



Promouvoir l'emploi territorial

Édito du Président



Protection Sociale Complémentaire

Des évolutions majeures pour la FPT

4 et 5

Ils sont le CDG06

Questions à Aline Massa

6

Événement

Premier “ rendez-vous des administrateurs du CDG06 ”

7

Hygiène et sécurité

3

Prévention des risques professionnels : Valbonne sensibilise ses agents

8

Coaching d'équipe

Retour élogieux sur une mission à Saint-Jean-Cap-Ferrat

9

Initiative départementale

Une formation professionnalisante pour les futurs secrétaires de mairie

Retour sur le partenariat CDG06 — Université Côte d'Azur

10

Emploi territorial

Bilan de la 3^e édition de la CRET

11



Retraite

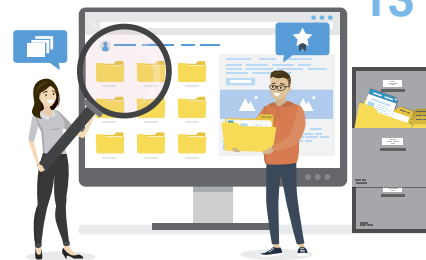
Décryptage de la réforme des retraites 2023

12

Archiviste

Focus sur un métier intemporel

13



Salon des Maires 2023

L'album photos de la journée

14

Concours

Les épreuves en images

15

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



Le 26 janvier 2024 célébrait le 40^e anniversaire de la loi du 26 janvier 1984 qui forgea le Statut de la fonction publique territoriale.

Depuis quatre décennies, la fonction publique territoriale incarne le pilier essentiel de notre démocratie locale, adaptée et adaptable aux besoins des concitoyens, de l'aménagement du territoire à l'éducation, de la culture à la santé publique...

En 40 ans, cette Loi fondatrice aura été modifiée 121 fois, transformations majeures ou ajustements techniques, la fonction publique territoriale a relevé les défis qui s'imposaient à elle pour répondre aux exigences croissantes d'une société en mutation. Elle a conforté son engagement dans

la voie de la performance publique, tout en préservant les valeurs de service public de proximité.

En s'adaptant aux réformes territoriales, notre fonction publique territoriale a confirmé au fil des ans son rôle d'acteur dynamique, innovant et engagé. Par sa pluralité, sa transversalité, elle est aussi un lieu d'excellence, d'épanouissement professionnel et de promotion des talents pour les 1,9 millions d'agents territoriaux qui assurent à chaque français un égal accès aux services publics essentiels à leur quotidien.

Au fil de ces mutations, les centres de gestion "agiles" se sont adaptés sans cesse aux besoins des collectivités. Ils ont tenu leur rôle de garant de l'application uniforme et équitable sur le territoire du Statut à travers leurs missions de gestion de personnel, d'animation du dialogue social et de conseil expert aux employeurs. Ils ont conforté leur rôle stratégique en faveur de l'accès à l'emploi territorial et l'accompagnement des employeurs territoriaux vers un management des ressources humaines performant. En plaçant l'agent au cœur des enjeux managériaux, les CDG se sont adaptés aux grands défis de la modernisation de la fonction publique.

Pour cela, nos missions se sont diversifiées, spécialisées et perfectionnées dans le cadre de la mutualisation qui a toujours été la raison d'être des CDG. Les liens de confiance tissés avec les employeurs territoriaux, affiliés et non affiliés, nous ont permis de garantir de façon homogène les valeurs fondamentales du service public et les droits et garanties des agents territoriaux sur notre territoire.

Une nouvelle réforme statutaire est annoncée à l'automne 2024. Le "chantier" qui s'annonce pour les employeurs territoriaux et les CDG devra porter l'ambition fondamentale de l'attractivité durable des emplois territoriaux autour des questions liées à la valorisation des métiers, aux critères de rémunération, au logement ou à la protection sociale...

Jean-Paul David

Président du CDG06

Maire de Guillaumes

Conseiller régional

PRÉSERVER LA SANTÉ DES AGENTS

Les nouvelles ambitions de la protection sociale complémentaire

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) dans la fonction publique connaît depuis 3 ans d'importantes évolutions qui vont dans le sens d'une meilleure prise en charge des agents en matière de santé et de prévoyance. C'est dans ce contexte que le CDG06 mettra en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2025 deux nouvelles conventions de participation. Afin de mieux cerner les enjeux de la PSC, Jérémie Duval de Clémie Conseils répond à nos questions.

Quel est l'état des lieux actuel de la PSC dans les collectivités territoriales ?

D'une manière générale, environ 80 % des collectivités territoriales participent financièrement à la couverture PSC de leurs agents. Dans le détail, 2/3 des collectivités territoriales participent financièrement à la couverture du risque prévoyance de leurs agents dans le cadre de conventions de participation. En matière de santé, c'est l'inverse, puisqu'environ 2/3 des collectivités territoriales participent à la couverture de ce risque dans le cadre de la labellisation.

