féliciter et à rendre hommage à mes confrères médecins du CDG 06 qui accomplissent les visites médicales auprès du personnel territorial du département et rendent ainsi un immense service aux collectivités des Alpes-Maritimes sous la haute autorité du D^r Franck Bily, qui sait recruter avec une infinie compétence les nouveaux médecins dont nous avons besoin.

Selon vous, en quoi le CDG 06 est un partenaire privilégié pour les élus locaux ?

Au quotidien, le CDG répond à toutes les questions posées aussi bien par les élus que les services des communes. Tous les

collaborateurs travaillant au CDG ont une grande expertise, chacun dans leur domaine de compétences. Ils sont donc un appui de qualité sur lequel les élus locaux doivent s'appuyer. Je garderai l'excellent souvenir

du CDG 06, ayant accompli je pense ma mission et ce que l'on attendait de moi. Je considère comme une chance de terminer ma carrière politique avec le privilège d'être 1^{er} Vice-Président du CDG 06.



Conseil d'administration
du 8 novembre 2016

Vous avez été durant 20 ans administrateur du CDG 06 et en avez été Vice-Président à partir de 2014. Vous avez représenté le collège des élus au sein des instances de l'établissement.

Quel a été votre rôle de représentant des élus au sein de ces instances ?

Cette mission, dans laquelle je me suis impliqué avec une grande motivation m'a énormément intéressé et apporté. Au sein des CAP C puis B que j'ai présidées, le travail était particulièrement dense. Les échanges avec les représentants du personnel y sont très constructifs. Nous y travaillons dans une totale et sincère collaboration, dans le respect les uns des autres, même lorsque nos votes sont divergents. À la demande du Président Balarello, j'ai également présidé la commission restreinte des CAP dont la finalité est d'élaborer des outils performants pour les élus et les gestionnaires RH afin de les accompagner sur des dossiers stratégiques : critères de la promotion interne, congés annuels, annualisation du temps de travail, régime indemnitaire, règlement intérieur, plan de formation... Ce travail de fond, très constructif, est selon moi le plus utile que j'ai pu faire. Je suis très reconnaissant aux élus et représentants du personnel de cette commission pour leur assiduité et la qualité de leurs réflexions. Sans oublier le rôle essentiel de Solveig Deshayes, Stéphane Morando et son équipe qui ont su mettre l'ensemble de ces travaux en musique.

J'ai également présidé la commission HS avec le regretté Claude Vimont et la commission des finances avec Jean-Pierre Fillipi, directeur des finances. Avec des élus intéressés, nous y préparions les délibérations proposées au Bureau et au Conseil d'administration.

Je n'oublie pas les différents jurys de concours et examens professionnels auxquels j'ai participé. C'est une des missions "phare" des CDG. La qualité de l'organisation des concours programmés par l'équipe de Catherine Cheyres m'a toujours impressionné.

Par ailleurs je présidais ces dernières années une des commissions mensuelles de réforme.

Dans le cadre de ces différentes fonctions, comment s'est exercée votre collaboration avec les services du CDG ?

J'ai collaboré avec tous les services. Ses agents sont totalement engagés sur leurs missions. J'ai été témoin de leur montée en compétences et de leur grande disponibilité pour les employeurs territoriaux affiliés et non affiliés depuis que le socle commun de compétences leur permet de solliciter l'expertise du CDG 06.

Aujourd'hui, le CDG propose des missions de réelle expertise dans de nombreux domaines de l'environnement territorial. La qualité des réponses apportées à nos adhérents est reconnue par tous. Pour ma part, ça a toujours été un réel bonheur de collaborer avec ces services.

En quelques mots, comment décririez-vous le CDG 06 ?

Le Centre est pour moi un "partenaire essentiel" des collectivités et un support indispensable pour les petites communes, qui n'est pas toujours assez reconnu. Cet établissement s'est donné des moyens humains et organisationnels pour atteindre le niveau d'expertise qu'il a aujourd'hui et assumer les missions de plus en plus complexes qui lui sont confiées.



