

# Conventions de participation 2025-2030

**S'engager pour protéger**



## Édito du Président

### Prospective RH

La GPEEC sous les projecteurs du CAP RH

4 et 5

### Protection sociale complémentaire

Les conventions de participation 2025-2030 dans les starting-blocks

6 à 8



### Concours et examens

Les épreuves de l'automne

9

### Ils sont le CDG06

On vous présente Pascal Derepas

10

### Pluridisciplinarité

3

Qu'est-ce que le CPME ?

L'accompagnement social s'enrichit

11

### Hygiène et sécurité

Une journée dédiée au DUERP

CNFPT et CDG06 informent sur la prévention

8<sup>e</sup> journée des conseillers de prévention à Saint-Jean-Cap-ferrat

12 et 13

### Secrétaire de Mairie

Un statut réformé, un CDG impliqué

14



RSU 2023

Des ateliers pratiques très appréciés

15

### Médiation

Le bilan de la première année

16

### Assistance juridique

Les visios du conseil juridique non statutaire

De nouveaux talents dans l'équipe

17



### Archivage

Des référents archives témoignent

18 et 19

### Salon des Maires 2024

Retour en image sur la journée

20

Adresse : 33, avenue Henri Lantelme – CS 70 169 – 06705 Saint-Laurent-du-Var CEDEX – Tél. : 0492273434 – Courriel : [contact@cdg06.fr](mailto: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 Maillho-Napierala, responsable communication  
Avec la collaboration : l'ensemble du personnel du CDG06 – Graphisme et mise en page : Stéphanie Betti  
Impression : Imprimerie CEF Nice



## CRÉER UN STATUT DU MAIRE pour renforcer l'attractivité de la fonction

**A**u fil des ans, le rôle des maires est devenu plus complexe et exigeant. En cause, une charge de travail croissante liée à la multiplication des tâches administratives et des responsabilités accrues. Être maire est un engagement de tous les instants qui bouleverse le rythme de vie et déborde sur la vie personnelle et familiale comme le rappelle une récente étude « ELUSAN » parue en novembre 2024.

Selon cette enquête, près de 45 % des maires ont déjà songé à démissionner de leur mandat. Au 31 janvier 2024, 1 424 d'entre eux avaient démissionné. Pourtant, ils reconnaissent de façon quasi unanime que l'exercice de leur mandat est une réelle source

de satisfaction. Cette démotivation est particulièrement présente dans les petites communes où les élus sont souvent laissés seuls face à des responsabilités multiples et des ressources limitées. En majorité, les élus de petites communes doivent combiner leur activité professionnelle et leur mandat, les indemnités d'élu ne leur permettant pas d'assurer dignement l'exercice de leurs fonctions.

La crainte de cette surcharge de travail, l'exercice du mandat dans des conditions dégradées freinent les vocations notamment des jeunes générations. Cette perte d'attrait de la fonction a été pointée lors des élections municipales de 2020 où 106 communes n'avaient aucun candidat déclaré, elles étaient 62 communes en 2014.

Fort de ce constat, il est urgent d'encourager les vocations et de forger un véritable statut d'élu local. Ce sujet est plus que jamais d'actualité à moins de deux ans des prochaines municipales comme cela a été longuement abordé lors du dernier Congrès des maires qui avait pour thème « Heureusement la commune ».

Une proposition de loi sénatoriale déposée en février 2024 propose de créer un véritable statut pour l'élu local. Il s'agit d'abord d'améliorer les conditions matérielles d'exercice des mandats afin de reconnaître la juste valeur de l'engagement des élus communaux et compenser la charge que représente cette fonction. Comme le rappelle le rapport sénatorial relatif à cette proposition de loi « si la démocratie n'a pas de prix, elle a un coût. Il est nécessaire d'indemniser correctement les élus locaux si nous voulons assurer leur pérennité ».

Des mesures sont également proposées pour faciliter la conciliation entre l'exercice du mandat et la vie professionnelle. D'autres dispositions renforcent la protection fonctionnelle des élus de plus en plus victimes d'agressions verbales et physiques. La formation des élus est aussi essentielle pour renforcer leur confiance en eux-mêmes. Ce dispositif doit être encouragé et généralisé de même qu'un accompagnement technique et juridique de proximité. En de nombreux domaines, le CDG06 joue ce rôle de facilitateur et d'expert.

Ce n'est qu'à travers un véritable statut d'élu local, attractif et protecteur que sera préservé et dynamisé notre modèle de démocratie de proximité.

**Jean-Paul David**

*Président du CDG06  
Maire de Guillaumes  
Conseiller régional*





# GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPÉTENCES

## La GPEEC au cœur du dernier CAP RH

Organisé par le Service Organisation et Prospective RH du CDG06, le Club Atelier des Pratiques RH a abordé, au cours du mois de juin, avec les DRH du 06 la question de la GPEEC comme levier de prospective RH.

Cette journée riche en échanges et en interventions a permis, au travers de l'évolution sociétale, de réinterroger les pratiques, les questions liées à la mobilité, partager des méthodes et des démarches, identifier les métiers et leurs évolutions.

Après avoir fait une rétrospective des différentes approches de la GPEEC, Nicolas Michel, consultant spécialisé en RH et management a démontré le passage de la « GPEC » à la prospective en relation avec les évolutions de la fonction RH, les problématiques des collectivités et les enjeux sociétaux. Ces tendances ont impacté la vision stratégique RH des collectivités.

Elles doivent, en effet, intégrer les transitions de la société, adapter les compétences aux mutations aux fins de moderniser et partager la fonction RH par notamment le développement de conseils aux services. Ont pu être abordées les perspectives d'évolution visant à s'adapter aux aspirations organisationnelles et personnelles, à répondre aux nouveaux besoins en recrutements, à renforcer leur attractivité par notamment la construction d'une marque employeur, l'identification des leviers de fidélisation des agents etc.

Toutes ces évolutions ont aussi un effet sur la fonction managériale avec l'acquisition de nouvelles compétences et un changement de posture (intelligence collective, accompagnement du changement, cohésion des équipes...).

Plus concrètement, le DRH de Valbonne, Alain Caruso, a présenté le diagnostic du service d'Aide à Domicile (SAD) à partir de différents scénarii visant la mise en place d'une prospective dans ce service. L'objectif étant le maintien du SAD avec une meilleure qualité de service en y intégrant une vision plus globale de l'accompagnement.