Pour autant, les taux de couverture des agents sont relativement limités. Ainsi, en matière de prévoyance, à peine la moitié des agents sont couverts. Les montants de participation alloués par les collectivités territoriales restent très hétérogènes, tout comme les niveaux de garanties, qui sont souvent faibles au regard des besoins de couverture des agents.

Vous avez participé en qualité d'expert technique aux discussions qui ont conduit à la signature de l'Accord Collectif National du 11 juillet 2023 portant réforme de la PSC dans la FPT. Quels étaient les enjeux de ces discussions et où en sommes-nous à ce jour ?

Nous sommes actuellement dans la phase de transposition normative de l'accord collectif national du 11 juillet dernier. Ces travaux engagés par la DGCL devraient aboutir prochainement. Cela constitue un engagement formel du Ministre Stanislas Guerini.

Cet accord collectif introduit de nouveaux droits en matière de prévoyance visant à améliorer les conditions de protection des agents. En matière de santé, les signataires de l'accord ont affirmé leur intention commune de poursuivre les discussions au titre de la revoyure prévue, avec un souhait d'aboutir à l'été 2025 au plus tard.

L'objectif de ces mesures est de fixer un cadre réglementaire qui permette aux employeurs territoriaux de mettre en œuvre les dispositifs de PSC et d'en sécuriser l'exécution afin d'éviter les pratiques inopportunes des opérateurs assurantiels : refus d'indemnisation des agents sur des motifs juridiques contestables, majorations tarifaires intempestives, résiliation dans des délais contraints ne permettant pas aux collectivités de relancer des consultations, et les contraignant à accepter des revalorisations de cotisations très conséquentes.

Cet accord prévoit qu'en Prévoyance, les employeurs territoriaux devront mettre en œuvre des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour les agents. Ces contrats présenteront-ils d'autres différences avec les conventions de participation à adhésion facultative ?

Le niveau des garanties offertes sera différent. Les contrats collectifs à adhésion obligatoire devront prévoir un niveau minimum de garantie couvrant tous les agents pour les risques "Incapacité Temporaire de Travail" et "Invalidité" à hauteur de 90% de la rémunération annuelle nette (TBI, NBI, RI).

La participation des employeurs territoriaux change également avec une prise en charge au minimum de 50% de la cotisation de base. L'enjeu financier n'est donc plus du tout le même pour les collectivités.

Le caractère obligatoire de l'adhésion impactera également le régime d'assujettissement social et fiscal de la participation versée par l'employeur et des prestations versées par les assureurs.

La mise en œuvre de contrats collectifs à adhésion obligatoire s'inscrit également dans le cadre de la réforme de la négociation collective dans la Fonction Publique, initiée par l'ordonnance n° 2021-174. À ce titre, les employeurs publics territoriaux devront engager des négociations avec les organisations syndicales en vue d'aboutir à un accord collectif majoritaire.

Vous accompagnez le CDG06 sur la mise en œuvre de ses futures conventions de participation Santé et Prévoyance qui prendront effet le 1^{er} janvier 2025. Comment s'organise cette consultation notamment le dialogue social, élément essentiel des travaux préparatoires ?

S'agissant de la conduite du dialogue social, conformément aux dispositions de l'accord collectif, il a été créé un comité de pilotage paritaire à l'échelle départementale dans le cadre de la démarche initiée par le CDG 06. Chaque organisation syndicale y est représentée en

fonction des résultats obtenus lors des élections professionnelles, sur la base des chiffres publiés par la DGCL. Les négociations en cours s'appuient sur un accord de méthode préalable, conformément à l'article L-222-2 du CGFP. Trois COPIL se sont déjà tenus les 22 janvier, 12 février et 1^{er} mars 2024.

La mise en œuvre de conventions de participation en faveur des employeurs territoriaux de leur ressort est désormais une compétence obligatoire des CDG. Près de 180 employeurs territoriaux des Alpes-Maritimes intégreront la consultation lancée par le CDG06 représentant environ 19 000 agents.

Quel avantage y a-t-il selon vous pour les employeurs à intégrer la consultation CDG06 plutôt que lancer leur propre consultation ?

Le CDG06 s'est engagé dans une démarche experte et globale, qui offre aux collectivités un accompagnement de haut niveau sur tous les aspects juridiques, fiscaux, sociaux et financiers.

Il pilotera l'ensemble du processus : de la conduite du dialogue social à la mise en œuvre des contrats puis leur suivi et leur pilotage sur toute la durée d'exécution des contrats.

