



**CENTRE DE GESTION  
FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE**

---

**LE RENDEZ-VOUS DE L'ACTUALITE**  
**Décembre 2021**

# Sommaire

---

## Présentation du CDG 52

Logo  
Trombinoscopes  
Organigramme  
Les valeurs du Centre de Gestion  
Refonte du site internet  
Un travail avec l'inter région

## Emploi:

- Le RSU (rapport social unique) : bilan de la campagne / édition des synthèses
- Formation d'agents administratifs polyvalents
- L'accompagnement au recrutement
- Conseil en organisation

## Santé Prévention:

- Prévention des risques professionnels:** Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Dispositif de signalement** des actes de violence, discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique

## Statut Carrière :

### - **Maladie:**

Jour de carence  
Contrat groupe d'assurance statutaire  
Prestations sociales complémentaires: Complémentaire santé (mutuelle) + Prévoyance

### - **Carrière:**

Promotions internes et élections professionnelles  
Retraite: Réunion d'Accompagnement Personnalisé à la Retraite  
Mise en place de la DSN (déclaration sociale nominative)  
La déontologie

## Accompagnement des collectivités:

### - **Archives**

- **RGPD** : règlement général de protection des données

# PRESENTATION DU CDG

**LE RENDEZ-VOUS  
DE L'ACTUALITE**

Ancien logo



Nouveau logo



Une charte graphique revisitée et une refonte du site internet prévue en 2022

# ÉLUS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



**PRÉSIDENT**  
Jean-Marie  
WATREMETZ

## BUREAU

**PRÉSIDENT**  
Jean-Marie  
WATREMETZ



**1<sup>er</sup> VICE-PRÉSIDENT**  
Joël  
AGNUS