La prospective requiert des données fiables pour déterminer les projections adaptées et prendre des décisions éclairées. Alexandre Ferreira, analyste des données et chargé d'études prospective sociale au CIG Grande Couronne a présenté le module d'analyse GPEEC de l'application Données Sociales proposé par le CDG06, module est mis à disposition sur demande. Un accompagnement est proposé pour la structuration des données (organigramme des directions et services, référentiel métiers, données agents). La démarche est présentée par Noël Fiorucci, Directeur des missions RH au CDG06. Le module offre plusieurs modalités d'alimentation des champs : la saisie des éléments par agent ou une récupération de l'existant à chaque campagne de RSU.

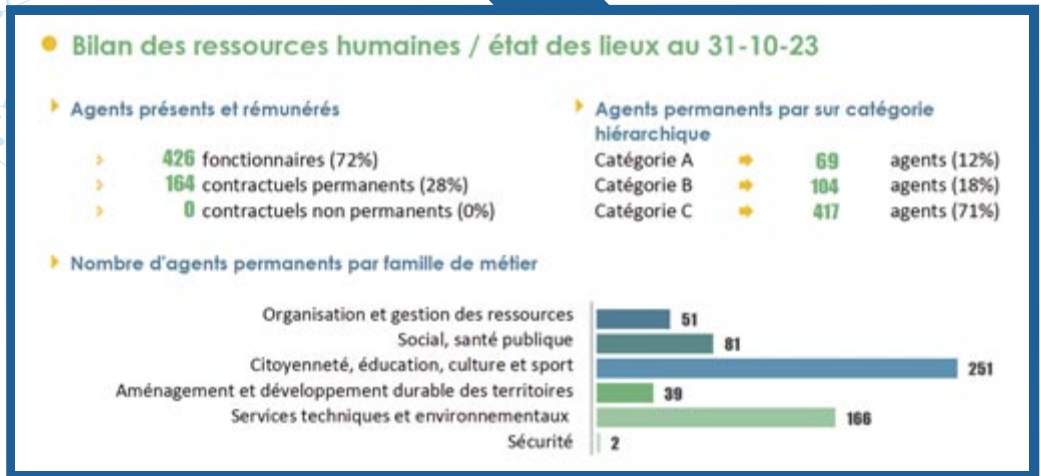
En vue d'exploiter plus finement les données, il est important de compléter les différents référentiels, par exemple les compétences transverses (organisationnelles et comportementales), les savoirs transposables. Une fois alimenté, le module permet plusieurs extractions.



## Une analyse GPEEC macro pour la collectivité

Cette analyse peut être déclinée par direction ou service.

Elle permet d'anticiper les pertes de compétences et aptitudes en fonction des futurs départs en retraite de la collectivité à des termes choisis : 2 à 6 ans.



Liste des prévisions des départs en retraite par service selon les cadres d'emplois.



Analyse des métiers à risque et la part des agents atteignant un âge à risque.

Une information sur les compétences à remplacer ou à transférer permet de mettre en place une veille sur le maintien et l'évolution des compétences.



À partir de ce module, des extractions sont possibles :

- La recherche de profils internes pour exercer un métier : possibilité de bénéficier d'une liste d'agents susceptibles de réaliser une mobilité interne à court terme sur un métier sélectionné.
- L'analyse de la mobilité professionnelle agent : des métiers sont proposés par l'algorithme à court, moyen et long terme.

Pour en savoir plus: [corh@cdg06.fr](mailto:corh@cdg06.fr)

# PRÉVOYANCE ET SANTÉ 2025-2030

Les nouvelles conventions  
de participation entrent  
en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 !



Après la phase de consultation des opérateurs menée de mai à août 2024, le CDG06 et les prestataires retenus s'engagent dans une vaste campagne d'information des employeurs.

## Notre engagement en faveur de la protection des agents

En 2018, le CDG06 a proposé aux employeurs territoriaux des Alpes-Maritimes des contrats collectifs en faveur de leurs agents portant sur les risques Santé et Prévoyance. Ces contrats d'une durée légale maximale de 7 ans prendront fin le 31 décembre 2024.

Dès juillet 2023, le CDG06 a consulté l'ensemble des employeurs afin de recenser ceux souhaitant intégrer les consultations destinées à sélectionner les opérateurs des futurs contrats Prévoyance et Santé 2025-2030.

À l'issue de cette enquête, 184 employeurs ont souhaité intégrer la consultation Prévoyance et 174 employeurs la consultation Santé

Durant toute la procédure de consultation des opérateurs et de dialogue social, le CDG06 a été accompagné par le cabinet Clémie Conseil, AMO spécialisé dans la protection sociale complémentaire de la fonction publique.

## Un cadre juridique réformé

En matière de protection sociale complémentaire, l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 rendent obligatoire la participation financière des employeurs territoriaux aux

contrats Santé et Prévoyance souscrits par leurs agents et fixent les montants minimaux de participation. Ces textes définissent également les niveaux de garantie que ces contrats doivent a minima avoir pour être éligibles à la participation Employeur.

### Les obligations

<b>Prévoyance</b>	Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2025 Participation minimum de 7 €/mois
<b>Santé</b>	Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2026 Participation minimum de 15 €/mois

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025, pour bénéficier de la participation employeur sur les contrats labellisés Prévoyance, il faudra :

- être couvert sur l'incapacité et l'invalidité
- être couvert à 90 % du TIB+NBI et 40 % du RI minimum en ITT
- être couvert à 40 % minimum du traitement de référence en invalidité

## L'accord du 11 juillet 2023

Par cet accord historique à l'échelle nationale, la coordination des employeurs publics territoriaux et l'ensemble des organisations syndicales de la FPT ont donné un élan supplémentaire à ces avancées sociales.



Pour le risque Prévoyance, l'accord prévoit :

- la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en Prévoyance et ainsi, la fin de la labellisation ;
- un niveau d'indemnisation correspondant à **90 % de la rémunération, régime indemnitaire compris en cas d'ITT ou d'invalidité** ;
- **une participation minimale de l'employeur fixée à 50 % de la cotisation de base due par l'agent.**

## La démarche engagée par le CDG06

Le CDG06 a souhaité engager sa consultation Prévoyance dans le cadre fixé par l'accord du 11 juillet 2023. Dès le mois de janvier 2024, un Comité Paritaire de Pilotage et de Suivi (CPPS), composé de représentants des élus et de représentants des organisations syndicales telles qu'issues des dernières élections professionnelles à l'échelle départementale s'est réuni afin de définir le cadre du contrat Prévoyance souhaité (niveau de garanties, options...).

