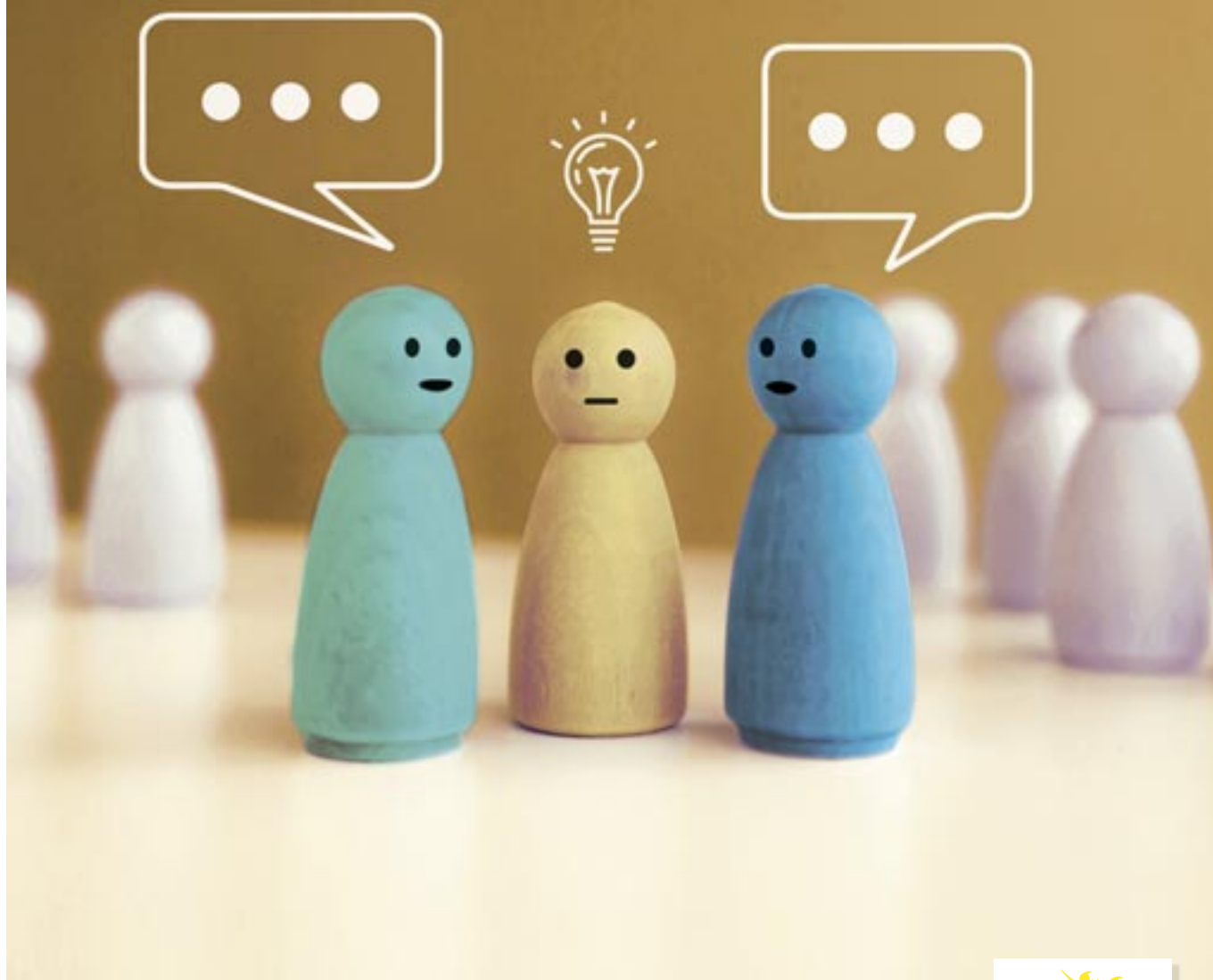


La médiation

r.établissons le dialogue



Édito du Président

Conseil d'administration

Entretiens avec
Jean-Paul David,
Président du CDG06,
Jean-François Dieterich,
1^{er} vice-président

4 et 5

Actualités

- Les classes virtuelles de la retraite
- Un nouveau contrat assurance-groupe statutaire
- L'organisation des élections professionnelles
- L'enquête RSU 2021

6 et 7

Évènement

3 Le CDG06 au salon des communes et des intercommunalités des AM

8 et 9

Dossier

La médiation
Le CDG06 s'engage dans la résolution amiable des conflits



10 à 12

Statut

Focus sur la mission PPR



13

Archivage

Retours d'expériences

14 et 15

Emploi

Trouver le bon profil avec l'assistance au recrutement



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
Directeur de la publication : Jean-Paul David, Président du CDG06, Maire de Guillaumes, conseiller régional
Comité de rédaction : Pierre-Paul Léonelli, Directeur Général; Laure Mailho-Napierala, responsable communication
Avec la collaboration : l'ensemble du personnel du CDG06 – Graphisme et mise en page : Stéphanie Betti
Impression : Imprimerie CEF Nice



Lors du conseil d'administration du 14 septembre dernier, mes collègues administrateurs du CDG06 m'ont fait l'honneur de m'élire Président de cet établissement, en remplacement de Philippe Pradal qui, suite à sa brillante élection aux Législatives dans la 3^e circonscription, était touché par le cumul des mandats et ne pouvait conserver cet exécutif.

