

FOCUS CDG 10

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUBE

SOMMAIRE

ÉDITO - p.2

- Agenda
- Mot du Président

ACTUALITÉS - p.3 à p.11

- Le Service Intérim Territorial : Mise à disposition de personnels expérimentés
- **DOSSIER : LE CDG 10 LANCE LE RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE DE L'AUBE**
- Retour sur la Campagne Rapport Social Unique 2022
- Campagne Rapport Social Unique 2023 : Proposition d'ateliers de saisie
- Dispositif de formation en alternance 2024 : agent administratif polyvalent des collectivités territoriales
- Zoom sur l'examen d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe
- Premier réseau des CEP de l'Aube au CDG 10
- Flash statut : rémunération, primes, avancements indus : attention au délit pénal de concussion
- Participation à la protection sociale complémentaire, où en est-on ?

EN BREF - p.8

- L'instant RGPD
- Rencontre autour des archives
- Bluefiles : déposez les pièces médicales en toute sécurité
- L'évolution professionnelle sur www.cdg10.fr
- Ça bouge au CDG 10 !



AGENDA

*Juillet à
Septembre 2024*

—
**Conseil Médical
Formation restreinte**

Collectivités affiliées
10 juillet 2024
25 septembre 2024

Collectivités non affiliées
10 juillet 2024
11 septembre 2024

—
**Conseil Médical
Formation plénière**

Collectivités affiliées
5 septembre 2024

Collectivités non affiliées
4 juillet 2024

—
CST

12 septembre 2024

—
CAP et CCP

17 septembre 2024



—
Thierry BLASCO
Président du CDG 10
Maire de Bréviandes



MOT DU PRÉSIDENT

C'est avec plaisir que je m'adresse à vous en cette veille de vacances estivales par le biais de notre Focus CDG 10.

Ce dernier trimestre a une nouvelle fois été riche en projets pour les équipes du Centre de Gestion en plus de leurs activités habituelles.

Notre implication dans le renforcement de l'attractivité de la fonction publique territoriale et la formation de vos futurs agents a notamment permis la concrétisation du projet de création d'une licence professionnelle Métiers des Administrations et des Collectivités Territoriales. Une convention de partenariat a été signée le 15 avril entre notre établissement, l'Université de Reims Champagne Ardenne ainsi que les Centres de Gestion des Ardennes, de la Marne et de la Haute-Marne. Cette formation sera dispensée dès la rentrée prochaine au Campus des Comtes de Champagne à Troyes.

Le 3 mai dernier s'est achevée notre second dispositif de formation d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales porté par Y SCHOOLS et la Région Grand-Est. 15 stagiaires ont suivi ce cursus de formation et sont prêts à mettre leurs nouvelles compétences au profit des collectivités aubois qui les recruteront. J'en profite pour remercier une nouvelle fois les collectivités et tuteurs qui les ont accueillis pendant les périodes de stage pratique et transmis leurs savoirs.

Dans un autre domaine, nous avons lancé officiellement le réseau des Secrétaires Généraux de Mairie qui doit désormais être animé par les centres de gestion. Nous avons ainsi, en partenariat avec le CNFPT et l'AMF 10, invité au Centre Sportif de l'Aube les Secrétaires de Mairie et les Maires des communes concernées pour leur présenter la réforme et recueillir leurs attentes et besoins. Cette rencontre a donné lieu à de nombreux échanges de qualité, constructifs et qui déboucheront sur des propositions concrètes au cours des prochains mois.

Avant d'aborder le second semestre qui s'annonce tout aussi intense, mes équipes et moi-même vous souhaitons de passer un très bon été et vous donnons rendez-vous à la rentrée.

FOCUS CDG 10

Publication trimestrielle

Date de parution : 02/07/2024

Édité par le Centre de Gestion de l'Aube

Mis en page par Laurie Breton,

Chargée de communication CDG 10.

© Centre de Gestion de l'Aube

Cet exemplaire ne peut être vendu.

ACTUALITÉS



LE SERVICE INTÉRIM TERRITORIAL DU CDG 10 : MISE À DISPOSITION DE PERSONNELS EXPÉRIMENTÉS

Découvrez à travers notre nouvelle vidéo YouTube le service Intérim Territorial du CDG 10 mis en place pour aider les collectivités à combler les absences temporaires de leurs agents ou à renforcer leurs équipes de manière flexible.

Des remplaçants qualifiés

Le service propose aux collectivités aubois adhérentes des agents qualifiés, ayant une expérience en collectivités, des agents de la fonction publique en disponibilité ou souhaitant compléter leur temps de travail, des lauréats de concours en attente de nomination.