Le 12 septembre 2024, notre CPPS a validé son Accord Collectif Départemental validant la mise en œuvre d'un contrat collectif Prévoyance à adhésion obligatoire des agents.

Les consultations des opérateurs pour les contrats collectifs santé et prévoyance ont été lancées le 2 juillet 2024. Les offres retenues sont, en prévoyance, celle d'**Alternative Courtage – Territoria Mutuelle** et en santé, celle de **WTW – Intériale**. Ces deux contrats prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ils seront accessibles aux agents, fonctionnaires et contractuels, dès lors que leur employeur y aura adhéré.

## Une boîte à outils au service des employeurs

Une base documentaire a été mise à disposition des employeurs dans la page « protection sociale complémentaire » du site CDG06 et sur l'extranet. Les plaquettes d'information, modèles d'accord local, de délibérations et de courriers sont téléchargeables afin de faciliter la communication et la mise en œuvre de ces contrats.

Une FAQ « prévoyance » est également proposée, recensant toutes les questions les plus techniques que peuvent se poser employeurs et agents. Cette base sera enrichie au fur et mesure de toutes les informations supplémentaires disponibles.



Réunion organisée à la salle Ferrière, Saint-Laurent-du-Var.



L'équipe de WTW – Santé.



L'intervenant d'Alternative Courtage – Prévoyance.

## 180 participants aux réunions d'information

Des réunions ont été organisées les 25 et 26 septembre par le CDG06 à Antibes, Saint-Laurent-du-Var et Blausasc afin d'informer les employeurs territoriaux des AM sur ces contrats et leurs enjeux. Après avoir présenté le cadre réglementaire de la PSC et la procédure de mise en œuvre des deux contrats, Laure Mailho Napierala, responsable du service « Conseil en retraite et PSC » a laissé la parole aux intervenants d'Alternative Courtage (Prévoyance) et WTW (Santé) qui ont durant plus de 3 heures répondu aux nombreuses questions des élus, DGS et DRH présents.

## La prévoyance obligatoire, un dispositif émergent de la négociation collective dans la FPT.

Dans la continuité de l'accord national du 11 juillet 2023 et de l'accord départemental du 12 septembre 2024, chaque employeur disposant de son propre CST et souhaitant adhérer au contrat prévoyance doit mettre en œuvre une négociation interne formalisée par un accord collectif local. Cet accord entérine le caractère obligatoire du contrat collectif, le taux de couverture choisi et les modalités de participation de l'employeur.



## L'offre Prévoyance

Un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents

Ce contrat couvre les risques d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité.

En garantie de base, il assure un maintien de 90 % ou 95 % (au choix de l'employeur) de la rémunération nette des agents, primes incluses, en cas de maladie à demi-traitement et de mise en retraite pour invalidité jusqu'à l'âge légal de départ en retraite.

L'employeur participe à minima à hauteur de 50 % de la cotisation du régime de base.

Les agents peuvent souscrire individuellement des options (décès, perte de retraite, maintien du RI à plein traitement).

**Des taux de cotisation très attractifs dans un contexte inflationniste pour les contrats individuels.**

Taux pour les garanties de base (TIB+NBI+RI bruts)	Employeurs 1 à 350 agents	Employeurs 351 à 1000 agents
Couverture 90 %	1,51 %	1,50 %
Couverture 95 %	1,69 %	1,66 %

*Ex : un agent d'une petite commune perçoit une rémunération brute de 2000€ (TIB+NBI+RI). L'employeur opte pour la couverture à 90 % et une participation à 50 % de la cotisation. La cotisation de l'agent sera de 30,20 € et la participation Employeur de 15,10 €. L'intégralité des cotisations versées (participation employeur incluse) est déductible du revenu imposable.*

**Des tarifs garantis pendant 2 ans en 2025 et 2026.**

Les années suivantes, les hausses de cotisation sont plafonnées (15 % max/an) en fonction de la sinistralité.



## L'offre Santé

Un contrat collectif à adhésion facultative des agents

Il permet aux agents de se couvrir sur les frais de santé qu'ils engagent (consultation médicale, hospitalisation, optique, dentaire, audition). Trois niveaux de couverture sont proposés.

Les agents et leurs ayants droit (conjoint et enfants) peuvent adhérer à ce contrat qui propose une tarification unique « adulte » sans condition d'âge et une tarification « enfant » (gratuité à partir du 3<sup>e</sup> enfant).

La cotisation est exprimée en pourcentage du Plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS 2025 = 3925 €).

### Tarifs en 2025

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Adulte	1,70 % <b>66,73 €</b>	2,11 % <b>82,82 €</b>	2,45 % <b>96,16 €</b>
Enfant	0,64 % <b>25,12 €</b>	0,83 % <b>32,58 €</b>	0,95 % <b>37,29 €</b>

**Des tarifs garantis pendant 2 ans en 2025 et 2026.**

Les années suivantes, en cas d'aggravation de la sinistralité, l'augmentation tarifaire ne pourra excéder 10 % par an.



Pour en savoir plus: [psc@cdg06.fr](mailto:psc@cdg06.fr)



## CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS Un automne chargé pour le CDG06

Le CDG06 a organisé, entre septembre et décembre, trois concours et deux examens professionnels, pour plus de 1720 candidats.

Ces concours se sont organisés sur 19 journées d'épreuves comprenant des épreuves écrites, orales et sportives, ainsi que des tests psychotechniques.

Tests psychotechniques gardien brigadier de PM



Épreuve sportive gardien brigadier de PM



Épreuve écrite ATSEM principal de 2<sup>e</sup> classe



Épreuve sportive gardien brigadier de PM



Épreuve écrite rédacteur principal 1<sup>er</sup> classe



Épreuve écrite ATSEM principal de 2<sup>e</sup> classe



Le calendrier régional des concours et examens est disponible sur notre site depuis le 18 octobre 2024 : venez vite le consulter pour vos prochaines inscriptions !