En prenant les rênes de cet établissement au sein duquel sont représentés, en dehors de tout clivage politique, l'ensemble des employeurs territoriaux des Alpes-Maritimes, j'ai conscience de son positionnement unique dans l'environnement territorial local.

En tant que maire d'une commune rurale, j'ai conscience également que les missions déployées par le CDG06 répondent aux besoins des collectivités de notre département que nos services accompagnent au quotidien avec efficacité, expertise et implication.

C'est par cet engagement à vos côtés que notre rôle de tiers de confiance depuis près de 40 ans ne s'est jamais démenti et qu'en 2022, de façon quasi unanime, tous nos partenaires ont adhéré à nos nouvelles conventions, qu'il s'agisse des nouvelles modalités du socle commun ou de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité.

Dans ce nouveau cadre d'intervention, je souhaite que le CDG06 soit porteur de projets innovants et adaptés aux besoins des collectivités, qu'il soit un facilitateur dans la mise en œuvre des politiques RH, qu'il soit le creuset d'idées nouvelles et des missions pertinentes.

Acteur de terrain, c'est grâce à sa connaissance de l'environnement territorial que le CDG06 saura anticiper les évolutions de la fonction publique et proposer à ses partenaires des outils de gestion performants.

Je suis donc aujourd'hui honoré de présider cet établissement, impatient d'accompagner ses équipes et d'insuffler une dynamique innovante, porteuse de projets ambitieux au service des employeurs territoriaux et de leurs agents.

Jean-Paul David

Président du CDG06

Maire de Guillaumes

Conseiller régional

ENTRETIEN AVEC JEAN-PAUL DAVID Nouveau Président du CDG06

Élu Président du CDG06 le 14 septembre 2022, Jean-Paul DAVID connaît bien le CDG06 : il en est administrateur depuis 2008 et en était 1er Vice-président depuis le 19 janvier 2021

Fort d'une longue carrière de fonctionnaire territorial et d'élus locaux, quel a été votre parcours ?

Je suis titulaire d'un DEA de droit public. J'ai débuté mon activité par le secteur privé puis intégré la FPT à la fin des années 80 : attaché, attaché principal, je suis aujourd'hui administrateur territorial. J'ai occupé différents postes inter-institutions : URSAFF, mairie de Nice, communauté urbaine NCA, conseil général, CCAS de Nice dont j'ai été le directeur général, Métropole NCA. Je suis maire de Guillaumes depuis 1989, alors plus jeune maire de la région Sud, Vice-président du SI de Valberg et de la CC Alpes d'azur. Depuis 2017, je suis conseiller régional.

Président de l'ADM06, j'ai été à l'origine de l'association des maires ruraux des AM : 2 réseaux distincts avec une unité de moyens au service des maires.

Qu'est-ce que cette riche expérience apportera à l'exercice de votre mandat de président du CDG06 ?

Tout d'abord la connaissance du tissu local et des élus locaux, souvent démunis face aux missions de plus en plus lourdes et au manque de moyens en ingénierie publique y compris en RH. Mon expérience de fonctionnaire territorial m'apporte la connaissance du statut et du fonctionnement des collectivités.

En tant que maire d'une petite commune du haut pays, comment appréhendez-vous le rôle du CDG et son évolution ?

Les communes doivent savoir qu'elles ne sont pas seules et qu'elles peuvent s'appuyer sur le CDG.

Toutes les missions proposées par le CDG sont adaptées aux besoins des communes. Il est un levier important à actionner, il propose une expertise sur laquelle les communes peuvent s'appuyer concernant les problématiques RH et d'Hygiène et Sécurité, qui sont fondamentales. Ces compétences sont impossibles à appréhender en interne par les petites communes. En fluidifiant l'exercice des missions au sein des collectivités, le CDG contribue à la démocratie locale.

Le bien-être au travail est aussi un sujet essentiel or, si le CDG ne s'en empare pas, personne ne le fera.



Pourquoi ne pas réfléchir également au bien-être des élus dans l'exercice de leurs fonctions ? Des outils pourraient être proposés, sur la gestion des conflits par exemple. Grâce à l'écoute des élus locaux et de leurs collaborateurs, les possibilités d'agir du CDG sont nombreuses. Ce sont les besoins exprimés mais aussi leur anticipation qui vont permettre au CDG de s'adapter, d'innover. Je suis un fervent partisan de l'innovation.

Quels sont selon vous les grands enjeux à venir pour la fonction publique ?

Le panorama de l'emploi public nous confirme que depuis plusieurs années, la fonction publique territoriale rencontre des problèmes de recrutement, de nombreux métiers sont en tension et peinent à recruter.

