



La pluridisciplinarité en actions

Édito du Président

Dossier

Une équipe pluridisciplinaire
au cœur de la prévention



4 à 7

Instances statutaires

A l'heure des élections
professionnelles

Bilan social 2020

Une collecte réussie

3

Protection sociale

De nouvelles obligations pour
les employeurs



10 et 11

Service social

La Banque de France reçoit
les assistantes sociales

11

Service juridique

Informen en visio

Le conseil juridique
non statutaire expliqué

8



12

9

Concours

Une activité
2021-2022
intense



13

Archivage

Du papier à l'électronique :
l'exemple du CCAS
d'Antibes

14

Coaching professionnel

Accompagner
le changement

15



Emploi

Un portail national
unique

16

Adresse : 33, avenue Henri Lantelme – CS 70 169 – 06705 Saint-Laurent-du-Var CEDEX – Tél. : 0492273434 – Courriel : contact@cdg06.fr
Directeur de la publication : Philippe Pradal, Président du CDG 06, Président délégué de la Métropole Nice Côte d'Azur, Adjoint au Maire de Nice
Comité de rédaction : Pierre-Paul Léonelli, Directeur Général ; Laure Mailho-Napierala, responsable communication
Avec la collaboration : l'ensemble du personnel du CDG 06 – Graphisme et mise en page : Stéphanie Betti
Impression : Imprimerie Zimmermann ISSN : 1771-0435

PRENDRE SOIN DE NOS AGENTS

Notre responsabilité pour un service public efficace

Pourquoi la fonction publique ? À cette question classique des jurys de concours administratifs, les candidats évoquent l'intérêt général, les valeurs républicaines, le service aux citoyens, la participation à la mise en œuvre des politiques publiques... Il s'agit bien là de valeurs communes qui font le fondement du service public et forgent l'engagement de ses agents. L'exercice du service public est quant à lui diversifié et les trois versants de la fonction publique en sont le reflet, notamment dans leur répartition hiérarchique : les fonctionnaires de catégorie A, majoritaires dans la fonction publique d'État (56 %), ne sont que 12 % dans la Territoriale où la catégorie C représente plus de 75 % des effectifs (contre 20 % à l'État et 48 % dans l'Hospitalière).

Or, ces agents territoriaux, en moyenne plus âgés que dans les autres versants de la fonction publique, exercent souvent des missions fortement exposées aux risques professionnels, qu'il s'agisse des relations aux usagers, des risques physiques, psychosociaux, d'horaires atypiques ou d'astreintes. Ils sont alors plus marqués par l'usure professionnelle comme le confirme une récente étude de la Caisse des dépôts qui relève un taux de départ en retraite au titre de l'invalidité plus élevé dans le secteur territorial avec une surreprésentation de la catégorie C.

C'est dans ce contexte que les démarches de prévention, qui sont également un levier pour renforcer l'attractivité de la fonction publique, interviennent. Les employeurs territoriaux, garants de l'intégrité physique de leurs agents, leur assurent des conditions de mieux-vivre au travail.

Pour les accompagner, le CDG06 mobilise ses ressources, ses compétences pour répondre et anticiper leurs besoins. Il a ainsi fait le choix de déployer dès le 1^{er} juillet 2022 son offre de santé au travail en l'organisant autour d'une équipe pluridisciplinaire composée d'acteurs spécialisés de la prévention. Cette offre répond totalement aux objectifs fixés par le 1^{er} Plan "Santé au travail dans la fonction publique" 2022-2025 présenté par la Ministre Amélie de Montchalin le 14 mars dernier.

Protéger les agents publics, c'est également leur proposer un accès aux soins et aux garanties Prévoyance. L'ordonnance du 17 février 2021 rend obligatoire la participation des employeurs territoriaux aux contrats Prévoyance, dès 2025, et Santé, dès 2026, souscrits par leurs agents. Là encore, le CDG06 s'engage auprès de ses partenaires en leur proposant depuis 2018, des contrats collectifs et mutualisés.

Permettre un équitable accès aux actions de prévention sur notre territoire, promouvoir une politique sociale mutualisée, c'est notre pari et notre engagement en faveur du mieux-être au travail, gage d'une fonction publique impliquée, performante et attractive.



Philippe PRADAL

*Président du CDG06
Président délégué de la Métropole Nice Côte d'Azur
Adjoint au Maire de Nice
Conseiller départemental*

LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Des compétences complémentaires et associées au cœur d'une équipe pluridisciplinaire

À partir du 1^{er} juillet 2022, le CDG06 met en œuvre une offre de services mutualisée, forfaitaire, qui se substitue aux actuelles offres "à la carte".