## ILS SONT LE CDG06...

### Rencontre avec Pascal Derepas, responsable du service Hygiène et Sécurité

#### Qui es-tu ?

Je suis Pascal Derepas. Papa de deux grandes filles et j'ai trois petites filles. Originaire du Cros de Cagnes, d'une famille de pêcheurs côté maternel et d'une famille de transporteurs côté paternel. J'ai grandi au milieu des véhicules industriels ce qui m'a amené naturellement à faire une alternance d'hydro-diéseliste chez Volvo Industrie à Gotteborg et chez Caterpillar pour les engins hydrauliques de chantier.

#### Quel est ton parcours ?

J'ai démarré dans l'entreprise de transport familiale. En 1985, j'entre dans la FPT en tant que responsable de la vie associative à la mairie de Cagnes. J'avais en charge le développement de la vie associative et le suivi de l'entretien et de la rénovation des bâtiments confiés aux associations.

En 1996, je réussis le concours de technicien et je suis recruté à la mairie de Villeneuve-Loubet où je prends la direction des services techniques, j'y coordonnais le travail des équipes. En 2008, après réussite du concours d'ingénieur, mes missions évoluent au sein de la direction de l'environnement (ex-DST) en charge de la protection des espaces naturels (littoral, rivières, parcs, zones Natura 2000...), de la gestion des déchets et de la gestion des risques majeurs.

En 2019, j'intègre le CDG06 avec pour mission d'accompagner les collectivités sur l'évaluation des risques professionnels de leurs agents. C'est un tout autre registre qui me permet de superposer mes expériences technique, organisationnelle et humaine : pour moi, la combinaison idéale qui colle à mes valeurs !

Je développe la proximité avec les collectivités et en même temps, préserve la santé physique et mentale des agents : c'est très motivant !

Ma mission en quelques mots : être un facilitateur pour les collectivités.

#### Une journée de travail type ?

Lorsque j'arrive dans une collectivité, je présente la démarche.

Puis, sur le terrain, j'écoute, j'observe pour comprendre ce qui est fait et recense les moyens dont ils disposent (humains, techniques...).

La fin de journée est le temps de la restitution, de l'analyse qui permet d'apporter mes préconisations. Cette proximité est essentielle, les journées peuvent être très longues mais elles m'apportent une vraie satisfaction qui ne fait que renforcer mon engagement.

#### Un fait marquant dans ta carrière ?

Les risques majeurs avec les inondations de 1996 car ça a été un tel désastre local. J'en retiens cette chaîne d'union, de solidarité humaine sur laquelle on doute parfois alors que c'est dans la difficulté qu'on excelle.

#### Qu'est ce qui t'intéresse le plus dans tes missions ?

La richesse du contact humain : observer les savoirs faire, transmettre les connaissances qui évoluent en permanence, je ne m'en lasse pas...

#### Ton engagement n'est pas que professionnel ?

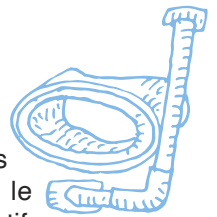
Depuis 40 ans, je suis très engagé dans le milieu sportif associatif, d'abord comme éducateur dans le judo ou le foot. Aujourd'hui, je me focalise sur la plongée sous-marine qui est ma passion et la préservation et protection des fonds marins.

J'ai aussi un fort engagement syndical depuis 1995. D'abord représentant du personnel au sein des CT, j'ai été pris au jeu. Depuis 3 ans je suis Président National de la FAFPT, une fédération autonome libre et surtout apolitique. Une seule vision, une seule action : défendre les hommes et femmes dans leur milieu professionnel en toute équité.

#### Ta plus grande qualité et ton pire défaut ?

Défaut : je suis impatient, faut que ça avance !

Qualité : savoir tout donner...



## LE COMITÉ PLURIDISCIPLINAIRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DU CDG06

### Une approche pluridisciplinaire pour l'accompagnement des agents

Le Comité Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi (CPME) du CDG06 est un dispositif essentiel pour gérer les situations individuelles liées aux problèmes de santé au travail.

Le comité regroupe des professionnels de divers horizons : médecins, infirmiers, psychologues, assistante sociale, ainsi que des représentants des ressources humaines des collectivités. Cette pluridisciplinarité permet une analyse approfondie et complémentaire des cas, garantissant un suivi adapté et équitable pour les agents.



De g. à dr. : Stéphanie Leguet (psychologue), D<sup>r</sup> Sophie Asensio-Piette, D<sup>r</sup> Frank Bily, Séverine Cherrier (DRH à Carros), Murielle Defranoux (assistante sociale)

Ce comité se tient mensuellement et permet de proposer des solutions variées, allant de l'adaptation des postes de travail

au reclassement, tout en respectant le secret médical. Cette approche collective permet d'améliorer les conditions de travail, de mieux comprendre les préconisations médicales et de prévenir le risque de désinsertion professionnelle au bénéfice de tous les agents.

Pour toute autre information ou inscription d'un agent lors d'un prochain comité, rapprochez-vous de votre médecin du travail référent ou du service de médecine.

**Une prévention des risques professionnels pour des conditions de travail améliorées et un suivi adapté à chaque situation individuelle**

Courriel : [mpp@cdg06.fr](mailto:mpp@cdg06.fr)

## L'OFFRE PLURIDISCIPLINAIRE CONTINUE DE S'ENRICHIR

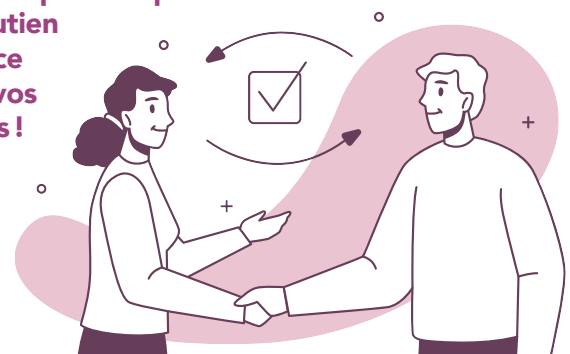
### Nouvel accompagnement social pour les agents en arrêt maladie prolongé

Le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes propose aux agents en arrêt maladie de plus de 3 mois l'accompagnement de son assistante sociale en cas de difficultés administratives telles que les démarches auprès des organismes de prévoyance, l'aide à la constitution d'un dossier de reconnaissance qualité travailleur handicapé (RQTH) ou tout autre renseignement concernant leur situation actuelle.