Pourtant, les missions des collectivités sont de plus en plus techniques et cela représente autant d'enjeux passionnants à relever. Ces défis nécessitent une fonction publique dynamique et mobilisée aux côtés des élus. Pour cela, il faut une volonté politique forte, porteuse de projets pour attirer les talents. Aujourd'hui, les communes portent de nombreux projets dans des domaines variés : le sport, la culture, l'animation, l'environnement. Tout cela stimule la créativité.

Mettre en œuvre une politique publique est une mission noble et valorisante dans laquelle les fonctionnaires peuvent s'exprimer aux côtés des élus. Il est indispensable aujourd'hui de valoriser ces emplois et ces carrières.

Selon vous, quels sont vos qualités et vos défauts ?

Mes expériences d'élus et de fonctionnaire m'ont permis de développer des capacités d'écoute, de médiation, de discussions associées à une importante capacité de travail.

Très déterminé, je ne baisse jamais les bras devant les objectifs à atteindre.

Je suis aussi une personne optimiste, qui considère qu'il y a une solution à tout.

Concernant mes défauts, je dirais simplement que j'ai les défauts de mes qualités.





ENTRETIEN AVEC JEAN-FRANÇOIS DIETERICH

Premier vice-président du CDG06

Élu 1^{er} vice-président du CDG06 le 14 septembre dernier, pouvez-vous nous

présenter votre parcours professionnel et d' élu ?

Originaire de Saint-Jean-Cap-Ferrat par ma famille maternelle, j'ai effectué ma scolarité à l'école communale. Après un baccalauréat Sciences et deux années de faculté de pharmacie, je m'oriente à mon retour du service militaire définitivement vers une carrière dans l'immobilier et les assurances. Administrateur de biens, agent immobilier, agent général d'assurance, syndic, marchand de biens et promoteur, j'explore toutes les facettes du métier jusqu'à transmettre la direction de l'agence immobilière en 2013 à ma fille.

Très investi dans la vie associative locale dès 1978, où j'exerce un certain nombre de responsabilités au sein du Comité des Fêtes, de la Société des Régates comme membre fondateur, de l'Union des Pêcheurs Plaisanciers comme trésorier puis président d'honneur, de l'association des commerçants, de l'association de protection de l'environnement du Cap Ferrat. Je suis également un Rotarien impliqué depuis 1988, "Past président" du Rotary club de Saint-Jean-Beaulieu-Èze-Villefranche.

Cette vie associative et professionnelle, au contact des habitants de Saint-Jean-Cap-Ferrat m'a naturellement conduit vers la vie politique locale. En 2014, j'ai été élu maire de la commune, renouvelé dans ces fonctions en 2020 par plus de 85 % des votants. Ce mandat est un travail à temps plein mais c'est ainsi que je le conçois.

En tant que maire, quel est votre mode de management ?

Mon management est persuasif mais je privilégie toujours la communication et les échanges tout en restant décisionnaire. J'encourage l'autonomie des agents et les initiatives pour atteindre les résultats. Je veille à stimuler leur motivation : la rémunération, la participation aux objectifs et les conditions de travail

et contribuent largement. Lorsque nous avons rénové notre mairie et doublé sa superficie, j'ai veillé à ce que tous les services soient regroupés en un

même lieu et disposent de bureaux décents en surface et bénéficient tous de la lumière naturelle.

Comment percevez-vous le rôle des CDG ?

Le CDG est un "outil" de mutualisation pour un panel de missions essentielles des collectivités. De nombreuses collectivités n'ont pas les capacités financières pour se doter en interne de spécialistes dans les domaines relevant de leurs compétences : le CDG apporte cette technicité tout comme les EPCI, la Métropole NCA concernant ma commune, permet aux communes de disposer d'équipes réactives et d'équipements adaptés. C'est tout l'intérêt de la mutualisation.

Comment selon vous pourrait-on améliorer l'attractivité de la fonction publique ?

Selon moi, il est essentiel de communiquer pour faire connaître la grande diversité de ses métiers. Il faut susciter de l'intérêt. Cela peut passer par le développement de l'alternance, pour attirer les jeunes générations. Pour cela, les médias devraient être mieux utilisés à travers des campagnes de communication, sur les réseaux sociaux par exemple.

Il faut aussi fidéliser les agents en poste et être en capacité d'attirer les salariés du privé, valoriser l'égalité des chances et les évolutions de carrière.

Quels seront les grands enjeux que la FPT aura à relever dans les prochaines années ?

Comblent les départs en retraite qui seront nombreux. Il y a un risque majeur de pénurie des effectifs. Il faut trouver les talents de demain qui permettront de conserver l'excellence de nos administrations mais aussi les faire évoluer. Il faudra ainsi garder notre technicité en limitant la technocratie : pour cela, il faudra savoir bien placer le curseur.

Quels sont selon vous vos qualités et vos défauts ?

Doté d'un sens de l'écoute, curieux, amateur de sport cérébral, passionné d'histoire et géographie, j'aime la polyvalence et passer d'un sujet à l'autre.

Travailleur, mais quelques fois têtue, je prends toujours beaucoup de plaisir à l'exercice de mes fonctions.





LES CLASSES VIRTUELLES DE LA RETRAITE

Un automne très studieux !