La mutualisation des risques sur un large périmètre permettra de renforcer l'attractivité auprès des organismes d'assurances, mais également de mieux piloter les risques, et ainsi maîtriser les évolutions tarifaires dans le temps. Enfin, le CDG 06 est également l'un des tout premiers CDG à initier cette démarche, ce qui constitue un gage de compétitivité pour les collectivités qui adhéreront à la consultation.

Est-ce que des distinctions devront être faites entre grands employeurs et petites collectivités ? Dans l'affirmative, comment cela se justifie-t-il ?

Afin d'optimiser la tarification des risques, il conviendra en effet d'opérer des distinctions entre grands employeurs et petites collectivités.

Après une phase d'analyse fine de l'absentéisme de chacune des collectivités participant à la consultation, nous constituerons des lots présentant un niveau d'absentéisme homogène en fonction de la taille des collectivités, dans le souci de favoriser la mutualisation des risques de façon optimale.





ILS SONT LE CDG06...

Rencontre avec Aline Massa, fonctionnaire passionnée



Ce nouveau
Mag inaugure
une nouvelle
rubrique consacrée
à ceux qui font le CDG06.
C'est notre collègue
Aline Massa qui ouvre le bal.

Qui est Aline Massa ?

J'ai bientôt 55 ans, je suis originaire de La Brigue.

Fille de secrétaire de mairie, la mairie de La Brigue était ma 2^e maison... Je baigne dans le service public depuis mon enfance. Je suis comme Obélix, je suis tombée dans la marmite toute petite. Intégrer la fonction publique territoriale était donc une évidence...

Quel a été ton parcours ?

J'ai d'abord un peu travaillé dans les fonctions publiques d'État et hospitalière. Puis, le 1^{er} janvier 1997, j'ai intégré la mairie de La Brigue en remplacement en tant qu'agent administratif. J'ai alors déroulé ma carrière dans la Territoriale. En mairie, j'intervenais sur à peu près tous les domaines : conseil municipal, état civil, comptabilité, accueil du public et RH. J'y suis restée presque 15 ans. Durant cette période, j'ai passé le concours d'adjoint administratif.

Le 1^{er} août 2011, je suis recrutée par le CDG06 qui cherchait un gestionnaire pour les services retraite et carrière. Stéphane Morando, mon responsable de service m'a poussé à passer des concours et grâce à sa confiance et à mon travail en 2016, j'ai été lauréate du concours rédacteur principal de 2^e Classe.

Quelles sont tes missions ?

Elles sont assez diversifiées : le secrétariat des instances et du conseil de

discipline, la gestion des carrières. À partir de 2017, nous avons mis en place la mission d'aide à la gestion des carrières pour les employeurs de moins de 20 agents : notre accompagnement est très poussé dans la gestion des carrières, la mise en œuvre des dispositifs RH (CET, RIFSEEP...). Au départ cela concernait 40 employeurs, ils sont aujourd'hui 69 soit plus de 500 agents.

Un fait marquant dans ta carrière ?

Sans hésiter : la mise en place en 2021 de la mission "paie à façon". Ça a été une année charnière où il a fallu préparer le lancement de la mission pour être prêt au 1^{er} janvier 2023. On s'est formés sur l'établissement de la paie, l'outil CIRIL... Je suis ravie de cette mission qui est d'autant plus stimulante que je travaille avec 6 employeurs différents, qui ont chacun des normes comptables différentes.

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

Le contact direct avec les services RH et les élus. Ce qui me satisfait le plus c'est de me sentir utile. Chaque remerciement que je reçois pour le travail réalisé me confirme que je suis à ma place. La reconnaissance que les personnes me témoignent, leur satisfaction me motive et me touche!

Une journée de travail type ?

Il n'y en a pas. Le service est là pour répondre à tous les appels et mails carrière, c'est un flux quotidien qui représente une douzaine de contacts par jour en moyenne. Avec la mission "carrière", il y a tous les actes à générer et il y en a beaucoup en RH. Et puis il y a le

Comité Social Territorial à gérer... Je participe aussi aux projets collectifs du service : le Rapport Social Unique, les élections professionnelles qui représentent 2 ans de travail. Bref : on ne s'ennuie jamais !

Ta plus grande qualité ?*

Très sociable et je m'adapte à toutes les situations...

Tes aspirations professionnelles ?

J'ai fait ma demande de promotion interne "Attaché" qui vient d'être acceptée et j'en suis très touchée. Cela témoigne de la confiance que le le Président du CDG06 m'accorde.

Alors heureuse ?

J'ai la chance de profondément aimer ce que je fais. Être en contact au quotidien avec toutes ces collectivités, c'est si enrichissant, c'est ce qui me plaît dans mon travail.



*Note de la rédaction : on ne lui connaît pas de défaut.