Pour faciliter ce processus, rendez-vous sur le portail Medtra, section téléchargement, où vous trouverez un modèle de courrier à envoyer aux agents concernés. Vous pouvez également transmettre directement les coordonnées de ces agents à l'assistante sociale à l'adresse suivante : [social@cdg06.fr](mailto:social@cdg06.fr)

Elle se chargera de les contacter et de leur faire parvenir le courrier d'accompagnement.

**Faites le premier pas vers un soutien efficace pour vos agents !**





## PLURIDISCIPLINARITÉ

### Accompagnement à la prévention des risques professionnels

Le 7 octobre dernier, s'est tenue la première sensibilisation à destination des petites collectivités ne bénéficiant pas d'accompagnement de terrain par les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

Cette journée dédiée à la mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) avait pour objectif d'apporter un soutien concret à ces partenaires souvent isolés dans leurs démarches. Il a été abordé à la fois la création et la mise à jour de leur DUERP, en rappelant les étapes clés et les obligations réglementaires ainsi que les outils pratiques d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Ce nouvel accompagnement des employeurs permettra de mieux garantir la santé et la sécurité des agents.



Accompagnement  
des référents  
DUERP  
par Thomas Mahe  
et Christiane Augier



## SANTÉ-SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Une journée d'information co-animée par le CDG06 et le CNFPT

Le 16 septembre, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes (CDG06) ont co-animé une journée de sensibilisation autour des enjeux de la prévention et de la réglementation en matière de santé-sécurité au travail.

Cet événement, visant à renforcer les compétences des acteurs de prévention des collectivités territoriales (DRH, responsables formation, assistants et conseillers de prévention, etc.), a été l'occasion de débats, de retours d'expériences et d'ateliers pratiques.



L'équipe du service Hygiène et Sécurité accompagnée par Jennifer Botella et Samir Yacoubi du CNFPT

Les participants ont été en effet sensibilisés aux exigences du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), un outil essentiel pour identifier et évaluer les dangers potentiels au sein des différents métiers. La journée a également mis l'accent sur la nécessité de mettre en place un plan de formation continue pour assurer la sécurité des travailleurs.

Cette initiative souligne l'engagement du CNFPT et du CDG06 envers une culture de la sécurité au travail proactive et une gestion efficace des risques au sein de notre environnement territorial.



## 8<sup>E</sup> RENCONTRE DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

### Un moment riche en échanges et réflexions

Le 11 juin dernier, la 8<sup>e</sup> Journée des conseillers de prévention s'est déroulée avec succès sur un site exceptionnel de la mairie de Saint-Jean-Cap-Ferrat.



Comme chaque année, le service Hygiène et Sécurité au Travail du CDG06 anime le réseau des conseillers de prévention pour ses collectivités adhérentes des Alpes-Maritimes et de Corse afin de discuter de sujets essentiels en matière de prévention des risques professionnels.

Cette année, la journée était consacrée aux Troubles Musculosquelettiques (TMS), des pathologies fréquentes dans le monde du travail. Les travaux ont balayé l'ensemble de la thématique de ses origines multifactorielles aux axes d'amélioration.



Nous exprimons ainsi notre profonde gratitude à Jean-François Dieterich, Maire de Saint-Jean-Cap-Ferrat et 1<sup>er</sup> Vice-Président du CDG06, Jean-François Ferrucci, DGS ainsi que leurs équipes techniques pour l'organisation de cette journée.

### Le point Prévention

Engagé activement aux côtés des collectivités et établissements publics du département, le service propose, depuis le début de l'année, un point d'information mensuel.

L'objectif est de fournir aux collectivités des ressources complémentaires sur la prévention des risques professionnels afin d'asseoir des connaissances, de renforcer leurs compétences et de contribuer ainsi à l'amélioration des conditions de travail.





# SECRÉTAIRE DE MAIRIE

## La réforme de la fonction et une nouvelle mission pour les Centres de Gestion

La fonction de « secrétaire de mairie », essentielle au fonctionnement des communes et des services publics locaux, exercée par 23 000 agents publics, souffrait d'un déficit de reconnaissance et d'un défaut d'attractivité.

La récente réforme des secrétaires généraux de mairie, mise en place par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 a profondément transformé le cadre statutaire de ce métier désormais appelé « secrétaire général de mairie » en le revaloriser. Elle augmente les opportunités de carrière et en améliore la formation.

Si certaines mesures de la loi étaient d'application immédiate, d'autres nécessitaient d'être détaillées ou rendues applicables par un corpus réglementaire.

### Objectifs de la réforme

En créant la fonction de « secrétaire général de mairie » pour les communes de moins de 3 500 habitants, la loi vise à rendre le métier plus attractif et à offrir des perspectives de développement professionnel. Quatre décrets ont été publiés cet été notamment les mesures suivantes :

- 1 La mise en place d'un plan temporaire de requalification : valable jusqu'au 31 décembre 2027, pour les adjoints administratifs territoriaux principaux exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie. Cette promotion interne dérogatoire permet d'accéder au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux sans contingentement.
- 2 La création d'un nouveau dispositif de promotion interne dit de « formation-promotion » permettant aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer la fonction de secrétaire général de mairie d'être promu en catégorie B, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.
- 3 La mise en place d'une nouvelle formation statutaire obligatoire dont pourront bénéficier les agents lors de leur première affectation sur un emploi de secrétaire général de mairie.
- 4 La création d'un accélérateur de carrière au bénéfice de l'ensemble des fonctionnaires exerçant la fonction de secrétaire général de mairie.

### Impact et perspectives

En offrant une meilleure formation et des opportunités de carrière, les secrétaires généraux de mairie seront mieux préparés à relever les défis administratifs et à servir efficacement la population locale.

### Nouvelle mission pour les Centres de gestion

En parallèle, les Centres de gestion ont reçu une nouvelle mission obligatoire du législateur : animer le réseau des secrétaires généraux de mairie. Cette mission vise à mettre en réseau les secrétaires généraux qui se sentent souvent isolés.