Cette offre "pluridisciplinaire" s'adresse aux collectivités et établissements publics affiliés et non affiliés de moins de 2000 agents, ne disposant pas de compétences de médecine du travail en interne.

Jusqu' alors, les actions de prévention menées par le CDG06 étaient individualisées et faisaient l'objet d'une facturation spécifique par chaque service. Or, dans certaines situations, alors que des démarches de prévention transversales auraient été nécessaires, les employeurs ne sollicitaient pas ou peu les missions concernées en raison d'un coût global trop élevé.

Désormais, sur demande de l'employeur ou suite à une situation constatée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, une action coordonnée de l'ensemble des acteurs de la santé au travail du CDG06, sans coût supplémentaire, sera mise en œuvre.

L'équipe, pilotée par un médecin du travail, réunit des compétences diversifiées proposant une offre de service globale et complète.

Le médecin du travail

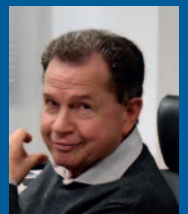
- Anime et coordonne la pluridisciplinarité
- Assure la surveillance médico-professionnelle des agents par les visites médicales et les actions en milieu de travail
- Recommande l'intervention de l'équipe sur des situations constatées
- Participe aux Comités Sociaux Territoriaux (CST)
- Anime les réunions de sensibilisation

L'infirmière de santé au travail

- Assure le suivi individuel de l'état de santé des agents en effectuant les visites d'information et de prévention (VIP) en lien avec le médecin
- Mène les actions en milieu de travail (prévention, dépistage, sensibilisation...)



Docteur Bily, Directeur de la Santé et de la médecine de prévention



“ Cette nouvelle offre pluridisciplinaire est un changement de logique qui permet d'aborder la santé au travail par l'apport de différents points de vue, en faisant contribuer des disciplines et compétences complémentaires : médicales, techniques, organisationnelles... L'équipe réunit au sein d'une même entité médecin du travail, infirmière de santé au travail, intervenant en prévention des risques professionnels, psychologue du travail, assistante sociale, ergonomiste et assistante administrative. Le binôme "médecin-infirmière" vient renforcer le suivi médical de prévention des agents. Grâce aux visites périodiques d'information et de prévention et à leurs interventions dans le cadre de l'action en milieu de travail (AMT), les infirmières sont un appui essentiel dans la prise en charge de la santé au travail. Enfin, notre offre "pluri" est enrichie d'une mission de "contrôle des arrêts de travail". ”

L'ergonome

- Aide à trouver des solutions pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou ayant des préconisations médicales
- Évalue les contraintes et astreintes liées au poste et apporte une proposition matérielle
- Conseille sur l'aménagement du poste, les mesures de prévention, l'organisation humaine et technique permettant le maintien dans l'emploi

La secrétaire

- Assure la gestion du portail MEDTRA
- Réalise la facturation
- Régule les demandes des employeurs

L'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

- Accompagne les acteurs de la prévention dans l'élaboration du DUERP
- Réalise des études de poste et des locaux en lien avec le médecin du travail
- Conduit des actions de métrologie (bruit, température, lumière...)
- Mène des actions de sensibilisation en santé et sécurité au travail
- Anime le réseau des acteurs de la prévention

Une seule offre pour les réunir tous



Docteur Garchery,
Directeur de l'action pluridisciplinaire en milieu de travail

“ Il s'agit par cette offre d'apporter une dimension collective aux actions de prévention. Tous les acteurs de la santé et de la prévention travailleront en commun et pourront être mobilisés indépendamment les uns des autres. Cela nous permettra d'agir sur les risques professionnels. C'est une carte à jouer pour décloisonner et enrichir la prévention et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Cette évolution renforcera la qualité et les moyens d'intervention du CDG06 auprès de ses partenaires. Elle apportera un élan vers la qualité et le bien-être au travail. Elle permettra aux collectivités de répondre parfaitement aux différents textes en vigueur dans la fonction publique territoriale en s'assurant d'améliorer les conditions de travail des agents. ”

L'assistante sociale

- Intervient exclusivement sur les questions liées à la santé au travail
- Oriente vers les travailleurs sociaux pour les autres problématiques
- Accompagne en lien avec la MDPH les agents en situation de handicap et leur apporte une aide au maintien dans l'emploi
- Conseille et informe sur le Statut pour les questions liées à la maladie et l'inaptitude
- Accompagne les employeurs lors de la reprise au travail des agents et les informe sur les aides du FIPHFP

La psychologue du travail

- Accompagne individuellement ou collectivement les agents en difficulté psychologique
- Réalise des entretiens individuels pour orienter et soutenir les agents en difficulté signalés par le médecin du travail
- Propose un débriefing suite à un évènement exceptionnel ou traumatisme