Christian ROUVIER

Élève à l'École Normale de Nice en 1961 puis Professeur de mathématiques en collège de 1967 à 2004.

Adjoint au maire de Mouans-Sartoux dès 1983, de nombreuses délégations lui seront confiées, dont celle aux Ressources Humaines qu'il occupera jusqu'en mars 2020, date à laquelle il ne s'est pas représenté aux élections municipales. Très impliqué dans le monde associatif, notamment en faveur de l'insertion, il s'engage fortement dans le domaine de l'aide à la personne.

Selon vous, en quoi le CDG 06 est un partenaire privilégié pour les élus locaux ?

Le CDG 06 n'est pas un établissement administratif distant, c'est "notre" centre de gestion : un bien commun à disposition des élus et des collectivités. Je suis convaincu qu'une des forces du CDG 06 est sa neutralité. Depuis sa création, les différents présidents ont toujours eu la volonté de ne présenter aux élections du Conseil



d'administration qu'une seule liste, représentant la diversité géographique et politique du département. Il n'y a pas d'ambitions politiques ni de politique partisane. Les élus peuvent se dévouer totalement à leurs missions. C'est pour cela que j'ai tellement aimé y travailler. La qualité du CDG 06, c'est l'engagement et la qualité de son personnel mais aussi la qualité de sa gouvernance, tous au service des collectivités et établissements du 06.



Michèle ALMES

Après une courte carrière au siège des Pétroles BP à Paris et une longue expérience associative au Cannet, elle est élue sur la liste de Michèle Tabarot en 2001 : Conseillère municipale déléguée aux RH, aux Finances, à la Vie associative. En 2008, elle est nommée adjointe aux bâtiments de la ville puis à l'urbanisme en 2014, présidant les commissions de sécurité et d'accessibilité. Depuis 2020, elle est adjointe à l'Éducation et la Petite Enfance. Elle a présidé durant de nombreuses années le Syndicat Mixte du CEC Les Campelières à Mougins, elle en est aujourd'hui Vice-présidente.

Administrateur du CDG 06 durant 20 ans, vous avez été très impliquée au sein des instances de notre établissement. Comment avez-vous appréhendé ce rôle ?

Dès le début de mon mandat, j'ai été impressionnée de siéger au Conseil d'administration, par la personnalité et les diverses responsabilités des élus qui y siégeaient, à leur tête M^e Balarello. Au sein du conseil, à la pointe de l'actualité statutaire, j'ai été attentive à tous ces enseignements qui m'ont aidée à mieux comprendre notre rôle d' élu auprès du personnel territorial. Être attentive à leurs droits et à leurs devoirs, imprégnée par ce brin d'humanité que M^e Balarello y ajoutait. Il a été un Maître dans tous les sens du terme et il a su transmettre. Au sein des commissions, notre rôle d' élu est plus technique : le collectif paritaire permet de voir les avantages et inconvénients des réglementations et leurs conséquences sur la carrière des agents. C'est très enrichissant car les différents points de vue aident à progresser avec toujours dans nos pensées d' élu, les conséquences administratives et financières pour la collectivité. À la Commissions de Réforme, gérer les accidents de la vie, de travail des agents et les incidences sur leur quotidien est une responsabilité énorme. Travailler à la fois avec le Statut et le Médical nous rend humble devant la vie. Très souvent, les agents connaissent peu le fonctionnement de cette commission qu'ils pensent essentiellement médicale. Un grand travail de pédagogie des médecins est nécessaire pour les rassurer. C'est l'humanisme dans sa grandeur et les faibles moyens que nous avons de l'influencer. Dans le cadre des CAP, notre rôle est

différent : on applique le droit statutaire en tenant compte des capacités et de la motivation de l'agent à progresser au sein de son Administration.

Au sein des jurys de concours, les personnalités ressortent avec leurs souhaits de progresser en passant des concours dans lesquels ils ne se sentent pas toujours à l'aise. C'est l'occasion pour certains d'être titularisés et d'apprendre à connaître le Statut auquel ils seront confrontés et les possibilités qu'il offre. Dans toutes ces instances c'est la **pédagogie** qui est le fil conducteur.