**2<sup>ème</sup> VICE-PRÉSIDENTE**  
Sylviane  
DENIS



**3<sup>ème</sup> VICE-PRÉSIDENT**  
Didier  
COGNON



**4<sup>ème</sup> VICE-PRÉSIDENT**  
Didier  
PETIT



## REPRÉSENTANTS DES COMMUNES

**Joël  
AGNUS**  
VICE-PRÉSIDENT  
MAIRE  
CHATONRUPT  
SOMMERMONT



**Laurent  
AUBERTOT**  
MAIRE  
D'APREY



**Rachel  
BLANC**  
CONSEILLÈRE  
MUNICIPALE DE  
SAINT-DIZIER



**Sylviane  
DENIS**  
VICE-PRÉSIDENTE  
MAIRE DE  
RANÇONNIÈRES



**Philippe  
FREQUÉLIN**  
MAIRE DE  
ARGEN  
BARROIS



**Patricia  
GUERIN**  
ADJOINTE AU  
MAIRE DE  
LANGRES



**Laurent  
HASSELBERGER**  
MAIRE DE  
ROCHES  
BETTAINCOURT



**Michel  
LAMBERT**  
ADJOINT AU  
MAIRE DE  
JOINVILLE



**Gérard  
LENE**  
MAIRE DE THOL  
LES MILLIÈRES



**Jean-François  
MARECHAL**  
MAIRE DE  
SAUDRON



**Anne-Marie  
NEDELEC**  
MAIRE DE  
NOGENT



**Didier  
PETIT**  
VICE-PRÉSIDENT  
MAIRE DE  
CONSIGNY



**Nicolas  
PIERRE**  
MAIRE DE  
BRIAUCOURT



**Dominique  
THIEBAUD**  
MAIRE DE  
BOÛRG



**Jean-François  
VAN HOORNE**  
CONSEILLER  
MUNICIPAL DE LA  
PORTE DU DER



## REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

**Jean-Marie  
WATREMETZ**  
VICE-PRÉSIDENT  
DE SIAE DE LA  
SOURCE DES  
DHUITS



**Didier  
COGNON**  
VICE-PRÉSIDENT  
DU SYNDICAT  
MIXTE DU PAYS  
DE CHAUMONT



## REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS - COLLÈGE SPÉCIFIQUE

**Henri  
EYCHENNE**  
AGGLOMÉRATION  
DE SAINT-DIZIER



**Joël  
CLÉMENT**  
AGGLOMÉRATION  
DE CHAUMONT

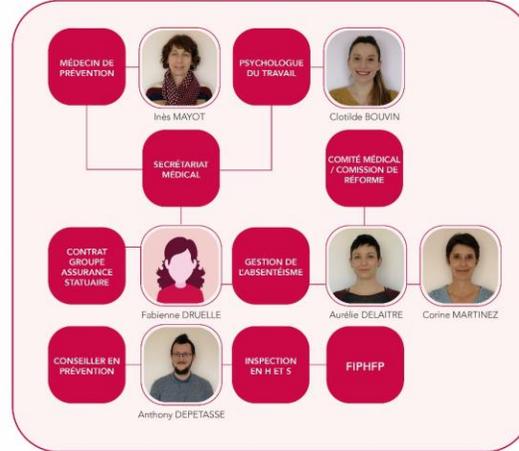




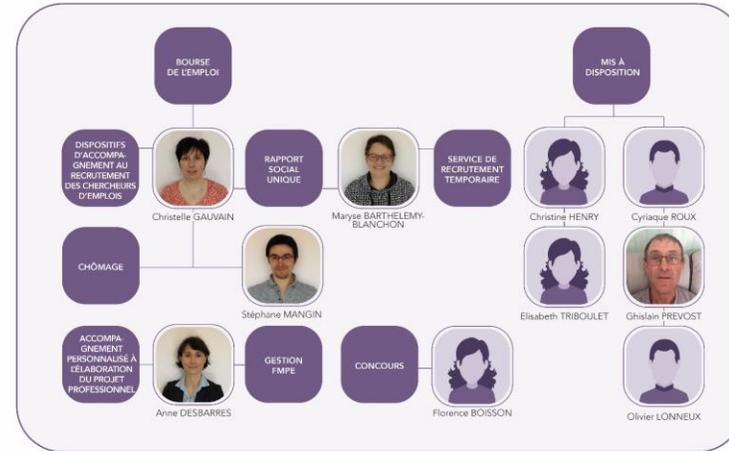
### ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS



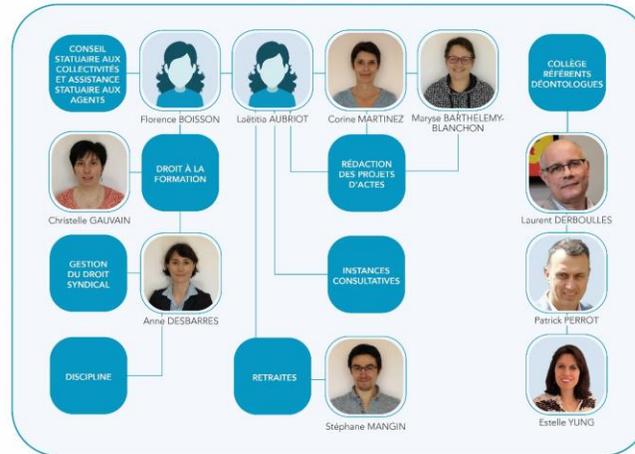
### SANTÉ / PRÉVENTION



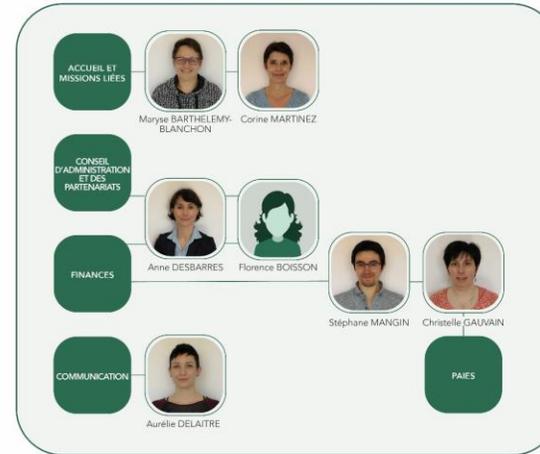
### EMPLOI

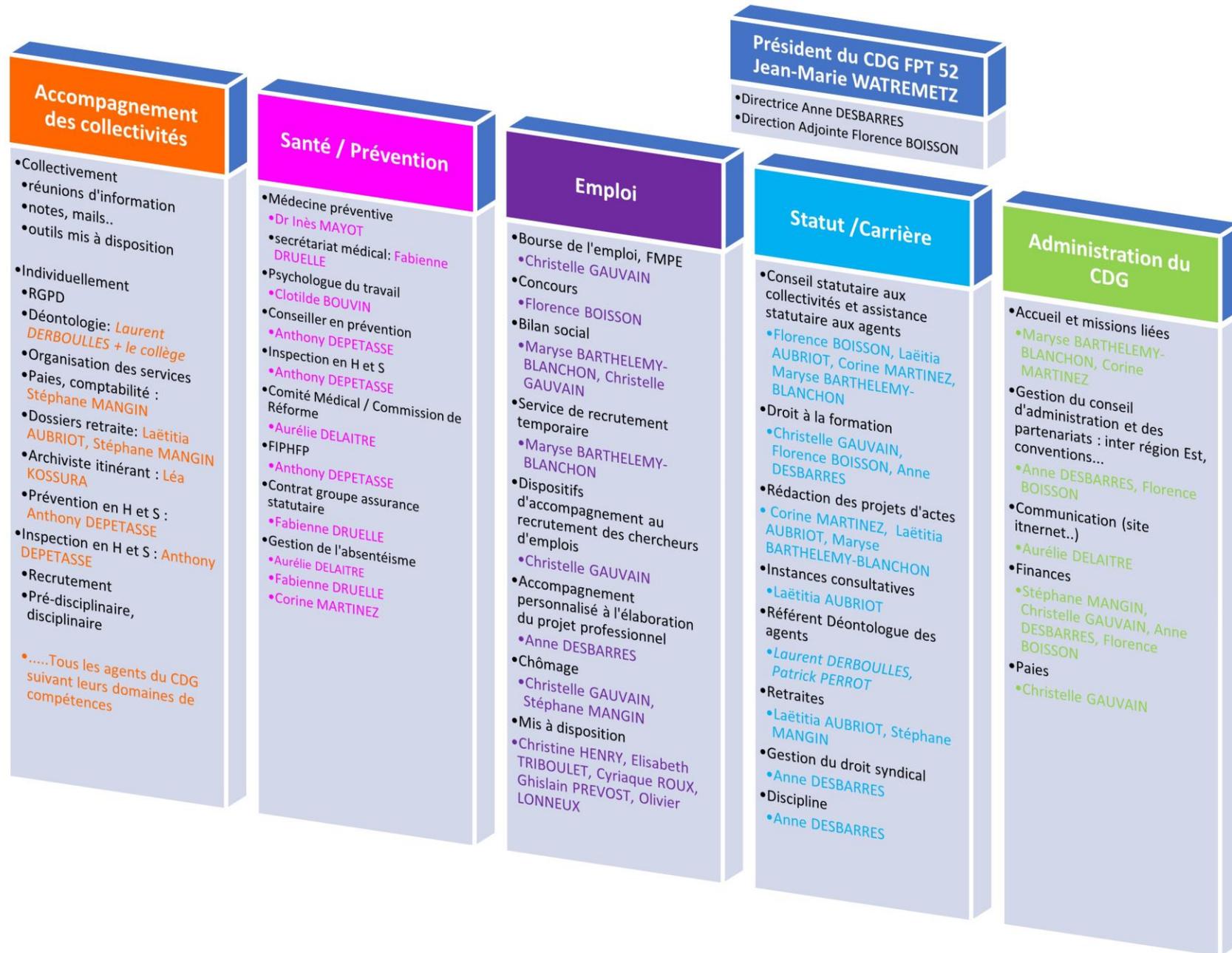


### STATUT / CARRIÈRE



### ADMINISTRATION DU CDG





# Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Marne



TIERS  
DE  
CONFIANCE

EXPERTISE

Après s'être rendu incontournable grâce à son expertise en matière de ressources humaines, le Centre de Gestion propose désormais aux collectivités de nouveaux services les accompagnant dans leurs évolutions.

CONSEIL

PROXIMITE

# Traduction des valeurs du CDG 52

## DISPONIBILITE

→ du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h (sauf réunion interne)

→ Mail [cdg52@cdg52.fr](mailto:cdg52@cdg52.fr)

→ Privilégions une réponse juste = temps de recherche

→ Être disponible # être à la disposition = RDV, entretiens,...

## ADAPTABILITE

→ **Ecoute**: questions orales/écrites

→ **Recherches de solutions** à la demande de la collectivité : en interne / externe

→ **Diverses formes d'échanges** : RDV individuels, réunions collectives, visio-conférences

→ Echanges successifs

## EXPERTISE

→ **Entretien et développement des compétences internes**: formation, travail en réseau avec les partenaires

→ **Supports juridiques et techniques**

→ Travail en **pluridisciplinarité** sur les dossiers

→ Les agents sont tous titulaires de certaines missions et suppléants d'autres : **continuité du service public**

## TIERS DE CONFIANCE

→ **Auprès des employeurs et des agents**

→ **Discrétion, avis neutre, Conseil des seuls employeurs**

→ **Communication de projets de documents collectifs + de projets de documents individuels**

→ **Protection de l'engagement juridique de l'employeur : relance 2 fois**