Comme chaque année, le Conseil en retraite du CDG06 organise à l'attention des services RH des employeurs territoriaux des Alpes-Maritimes des classes virtuelles sur la retraite CNRACL

Face à l'accélération des départs en retraite annoncés pour les années à venir (plus de 46 % des agents de la FPT ont plus de 50 ans), l'actualisation des connaissances est indispensable pour accompagner les agents proches de la retraite.

Près de 100 gestionnaires et DRH se sont inscrits aux 12 classes organisées en novembre et décembre sur les thèmes :

- Le droit à pension CNRACL
- Le calcul de la pension CNRACL
- Les départs anticipés à la retraite
- Les avantages familiaux
- L'invalidité
- La plateforme Pep's

ASSURANCE-GROUPE STATUTAIRE

Un nouveau contrat en 2023

Pour protéger les employeurs territoriaux contre les lourdes conséquences financières et organisationnelles liées à l'absentéisme de leurs agents, le CDG06 leur propose à compter du 1^{er} janvier 2023 un nouveau contrat-groupe d'assurance statutaire.

Courant 2022, le CDG06 a engagé une procédure de marché négocié afin de renouveler son contrat d'assurance-groupe statutaire arrivant à échéance le 31 décembre 2022.

L'assurance groupe permet de garantir les collectivités et établissements publics territoriaux contre les risques financiers statutaires liés à l'absentéisme du personnel, dans les cas suivants :

- accident de service et de maladie professionnelle ;
- congés de maladie ordinaire, de maladie longue durée, de longue maladie, de grave maladie ;
- maternité, adoption, paternité ;
- décès.

Le nouveau contrat géré en capitalisation prendra effet au 1^{er} janvier 2023 et permettra :

- de couvrir tous les risques, avec trois formules tarifaires ;
- de bénéficier durant cinq années d'une mutualisation des résultats entre adhérents ;

- d'éviter la résiliation ou de limiter une hausse imposée en cas de pic de sinistralité.

Il sera également possible d'inclure les agents affiliés à l'IRCANTEC pour la part complémentaire de la sécurité sociale incombant aux collectivités.


Une particularité pour les employeurs ayant jusqu'à 30 agents affiliés CNRACL.

Sur simple délibération de leur part, ces employeurs pourront rejoindre à tout moment le nouveau contrat-groupe proposé par le CDG06, même s'ils n'avaient pas donné mandat au CDG06 pour intégrer la consultation lancée en 2022.

Les conditions tarifaires seront communiquées en fin d'année.

Votre interlocuteur :

Caroline GRANGE,
responsable de
l'assurance-groupe

 04 92 27 34 39





ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les agents publics appelés aux urnes

Le 8 décembre 2022, les agents des 3 versants de la fonction publique ont voté afin d'élire les représentants du personnel appelés à siéger au sein des organes de gestion du personnel : les commissions administratives paritaires (CAP), la nouvelle instance du comité social territorial (CST) et le nouveau format unique de la commission consultative paritaire (CCP).

Dans le cadre d'une concertation élargie durant le 1^{er} semestre 2022, les partenaires sociaux (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFPT, SNDGCT, SAFPT, SUDTer06, UNSATer) ont élaboré un protocole d'accord signé le 6 mai 2022.

Un espace dédié à ces élections a été créé sur le site www.cdg06.fr.

À chaque étape électorale, les employeurs ont bénéficié de l'accompagnement du CDG06 qui a mis à leur disposition son expertise statutaire et organisationnelle et ses modèles. Plusieurs réunions en visioconférence avec les gestionnaires ayant la charge d'au moins un scrutin, ont réuni près de 90 personnes pour 50 employeurs. Elles ont permis de partager leurs problématiques et leurs pratiques.

Trois organisations syndicales (CGT, FAFPT et FO) ont déposé des listes pour les quatre scrutins des

CAP et du CST. Aucune liste n'a en revanche été enregistrée pour la CCP du CDG06.

Ce précieux travail de collaboration entre le CDG06 et les services ressources humaines à l'échéance du 8 décembre 2022 permettra avec le renouvellement des instances de définir le dialogue social de demain.

Les élections 2022 du CDG06 en quelques chiffres :

38 000 bulletins imprimés

6 000 enveloppes T (retour de vote)

26 000 professions de foi

8 000 plis individualisés remis aux agents votants

RSU 2021

L'enquête est en cours

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, le Rapport Social Unique (RSU) se substitue depuis 2020 au Bilan Social.

Élaboré annuellement, le RSU est l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de chaque employeur à la lumière de ses données sociales.

Les décideurs territoriaux disposent ainsi d'informations précises et actualisées facilitant la mise en œuvre d'actions afférentes à la gestion des ressources humaines. L'analyse synthétique des données fournit des indicateurs pratiques tels que la moyenne d'âge et sa pyramide, la masse salariale, le taux d'absentéisme, le pourcentage d'agents formés, le taux de turn-over, etc.

La présentation du RSU devant le comité social territorial est obligatoire et doit donner lieu à un débat entre ses membres sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Le RSU est ensuite transmis à l'organe délibérant pour information, accompagné de l'intégralité de l'avis du CST. Il est enfin rendu public par voie d'affichage sur le site internet ou tout autre moyen.