(suite →)

UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION GLOBALE AUX ENJEUX MULTIPLES

L'accompagnement personnalisé mis en œuvre par les acteurs de la pluridisciplinarité, en s'adaptant aux spécificités de chaque employeur, permet de répondre à de nombreux enjeux :

- conseiller les employeurs sur les actions de prévention ;
- évaluer les risques professionnels ;
- participer au maintien dans l'emploi des agents ;
- assurer la surveillance médicale des agents ;
- s'assurer de la compatibilité de la santé des agents avec le poste de travail ;
- réduire les risques psychosociaux ;
- collaborer à l'étude des projets de constructions ou aménagement des bâtiments ;
- sensibiliser sur les thématiques de santé publique.

Conduire les "actions en milieu de travail"

Ces actions sont conduites par le médecin du travail. Leur but est de préserver la santé physique et mentale des agents en assurant une surveillance du milieu professionnel. Elles offrent un suivi médical des agents et de leur exposition aux risques professionnels.

Les finalités sont multiples :

- assurer l'équité des agents en matière de santé au travail ;
- améliorer les conditions de vie et de travail dans les services ;
- évaluer les risques professionnels ;
- protéger les agents contre les nuisances et les risques d'accidents de service et de maladies professionnelles ;
- adapter, si besoin, les postes, les techniques et les rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- veiller à l'hygiène générale des locaux ;
- apporter une information sanitaire ;



La psychologue du travail

La pluridisciplinarité, c'est réunir des compétences médico-sociales et psychologiques afin d'aborder de façon globale la situation d'un individu ou d'un service et leur apporter des solutions personnalisées. Cette démarche de prévention est possible grâce à nos rôles d'acteurs de terrain et à la neutralité de nos observations. Ces démarches sont aussi essentielles pour sensibiliser aux risques psychosociaux.

L'assistante sociale

En facilitant les échanges entre les professionnels du CDG, cette offre permet, grâce à nos expertises diversifiées, de poser des regards différents sur une même situation, de croiser nos approches et ainsi, d'apporter des réponses concertées, qui se rejoignent dans un même but : la santé et le bien-être au travail des agents.



Leurs points de vue

L'infirmière de santé au travail

Lors des entretiens infirmiers, nous pouvons être confrontés, en rencontrant les agents, à des problématiques qui nous interpellent mais qui sortent de notre champ de compétences. Grâce au travail collaboratif de l'équipe pluridisciplinaire, nous pourrions, à partir d'une situation constatée, mettre en commun nos compétences respectives et apporter alors une solution adaptée.

Grille tarifaire "offre pluridisciplinaire et contrôle médical" applicable au 1^{er} juillet 2022

Offre "affiliés" 55 € par an et par agent

Offre "non affiliés" 90 € par an et par agent



Le contrôle médical : un service nouveau intégré à l'offre pluridisciplinaire

Mis en œuvre à la demande des employeurs, le contrôle médical a pour but de vérifier le bien-fondé des arrêts de travail. Il est exercé par un médecin agréé employé par le CDG06.

Quelles finalités ?

- Vérifier la validité d'un arrêt en cours ;
- Prévenir les arrêts non justifiés ou qui ne le sont plus ;
- Démontrer le bien-fondé de certains arrêts et lever d'éventuelles suspicions en interne ;
- Mieux estimer la durée probable d'un arrêt ou d'une prolongation.

Quel délai ?

Le contrôle est effectué au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrés à compter de la réception de la demande de l'employeur.

L'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

Par sa connaissance des réalités de l'environnement de travail et des enjeux parfois contradictoires qui reposent sur les différents acteurs des collectivités territoriales, l'IPRP est l'un des maillons forts de la chaîne pluridisciplinaire. La prévention en reposant sur des actions réalistes est mieux intégrée, plus efficace. La pluridisciplinarité, dans sa mise en œuvre permet un passage d'informations fluide et un déploiement de nos compétences au service de la collectivité.

L'ergonome

L'offre pluridisciplinaire va permettre un meilleur accompagnement des collectivités dans leur démarche de prévention des risques professionnels. Nos actions seront coordonnées et ciblées sur les difficultés rencontrées sur le terrain. Cet accompagnement sur-mesure sera développé par différents professionnels spécialistes, travaillant ensemble pour aider les collectivités à préserver la santé de leurs agents et garantir leur sécurité.

Des offres complémentaires et optionnelles

En complément de l'offre "pluri", des prestations "sur-mesure" sont proposées pour accompagner les démarches de prévention des employeurs.