Nous vous remercions de votre attention et vous invitons à consulter la vidéo suivante relative [aux actualités en matière d'emploi](#)

# EMPLOI

**LE RENDEZ-VOUS  
DE L'ACTUALITE**

Christelle GAUVAIN/Florence BOISSON

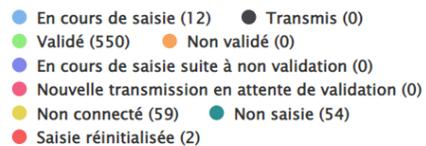
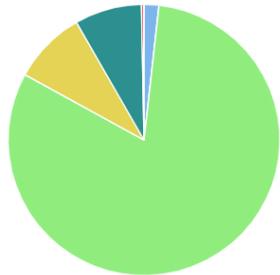
# Le RSU

## Bilan de la campagne 2021 pour l'année 2020

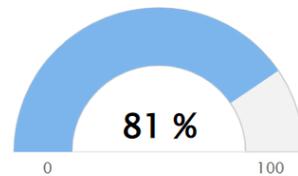
### Nombre de Bilans Sociaux "Transmis"

Vous n'avez aucun rapport social unique en attente de validation.

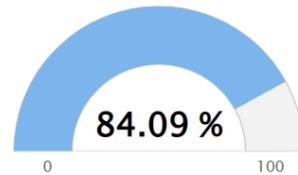
### Bilans Sociaux par statut



### Taux de Bilans Sociaux "Validés"



### Taux de Retour Effectif



## Les synthèses à utiliser

Elles constituent de réels outils de gestion des ressources humaines, également de communication et de dialogue social à destination des élus, des fonctions d'encadrement, de direction et des agents

- 1) Synthèse individuelle
- 2) Synthèse sur l'égalité professionnelle
- 3) Synthèse sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail
- 4) Synthèse sur les Risques Psychosociaux
- 5) Synthèse sur l'absentéisme

D'autres synthèses sont possibles sur demande (ex : synthèse comparée)

# La Formation des AAP

## La formation réalisée en 2021

Du 13 septembre au 25 novembre avec alternance en collectivité

**7 stagiaires** dont 2 sur le secteur Nord, 3 sur le secteur Centre et 2 sur le secteur Sud

7 agents en poste depuis peu ont bénéficié de la formation théorique

7 modules pédagogiques :

- l'action publique locale,
- les compétences transverses,
- la gestion de la population,
- la gestion comptable et financière,
- le statut et la gestion des personnels de la FPT,
- la découverte de l'urbanisme,
- les techniques de recherche d'emploi.