La mise à disposition peut couvrir l'ensemble des métiers de la fonction publique territoriale :

- **Administratifs**
accueil, secrétariat, comptabilité, etc.
- **Techniques**
ouvriers polyvalents, espaces verts, voirie, etc.
- **Animation et de service**
ATSEM, animateur, etc.

Le service Intérim Territorial du CDG 10, c'est la solution des collectivités pour une gestion efficace et continue des services publics locaux !



Retrouvez la vidéo sur
notre chaîne YouTube



Abonnez-vous pour ne pas manquer les prochaines vidéos du CDG 10 : présentations des services, interviews métiers, Vendredis du CDG, retours sur nos événements, etc.

ACTUALITÉS



LE CDG 10 LANCE LE RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE DE L'AUBE

Mardi 28 mai 2024, le Centre sportif de l'Aube a accueilli la première réunion du réseau des secrétaires généraux de mairie.

Les équipes du CDG 10, de l'antenne de l'Aube du CNFPT Grand Est et de l'AMF10, ont ainsi accueilli secrétaires et élus autour d'un petit déjeuner convivial suivi d'un temps d'information et d'échanges.

Cette matinée a permis de :

→ **Rappeler l'état d'avancement de la réforme visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie**

Si les décrets d'application sont en attente de parution, quelques éléments ont pu être communiqués notamment sur les règles relatives à la nomination des secrétaires généraux de mairie, la mise en place d'une promotion interne, la création d'un examen professionnel, etc.

Cette présentation a permis de répondre aux questions soulevées par les agents et les élus directement concernés.

→ **Rendre compte des principaux éléments de l'enquête envoyées aux secrétaires de mairie des communes de moins de 3500 habitants**

L'enquête devait permettre de mettre en exergue l'environnement de travail et les besoins des secrétaires. Les résultats issus de cette enquête serviront de base pour les travaux à venir du réseau. La synthèse de l'enquête sera prochainement diffusée sur le site internet du CDG 10.

→ **Proposer sous la forme d'atelier (répartis en 4 groupes) un temps d'échanges avec les secrétaires autour de 3 thématiques :**

1. Comment organiser le réseau de Secrétaires Généraux de Mairie ?
2. La formation
3. Les attentes vis à vis des partenaires (CDG 10, CNFPT, AMF 10)

À travers ce temps d'échange, les différentes pratiques professionnelles, les attentes de chacun, les difficultés rencontrées ont permis de fait émerger des propositions opérationnelles.

QUELQUES CHIFFRES ?

91	Secrétaires de mairie	19	Élus
4	DGS d'intercommunalités		
18	Agents du CDG 10 et 6 agents du CNFPT mobilisés pour vous accompagner tout au long de cette matinée		

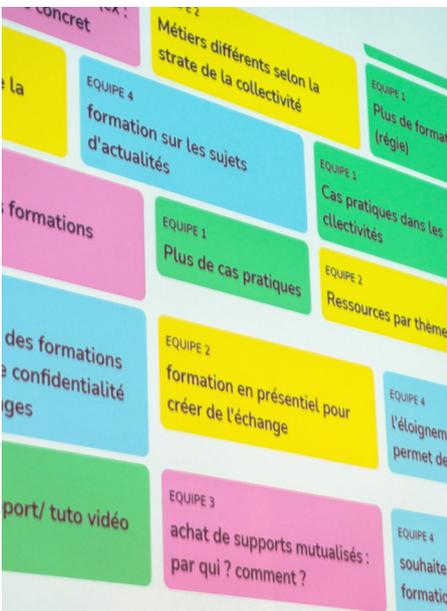
ET APRÈS ?

Comme indiqué lors de cette rencontre, si le CDG 10 a obligation d'animer le réseau, il est nécessaire que les principaux intéressés y participent et se mobilisent.

AUSSI, LA PARTICIPATION DE RÉFÉRENTS DE RÉSEAU NOUS SEMBLE NÉCESSAIRE POUR DISPOSER D'INTERLOCUTEURS SUR LE PÉRIMÈTRE AUBOIS.

À cet effet, une rencontre a eu lieu le 25 juin au CDG 10 pour définir avec les secrétaires de mairie éventuellement intéressé(e) le rôle de ces futurs référents de réseau.

La contribution de chacun est importante, aussi minime soit-elle, un simple partage d'expérience, des habitudes de travail, des procédures, etc., chacun peut contribuer selon ses disponibilités et selon ses dispositions.



ACTUALITÉS

RETOUR SUR LA CAMPAGNE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

L'article 5 de la loi du 06 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités locales d'élaborer un Rapport Social Unique chaque année.