Le RSU 2021 est à réaliser sur <https://bs.donnees-sociales.fr/> au plus tard le 31 décembre 2022

	CAP			CCP	CST du CDG06
	A	B	C		
Effectif déclaré	452	788	4 741	1 887	1 976
Femmes	67,03 %	68,93 %	63,02 %	69,42 %	66,34 %
Hommes	32,97 %	31,07 %	36,98 %	30,58 %	33,66 %
Nb de sièges titulaires	5	7	8	8	7



rsu@cdg06.fr



5^e SALON DES COMMUNES ET INTERCOMMUNALITÉS DES ALPES-MARITIMES

Le 13 octobre 2022, le CDG06 était présent au Palais Nikaïa à Nice à l'occasion de cet événement. Cette année encore, notre stand a eu le plaisir d'accueillir plus d'une centaine d'élus et cadres territoriaux dans une ambiance très conviviale. Retour en images sur cette journée.



M^{me} Mailho Napierala, M. Léonelli, M. Estrosi, Maire de Nice et président de la Métropole NCA



M^{me} Loup, M. Roux, au Maire



M^{me} Ors Isaïa, M. Grandbouche, Maire de Thiery, M. Briquetti, Maire de Villars-sur-Var, M^{me} Visdeloup



Toute l'équipe de CDG06 avec son Président M. David



M. Véran, Maire de Levens, M. Derepas, M. Yacoubi, directeur du CNFPT des AM



M. Léonelli, M. Catanese Directeur départemental des Finances publiques des AM



M^{me} Claudepierre, M^{me} Loupec, M. Derepas, M. Ferrucci, DGS de Saint-Jean-Cap-Ferrat



M^{me} Massa, M^{me} Deshayes, M^{me} Ors Isaïa, M^{me} Mailho Napierala, M. Baudoin Maire de Tourette-du-Château, M^{me} Bouchard, M^{me} Visdeloup



M. Derepas, M^{me} Augier, M^{me} Bouchard, Maire de Beaulieu, M^{me} Palazetti, adjointe de Cagnes-sur-Mer et conseillère régionale



M. Bily, M. Léonelli, M. Dieterich, maire de Saint-Jean-Cap-Ferrat, M. Ginésy, président du Conseil départemental 06, M. Lisnard, Maire de Cannes, M^{me} Borchio Fontimp, sénatrice des AM



M^{me} Cheyres, M. Morando, M. Gasiglia, Maire de Tourrette-Levens



M. Fiorucci, M^{me} Ors Isaia, M. Morando, M. Derepas, M. Carlin, Maire de Saint-André-de-la-Roche



Labbe, Maire de La-Roquette-sur-Var, M^{me} Agnelli Maire d'Isola, Charles, Maire de Saint-Jeannet, M. Léonelli, M^{me} Ors Isaia, Tosel, Maire de Falicon



M^{me} Ors Isaia, M^{me} Leguet, l'équipe de La Trinité avec M. Maksymowycz, Directeur de cabinet, M. Bonnafoux, conseiller municipal et M. Polsky, Maire ainsi que M^{me} Garchery, M^{me} Mailho Napierala



LA MÉDIATION

Une nouvelle mission au CDG06

La modernisation de la justice du XXI^e siècle, telle que voulue par la loi du 18.11.2016, encourage le développement des modes de règlement alternatif des conflits. La médiation est au cœur de ces nouveaux dispositifs. C'est un mode amiable de règlement des différends. Son objectif est d'amener les parties à un accord grâce à l'intervention d'un tiers neutre et objectif, le médiateur.

Dans la fonction publique territoriale, la médiation se décline sous différentes formes.

L'une d'entre elles, la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) a été confiée par le législateur aux centres de gestion après une expérimentation de 6 ans menée dans plusieurs départements.

Parallèlement à la MPO, les CDG peuvent réaliser, dans les domaines relevant de leurs compétences, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou à l'initiative des parties.

Le CDG06 a fait le choix de se doter de médiateurs certifiés par une formation adaptée, afin de mettre en œuvre ces différentes médiations.



Marion ORS ISAIA,
responsable
du service
assistance
juridique et
statutaire,
médiatrice
certifiée

Quels sont les avantages de la médiation ?

Solliciter l'intervention du médiateur sur un litige ne présente que des avantages. C'est un processus mis en œuvre rapidement, en quelques semaines permettant de trouver une solution sur mesure émanant des parties. La relation avec l'agent est rétablie et la relation de travail est restaurée.

La médiation n'est pas contraignante car elle peut s'interrompre à tout moment à la demande d'une des parties ou du médiateur. Les informations et propos échangés lors de la médiation restent, sauf accord contraire des parties, strictement confidentiels.



Qu'est-ce que la Médiation Préalable Obligatoire ?

La MPO est encadrée par le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022. Elle est un préalable obligatoire à peine d'irrecevabilité pour les litiges relatifs à 7 domaines spécifiques.

Si les Centres de gestion ont l'obligation de proposer cette mission, les employeurs territoriaux sont libres d'y adhérer. Dès lors que l'employeur entre dans le dispositif, ses agents ont l'obligation, dans les domaines listés, de saisir le médiateur avant tout recours contentieux.