## Les recrutements envisagés

-Etude des **prochains départs en retraite** (cf statistiques RSU)

-Etude au quotidien du **marché de l'emploi** des agents administratifs polyvalents

-Identification des **besoins des collectivités** : services communs des intercommunalités...

-Position du Conseil d'Administration du CDG du 30 novembre 2021 : **délégation** donnée au Président du CDG pour décider de relancer un tel dispositif + conditions de réussite : l'accueil en collectivités.

# L'accompagnement au recrutement

## Qu'est-ce?

Un **service nouveau** :

- analyse, définition et formalisation du besoin de recrutement
- diffusion de l'avis de recrutement
- recueil, analyse et sélection des candidatures
- entretiens, éventuellement Test Thomas et décisions
- gestion administrative
- accompagnement à la prise de poste

## Comment sont réalisées les missions?

Le CDG garantit le respect d'une procédure sécurisée, le bénéficie d'un regard externe et une grande réactivité dans la mise en œuvre du projet.

Une convention d'accompagnement individualisé.

Coût : remboursement au réel du temps de travail des agents du CDG passé sur le dossier.

**La collectivité garde la maîtrise du recrutement, l'autorité territoriale est seul décideur.**

# Le conseil en organisation

## Qu'est-ce?

Une démarche de conseil en organisation va interroger l'organisation interne de la collectivité ou bien d'un service ou d'une direction comprenant plusieurs services. L'organisation interne se définit principalement par :

- Les missions et activités
- Les ressources humaines et matérielles
- Les entités : services, pôles, directions etc
- Les liens hiérarchiques et fonctionnels formalisés ou non
- Les modes de communication et de coordination entre les entités ou personnels
- Le système de validation/délégation et les responsabilités

Le conseil en organisation apporte alors un **regard**, une **analyse** qui donnent lieu à des **préconisations** pour modifier et améliorer le service/la collectivité concerné(e) par la démarche, suivant les objectifs à atteindre.

## Comment sont réalisées les missions?

1- Un préalable à la démarche : un fort engagement du commanditaire (élu, DGS, directions, encadrants,...) + identification des objectifs attendus, cadrage de la demande sur le fond et la forme

2- Etude organisationnelle : forces /faiblesses de l'organisation actuelle, identification de pistes d'actions

3- Accompagnement à la mise en place des préconisations : accompagnement au changement, formalisation de process, supervision managériale, séances de co-développement, plan de formation spécifique, outils RH, ...

Tous les domaines d'expertise du CDG sont sollicités dans le respect de ses valeurs: proximité, conseils, tiers de confiance, adaptabilité.

Une intervention via la convention d'accompagnement individualisé et l'élaboration d'un devis préalable, puis d'une facture réalisée sur le temps passé.



Nous vous remercions de votre attention et vous invitons à consulter la vidéo suivante relative [aux actualités en santé et prévention](#)

# SANTE/ PREVENTION

**LE RENDEZ-VOUS  
DE L'ACTUALITE**

Fabienne DRUELLE/Corine MARTINEZ/Anthony DEPETASSE/Anne DESBARRES

# La prévention des risques professionnels: le DUERP

L'anticipation et  
l'adaptation de nos  
services publics

## Qu'est-ce?

### Comment le DUERP est-t-il réalisé?

- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels : obligatoire depuis 2001 dans les collectivités qui emploient au moins 1 agent.
- Actualisation a minima annuelle
- Etude des situations de travail
- A présenter au CHSCT

## Les actions en cours

En 2021, une vingtaine de DUERP a été réalisée.

# Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Service mis en œuvre depuis septembre 2021

## Qu'est-ce?

Obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020 pour tous les employeurs.

- Réception du signalement
- Orientation des agents vers les professionnels compétents
- Enquête administrative: réalisée par le CDG ou la collectivité qui dispose de son propre CHSCT

## Comment communiquer auprès de ses agents?

Flyer agent : distribué par mail aux collectivités en 2021

+ flyer collectivité envoyé en 2021

# Le jour de carence

## Quand s'applique-t-il?

Le jour de carence s'applique le 1<sup>er</sup> jour du congé maladie, l'agent ne bénéficiera du maintien de son traitement qu'à partir du 2<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

- Lors d'une prolongation d'arrêt de travail, il n'y a pas de jour de carence.
- Pour les arrêts pour Covid, si l'agent obtient un résultat positif de son test, il est placé en arrêt maladie ordinaire « sans » jour de carence, et ce jusqu'au 31/12/2021.

## Quelles en sont les conséquences?

Le jour de carence est le délai pendant lequel l'agent est en arrêt maladie et ne reçoit ni indemnité journalière, ni salaire.

Il fait l'objet d'un arrêté pris par l'employeur: importance de communiquer au CDG les justificatifs d'absence pour maladie notamment à cette fin.

# Le contrat groupe d'assurance statutaire

## Situation actuelle

Du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2022, les sinistres sont à déclarer auprès de l'assureur CNP via la plateforme YSALINE du courtier YVELIN.

325 collectivités ont adhéré au petit marché et 5 collectivités au seuil des 29 agents CNRACL

Les taux de cotisation pour le petit marché sont :

Agent CNRACL : 4,85% (10 jours de franchise), 4,49% (15 jours de franchise), 4,01% (30 jours de franchise)

Agent IRCANTEC : 1,10 % (10 jours de franchise)

Etude de l'absentéisme : RSU / augmentation importante des CLM CLD depuis 2019

## A l'avenir

Au vu du compte de résultat du marché couvrant les collectivités de moins de 30 agents qui ont souhaité adhérer au contrat groupe, et de la dégradation de l'absentéisme par rapport aux statistiques ayant permis la fixation de taux plus bas que les marchés précédents, l'assureur CNP a annoncé au CDG la résiliation du marché dans sa globalité à la date du 31 décembre 2022.

→ **MAINTIEN DES TAUX ACTUELS JUSQU'AU 31/12/2022**

Décision du Conseil d'Administration du CDG du 30 novembre 2021 :

- Relance du marché public, avec l'appui d'un assistant à maîtrise d'ouvrage.

- Les collectivités seront donc invitées en temps utiles à délibérer sur ce sujet pour se positionner quand à leur adhésion au nouveau contrat groupe qui sera conclu, avec des taux a priori de cotisation qui seront supérieurs à ceux pratiqués actuellement.

# Les prestations sociales complémentaires

## Les obligations de l'employeur

- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : l'ordonnance n°2021-175 s'applique. Il sera possible pour un employeur de souscrire un contrat collectif d'assurance à adhésion et participation obligatoire. Les CDG pourront négocier des conventions de participation pour les collectivités territoriales.
- d'ici le 18 février 2022 : obligation d'organiser un débat au sein de chaque assemblée délibérante.
- au 1<sup>er</sup> janvier 2025: participation employeur minimale obligatoire de 20% d'un montant de référence, en matière de prévoyance.
- au 1<sup>er</sup> janvier 2026: participation employeur minimale de l'employeur à hauteur de 50% d'un montant de référence en matière de santé.

## Ce qui est en cours

- un groupe de travail avec les OS et les représentants des employeurs pour élaborer les textes d'application de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 et qui révisera le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011.
- un décret en CE qui précisera les cas dans lesquels les agents pourront être dispensés de l'obligation de souscription.
- un contrat groupe collectif de participation pour les collectivités du département de la Haute-Marne sera travaillé au cours de l'année 2022.