L'offre complémentaire Hygiène et Sécurité

Dans le cadre de situations complexes, nécessitant un accompagnement personnalisé et approfondi, des actions d'inspection, de formation, de conseil et assistance pour la prévention des risques professionnels sont menées par les Agents chargés de la fonction d'inspection. Il s'agit d'offres sur-mesure, adaptées aux besoins de la collectivité. Une mission d'inspection aura par exemple une durée minimale de 5 jours, comprenant une réunion préalable, une visite d'observation, la rédaction d'un rapport et la restitution à la direction. Pour le conseil en matière de Risques Professionnels, l'ACFI proposera

des solutions correspondant à l'organisation interne de la collectivité pour qu'elle réponde aux obligations réglementaires.

L'offre complémentaire Accompagnement psychologique

À la demande des employeurs, l'équipe de psychologues proposera des interventions collectives ou individuelles adaptées dans le cadre de situations ayant un impact sur l'environnement professionnel.

Le service pourra établir des diagnostics des risques psychosociaux au sein de la collectivité et des actions de sensibilisation auprès de groupes spécifiques (travailleurs sociaux, aides à domicile...) ou à titre préventif, auprès d'agents.

RENOUVELLEMENT DES INSTANCES STATUTAIRES

L'enjeu du dialogue social de demain



Le 8 décembre prochain, 5,6 millions d'agents publics relevant des trois versants de la fonction publique voteront afin d'élire leurs représentants du personnel siégeant au sein des organismes consultatifs du personnel pour une durée de quatre ans.

Le rôle du CDG06

Le CDG06 organisera 5 scrutins simultanés auprès d'environ 250 employeurs comptant au moins un agent. Trois scrutins seront consacrés aux commissions administratives paritaires (CAP A, CAP B et CAP C), un scrutin à la commission consultative paritaire (CCP) et un consacré au comité social territorial (CST). Lors des précédentes élections de 2018, plus de 10 500 votes avaient été recueillis dont près de 4 000 à l'urne chez 30 employeurs. Les services du CDG06 travaillent déjà à la préparation de cette échéance en accompagnant chaque employeur dans ce cadre réglementaire complexe. Pour ce faire, l'établissement partagera ses outils, son expérience et veillera à communiquer de manière adaptée auprès de chaque employeur selon ses effectifs et scrutins à organiser.

Le CDG06 s'attachera à être le partenaire privilégié de tous les employeurs du département ayant la gestion de leurs instances statutaires, y compris les employeurs non-affiliés. Cette année encore, la Communauté d'Agglomération de Sophia-Antipolis (CASA) a confié au CDG06 l'organisation de ses élections professionnelles.

Quels enjeux ?

Localement, ces élections professionnelles sont un enjeu de démocratie sociale consacrant notamment le droit de participation des agents à définir les règles individuelles et collectives les concernant. À l'échelon national, elles désigneront la représentation nationale qui siègera au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et au Conseil commun de la fonction publique. Les enjeux sont nombreux pour les employeurs territoriaux, confrontés à la nécessaire évolution de leurs ressources humaines dans un contexte de réduction de leurs moyens et de réformes successives.

Les nouveautés de ces élections professionnelles

Ce prochain renouvellement acte trois nouveautés :

- la suppression des groupes hiérarchiques en CAP
- la fusion des trois commissions consultatives paritaires, faisant disparaître la distinction de catégorie hiérarchique pour la représentation des agents contractuels de droit public ;
- la création du comité social territorial en substitution des comités techniques (CT) et des comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Un travail avec les partenaires sociaux

Attaché à un dialogue social de qualité, l'établissement travaillera en étroite collaboration avec l'ensemble des partenaires sociaux pour préparer au mieux cette échéance de premier ordre pour les structures et leurs personnels. En 2018, 10 organisations syndicales avaient participé aux travaux de rédaction du protocole d'accord pour le renouvellement des instances.

Cette année, la première réunion consacrée aux négociations autour du protocole d'accord s'est tenue le 25 mars.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Le bilan de collecte