Pour animer efficacement le réseau des secrétaires généraux de mairie, quelques pistes ont déjà été pensées :

- créer des espaces de rencontre ;
- mettre en place des groupes de travail ;
- faciliter les échanges entre pairs ;
- offrir un accompagnement personnalisé, etc.

### Première étape de la mise en place du réseau

Début novembre, une enquête avec questionnaire en ligne a été menée auprès des secrétaires généraux de mairie et DGS des communes de moins de 3 500 habitants du département.

Le taux de réponse élevé a été le meilleur moyen de bénéficier de la vision la plus représentative des enjeux de la qualité de vie au travail des secrétaires généraux de Mairie, directeurs généraux et directrices générales des services.

Les réponses analysées et les besoins identifiés seront présentés lors d'une journée d'information consacrée à la mise en place de ce réseau au cours du mois de janvier.



## LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

### Une initiative du CDG 06 pour accompagner les collectivités

La campagne du RSU 2023 est terminée. Cette année, le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes s'est distingué par une initiative innovante visant à faciliter la tâche des collectivités locales: des "ateliers pratiques" spécialement conçus pour les accompagner dans la réalisation de leur RSU.



#### Des ateliers pratiques pour une aide concrète

Ces ateliers, organisés à plusieurs reprises (10 au CDG et 1 atelier délocalisé à la Communauté de Communes du Pays des Paillons) au cours de la campagne de juin à septembre, ont eu pour objectif de guider les collectivités pas à pas dans la saisie de leurs données. Les participants bénéficiaient ainsi d'une formation pratique, avec des démonstrations en direct et des sessions de questions-réponses.

Cette approche permet de lever les incohérences générées et de clarifier les informations demandées, assurant ainsi une collecte de données plus précise et complète.

#### Un soutien personnalisé et efficace

En plus des ateliers, le CDG 06 a proposé une assistance téléphonique et une permanence dédiée aux questions relatives au RSU tous les après-midi. Les collectivités pouvaient ainsi obtenir des réponses rapides et adaptées à leurs besoins spécifiques.

Cet accompagnement a été salué par de nombreux responsables locaux, qui ont particulièrement apprécié la disponibilité et la réactivité des équipes du CDG 06.

#### Le RSU, une obligation encore mal vécue par les directions des RH

Le RSU est un outil essentiel permettant de collecter des données sociales, de générer des statistiques précises au niveau national et de mieux comprendre les besoins des collectivités.

Il s'agit d'une obligation légale, à laquelle tous les employeurs publics sont soumis. Cependant, la complexité de la saisie des données ainsi que la masse d'informations requises peuvent représenter un défi majeur pour les agents en charge de ce dossier.

L'accompagnement du CDG 06 pour le RSU 2023 a ainsi marqué une avancée dans l'accompagnement des collectivités. Elle illustre l'engagement du CDG 06 à fournir des outils et des ressources adaptés pour une gestion publique plus efficiente et transparente.

Ces ateliers ont été organisés par Aline Massa et Julien Varlet





## LA MÉDIATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



### Mise en œuvre au CDG 06 et bilan après une année de pratique

La médiation dans la fonction publique territoriale (FPT) est une pratique relativement récente mais elle a déjà montré des résultats prometteurs. Le CDG06 a initié cette démarche il y a un peu plus d'un an et les premiers bilans permettent de dégager des tendances très encourageantes et de percevoir l'avenir de la médiation.

#### Contexte et objectifs

La médiation vise à résoudre les conflits de manière amiable, en évitant les procédures contentieuses longues et coûteuses. Elle favorise le dialogue et la compréhension mutuelle entre les parties en conflit.

Dans le cadre de la FPT, elle permet de gérer les différends entre les agents et les employeurs publics de manière plus humaine et efficace.

Le CDG 06 a fait le choix de proposer une offre élargie puisque les collectivités et établissements publics qui y adhèrent, accèdent aux trois types de médiations existantes à savoir :

- La médiation préalable obligatoire
- La médiation à l'initiative des parties
- La médiation à l'initiative du juge

#### Bilan de la mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2024

Depuis le lancement de la médiation au CDG06, 52 collectivités ont adhéré

au dispositif, couvrant ainsi près de 8000 agents. Ce chiffre témoigne de l'intérêt croissant des employeurs publics locaux pour cette méthode de résolution des conflits.

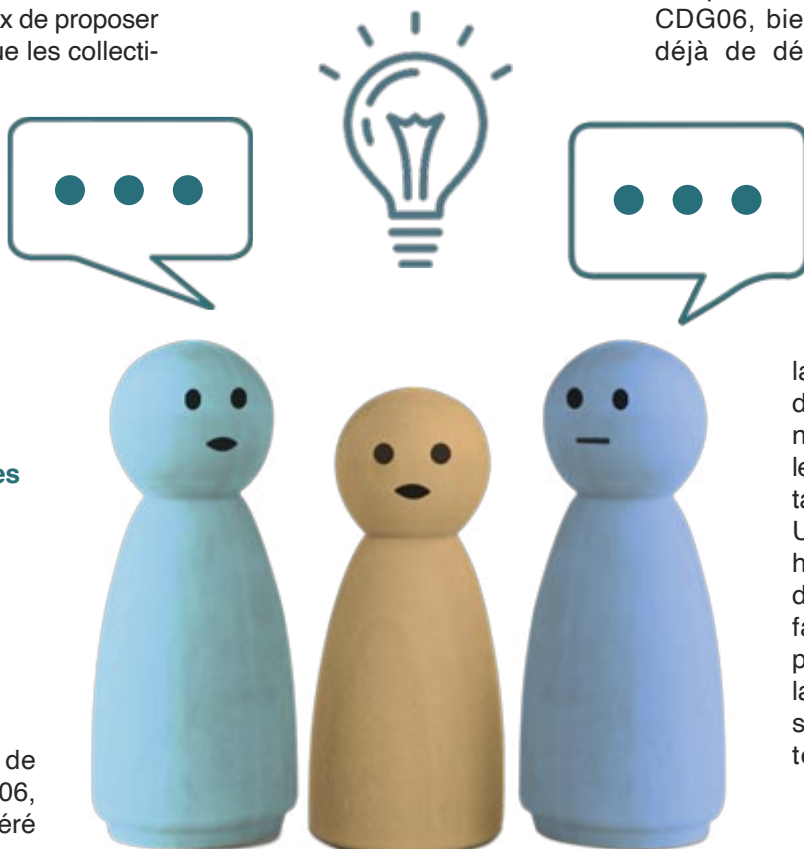
Sur l'année écoulée, 9 médiations (6 médiations à l'initiative des parties et 3 MPO) ont été tenues avec un taux de réussite de 66 %.