Nous vous remercions de votre attention et vous invitons à consulter la vidéo suivante relative aux [actualités du statut et de la carrière](#)

# STATUT/ CARRIERE

LE RENDEZ-VOUS  
DE L'ACTUALITE

# Les promotions internes et élections professionnelles

Lignes Directrices de  
Gestion de PI

## Les Promotions internes

**Promotions internes 2021** : inscription sur les listes d'aptitude à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021 suite à l'étude des dossiers au regard des lignes directrices de gestion (LDG) de promotion interne:

- 1 sur le grade d'Attaché territorial
- 4 sur le grade de Rédacteur territorial
- 1 sur le grade d'Animateur principal 2<sup>ème</sup> classe
- 1 sur le grade d'Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal 2<sup>ème</sup> classe
- 1 sur le grade de Technicien territorial

**Promotions internes 2022** : Les dossiers étaient à déposer pour le 26 novembre 2021: ils font l'objet d'une étude statutaire, le bureau du CDG se réunira début 2022 pour élaborer les listes d'aptitudes au regard des LDG.

## Les élections professionnelles

- le 8 décembre 2022.
- le mandat des représentants du personnel est fixé à 4 ans.

Après consultation des représentants du personnels, lors des instances du 30 novembre 2021, et la réunion du CA du CDG, le vote par correspondance a été retenu par le Président du CDG.

# L'Accompagnement Personnalisé à la Retraite (APR)

Une mission  
nouvelle

## L'organisation des RDV

Chaque agent fonctionnaire CNRACL (sup ou égal 28h/35) peut demander un APR par le biais du formulaire « demande APR » téléchargeable sur le site du CDG.

A réception de la demande, le gestionnaire retraite du CDG fiabilise le CIR de l'agent via la plateforme **pep's** puis contacte l'agent afin de fixer le jour de l'entretien.

## Comment communiquer auprès des agents?

Vous pouvez remettre à chaque agent de plus de 59 ans, la plaquette ainsi que le formulaire de demande, qui est téléchargeable sur notre site internet [www.cdg52.fr](http://www.cdg52.fr)

# La mise en place de la DSN

## Ce qui doit être mis en place par les collectivités

- obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 / déclaration unique mensuelle
- Des DSN **évènementielles** pourront également être utilisées pour déclarer les absences, et reprises anticipées. Elles remplaceront à terme l'outil actuel disponible sur net-entreprise.
- La plupart des collectivités ont dû, en lien avec leurs prestataires logiciels, réaliser leurs paramétrages en paies ces derniers mois. Des tests d'envois peuvent être réalisés jusqu'en décembre 2021.

## Comment faire?

A partir de janvier 2022:

- produire un fichier DSN, issu du logiciel de gestion de la paie (test, correction des incohérences, puis en réel).
- un fichier accepté par net-entreprise n'est pas garanti juste, il répond simplement à une norme technique. Il conviendra dans un second temps de contrôler les retours métiers des différentes caisses, et **de corriger en paie les paramétrages** à l'origine des éventuelles erreurs.

**Attention, la cotisation au Centre de Gestion n'est pas prévue en DSN, et devra donc continuer d'être déclarée de la manière habituelle.**