PREMIER "RENDEZ-VOUS DES ADMINISTRATEURS DU CDG06"

Un moment privilégié apprécié de tous !

À l'initiative de Jean-Paul David, Président du CDG06 et de Pierre-Paul Léonelli, Directeur Général des Services, le 7 décembre 2023 s'est tenu le 1^{er} "rendez-vous des Administrateurs du CDG06".



L'objectif de cette journée était de créer un temps d'échanges et de partage privilégié entre les élus siégeant au conseil d'administration du CDG et nos équipes : un exercice auquel les 3 directions du CDG se sont prêtées avec plaisir et motivation en préparant durant plusieurs semaines des présentations dynamiques et ludiques de leurs missions.

Après les discours d'accueil de Jean-Paul David, du Député Philippe Pradal, ancien Président du CDG06 toujours très attentif à l'avenir des CDG à l'Assemblée Nationale et de Pierre-Paul Léonelli, nos équipes ont eu le plaisir de présenter l'accompagnement qu'elles proposent quotidiennement aux employeurs territoriaux.

Les échanges autour de nos missions, nos pratiques, notre actualité furent nombreux et très chaleureux.



1. Accueil des administrateurs et des équipes du CDG.

2 et 3. Présentation de l'évènement par Pierre-Paul Léonelli, Philippe Pradal et Jean-Paul David.

4. L'équipe de la Direction des missions obligatoires et ressources humaines.

5. L'équipe de la Direction de l'action pluridisciplinaire en milieu de travail.

6. L'équipe de la Direction de la santé et de la médecine de prévention.

VAL'BONNE PRÉVENTION

Une journée de sensibilisation pour les agents municipaux

Soucieuse de la santé et de la sécurité au travail de ses agents, la ville de Valbonne a décidé d'organiser annuellement une journée sur la prévention des risques professionnels. De l'émergence de l'idée jusqu'à la concrétisation de cet événement, Céline Jedrzejewski, conseillère de prévention, retrace cette expérience.

Comment est née l'idée de cette journée ?

J'ai été désignée conseillère de prévention le 1^{er} janvier 2022. Une nouvelle équipe de 6 assistants de prévention a ensuite été mise en place. Nous nous réunissons toutes les 6 semaines afin d'échanger sur les observations consignées dans les registres SST (*Santé, Sécurité, Travail*) et les actions à mener. Afin de fédérer l'équipe et sensibiliser le maximum d'agents aux conditions de travail, j'ai proposé d'organiser une journée dédiée à la prévention pour l'ensemble du personnel communal. Ce projet a été validé par l'autorité territoriale qui souhaitait engager la commune dans une démarche de prévention des risques professionnels permanente et active afin que chaque agent puisse travailler dans les meilleures conditions possibles.

Quelles ont été les étapes de ce projet ?

Cette journée, baptisée "Val'bonne prévention", a été un véritable travail d'équipe inter-services (DRH, services techniques, communication, protocole...) et a demandé une grande implication de la part des assistants de prévention.

Dès septembre 2022, nous avons commencé à réfléchir au format de cette journée (date, lieu, horaires d'ouverture...) et aux thèmes à aborder. Nous avons choisi de l'organiser



De gauche à droite : Alain Botteri, Aurélie Brignatz, Lydia Taoutaou, Léa Furfaro (assistants de prévention), Céline Jedrzejewski (conseillère de prévention) et Pierre Meunier (Conseiller municipal délégué à la Sécurité au travail)

au mois d'avril, la journée mondiale de la sécurité et la santé au travail étant le 28 avril. Nous avons sollicité différents intervenants internes et externes. Plusieurs réunions de préparation ont eu lieu avec les personnes mobilisées pour définir le contenu des stands, les besoins en matériel et l'organisation de la journée. Nous avons mis en place différents outils : rétro planning, tableau pour les besoins matériels, plan de la salle...

Comment s'est déroulée cette journée ?

Les agents ont bénéficié d'une heure sur leur temps de travail pour se rendre sur les stands. Les assistants de prévention les accueillaient et rappelaient leur rôle. Nos collègues du service Achat ont présenté les EPI (Équipement de Protection Individuelle) des différents métiers. La police municipale est intervenue sur le risque routier et le service Santé, en collaboration avec un prestataire extérieur, a réalisé des sensibilisations sur les addictions. Étaient présents également, les services Hygiène et sécurité au Travail et la Médecine préventive du CDG06 qui ont animé une chasse aux risques et des cas pratiques au bon positionnement du travail sur écran.

Quel bilan faites-vous de cette 1^{re} édition ?

Une réunion bilan s'est tenue avec les différents acteurs. L'analyse des questionnaires a révélé que les agents avaient apprécié la pluralité des ateliers, la disponibilité des intervenants, la bonne organisation et l'ambiance générale. Des connaissances ont été acquises, des thématiques ont été revues mais les agents auraient souhaité disposer de plus de temps.