Le Tribunal Administratif a également joué un rôle dans la promotion de la médiation tout d'abord en signant une convention de partenariat avec le CDG06 afin de favoriser la médiation et ensuite en proposant cette voie dans 6 contentieux pendants devant l'instance.

#### Perspectives d'avenir

L'expérience de la médiation au CDG06, bien que récente, permet déjà de dégager des tendances positives. Le taux de réussite des médiations initiées par les parties et des MPO est encourageant.

Pour l'avenir, il sera essentiel de renforcer la sensibilisation et la formation des acteurs de la FPT à la médiation notamment les élus locaux, les avocats, les représentants syndicaux... Une meilleure compréhension des avantages de ce dispositif pourra favoriser son adoption plus large et améliorera la gestion des conflits au sein des collectivités territoriales.



# CONSEIL JURIDIQUE NON STATUTAIRE



## Les visios de l'urbanisme

Une nouvelle initiative pour apporter un soutien juridique de qualité, accessible et pertinent aux agents en charge de l'urbanisme.

Le 9 avril 2024, le CJNS organisait sa 1<sup>re</sup> Visio sur l'occupation privative du Domaine Public des collectivités territoriales à destination des adhérents à la mission CJNS et ouverte aux employeurs affiliés et non affiliés du CDG. 80 personnes y ont assisté.

Durant une heure, notre juriste Katell Visdeloup a abordé la nature du titre d'occupation, la procédure de délivrance ou de refus, les modalités d'exécution du titre ainsi que la fin de l'occupation du Domaine Public. Elle a ensuite répondu par écrit aux questions des participants.

Une nouvelle Visio consacrée aux dernières jurisprudences en matière d'urbanisme s'est tenue le 17 octobre. Malgré les conditions météorologiques très défavorables, 50 personnes y ont assisté, témoignant de l'intérêt de ces sujets. Les supports de présentation et replays sont disponibles sur l'extranet du CJNS.

Ces Visios permettent aux participants de bénéficier d'analyses approfondies et de conseils pratiques afin de mieux cerner les évolutions récentes et anticiper les impacts sur leurs projets.

Un petit-déjeuner d'information est prévu en fin d'année sur l'actualité jurisprudentielle de différents domaines : marchés publics, gestion du domaine, vie de l'assemblée...

Rejoignez le CJNS pour rester informé des dernières actualités juridiques.

## Accompagnement

Le CJNS vient également à votre rencontre et vous accompagne sur la gestion de dossiers délicats ou la montée en compétences sur des domaines particuliers (instruction des autorisations d'urbanisme, gestion des marchés publics...). Chaque mission est élaborée sur mesure en fonction des besoins du service.



N'hésitez pas à nous contacter !  
Katell VISDELOUP 04 92 27 34 61

## Assistance juridique

## BIENVENUE À NOS DEUX NOUVEAUX AGENTS AU CDG 06

Le nouveau "service juridique et gestion RH" issu de la fusion des services AJUR et GRHIS a accueilli avec beaucoup de plaisir deux nouveaux agents.

### Angélique Duchateau



Juriste spécialisée en droit public, Angélique a rejoint l'équipe des juristes du CDG06. Forte de ses dix années d'expérience au sein de diverses collectivités territoriales, notamment en tant que conseiller juridique au CDG13 ou en tant que DRH dans deux communes des Bouches-du-Rhône, elle contribue à l'expertise précieuse du service en statut de la FPT.



### Julien Varlet

Julien intègre le service en tant que gestionnaire spécialisé des ressources humaines. Avec une solide expérience de huit ans dans le secteur public notamment au sein d'un autre CDG, il est expert dans la gestion des carrières, la paie, le RSU... Julien est en contact au quotidien avec les gestionnaires RH pour les accompagner au mieux dans leurs missions.

Leur intégration s'inscrit dans notre stratégie de renforcement des compétences au sein du service afin d'améliorer l'accompagnement que nous apportons au quotidien aux employés. Leurs savoirs-faire nous permettront de mieux répondre aux défis juridiques et humains auxquels nous sommes confrontés.

**Nous leur souhaitons la bienvenue et beaucoup de succès dans leurs nouvelles fonctions.**





## LE RÉFÉRENT ARCHIVES

### Véritable relais des archivistes du CDG06 sur le terrain

En coordination avec l'archiviste du CDG06, au sein de chaque collectivité, le référent archives recense les besoins de versement des services pour la mise en place d'un planning annuel. Il les accompagne dans la rédaction des bordereaux de versement et de pré-archivage et effectue le contrôle des prêts et des recherches. La fonction de référent archives permet d'acquérir de nombreuses compétences techniques, organisationnelles et relationnelles. Quelques-uns d'entre eux témoignent de leurs missions.

#### **Sandrine Garzend** Le Cannet

Depuis le début de mes missions au sein du service des Archives en 2019, j'ai compris que la conservation des archives requiert de nombreuses compétences, qui doivent répondre au cadre législatif déterminé par le Code du Patrimoine. J'ai ainsi appris et appliqué les notions de collecte, de classement, de conservation et de communication. Je me suis aperçue que les méthodes de classement et d'identification sont déterminantes pour faciliter les recherches et garantir la conservation des archives sur le long terme. Par ailleurs, des opérations de tri et d'élimination sont indispensables, tout comme avoir un état du fonds à jour. Archiver nécessite véritablement une approche méthodique. En cas de questions, je suis accompagnée par les archivistes du CDG06 qui m'apportent les réponses.