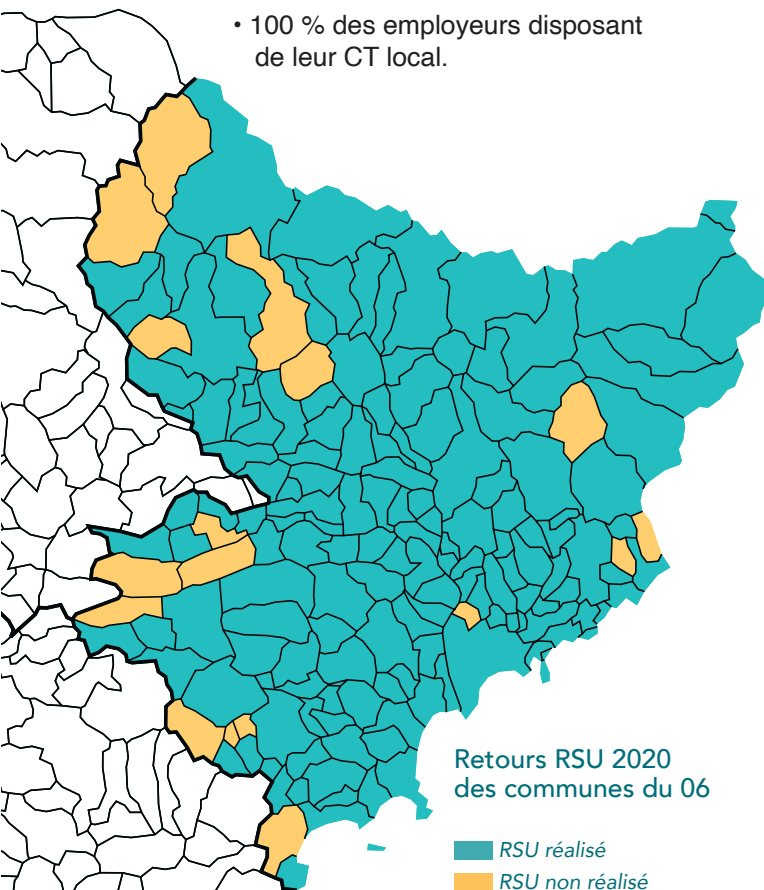
Le 14 janvier dernier, le CDG06 a clôturé la campagne de collecte des premiers rapports sociaux uniques (RSU) consacrés aux données sociales 2020.

Des taux de retour records

Cette année encore, la collaboration avec les employeurs du département a été fructueuse et satisfaisante, puisque 332 des 380 employeurs attendus ont rempli leur obligation de déclaration. En six mois, plus de 5000 courriels et appels ont permis une assistance personnalisée de chaque employeur par l'équipe du service de gestion des ressources humaines et des instances statutaires.

Ce travail de proximité a porté ses fruits et permet d'avancer les taux de retours suivants :

- **91 % des non-affiliés au CDG06 ;**
- **87 % des affiliés au CDG06 dont :**
 - 84 % des employeurs relevant du CT du CDG06 ;
 - 100 % des employeurs disposant de leur CT local.



Un premier RSU au cœur de la gestion RH

La réalisation de cette obligation a permis à chaque employeur de disposer d'informations précises et actualisées facilitant la mise en place de différentes actions en matière de gestion des ressources humaines, notamment, les lignes directrices de gestion obligatoires en matière de promotion depuis la loi de transformation de la fonction publique.

Les données saisies par les employeurs ont été valorisées par la production de rapports synthétiques automatisés reprenant, en quelques pages, l'essentiel des informations et indicateurs de l'enquête, lisibles par le tout public et particulièrement les partenaires sociaux. Dans les prochains mois, une synthèse d'exploitation des données départementales pertinentes sera éditée par le CDG06 afin de proposer un aperçu de l'emploi territorial dans les Alpes-Maritimes au 31 décembre 2020.

Un RSU qui évoluera en 2022

Exceptionnellement lors de cette campagne et de manière transitoire, l'outil "Données sociales" était paramétré selon les mêmes indicateurs que le dernier bilan social 2019.

Depuis début février, l'outil fait l'objet d'une maintenance pour permettre des évolutions significatives et se conformer aux obligations de la loi. L'évolution la plus notable sera la disparition du fichier Excel DGCL que les gestionnaires connaissaient depuis longtemps...

Pour la campagne de collecte des RSU2021, la plateforme sera opérationnelle à compter du second semestre 2022, pour une ouverture de l'enquête prévue à partir des mois de juillet/août prochains.

SANTÉ ET PRÉVOYANCE

La participation des employeurs territoriaux bientôt obligatoire

Opportunité managériale pour valoriser leur politique RH, la Protection Sociale Complémentaire (PSC) est un enjeu majeur pour les employeurs territoriaux et une source d'attractivité.

En santé, elle joue un rôle important de prévention.

En prévoyance, elle accompagne financièrement les agents qui connaissent des arrêts prolongés du fait de la maladie.

Elle complète alors les dispositifs de prévention des risques au travail, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Depuis 2012, la participation à la PSC des agents est un dispositif facultatif, encadré par le décret n° 2011-1474. À ce jour, environ 89 % des employeurs territoriaux participent aux contrats Santé ou Prévoyance de leurs agents.

Les avancées de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021

Une participation obligatoire en Santé à compter du 1^{er} janvier 2026

À l'instar des employeurs privés, les employeurs des 3 fonctions publiques sont donc tenus de financer le risque Santé de leurs agents. Tous les agents publics sont concernés, sans distinction de statut.