Le RSU, qui rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines, est une obligation annuelle pour les collectivités locales.

La réalisation du RSU est un moment important pour les collectivités et constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.



TAUX DE RETOUR

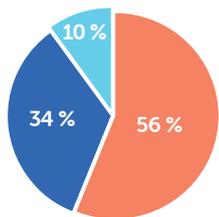
84 %

→ **356 collectivités**, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 471 recensées

→ **2 035 agents** recensés dans ces collectivités dont :
1 143 fonctionnaires, 691 contractuels permanents et 201 contractuels non permanents

EFFECTIFS

● **56 % des agents sont fonctionnaires**



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents

● **31,55 % des contractuels permanents en CDI**

Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll. concernées
1	37	4	278
1	22	3	289
1	18	3	114

● **Précisions emplois non permanents**

→ **2,2 %** des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé

→ **4,6 %** des agents sont saisonniers ou occasionnels

CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS PERMANENTS

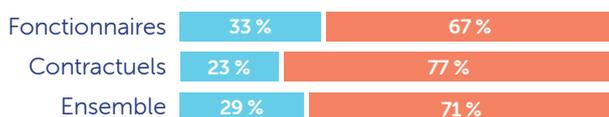
● **47 % d'agents relevant de la filière technique**

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll. concernée
Administrative	34,7 %	26,5 %	31,6 %	1,8
Technique	44,1 %	51,2 %	46,8 %	2,9
Culturelle	2,4 %	4,3 %	3,2 %	2,1
Sportive	0,3 %	0,0 %	0,2 %	1,3
Sociale	8,0 %	5,8 %	7,1 %	1,9
Médico-sociale	0,7 %	0,4 %	0,6 %	1,6
Police municipale	0,9 %	0,1 %	0,6 %	1,2
Animation	8,8 %	11,6 %	9,9 %	2,9
TOTAL	100 %	100 %	100 %	7

● **Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 43 % des agents**

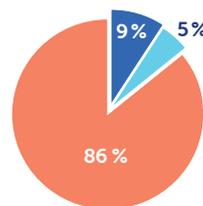
- **9 %** Adjoints d'animation
- **43 %** Adjoint techniques
- **6 %** ASEM
- **22 %** Adjoints administratifs
- **6 %** Rédacteurs

● **Le taux de féminisation des emplois permanents est de 71 %**



● Hommes ● Femmes

● **86 % d'agents relevant de la catégorie C**



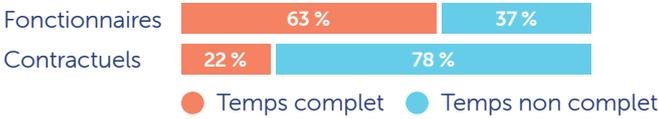
Effectif moyen

- Catégorie A 0,3
- Catégorie B 0,5
- Catégorie C 4,4



TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS PERMANENTS

● 63 % des fonctionnaires à temps complet contre 22 % des contractuels



● Les filières les plus concernées par le temps non complet

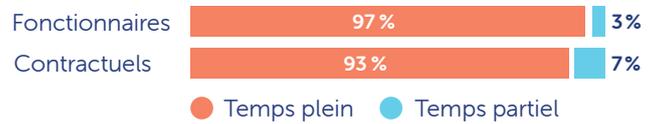
Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuels
Administrative	46 %	Police municipale	100 %
Sociale	41 %	Culturelle	87 %
Culturelle	39 %	Technique	83 %

● Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

● 3 % des fonctionnaires à temps partiel contre 7 % des contractuels



PYRAMIDE DES ÂGES

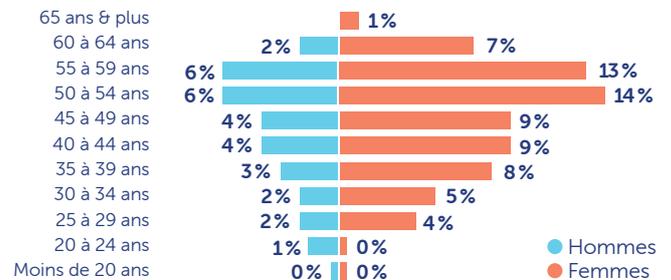
● En moyenne, les agents ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,01
Contractuels permanents	45,15
Ensemble des permanents	47,56

Âge moyen* des agents non permanents	
Contractuels non permanents	42,72

* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âges

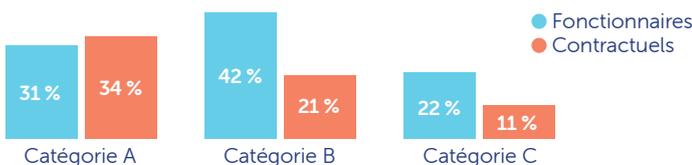
● Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