La 2^e édition de Val'bonne Prévention se déroulera le jeudi 11 avril 2024, sur un autre site et avec de nouveaux thèmes pour toucher encore plus d'agents !



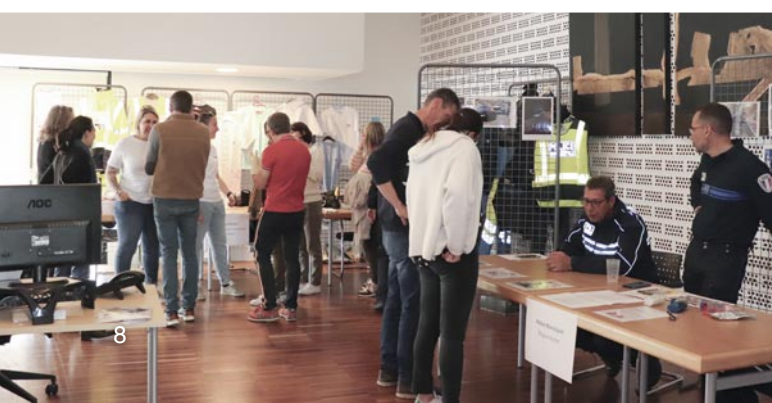
9 stands



78 agents participants



100 % des Directions ont participé





Le service de la police municipale de Saint-Jean-Cap-Ferrat en réunion

COACHING D'ÉQUIPE

Service Police municipale

La Commune de Saint-Jean-Cap-Ferrat a sollicité l'accompagnement du CDG06 pour bénéficier d'une mission de coaching destinée au service de la Police Municipale, composé de 10 agents.

Consciente des défis actuels de cette filière sous tension (difficultés de recrutement, manque d'attractivité...), la Commune a opté pour une démarche externe certifiée et experte afin de soutenir et faire évoluer son équipe.

Plusieurs objectifs clés ont été identifiés par la Direction Générale au début de la mission. Il s'agissait notamment de renforcer la qualité de la communication et des relations au sein de l'équipe, consolider la coopération entre les membres en vue d'optimiser le fonctionnement du service en accord avec les besoins des usagers, examiner les cycles de travail et approfondir la connaissance mutuelle ainsi que les relations interpersonnelles. L'objectif global était de renforcer le collectif de travail et d'accroître la reconnaissance au sein de l'équipe.

Concrètement, le coaching s'est traduit par un accompagnement du service sur une période de six mois, rythmé par des réunions et séminaires de travail mobilisant l'ensemble des agents du service. Travaux de groupes, ateliers thématiques, profils Talents (TLP), réflexions sur le sens du métier et les valeurs partagées, ont permis à chacun de prendre du recul et de s'exprimer librement.

Frédéric Bottero, chef du service, témoigne : *"L'intervention a instauré une cohésion inédite parmi les membres du service. Les ateliers ont encouragé l'expression individuelle, abolissant les distinctions de grade et d'ancienneté. Ils ont également permis une découverte enrichissante des collègues sous un nouveau prisme, tout en améliorant considérablement la communication interne. Depuis la fin de la mission, le travail d'équipe est à la fois plus participatif et constructif. En tant que chef de service, cette démarche m'a renforcé dans mon positionnement et mon rôle de pilote."*

Enfin, M. Bottero met en avant *"la qualité exceptionnelle de l'intervenante, Line Loupec. Son expertise remarquable et sa bienveillance unanime ont largement contribué au succès de cette expérience"*.

Forte des retombées bénéfiques constatées, la commune envisage de mettre en place des séances de coaching individuel destinées aux cadres au cours de l'année 2024. Cette orientation témoigne de la volonté de la collectivité de poursuivre son engagement en faveur du bien-être et du développement professionnel de l'ensemble de son personnel.





La 1^{re} promotion "Secrétaires de mairie" autour de Jean-Paul David, Président du CDG06, Noël Fiorucci, Directeur et Carole Claudepierre, responsable de l'emploi

SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Première session réussie pour une opération inédite de formation-action

Dans le cadre d'un partenariat avec l'antenne de Saint-Laurent-du-Var du CNFPT et France Travail, le CDG06 a permis à 13 demandeurs d'emploi de découvrir le métier de secrétaire de mairie et se former sur le terrain.

Après une sélection effectuée en septembre 2023, 20 candidats ont été retenus pour intégrer cette opération de formation-action. 13 ont donné suite et démarré la formation théorique dispensée par le CNFPT pour un volume de 170 heures du 23 octobre au 28 novembre 2023.