En pratique, comment se met en œuvre la MPO ?

Dans un premier temps, le CDG communique au tribunal administratif les employeurs ayant adhéré à la mission. La requête d'un agent devant le tribunal administratif contre une décision relevant de la MPO sera rejetée par le juge qui transmettra le dossier au médiateur du CDG06. L'employeur doit informer ses agents (titulaires et contractuels) sur l'obligation de médiation et les modalités de saisine. Les délais et voies de recours sur les décisions administratives indiquent ces éléments.

Dans les 2 mois du délai de recours contentieux, l'intéressé adresse au médiateur sa lettre de saisine. Elle est accompagnée d'une copie de la décision ou, lorsqu'elle est implicite, d'une copie de la demande et de l'accusé de réception ayant fait naître cette décision. À réception de la demande, le médiateur prend contact avec les parties : il présente les objectifs, organise les réunions nécessaires et finalise le processus pour parvenir à la signature d'un accord.

Comment s'achève une MPO ?

Plusieurs cas sont envisageables : constat d'une absence d'accord, accord que les parties s'engagent à respecter, désistement de l'une des parties. Le médiateur peut

également prononcer d'office la fin de la médiation. En fin de médiation, un procès-verbal est signé par l'ensemble des parties, marquant la fin du processus et permettant la reprise des délais de recours contentieux le cas échéant.

Quels sont les autres cas de médiation ?

Il y en a 2.

La médiation à l'initiative du juge permet au tribunal saisi d'un litige de proposer aux parties une médiation pour tenter de parvenir à un accord. Cette médiation peut être confiée au CDG.

La médiation à l'initiative des parties s'effectue en dehors de toute procédure juridictionnelle. Les parties choisissent de désigner le médiateur du CDG06 pour les aider à régler leur conflit.

L'ensemble de ces médiations sont prévues au code de la justice administrative.

Les 7 domaines de la MPO

- 01 La rémunération,
- 02 Le refus de détachement ou de placement en disponibilité et le refus de certains congés non rémunérés pour les contractuels
- 03 La réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, relatif au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré
- 04 Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emploi obtenu par promotion interne
- 05 La formation professionnelle tout au long de la vie
- 06 Les mesures prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
- 07 L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reclassés

(suite →)

Le service Hygiène et Sécurité propose une mission "médiation professionnelle". Quelle a été la genèse de ce projet ?

En tant qu'acteur de la prévention des risques professionnels au sein du service hygiène et sécurité au travail du CDG06, nous sommes au plus près des préoccupations des collectivités pour préserver le capital humain et prévenir les risques psychosociaux (RPS). L'enjeu de la qualité relationnelle au travail est un levier essentiel du fonctionnement pérenne des organisations. Ces problématiques liées à la dégradation des conditions de travail nous ont amenés à réfléchir à un moyen de prévenir, le plus en amont possible, les RPS. C'est ainsi que l'idée de la médiation professionnelle comme mode alternatif de règlement des conflits a émergé.



Sophie BOUCHARD,
intervenante
en prévention
des risques
professionnels,
médiatrice
certifiée

Concrètement, comment intervenez-vous ?

Notre action s'intègre dans les missions du service hygiène et sécurité au travail. Fort de notre expertise de préventeurs, nous avons tout d'abord suivi une formation certifiante en médiation professionnelle afin de proposer à nos partenaires cette action de médiation qui nous permet d'intervenir en cas de besoin. Cette action est sans engagement financier puisqu'elle n'est facturée que si elle est mise en œuvre.

Cette médiation entre les parties se distingue de la MPO, qui elle se situe dans un schéma "pré-juridictionnel". Elle se distingue également de ce qui est mis en œuvre dans le cadre de "l'accompagnement psychologique" en utilisant des méthodes spécifiques de résolution des conflits.

Elle se distingue également de ce qui est mis en œuvre dans le cadre de "l'accompagnement psychologique" en utilisant des méthodes spécifiques de résolution des conflits.

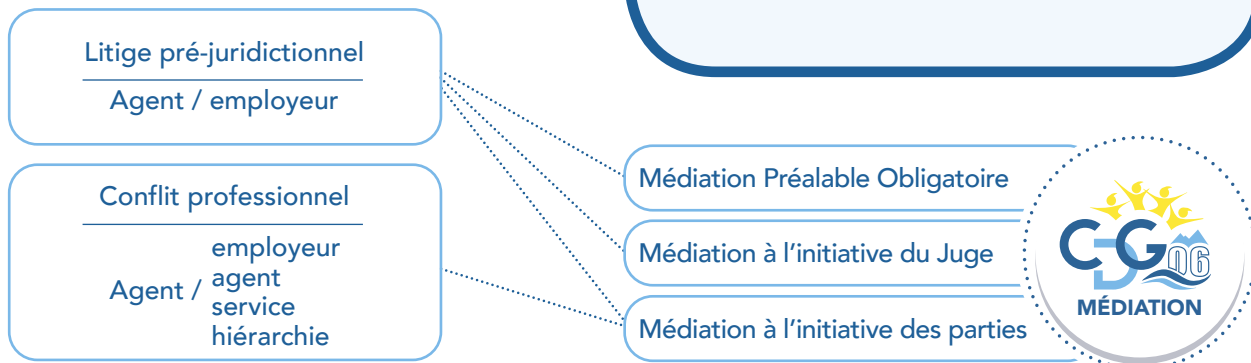
À qui s'adresse cette mission ?