Comment s'est exercée votre collaboration avec les services du CDG ?

Étant assidue à chaque séance de chaque instance, la collaboration avec les agents du CDG devient un outil de travail. Il s'instaure une proximité amicale. Cette collaboration m'a permis d'apporter la vision "élu" avec l'empathie de la fonction. J'ai été impressionnée par leur expertise et leur volonté de vous aider à exercer votre mission dans les meilleures conditions possibles.

Comment décririez-vous le CDG 06 en quelques mots ?

Décrire le CDG vaudrait une page entière. Si je dois exprimer seulement ma pensée : c'est un organisme de haute technicité et un appui formidable aux petites collectivités qui manquent de cet échelon au sein de leurs équipes, faute de moyens. Il faut vraiment vivre cet établissement de l'intérieur pour connaître les services qu'il peut rendre.



Commission
départementale
de réforme
du 31 janvier 2017

Selon vous, en quoi le CDG 06 est un partenaire privilégié pour les élus locaux ?

Il est un socle d'appui incontournable pour les élus locaux sans se substituer à leur volonté. Il est leur conseil en management. Précieux

pour qui sait l'utiliser, il permet de mettre de la distance entre l'élu et l'administration et dépassionne le débat. On fait appel à un avocat pour le droit, un médecin pour la santé, un coach pour le sport, le CDG est tout cela à la fois !

Particulièrement présente et impliquée dans nos jurys de concours et de sélections professionnelles, comment avez-vous abordé et préparé ces interventions ?

Le premier concours auquel j'ai participé était celui d'infirmier territorial en 1998. Je me rappelle m'être demandé pourquoi un infirmier diplômé devait passer un concours pour devenir infirmier territorial.

J'ai rapidement compris que le jury était là pour apprécier la capacité du candidat à intégrer la fonction publique. La question "Que pouvez-vous apporter à une collectivité ?" que je pose souvent en jury permet de mesurer l'intérêt du candidat pour l'environnement public, sa connaissance du fonctionnement des collectivités. Il m'est arrivé d'interroger des candidats au concours d'attaché ne connaissant pas le fonctionnement de nos institutions !

Dans les jurys de sélections professionnelles, nous avons rencontré des agents contractuels expérimentés. J'ai été impressionnée par leur travail acharné de préparation de ces entretiens. C'était d'un niveau remarquable. Ces professionnels méritaient d'intégrer la fonction publique territoriale.

Être jury de concours nécessite un travail préparatoire. Nous avons à l'avance connaissance du programme ce qui nous permet de bien nous préparer. Mon expérience d'élue, ayant siégé dans de nombreuses commissions (appels d'offres, urbanisme, personnel etc.), m'apporte une culture territoriale et nous, élus, sommes aussi très bien documentés sur les évolutions réglementaires grâce à la "Gazette des communes" notamment.

Ce travail très enrichissant permet de rencontrer des personnalités différentes venant de tous les horizons, parmi les candidats comme les membres du jury, c'est une belle expérience humaine. J'ai souvenir

d'échanges extrêmement intéressants avec les magistrats siégeant dans les jurys du concours de Gardien de Police Municipale. Ces jurys m'ont énormément apporté et comblé mon goût pour les échanges.

Dans le cadre de ces fonctions, comment s'est exercée votre collaboration avec les services du CDG ?

J'ai beaucoup travaillé avec le service Concours, très efficace et compétent. Il sait apporter, avec toute la pédagogie nécessaire, les précisions indispensables au bon déroulement des épreuves. Leur approche est particulièrement rassurante, surtout lorsqu'on intervient pour la première fois sur un concours. L'organisation des concours est extrêmement méticuleuse et rien n'est laissé au hasard... Les épreuves se préparent des mois à l'avance et aucun grain de sable ne doit gripper les rouages de cette organisation. Tout est cadencé, programmé et organisé du début à la fin.

Comment décririez-vous le CDG 06 en quelques mots et son rôle auprès des élus ?