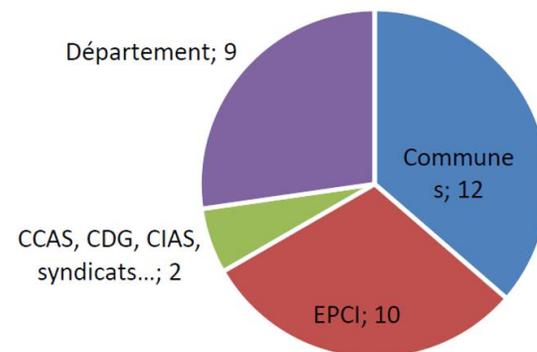
# La déontologie

## Les bilans des saisines du collège du référent déontologue de avril 2020 à mai 2021

Thématiques
<b>cumul d'activités</b>
activités accessoires
œuvre de l'esprit
poursuite temporaire d'une activité entrepreneuriale
gestion du patrimoine personnel
créations - reprises d'entreprises
agents à TNC>70%
<b>harcèlement moral</b>
<b>harcèlement sexuel</b>
<b>devoir de réserve</b>
<b>transparence administrative</b>
<b>cessation temporaire-définitive de fonctions</b>
<b>conflits d'intérêts</b>

### 33 saisines:

- Dont 7 par des employeurs
- Dont 15 par des agents/employeurs de collectivités non affiliées



## Le rôle de l'employeur

- **informer, conseiller les agents**
- **s'interroger** en cas de doute sérieux sur le projet d'un agent ou en situation d'entrée / sortie d'agents avec le secteur privé

### Le CDG 52(+08,10,51) va vous proposer en 2022:

- **la déontologie à la disposition des agents**: des fiches pratiques thématiques qui seront transmises tous les trimestres aux employeurs afin de pouvoir les joindre aux fiches de paie des agents
- **la déontologie à la disposition des employeurs**: des fiches pratiques destinées aux employeurs territoriaux leur seront envoyées par semestre
- **une mise en œuvre de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant les principes de la République**: en cours de réflexion: la journée de la laïcité du 9 décembre/attente de la publication du décret d'application.



Nous vous remercions de votre attention et vous invitons à consulter la vidéo suivante relative à **l'accompagnement des collectivités sur les deux sujets majeurs qui sont l'archivage et le RGPD**

# ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES

**LE RENDEZ-VOUS  
DE L'ACTUALITE**

Léa KOSSURA/Anne DESBARRES

7 collectivités ont été accompagnées à la réalisation de l'archivage de leurs dossiers

# Archives

## Ce qui doit être mis en place par les collectivités

- remettre aux usagers les informations à leur demande
- récolement après chaque élection
- signature du bordereau d'élimination à transmettre aux archives départementales 52

## L'accompagnement par le CDG 52

- convention d'accompagnement avec le CDG
- état des lieux : diagnostic
- différents modes d'intervention : intervention complète (rédaction d'un inventaire / répertoire numérique et un bilan d'intervention), accompagnement d'un ou de plusieurs référents archive dans la collectivité, formations
- devis : période de l'intervention est choisie par la collectivité (étalement possible sur 3 années)
- facturation sur la base du travail réalisé

# Le RGPD : règlement général de protection des données

A venir :  
Identification de votre  
CDG en tant que DPD  
(tutoriel)  
+ Formations à l'outil :  
janvier-février

## Ce qui doit être mis en place par les collectivités

- depuis le 25 mai 2018 (transposition d'une directive européenne): tout organisme public ou privé dès lors qu'il traite des données personnelles.
- cela permet de renforcer le contrôle par les citoyens de l'utilisation des données les concernant.
- les collectivités doivent :
  1. Se mettre en conformité avec les règles de protection des données
  2. Pouvoir démontrer qu'elles respectent ces règles

## L'accompagnement par le CDG 52

Convention de partenariat:

- identification du CDG 52 comme DPD auprès de la CNIL
- mise à disposition d'un outil d'élaboration de son règlement de protection des données (Data Legal Drive): élaboration et mise à jour d'un registre des traitements.
- accompagnement individualisé par un agent du CDG travaillant en réseau avec ses collègues des CDG 10 et 51

Le Président du CDG, Monsieur Jean-Marie WATREMETZ, son conseil d'administration et toute son équipe vous adressent leurs meilleurs voeux pour cette nouvelle année.

Contactez-nous pour toutes vos questions:

Au 03.25.35.33.20

Par mail à [cdg52@cdg52.fr](mailto:cdg52@cdg52.fr)