#### **Caroline Siblas**

Communauté d'Agglomération de Sophia Antipolis (CASA)

En tant que référente archives au sein de la CASA, j'ai le sentiment de devenir, au fil du temps, un véritable gardien de l'histoire de l'établissement. Cette mission qui m'a été confiée m'a permis d'acquérir des compétences précieuses, notamment en gestion documentaire, où j'ai appris à organiser, classer et conserver les documents de manière à prolonger leur durée de vie tout en les rendant accessibles à tous. Cela me donne la satisfaction de savoir que mes collègues de travail, actuels comme futurs, pourront s'appuyer sur ces ressources pour mieux comprendre l'histoire de notre Communauté d'Agglomération. Cette fonction m'a aussi appris à analyser et trier les documents avec discernement, à reconnaître leur valeur historique ou administrative et à évaluer leur pertinence pour l'avenir. C'est une compétence clé qui renforce mon sens critique dans la gestion de l'information. Enfin, je comprends mieux l'importance de la transmission du savoir. Sensibiliser tous les agents à la valeur des archives me permet de contribuer à l'efficacité et la continuité de nos services.





**Monique Fontaine**  
CCAS d'ANTIBES

Le CCAS d'Antibes dispose de deux référents archives, des interlocuteurs privilégiés entre les services producteurs d'archives et l'archiviste-coordinatrice du CDG06. Au regard de l'évolution de la mission archivage au sein de notre établissement, le référent archives représente à présent la « clé de voûte » nécessaire à la pérennisation de la gestion du système d'archivage actuel.

Le référent archives conseille, accompagne, soutient et contrôle sur pièces la production d'archives des services versants au travers éventuellement des correspondants. Il coordonne l'intervention de transfert des fonds vers le local dédié, aide ponctuellement l'archiviste du CDG06 au traitement des archives pré-archivées et planifie l'opération de destruction avec le prestataire habilité.

L'ensemble de ces activités a permis à chaque référent de développer le sens de l'organisation, la priorisation des actions, la rigueur dans l'exécution des tâches, la curiosité thématique et les relations humaines.

L'activité de référent a contribué à l'acquisition non seulement des connaissances techniques dans le domaine archivistique au regard de l'évolution réglementaire, de l'informatisation, de la dématérialisation et du développement du numérique mais également de compétences interpersonnelles.

Consciente de l'enjeu majeur lié à l'archivage, la Direction s'appuie très largement sur les référents archives pour garantir son système d'archivage en étroite partenariat avec le CDG06. Face à l'évolution du numérique qui concerne l'ensemble des spécificités métiers, un accompagnement dédié a été initié en 2024 auprès d'un service pilote, avec l'appui des référents et du CDG06. Cette étude laisse apparaître un travail très conséquent à mener de concert en vue de la mise en place d'un SAE.

**Laurence BUFFET,**  
Roquebrune-Cap-Martin

Venant du domaine de l'Humain (ayant travaillé durant plusieurs années au CCAS), ma vision de l'Archivage et l'apport de cette activité c'est la Vivance, avec une vision ordonnée, mémorielle de l'Histoire de la Ville, l'évolution du territoire par le classement et la mission de diffusion des documents. L'acquisition de nouvelles connaissances améliore mon information sur les actions de la commune et développer le Service des Archives ; transmettre, exister au plan d'une ville, recueillir et diffuser la mémoire de manière dynamique auprès des publics scolaires, des adultes par l'organisation de grandes manifestations.

Les avantages pour notre administration, c'est la gestion des documents, le classement, l'élimination et la transmission avec les services comme les recherches de permis de construire pour l'urbanisme ou pour le citoyen avec l'état civil. C'est du confort, de l'efficacité, de la fluidité, de la simplicité, c'est pratique et rapide.







L'équipe du CDG06 avec son Président, M. David, son 1<sup>er</sup> Vice-Président M. Dieterich sa Vice-Présidente M<sup>me</sup> Hartmann et son DGS Pierre-Paul Léonelli.



M. Véran, Maire de Levens et son conseiller municipal, M. Bernigaud, M. Léonelli et M. Giobergia, Maire d'Ascros



M. Ferrucci, DGS de Saint-Jean-Cap-Ferrat et M<sup>me</sup> Zambon, Adjointe au Maire d'Eze aux côtés de nos agents



M<sup>me</sup> Migliore, DGA de Théoule et M<sup>me</sup> Cheyres



M<sup>me</sup> Rolland-Lans, Directrice des affaires juridiques et générales et M<sup>me</sup> Bergeret, DRH de la CAPG en discussions avec nos agents

# 7<sup>e</sup> SALON DES COMMUNES ET INTERCOMMUNALITÉS DES ALPES-MARITIMES

Le 10 octobre 2024, le CDG06 était présent au Palais des festivals à Cannes 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.



L'équipe de CDG06 auprès de M<sup>me</sup> Demas, Sénatrice, M. Tabarot, Sénateur et M. Donadey, Maire de L'Escarène



M. Fiorucci en compagnie de M. Pignol, DGS de Saint-Laurent-du-Var



D<sup>r</sup> Bily, M<sup>me</sup> Leguet aux côtés de M. Lorenzi, Maire de Sospel



M<sup>me</sup> Estrosi-Sassone, Sénatrice, M<sup>me</sup> Palazzetti, Adjointe au Maire de Cagnes-sur-Mer, M. Ginésy, Président du Conseil Départemental 06, M. Corporandy, Maire de Puget-Théniers, M. Léonelli, M. David, Président du CDG06 et Maire de Guillaumes, M. Muselier, Président du Conseil Régional, M. Moutouh, Préfet du 06, M. Viaud, Maire de Grasse, M. Léonetti, Maire d'Antibes



M<sup>me</sup> Hartmann, 1<sup>re</sup> Adjointe au Maire de Saint-Paul-de-Vence, M<sup>me</sup> Cocheteux Conseillère municipale de Saint-Jean-Cap-Ferrat, M. Dieterich, Maire de Saint-Jean-Cap-Ferrat, M. Léonelli, M. Muselier, Président de la Région Sud, M. David, Maire de Guillaumes



Les agents du CDG06 heureux de retrouver d'anciens collègues, M. Morando, DGS de la CCPP et M. Vassallo, DGS de Tourrette-Levens



M. Ciais, Maire de Touët-sur-Var, M. Juhel, Maire de Menton, avec son DGS M. Semavoine et M. Léonelli, Chef de Cabinet. M. Léonelli, DGS du CDG06, M. Carlin, Maire de Saint-André-de-la-Roche, M<sup>me</sup> Payre, Conseillère régionale, M<sup>me</sup> Giardina, Adjointe au Maire de Menton, M<sup>me</sup> Bineau, Conseillère départementale, M. Lorenzi, Maire de Sospel, aux côtés de nos Directeurs