La prévoyance dès le 1^{er} janvier 2025

C'était une demande des employeurs territoriaux : la participation devient également obligatoire en Prévoyance.

Une participation minimale, fixée par décret (à paraître) à :

- 15 € par mois en santé
- 7 € par mois en prévoyance.

Une participation encadrée

Répondant aux obligations du décret de 2011, la participation de l'employeur est mise en œuvre sur le dispositif de son choix : contrats labellisés souscrits par les agents ou conventions de participation qu'il met en place ou qui

sont proposées par le centre de gestion du département. Ce dernier dispositif permet d'obtenir des tarifs mutualisés et ainsi, gommer certaines disparités entre petites et grandes collectivités.

Qu'est-ce que la prévoyance ?

La prévoyance couvre les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès. Les garanties Prévoyance viennent en complément des éléments de rémunération versés par les employeurs lors des congés de maladie des agents, en général, à compter du passage à demi-traitement. Elles complètent également les pensions versées aux agents mis en retraite au titre de l'invalidité et peuvent prévoir un capital en cas de décès.



Le CDG06 au cœur du dispositif

La conclusion de conventions de participation par les centres de gestion en faveur des employeurs territoriaux de leur département est désormais rendue obligatoire.

Dès 2018, le CDG06 avait fait le choix de s'engager dans ce dispositif alors facultatif. À ce jour, 51 employeurs adhèrent au contrat Santé MNFCT-Alternative Courtage qui couvre 664 agents et 484 ayants droit. En Prévoyance, 29 employeurs sont adhérents au contrat Intérieure-Gras Savoye qui protège 568 agents.

Nous travaillons d'ores et déjà à l'élaboration des prochaines conventions

afin que leurs prises d'effet coïncident avec l'entrée en vigueur de l'obligation de participation.

Cette anticipation garantira des cahiers des charges conformes au décret à paraître et au décret du 8 novembre 2011 encadrant la PSC dans la fonction publique qui doit faire l'objet d'un toilettage dans les prochains mois. Cela nous permettra également de sonder au mieux les besoins des collectivités désireuses d'intégrer nos futurs contrats et d'associer à ce travail les partenaires sociaux.

C'est donc un projet ambitieux et valorisant que nous engageons avec comme enjeu majeur, l'amélioration des conditions de travail des agents et de leur santé.

SERVICE SOCIAL

Des assistantes sociales du personnel reçues par la Banque de France

À l'initiative de la Banque de France, des assistantes sociales intervenant auprès des personnels de différentes administrations ou de salariés du secteur privé ont pu parfaire leurs connaissances en matière budgétaire.



Réunion du 26 novembre 2021 dans les locaux de la Banque de France

Jeu de plateau éducatif sur les questions d'argent

Une première réunion avait été organisée au mois de juillet au Centre de Gestion pour traiter la question spécifique du surendettement.

En novembre, une deuxième réunion a eu lieu dans les locaux de la Banque de France pour aborder la thématique de l'inclusion bancaire et découvrir différents supports à la fois concrets et ludiques pour familiariser les usagers à la gestion d'un budget.

Les assistantes sociales du personnel étant en première ligne sur ces sujets, les échanges ont été particulièrement fructueux. Notre assistante sociale, Agnès De Givry, se réjouit d'avoir pu contribuer à l'organisation de ses rencontres.



LE SERVICE STATUT en Visio !

Les conditions sanitaires n'ayant pas permis d'accueillir les employeurs territoriaux comme habituellement à la salle Ferrières de Saint-Laurent-du-Var, le service AJUR s'est adapté et a proposé au cours de l'année 2021 quatre réunions en Visio.

Ces réunions ont permis d'entretenir le lien avec les services et les tenir informés des dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

Malgré l'absence regrettable de liens humains, ces Visio permettent un gain de temps pour les gestionnaires qui n'ont pas à se déplacer et un gain de productivité avec moins de fatigue occasionnée. Outre l'absence de frais de déplacement, elles ont également un impact non négligeable sur l'environnement.

La souplesse d'organisation a permis au service AJUR de proposer tout au long de l'année un point régulier sur les évolutions juridiques.

Dès la rentrée de septembre 2021, un point complet sur le protocole sanitaire à mettre en place dans les structures territoriales (passe sanitaire et passe vaccinal) a pu être tenu.

D'autres Visio sont prévues pour l'année 2022 !

LE CONSEIL JURIDIQUE NON STATUTAIRE

Un accompagnement d'experts

Il s'agit d'un nouveau service qui vous accompagne en dehors des Ressources Humaines et du Statut, dans tous les domaines du droit public qui vous intéressent.