La seconde partie de l'action était consacrée au vécu sur le terrain, sous la forme d'un stage de 20 jours (140 h) en commune, du 29 novembre au 27 décembre 2023, organisé par le service Emploi du CDG06. Accompagné par un maître de stage, le stagiaire a vécu le quotidien de l'activité du secrétaire de mairie et abordé les différents domaines de l'action en commune notam-

ment les savoir-faire et savoir-être de ce nouvel environnement.

Ce montage inédit appelle un bilan pour une reconduite en 2024 mais le Président du CDG06 remercie d'ores et déjà chaleureusement les maires, président de communauté de communes et secrétaires de mairie* qui ont accueilli les stagiaires et leur ont permis cette immersion qui sera, sans nul doute, très profitable à leur insertion professionnelle au sein des communes.

(*Andon ; Belvédère ; Bouyon ; Châteauneuf-Villevieille ; Communauté de communes Alpes d'Azur ; Drap ; Gourdon ; Guillaumes ; La Penne ; Peille ; Puget-Rostang ; Puget-Théniers ; Roquestéron ; Touët de l'Escarene)

PARTENARIAT CDG06 – UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Un bilan riche et diversifié

Le 9 juin 2020, les Présidents du CDG06 et de l'Université Côte d'Azur signaient une convention-cadre de partenariat pour la valorisation des métiers territoriaux auprès des étudiants et la mise en œuvre d'évènements liés au droit de la fonction publique et des collectivités territoriales.



Conférence de juin 2022

Depuis, le CDG06 est intervenu lors de rencontres entre étudiants et professionnels du droit en 2021 et 2022. L'établissement a également accueilli en 2022 et 2023, durant une matinée d'immersion, les étudiants du Master 2 "Droits et contentieux publics approfondis" dirigé par Florence Crouzatier-Durant, professeur de droit public. Des doctorants en droit privé ont également été sollicités pour corriger les épreuves de droit civil du concours de rédacteur territorial organisé en 2021.

En juin 2022, le CDG06 a collaboré à la "Journée d'actualité du droit de l'action publique locale" consacrée aux perspectives de la décentralisation où intervenaient Xavier Latour, doyen de la faculté de droit et science politique, Bertrand Gasiglia, Maire de Tourrette-Levens, Louis Nègre, Maire de Cagnes-sur-Mer, Dominique Estrosi-Sassonne,

Sénateur des A-M, Jean-Paul David, Président de l'Association des Maires des A-M.

À l'initiative de Marc Guerrini, professeur de droit public et référent déontologue et laïcité du CDG06, la "Journée de la laïcité" a été organisée en décembre 2022 et janvier 2024. Des problématiques en lien avec la laïcité ont été traitées par les intervenants, professeurs de droit : ordre public, déferé-laïcité, cadre scolaire, sport, espaces publics, contentieux, culture...

Une conférence dédiée aux métiers du droit public a été organisée en 2023 afin de faire une large promotion de l'Emploi Territorial et des opportunités qu'offrent les collectivités territoriales aux jeunes juristes.

C'est dans ce but que Jean-Paul David, a signé un avenant prolongeant ce partenariat jusqu'au 31 décembre 2025.

CONFÉRENCE RÉGIONALE POUR L'EMPLOI 2023

L'attractivité de l'emploi au centre des débats

Le CDG 06 a organisé la 3^e édition de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) pour l'ensemble des CDG de la Région Sud PACA le vendredi 22 septembre 2023 au Casino Terrazur de Cagnes-sur-Mer.

Jean-Paul David, Président du CDG06, Maire de Guillaumes, ouvre la manifestation en soulignant la vocation des conférences : favoriser un dialogue entre les différents acteurs de la fonction publique territoriale, les CDG, le CNFPT avec sa délégation régionale, les représentants des collectivités affiliées et non-affiliées ainsi que les organisations syndicales représentatives siégeant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

L'attractivité de notre fonction publique territoriale est au cœur de l'enjeu des recrutements pour continuer à exercer avec des agents compétents et motivés, nos missions auprès des usagers du service public.

Noël Fiorucci, Directeur des missions obligatoires RH au CDG06, a présenté le panorama de l'emploi et des concours par une analyse pertinente et concrète de la situation de l'emploi à partir des données recueillies par les Centres de gestion de la Région Sud PACA.

Mickaële Molinari, Chargée d'études et Jean-Michel Cordier Chef du service Stratégie et Écoute Territoriale à la Délégation Régionale du CNFPT ont valorisé l'enquête régionale en cours visant à établir une photographie des métiers territoriaux en Région Sud.