Le CDG 06, c'est un ensemble de gens compétents, disponibles et réactifs. Il est un élément incontournable du paysage territorial. Dans tous les domaines relatifs à la gestion des personnels, il a l'expertise recherchée par les élus et les DRH. C'est également notre Référent indispensable sur la déontologie. Quel que soit le service consulté, on ne peut qu'être enchanté de leur écoute et leur professionnalisme. C'est pour moi une belle machine qui fonctionne parfaitement et qui me semble indispensable aux élus. Comme un collaborateur indispensable, il nous aide à avancer, ensemble, collectivité et CDG.



Monique ROBORY DEVAYE

Gérante de société commerciale pendant 20 ans sur la Côte d'Azur, M^{me} Robory-Devaye est élue en 1995, sur la liste municipale d'Henri Leroy. Durant 4 mandats, elle a occupé successivement les fonctions de 1^{re} adjointe et d'adjointe à "l'emploi, l'économie et au commerce", au tourisme, aux Finances et enfin aux services techniques.

Dans le cadre de ces mandats, elle a siégé au sein des commissions d'appel d'offres, d'urbanisme et du personnel.

BILAN SOCIAL 2020, année de réalisation du bilan 2019

Outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial, le Rapport sur l'État de la Collectivité (REC), communément appelé bilan social, sera remplacé à compter de 2021 par le **Rapport Social Unique (RSU)**. Il permettra un pilotage plus affiné des ressources humaines territoriales.

Au-delà de l'obligation légale, la réalisation du bilan social permet d'apprécier la situation de chaque structure territoriale à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux).

Au cœur de l'actualité RH

Les employeurs disposent alors d'informations précises et actualisées facilitant la mise en place d'actions en

matière de gestion des ressources humaines, notamment les lignes directrices de gestion obligatoires en matière de promotion mises en œuvre par la loi de transformation de la fonction publique et en vigueur depuis 2020.

Une plateforme "Données sociales" d'avenir

Toujours soucieux d'accompagner avec pertinence les employeurs territoriaux, les centres de gestion mettent à disposition depuis 2018, une plateforme collaborative consacrée au recueil des données sociales.

Cette plateforme est disponible pour tous les employeurs territoriaux du département, affiliés et non affiliés au CDG 06. Déjà utilisée lors des précédentes campagnes 2017 et 2018, sa

saisie automatisée et simplifiée a facilité le recueil de résultats exceptionnels. Cet outil permet une valorisation simple et efficace des données saisies par la production

d'un rapport synthétique automatisé de 6 pages reprenant l'essentiel des informations et indicateurs du bilan social, lisible par le tout public, et plus particulièrement les représentants du comité technique. De plus, d'autres synthèses peuvent être proposées afin de donner encore plus de profondeur à l'exploitation des données. Cet outil devrait évoluer et devenir la prochaine plateforme consacrée au RSU prévue par la loi de transformation de la fonction publique.

Le CDG 06 toujours présent pour vous accompagner

Depuis le 20 mai dernier, le CDG 06 s'est mis au service de chaque employeur territorial via une assistance personnalisée afin d'accompagner chacun, pas à pas, dans ses démarches. Dans les prochains mois, une synthèse d'exploitation des données des employeurs des Alpes-Maritimes sera proposée afin de mettre en relief toutes ces informations pertinentes et donner un aperçu de l'emploi territorial dans les Alpes-Maritimes au 31 décembre 2019.



DONNÉES SOCIALES 2019 DES CENTRES DE GESTION

PROMOTION INTERNE 2020 De nombreux postes ouverts

Clap de fin pour les CAP avant la mise en œuvre des lignes directrices de gestion RH.

Le 5 octobre dernier, les représentants des CAP relevant des catégories hiérarchiques B et A ont proposé pour la dernière fois au Président du CDG 06 les agents retenus pour l'établissement des listes d'aptitude suite à promotion interne 2020. En effet, la loi de transformation de la fonction publique a fixé à compter de 2021, de nouvelles modalités de désignation dispensant le Président du CDG de l'avis des CAP mais introduisant la promulgation de nouvelles lignes directrices de gestion RH, garantes d'un dialogue social consacré à la promotion.