Le CDG met à votre disposition des juristes formés et spécialisés, dotés d'une expérience significative en droit public et vous garantit une prise en charge rapide et efficace de vos questions dans le respect d'une stricte confidentialité des échanges. Les questions abordées peuvent concerner les marchés publics, l'urbanisme, le fonctionnement des assemblées délibérantes, la gestion du domaine, les pouvoirs du Maire... Le service existe depuis janvier 2020 et réalise des interventions sous les formes les plus variées. Quelques exemples d'interventions :

La gestion des domaines publics et privés de la commune

Un administré souhaite acquérir une portion délaissée du domaine public ? Nous vous accompagnons dans la procédure de déclassement et rédigeons l'acte administratif tout en assurant le suivi jusqu'à sa publication.

Un mur de soutènement s'est écroulé sur un chemin rural ? Nous vous répondons sur vos responsabilités par téléphone ou par une consultation écrite selon vos besoins.

Un bien immobilier se détériore dans le village faute de propriétaire présent ? Nous analysons la situation pour appliquer la bonne procédure (bien vacant ou bien en état d'abandon) puis fournissons fiches de procédure et modèle d'actes de bien sans maître.

L'urbanisme

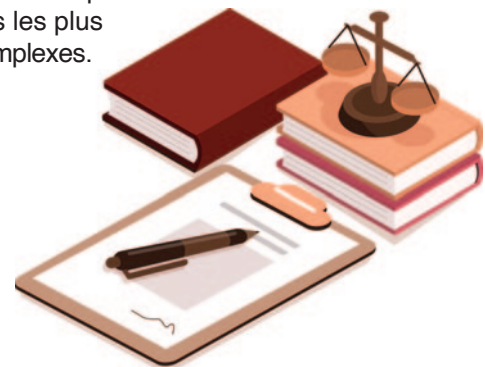
Est-ce qu'une adaptation mineure est envisageable, est-ce qu'une régularisation est possible ? Nous nous déplaçons si besoin pour étudier le dossier et justifions notre réponse avec une recherche jurisprudentielle.

Un recours gracieux ou une requête en annulation d'un permis de construire ? Nous rédigeons la réponse ou/et le mémoire devant le tribunal administratif.

Les marchés publics

Dois-je passer un marché dans tel ou tel cas ? Nous pouvons vous conseiller et vous assister dans toutes les étapes de la passation du marché.

Nous intervenons également auprès des agents en mairie qui souhaitent un éclairage approfondi sur un thème particulier (délais d'instructions, critères domaine public/domaine privé...). Cette mission est facultative et sans abonnement forfaitaire. Elle est tarifée au temps passé, après acceptation d'un devis pour les cas les plus complexes.



Pour plus de précisions, vous pouvez contacter :
Katell Visdeloup au 04 92 27 34 61 – conseiljuridique@cdg06.fr

L'ACTUALITÉ DES ÉPREUVES En quelques chiffres...

De novembre 2021 à mars 2022 le CDG06 a organisé 5 concours et 2 examens, représentant 17 journées d'épreuves écrites et orales.

Retrouvez le calendrier des épreuves du premier semestre 2022.



1 297 candidats convoqués de novembre 2021 à mars 2022

837 candidats pour des épreuves d'entretiens avec le jury

460 candidats pour des épreuves écrites

80 membres de jurys et examinateurs sollicités

Épreuves à venir pour le premier semestre 2022

| | | | |
|---|----------------------------|-------------------|--|
| Technicien - concours | Épreuves écrites | le 14 avril | Palais des expositions de Nice |
| Technicien principal de 2 ^e classe - concours | Épreuves écrites | le 14 avril | Palais des expositions de Nice |
| Adjoint technique - concours | Pratiques et entretiens | du 11 au 30 avril | - Lycée Paul Augier à Nice - Lycée horticole à Antibes - Lycée Hutinel au Cannet |
| Adjoint technique - examen | Pratiques et entretiens | du 11 au 30 avril | - Lycée Paul Augier à Nice - Lycée horticole à Antibes - Lycée Hutinel au Cannet |
| Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^e classe - concours | Pédagogiques et entretiens | le 27 avril | Conservatoire de Nice |
| Gardien brigadier de police municipale - concours | Épreuves écrites | le 3 mai | Palais des expositions de Nice |
| Adjoint du patrimoine - examen | Entretiens | les 30 et 31 mai | Locaux du CDG06 |
| Ingénieur - examen | Épreuves écrites | le 16 juin | Centre Expo Congrès de Mandelieu |



GESTION ÉLECTRONIQUE DU COURRIER (GEC)

Le CCAS d'Antibes passe du papier à l'électronique

Coordonnée par la référente Archives, la gestion de la production documentaire papier est conforme aux principes d'archivage :

- 1 Chaque service prépare son versement en pré-archivage avec le conseil de la référente
- 2 Une fois le versement prêt, il est pris en charge et transféré dans le local dédié
- 3 L'archiviste du CDG opère les traitements appropriés pour séparer les archives éliminables des archives définitives. À l'issue, les bordereaux de versement définitifs sont rédigés et les éliminations sont préparées en vue d'obtenir le visa des Archives départementales

Compte tenu de la dématérialisation grandissante de plusieurs processus métier, le CCAS d'Antibes a décidé de moderniser le fonctionnement de ses activités, notamment les finances et la gestion du courrier.