Cette action de médiation veut répondre aux besoins internes des organisations. C'est un outil d'aide à leur bon fonctionnement.

Elle ne traite pas du conflit dans sa dimension technique ou juridique, d'autres modes de règlements des différends proposent déjà cela. Il s'agit ici de s'intéresser à la dimension émotionnelle du conflit qui constitue le cœur de ce dernier. Traiter cet aspect, permet de prévenir le risque de récurrence du conflit et de pérenniser la sortie de crise.

Le déroulement de la médiation

- Entretien entre le médiateur et le commanditaire
- Prise de contact téléphonique avec les parties par le médiateur
- Entretiens individuels de préparation à l'entrée en médiation avec chacune des parties.
- Réunion (s) de médiation regroupant les parties et le médiateur
- Rédaction d'un compte rendu de réunion au commanditaire en respectant les principes de confidentialité



La médiation est un mode de résolution des conflits amiable et innovant. Grâce à ses médiateurs certifiés, le CDG06 intervient désormais sur les 3 types de médiation prévus aux articles L213-5 à L213-14 du code de la justice administrative.

LA PPR, PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT Le CDG06 vous accompagne



Le CDG06 a mis en place une offre de service adaptée aux besoins des employeurs publics du département reposant sur une convention tripartite employeur – fonctionnaire – CDG06.

Elle permet la mise en œuvre d'un projet de transition professionnelle pour l'agent inapte aux fonctions de son grade et placé en PPR.

Une convention tripartite

Pour les non-affiliés, deux options :

- Convention tripartite sans contrepartie financière : l'employeur assure le pilotage et la mise en œuvre de la PPR ;
- Convention tripartite avec contrepartie financière : le CDG06 assure le pilotage de la PPR et accompagne l'agent dans le cadre de sa mission "Accompagnement au reclassement".

Pour les affiliés :

- Le CDG06 assure le pilotage de la PPR et accompagne l'agent. La mission "Accompagnement au reclassement" est intégrée dans la cotisation obligatoire.

Des options permettant une prise en charge globale

Le "Pack soutien" permet une prise en charge tant sociale que professionnelle de l'agent inapte.

Il permet, en cas de besoin identifié par le référent PPR du CDG06, de mobiliser les services de la médecine de prévention, le service social et le service de l'accompagnement psychologique.

Le bilan de compétences analyse les connaissances et compétences de l'agent afin de construire un projet professionnel en accord avec ses motivations et ses aspirations.

Un accompagnement facteur de réussite

À ce jour, 47 % des agents accompagnés ont été reclassés, 12 % sont en maladie et 41 % en disponibilité d'office ou mis à la retraite pour invalidité.

Solveig Deshayes

référente mission
accompagnement reclassement.



preparation.reclassement@cdg06.fr

UN INTÉRÊT GRANDISSANT POUR LA MISSION ARCHIVAGE

Les collectivités du Moyen et Haut Pays témoignent

Entre 2019 et 2022, la mission Archivage a connu une forte croissance, le nombre de jours d'intervention passant de 14 à 133 jours annuels. En effet, afin de répondre à leurs obligations réglementaires en matière de conservation, les collectivités doivent mener des opérations de tri, de valorisation et de réorganisation de leurs archives. Les services des collectivités n'ayant souvent ni le temps ni les compétences en interne pour gérer les archives produites et conservées, ils font alors appel aux archivistes du CDG06. Notre équipe de spécialistes leur apporte son expertise pour trier, conseiller sur la tenue des dossiers et des actes, sensibiliser et adapter les pratiques à l'environnement électronique et accompagner lors des inspections des Archives départementales. Ils aident aussi à l'aménagement de locaux et coordonnent la réorganisation des fonds.



TOURNEFORT (M^{me} MOLINARI, Maire)

L'intervention des archivistes nous a permis de remettre de l'ordre dans nos archives et de connaître les bonnes pratiques pour assurer la bonne tenue de nos délibérations et de nos dossiers. Nous avons pu identifier les archives à conserver et alléger notre fonds. Nous n'avons pas toujours le temps d'archiver mais il ne faut pas hésiter à faire intervenir les professionnels compétents pour garantir un travail minutieux et conforme à la réglementation.



SAINT-ÉTIENNE-DE-TINÉE
(M. FOUQUES, DGS)

Service indispensable et obligatoire et pourtant bien souvent "repoussé" à plus tard, les archives ont été confiées au CDG06. Ces agents, manifestement passionnés, sont d'une remarquable efficacité et réalisent une mission complète depuis l'arrivée dans les locaux jusqu'au bordereau d'élimination validé par la Préfecture. Encore merci au CDG 06!