Cette année encore, compte tenu du nombre intéressant de possibilités de nominations au titre de la promotion interne (détail est énoncé ci-après), les représentants des instances ont eu à examiner un très grand nombre de candidatures (127 candidatures en catégorie B et 61 en catégorie A). Les appréciations qualitatives des dossiers présentés ont porté notamment sur des critères liés à la situation administrative, à la valeur professionnelle, aux acquis de l'expérience professionnelle et à la potentialité des candidats à exercer des missions d'une catégorie hiérarchique supérieure.

Les postes ouverts à la promotion interne pour 2020

Catégorie A	Catégorie B
6 postes d'attaché 4 postes d'ingénieur	5 postes de rédacteur 6 postes de technicien

FACULTÉ DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE

Le CDG 06 présente l'emploi territorial

Le Doyen Xavier Latour, désireux de donner aux étudiants en droit et science politique une meilleure connaissance des carrières et des métiers du Droit et de la Science Politique, a organisé le 17 janvier 2020 la 1^{re} édition de la Journée des Carrières.

À cette occasion le CDG 06 a été représenté par Clément Matteo, qui a présenté les métiers de l'emploi territorial ainsi que les principales missions de l'Établissement (notamment les concours et la mission remplacement) susceptibles d'intéresser les étudiants se destinant à une carrière dans le secteur public territorial.



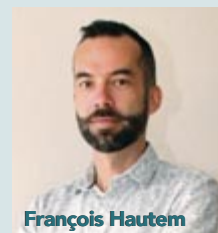
RÉUSSITES AU CONCOURS Rédacteur principal 2^e classe

Recrutée au CDG 06 en juin 2018, **Audrey Caharel** exerce ses fonctions au sein du service de gestion des ressources humaines et des instances statutaires en qualité de conseillère en gestion des carrières. Elle a contribué à la réussite de plusieurs dossiers importants de l'établissement : la campagne du bilan social 2018 qui a connu un taux record de retours des employeurs territoriaux, l'organisation des dernières élections professionnelles, l'installation, avec beaucoup d'enthousiasme, des nouvelles commissions consultatives paritaires. Elle accompagne avec pertinence, dévouement et proximité les partenaires du CDG 06. Ses compétences indéniables ont récemment été confirmées par sa réussite au concours rédacteur principal de 2^e classe. L'équipe du CDG 06 lui adresse toutes ses félicitations et lui souhaite de poursuivre sa réussite professionnelle dans ses missions d'accompagnement des gestionnaires du personnel qu'elle affectionne tout particulièrement.



Audrey Caharel

Recruté par le CDG 06 en qualité de gestionnaire Emploi depuis mars 2013, **François Hautem** est issu d'une formation supérieure en langue, littérature et civilisations étrangères. Il a ensuite suivi les enseignements du CNAM dans le cadre d'un diplôme de niveau II "responsable des ressources humaines". Lauréat des concours d'adjoint administratif et de rédacteur, il vient de réussir le concours de rédacteur principal de 2^e classe et, ayant repris ses études en alternance en 2019, il vient d'obtenir un Master 2 Administration et Collectivités Territoriales avec Mention Bien. Consciencieux et d'un relationnel attentif, ses compétences et son savoir-être au sein du service Emploi en font aujourd'hui un interlocuteur reconnu par les gestionnaires RH des collectivités. Une progression et une réussite constante !



François Hautem



INTEMPÉRIES Initiative solidaire

Alternative Courtage s'engage auprès des agents des communes sinistrées des Alpes-Maritimes.

Alternative Courtage, le partenaire du CDG 06 et de la MNCFT en charge de la convention de participation Santé a décidé d'ouvrir gratuitement son service d'écoute et de soutien "Alternative Soutien Plus" à l'ensemble des agents des collectivités affiliées au CDG 06, qu'elles soient adhérentes ou non au contrat Santé. Cette initiative solidaire permet aux agents des collectivités impactées par les récentes intempéries qui ont touché notre département de bénéficier de l'écoute et de l'accompagnement personnalisé de professionnels.



HYGIÈNE ET SÉCURITÉ Le Document Unique

Une nouvelle version du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) verra le jour en 2021.