Depuis 2021, la priorité a été donnée à l'optimisation des échanges avec les usagers et les partenaires de l'établissement grâce à la mise en place d'une GEC. L'archiviste du Centre de Gestion a été mobilisé sur les questions relatives aux modalités de création puis de gestion des exemplaires électroniques en vue de leur bonne conservation pendant les cinq années obligatoires.

Des points de vigilance ont été soulevés :

- Le recensement des productions afin de qualifier chaque courrier ;
- La qualité du procédé de numérisation ;
- L'importance d'une identification harmonisée des documents ;
- Le suivi de leurs cycles de vie ;
- La garantie de restitution des données par le prestataire du logiciel ;
- La conservation de l'exemplaire papier selon les délais réglementaires, etc.

Afin de mener ce projet dans les meilleures conditions, un Comité de pilotage et des groupes de travail ont été constitués. Le lancement étant prévu pour le premier tri-

mestre 2022, l'archiviste du CDG et Monique Fontaine poursuivent leur collaboration.

À terme, les fruits de cette coopération répondront également aux exigences requises pour la bonne conservation des données. En effet, la cartographie des productions entrantes et sortantes de la GEC, ainsi que leur structuration offrent à l'établissement les éléments nécessaires à leur sécurisation au sein d'un Système d'Archivage Électronique.



De gauche à droite: Monique Fontaine, référente archives du CCAS d'Antibes et Charlotte Guzman-Giordano, archiviste du CDG06

LE COACHING PROFESSIONNEL

Un atout pour vos agents et vos services

Trois coachs certifiés du CDG peuvent accompagner vos collaborateurs et vos équipes en fonction de vos attentes : changement d'affectation, de positionnement, accompagnement au reclassement, développement de pratiques managériales favorisant la coopération...

Le coaching est une démarche permettant aux personnes et aux équipes de trouver leurs propres ressources en vue d'améliorer leurs performances.

Le coaching appuie vos équipes, accompagne vos projets de réorganisation et soutient vos projets de transformation. Il permet une prise de recul sur le fonctionnement de votre organisation, sur les processus de décision et relationnels.

Le coach certifié vous aide alors à réfléchir sur un objectif de changement dans une relation de confiance et une écoute bienveillante. Il aide à développer les atouts professionnels et personnels de vos collaborateurs, à faire émerger les solutions en vue d'atteindre des résultats directement opérationnels.

Dans le cadre du coaching individuel, le coaché découvre au fil des séances ses ressources, sa manière toute particulière de passer à l'action, la connaissance de ses points forts (ses talents).

Le déroulement du coaching s'effectue en fonction des besoins du coaché en vue de déterminer avec lui les conditions de sa performance sur le poste de travail, l'amélioration de ses relations au sein de l'équipe. Il peut alors prendre conscience de son fonctionnement, développer sa capacité à prendre des décisions de manière raisonnée.



Noël Fiorucci



Line Loupec



Stéphane Morando

De l'individuel dans le collectif pour améliorer le fonctionnement de l'équipe

Le coaching d'équipe vise à créer les conditions propices au travail en équipe. L'enjeu est d'amener les personnes ayant des compétences complémentaires à s'engager sur des objectifs communs.

Les séances d'accompagnement visent à faciliter la communication avec les différentes personnes de l'équipe. C'est aussi l'occasion pour le manager de mieux connaître son style de management, mieux connaître ce que les collaborateurs peuvent apporter de meilleur et être plus performant ensemble.

Le travail sur le fonctionnement de l'équipe conduit à plus d'échanges, à partager des savoirs faire, à donner plus de sens dans les objectifs et les missions.



Vous pouvez contacter les coachs certifiés du CDG 06 à corh@cdg06.fr

emploi-territorial.fr

La nouvelle Bourse de l'Emploi du CDG06

un décollage réussi par les collectivités !



**À ce jour,
2 300 opérations,
750 offres d'emploi,
20 136 déclarations
de création ou de vacance
d'emploi publiées
par les collectivités
accompagnées par
le service Emploi,
+ de 250 candidats
ont intégré le nouveau vivier**