Corinne Desforges, Inspectrice Générale de l'Administration et Hugues Perinel, fondateur et animateur du



De gauche à droite :

Bertrand Gasiglia, Maire de Tourrette-Levens, Maître de conférences associé à l'Université Côte d'Azur

Bertrand Sourisseau, Directeur Général Adjoint Ressources, Métropole Nice Côte d'Azur et Ville de Nice

Jean-Michel Arnaud, Sénateur des Hautes-Alpes

Aryèle Vergara, Déléguée à l'Innovation RH et à l'École du management, Direction des Ressources Humaines Conseil Départemental 06

Cercle des Acteurs Territoriaux ont échangé sur la problématique du recrutement et les pistes de solutions dégagées à partir du rapport *“l'attractivité de la FPT”* dont elle est co-auteur.

“L'attractivité de la FPT : idées fausses, vrais enjeux et stratégies d'avenir” thème de la table ronde qui a suivi, a permis aux élus locaux, experts, DGS et DRH d'échanger sur cette problématique.

Dans un contexte de plein emploi, de dévalorisation générale de la fonction publique (*“fonctionnaire-bashing”*), de perspective de départs à la retraite en nombre, travailler sur l'attractivité devient un véritable enjeu de qualité et de continuité du service public local. Il est question de modes de recrutement, de niveau de rémunération, de conditions de travail et de qualité de vie au travail, de concurrence avec le secteur privé ou même entre collectivités, d'accès au logement, etc.

Laurence Lemouzy, Directrice scientifique de l'Institut de la Gouvernance Territoriale et de la Décentralisation a conclu par une brillante synthèse de la matinée : gagner en visibilité, trouver des leviers pour inciter les nouveaux talents à rejoindre la fonction publique territoriale d'aujourd'hui et de demain sont les défis que nous avons à relever.

Pierre-Paul Léonelli, Directeur Général du CDG06, a clôturé cette manifestation en remerciant les intervenants ainsi que les nombreux participants venus de tous les départements de la Région Sud PACA.

DES WEBINAIRES POUR INFORMER LES EMPLOYEURS

Près de 200 participants



La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 et ses décrets d'application ont modifié la réglementation sur les retraites des agents publics.

Afin d'informer et accompagner les services RH des collectivités sur la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, le service du Conseil en retraite a organisé en septembre 2023 2 webinaires spécialement dédiés à cette réforme.

Au programme

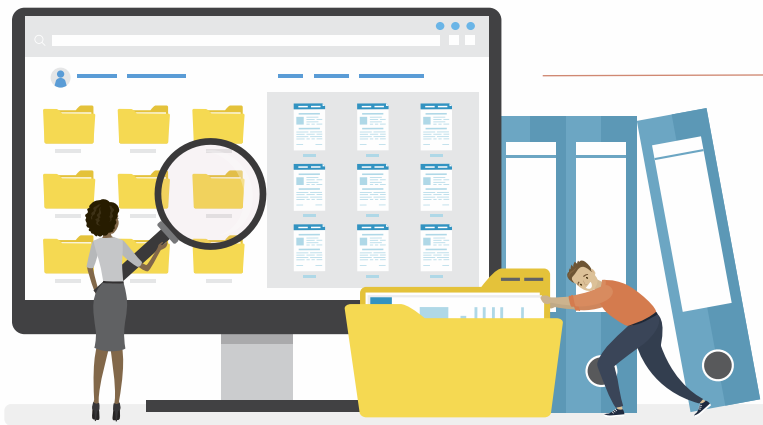
- Augmentation progressive de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans pour les agents sédentaires et de 57 à 59 ans pour les actifs.
- Relèvement de la durée d'assurance accéléré pour les générations nées à compter de septembre 1961.
- Modification de certaines conditions de départ anticipé (carrière longue, fonctionnaire handicapé).
- Mise en œuvre de la retraite progressive pour les fonctionnaires à compter du 1^{er} septembre 2023.
- Création d'un dispositif supplémentaire de dépassement de limite d'âge jusqu'à 70 ans.
- Acquisition de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul emploi-retraite.
- Prise en compte des périodes de TUC, stages en durée d'assurance.

Ces webinaires très attendus ont été l'occasion de répondre en direct à toutes les questions de nos partenaires particulièrement sollicités au sein des services RH !

De nouvelles sessions seront organisées en 2024.

Ce qui change pour les assurés (hors cas de départs anticipés)		
Année de naissance	Âge légal de départ	Durée d'assurance
jusqu'au 31/08/1961	62 ans	168 trimestres
du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres
1964	63 ans	171 trimestres
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres
à compter du 01/01/1968	64 ans	172 trimestres





En relation avec les différents services :

- ils conseillent sur l'organisation des archives par la transmission de bonnes pratiques visant à consolider le système d'archivage ;
- ils mettent en place des outils et des instruments de recherche ;
- ils participent aux projets de dématérialisation pour anticiper les versements ;
- ils accompagnent à la gestion de la messagerie électronique et à l'organisation des dossiers bureautiques ;
- ils accompagnent les utilisateurs à la conservation des informations pertinentes en vue de prévenir l'infobésité et contribuer à réduire l'impact environnemental du numérique.