VALBERG - PEONE
(M^{me} CASANOVA,
secrétaire générale)

Les archivistes ont mis à jour nos anciennes procédures et en ont instauré d'autres. Les locaux de conservation ont été repensés. Ils nous ont apporté des conseils sur les modalités de conservation en fonction des documents. Les archivistes nous ont donné envie de s'intéresser un peu plus à nos archives et le courage de mettre en œuvre les procédures.



RIGAUD
(M. MILLA,
secrétaire de mairie)

La mission a permis de regrouper les archives, situés anciennement en trois lieux, uniquement à l'hôtel de ville. Les archives sont désormais structurées et nous pouvons y accéder plus facilement.



BONSON
(M. FRAISSINET, adjoint au Maire)

L'intervention de l'archiviste a été d'une très grande aide pour les agents car aucun d'entre nous n'avait eu cette formation auparavant ; nous repartons sur de bonnes bases pour l'archivage et pour les actes administratifs. Que du positif pour nous. Un grand merci à Floriane pour ses grandes compétences et sa bienveillance.





SAINT-CEZAIRE SUR SIAGNE (M^{me} BRUNETTI, DGS)

Chaque année, le CDG nous apporte son expertise dans le domaine de l'archivage, à travers une mission ciblée qui se déroule dans nos locaux : traitement des documents, rédaction des rapports et conseils, et ce, avec professionnalisme et bonne humeur. Quelques jours indispensables dédiés à la conservation de nos documents.

ANDON (M^{me} DOMENICHINE, secrétaire de mairie)

Nous en sommes à la deuxième année d'intervention et nous y voyons déjà plus clair !!! Grâce à une élimination réglementaire d'archives, les documents conservés sont classés, reconditionnés et répertoriés. Outre le gain de place, nous pouvons identifier et localiser notre fond documentaire. L'archiviste, M^{me} Marion ALLIX, dédiée à cette mission a effectué un travail de qualité.

VILLARS-SUR-VAR (M^{me} CHAMPOUSSIN, gestionnaire)

La mission d'archivage par le CDG vient de se terminer et nous en sommes ravis. Cette mission a été entreprise par du personnel de qualité qui a effectué un travail colossal. Elle nous a permis de classer et de retrouver plus facilement tous les documents recherchés mais a fait aussi remonter des problématiques telles que l'espace inapproprié (trop petit) et l'occupation non désirée de rongeurs !

CIPIÈRES (M^{me} POTIER, secrétaire de mairie)

La mission nous a beaucoup apporté. Après les tris et classements, les archives conservées dans un local ou sous-sol de l'hôtel de ville, sont désormais accessibles. Les archivistes nous ont conseillé sur la tenue de nos dossiers, la réglementation, les documents à conserver et à éliminer avec transmission de fiches techniques. Une équipe très sympathique et un plaisir de travailler avec eux.

PIERREFEU (M^{me} PIAZZA, secrétaire de mairie)

J'ai eu un très bon relationnel avec l'archiviste, très pédagogue. J'ai appris sur la réglementation applicable, la tenue des registres, les archives à conserver et à éliminer ainsi que les durées de conservation. Une mission bien trop courte !!!

La plupart des collectivités ont opté pour une intervention pluriannuelle qui leur permet de bénéficier d'un suivi et d'une maintenance de leurs fonds par les archivistes du CDG06.





L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

Un gain de temps pour la sélection de vos futurs agents !

Publiez votre offre sur le site "Emploi territorial" et bénéficiez de l'accompagnement du service Emploi dans votre démarche de recrutement.

Les objectifs de l'assistance au recrutement

- **Faciliter** vos recrutements par la transmission de candidatures adaptées à votre offre d'emploi.
- **Améliorer** l'efficacité de la publication de vos offres d'emplois en termes de lisibilité et d'attractivité.

Les actions du service Emploi

- **Vous assister** dans la publication sur le portail emploi-territorial.fr d'une offre d'emploi pertinente au regard de votre besoin et du référentiel métier.
 - consultation et sélection des candidatures reçues via le site ;
 - rapprochements automatiques et manuels ;
 - échanges avec les candidats potentiels ;
 - transmission des CV issus des rapprochements (uniquement les candidats intéressés).
- **Sélectionner et transmettre des candidatures** adaptées à votre besoin : recherche de profils, présélection :
 - consultation et sélection des candidatures reçues via le site ;
 - rapprochements automatiques et manuels ;
 - échanges avec les candidats potentiels ;
 - transmission des CV issus des rapprochements (uniquement les candidats intéressés).
- **Assurer un suivi de l'offre d'emploi** pendant sa durée de publication.

Comment faire appel à l'assistance au recrutement ?

- Sur demande formalisée par courriel à **emploi@cdg06.fr**, vous sollicitez le service Emploi en indiquant le numéro de référence de l'opération, l'intitulé du poste et les coordonnées de la ou des personnes en charge de l'offre pour un accompagnement et un suivi qualitatifs et efficaces.
- Le service Emploi accuse réception de votre demande en désignant un conseiller emploi chargé de vous assister pour ce recrutement.

Ce dernier prend contact avec vous, si besoin, pour obtenir des précisions sur le profil recherché.