Le Document Unique (DU) a vocation à regrouper l'ensemble des données relatives à l'évaluation des risques professionnels :

- il indique les situations à risques pour la santé et la sécurité des agents ;
- il met en avant les actions de prévention existantes ;
- il propose des pistes d'amélioration ;
- il propose annuellement un plan de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail ;
- il établit un plan d'actions et de suivi.

Au-delà de la stricte obligation réglementaire de le réaliser, il doit être perçu comme un véritable outil de management de la prévention au sein de la collectivité ou de l'établissement public. L'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. La santé est essentielle

pour chacun et l'employeur doit veiller à sa préservation.

Tout à fait conscient de la complexité et des difficultés que revêt la mise en place d'une telle démarche, le CDG 06 a pour objectif de vous proposer un document clair, précis et pédagogique afin que chaque acteur de la prévention puisse le consulter facilement et se l'approprier. L'objectif principal de ce document est donc de constituer un support permettant aux collectivités notamment celles à faible effectif comme nos collectivités adhérentes au Pack Information Conseil (PIC), d'entrer dans une démarche pérenne de prévention et de maîtrise des risques professionnels.

Au premier trimestre 2021, en sa qualité de référent en prévention des risques professionnels des collectivités et établissements publics, le service hygiène et sécurité au travail du CDG 06 vous accompagnera pour la mise en place et la formation de la nouvelle version du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



NOUVELLE ACFI Bienvenue à Pascale

Recrutée au CDG 06 depuis le 1^{er} septembre 2020, **Pascale Bouchot** a intégré le service Hygiène et Sécurité au travail du pôle Environnement de Travail en tant qu'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

Après deux expériences professionnelles dans une entreprise en lien avec la sécurité au travail et la protection

de l'environnement, elle a débuté sa carrière en tant que conseillère de prévention en 2001 au sein du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à l'Université d'Orléans, puis en 2005 à l'Université de Bourgogne. Titulaire d'un diplôme en "chimie" et en "hygiène, sécurité et protection de l'environnement", son parcours a permis d'approfondir et développer une expérience dans

les domaines de la sécurité au sens large du terme par la réalisation d'audits de sécurité ou d'accessibilité, d'analyses de postes de travail, d'études de poste ainsi que d'accompagnement sur des projets de construction et de rénovation de locaux relevant du Code du travail lorsque l'établissement accueille du public (ERP).



Protocole sanitaire à l'entrée des locaux



L'équipe du service Concours et le président du jury, Pierre-Paul Léonelli



Épreuve écrite de l'examen de rédacteur principal de 1^{re} classe

COVID ET CONCOURS

Mise en place d'un protocole sanitaire strict sur les épreuves

Dans le respect de la réglementation récente et soucieux de permettre aux candidats de passer leurs épreuves dans des conditions sanitaires sécurisantes, le CDG 06 a mis en place un Protocole Sanitaire complet sur toutes les épreuves de sa responsabilité, conformément aux préconisations nationales.

Le protocole sanitaire est appliqué aussi bien sur les espaces des épreuves écrites et pratiques que pour les épreuves orales d'entretiens. Il reprend toutes les mesures barrières préconisées par le Ministère du Travail et de l'Emploi pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid, et notamment :

- le nettoyage et la désinfection des locaux et mobiliers (tables, chaises, poignées de portes, robinets etc.) avant l'arrivée des candidats mais également régulièrement pendant la durée des épreuves ;
- la configuration des espaces permettant la distanciation sociale (écartement des tables et chaises, marquage au sol, sens de circulation, vigilance des surveillants) ;
- l'aération régulière des locaux ;

- la mise à disposition de gel et l'obligation d'un nettoyage régulier des mains, aussi bien pour les candidats que pour les surveillants, l'équipe du service concours ou les membres de jury ;
- le port du masque obligatoire dès l'entrée dans l'enceinte des établissements et durant toute la durée des épreuves.

Le respect de ces mesures a conduit l'organisation de certaines épreuves sur deux journées au lieu d'une, les mesures de distanciation des tables nécessitant des surfaces plus importantes.