Avec l'arrivée de l'Intelligence Artificielle, d'autres questions viendront alimenter les problématiques rencontrées par les archivistes.

ARCHIVISTE

Un métier qui s'inscrit dans les défis de notre temps

Métier existant depuis le Moyen-Âge, il a fait l'objet de mutations et suit les évolutions de la société : organisation de l'administration, transferts de compétences, volume croissant d'archives lié à l'informatisation, la dématérialisation et le développement du numérique.

Expert de la conservation des archives historiques et également de la gestion des archives courantes, l'archiviste participe à la recherche de solutions, conseille les professionnels pour faire face aux défis technologiques et culturels contemporains.

Au-delà de ses capacités de tri et de classement visant à respecter les délais de conservation, les compétences de l'archiviste s'avèrent être un atout précieux pour accompagner les employeurs à la gestion et à la protection de l'Information, qu'elle soit matérielle ou virtuelle.

Aussi, dans l'accompagnement des producteurs à la gestion des archives électroniques, l'archiviste veille à préserver l'intégrité, la pérennité, l'authenticité des documents et des données, ainsi que la conservation des actes fondamentaux et des pièces majeures pour l'Histoire de la collectivité.

Aujourd'hui, les archivistes de la Mission Archivage exercent leurs talents au sein de multiples services et activités, perfectionnant des méthodologies de travail associées à des domaines très transversaux avec

rigueur et créativité pour améliorer la connaissance des archives. Ils sont un véritable soutien dans un environnement professionnel en évolution dans lequel les méthodes de gestion en mode hybride peuvent s'avérer difficiles à mettre en œuvre.

Soucieux des enjeux de transmission de la mémoire patrimoniale que "nous" alimentons tous continuellement, les archivistes interviennent en amont de la chaîne archivistique.

*Nos archivistes en situation :
Charlotte Guzman-Giordano,
Floriane Bonzi,
Marion Allix.*



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

Le 19 octobre 2023, le CDG06 était présent au Palais Nikaia 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. Léonelli, M. Estrosi, Maire de Nice et Président de la Métropole NCA entourés par les équipes du CDG06



Le service juridique en compagnie de M^{me} Zambon, Adjointe au Maire d'Èze et M^{me} Hartmann, 1^{ère} Adjointe au Maire de Saint-Paul de Vence



M. Pradal, Député des AM entouré par nos équipes



M^{me} Loré, Maire de Venanson, M^{me} Barengo-Ferrier, Maire de La Bollène-Vésubie, M^{me} Agnelli, Maire d'Isola et M. Gilli, Maire d'Utelle accompagnés par le service Hygiène et sécurité



M^{me} Campana, DGA de la CAPG, M. Botella, Maire de Théoule-sur-Mer et M^{me} Migliore, DGA de Théoule-sur-Mer, en compagnie de nos agents



M. Léonelli, M. Ferrucci, DGS de Saint-Jean-Cap-Ferrat et son Maire M. Dieterich et M^{me} Rivolta de la commune d'Èze



M. Ségura, Maire de Saint-Laurent-du-Var entouré de nos agents



M. Viaud, Maire de Grasse, M. Ginesy, Président du Conseil Départemental des AM, M. Moutouh, Préfet des AM, M. Ciotti, Député des AM, M. David, Président du CDG06 et Maire de Guillaume, M. Dieterich, Maire de Saint-Jean-Cap-Ferrat, M^{me} Sattonet, Vice-Présidente du Conseil Départemental des AM et M^{me} Borchio-Fontimp, Sénatrice des AM



M. Corporandy, Maire de Puget-Théniers, M^{me} Beille, Maire de Bendejun, M. David, Président du CDG06 et Maire de Guillaume et le service juridique



Épreuve écrite ATSEM



Parvis mandelieu ATSEM



Épreuve sportive gardien brigadier de PM



Tests psychotechniques gardien brigadier de PM



Épreuve sportive gardien brigadier de PM

LES CONCOURS 2023 EN IMAGES

6 concours

3 examen professionnel

4 094 candidats convoqués
aux épreuves d'admissibilité

9 journées d'épreuves écrites
de formats différents

88 journées d'épreuves orales

1300 candidats évalués



Épreuve sportive gardien brigadier de PM



Épreuve sportive gardien brigadier de PM



Épreuve sportive gardien brigadier de PM



Épreuve écrite rédacteur principal 2^e classe

Un nouveau lien entre nous

www.cdg06.fr




Des entrées
par profils


Un extranet
sécurisé


Des accès
rapides


Nos actus et
événements

Connectez-vous !