À noter qu'au respect de ces nouvelles mesures sanitaires s'ajoute le maintien du "plan vigipirate", toujours en fonction sur les épreuves de concours.



1



2



3

- 1- Épreuve pratique du concours d'adjoint technique principal de 2^e cl.
- 2- Épreuve d'entretien du concours d'adjoint d'animation principal de 2^e cl.
- 3- Épreuve d'entretien du concours d'éducateur jeunes enfants

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Un nouvel outil proposé par le service Emploi



Le bilan de compétences est destiné aux agents désireux de faire un point sur leur parcours professionnel, prêts à s'engager dans une démarche d'analyse de leurs compétences, aptitudes et motivations afin d'aboutir à un projet d'évolution professionnelle ou de formation.

Évoluer professionnellement, muter, changer de poste en interne, se reconvertir...

Optimisez le parcours professionnel de vos agents avec le bilan de compétences qui permet de :

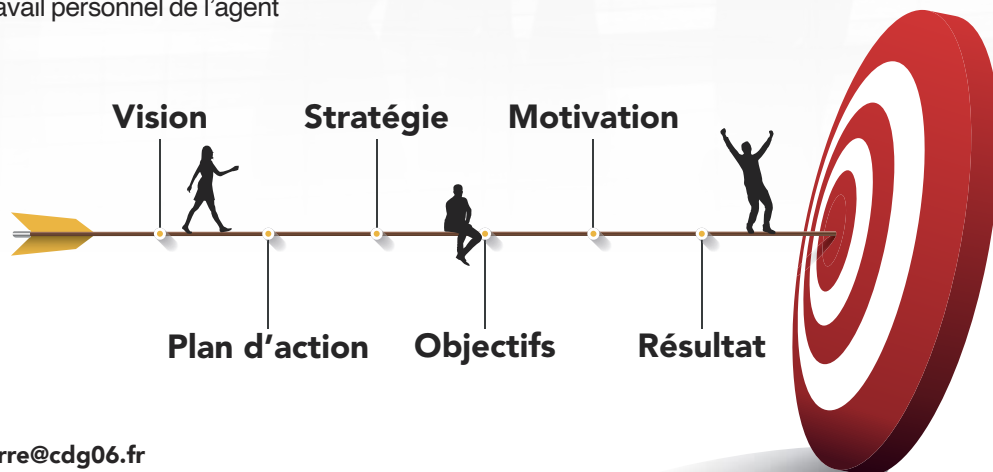
- faire le point sur leur carrière ;
- mesurer l'adéquation de leur profil et potentiel au poste actuel ou futur ;
- évaluer les compétences acquises, aptitudes et motivations ;
- définir un projet professionnel ou de formation répondant aux attentes personnelles de l'agent et/ou aux besoins de la collectivité.

Nos engagements

- Mettre à sa disposition de votre agent un conseiller emploi certifié en bilan de compétences et tests professionnels.
- Respecter les règles déontologiques, en particulier de la confidentialité et du respect de la personne.
- Accompagner l'agent dans la recherche et l'élaboration d'un nouveau projet professionnel adapté à ses compétences et à ses aptitudes.

Notre action

- Un entretien préalable avec l'agent permet de présenter l'objectif et les modalités de la démarche et de s'assurer que l'agent adhère à celle-ci au regard du rôle actif qu'il aura dans le processus par son implication et son travail personnel.
- L'accompagnement bilan de compétences se déroule sur une période de 3 mois en moyenne, il se répartit en 14 heures effectuées en séances avec le conseiller au CDG 06 et 10 heures en travail personnel de l'agent sur les compétences, les métiers et la recherche d'un projet professionnel ainsi que les actions à mener.
- Le conseiller fait passer et restitue des tests de vocation et de profil professionnel à l'agent afin de l'aider à se projeter dans un projet professionnel.
- À l'issue de l'intervention, une synthèse du bilan est effectuée avec l'agent.



Pour plus d'informations :

contacter **Carole Claudepierre**
au 04 92 27 34 41 ou c.claudepierre@cdg06.fr