FORMATION (Agents présents au 31 décembre)

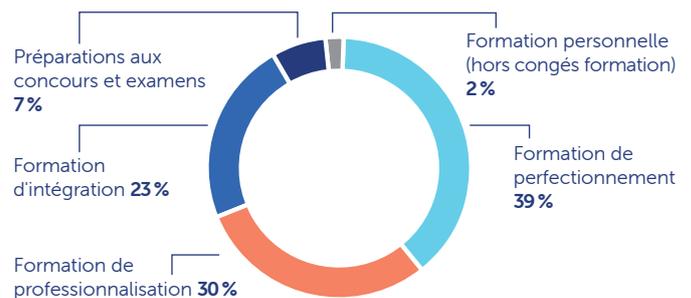
● En 2022, 20 % des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

20 % des femmes et 21 % des hommes



Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

● Répartition selon le type de formation



● Budget médian consacré à la formation : 1 057 €

● Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 0,6 jour par agent

ACTUALITÉS

CAMPAGNE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 : PROPOSITION D'ATELIERS DE SAISIE

Le CDG 10 vous accompagne dans sa réalisation, et met à votre disposition, l'application www.donnees-sociales.fr.

Vos identifiant et mot de passe vous ont été transmis par voie postale pour accéder à l'application. Pour toutes questions, une assistance personnalisée est à votre disposition :

- Par mail : bilansocial@cdg10.fr
- Par téléphone : 03 25 73 58 01 (Service Emploi)

ATELIERS SAISIE DU RSU

Vous êtes en charge de la réalisation du RSU de votre collectivité et vous souhaitez savoir comment le réaliser ?

Inscrivez-vous à un de nos ateliers :

- Jeudi 12 septembre 2024 de 14h00 à 17h00
- Mardi 24 septembre 2024 de 14h00 à 17h00

Vous souhaitez débiter votre saisie, importer vos fichiers DSN, transmettre vos données, etc. et vous ne savez pas comment faire ? Ces ateliers sont pour vous !

Ils sont réalisés en présentiel dans les locaux du CDG 10 et en petits groupes uniquement pour faciliter les échanges et répondre à toutes vos questions.

Les prérequis pour un accompagnement de qualité :

→ Venir avec un ordinateur portable disposant des navigateurs Mozilla Firefox ou Google Chrome (le CDG 10 ne pourra fournir aucun ordinateur portable).

→ Vous munir des fichiers qui vous permettront de pré remplir votre RSU (au choix : vos 12 fichiers DSN mensuelles de l'année 2023 ou un fichier que vous avez exporté via votre outil SIRH).

→ Les éléments nécessaires à votre saisie : journal de paies, délibérations RH, etc.

En cas de doute sur les prérequis nécessaires, n'hésitez pas en amont de votre inscription, à prendre contact auprès du service.

Inscriptions par mail : bilansocial@cdg10.fr



DISPOSITIF DE FORMATION : AGENT ADMINISTRATIF POLYVALENT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

La 2^{ème} édition du dispositif de formation en alternance d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales vient de s'achever.

Au programme :

- 40 jours de formation théorique (au campus Brossolette Y SCHOOLS) ;
- 40 jours de stages pratiques en collectivité.

Quelques chiffres :

- 87 personnes positionnées pour les informations collectives (réunion + tests de positionnement) des 5, 12 et 19 décembre 2023
- 41 candidats auditionnés
- 15 candidats retenus

Résultats :

- **Certification : 73 %** des stagiaires ont obtenu le CCP 1 du Titre de Secrétaire Assistante (11 stagiaires)
- **Retour à l'emploi : 73 %** des stagiaires sont en poste dans la fonction publique territoriale à l'issue de la formation.



ZOOM SUR L'EXAMEN D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

La dernière épreuve pratique de la session 2024 de l'examen d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe organisé par le CDG 10 pour les Centres de Gestion de l'Aube, de la Côte d'Or, de la Haute-Marne, de la Nièvre et de l'Yonne a eu lieu vendredi 21 juin.

CONDITIONS D'ACCÈS

Peuvent se présenter à cet examen professionnel les adjoints techniques territoriaux ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

PRÉSENTATION DES ÉPREUVES

→ Une épreuve écrite à caractère professionnel portant sur la spécialité choisie par le candidat lors de son inscription (durée : 1H30 ; coefficient 2).

Sont autorisés à se présenter à l'épreuve pratique les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 5 sur 20 à l'épreuve écrite.

→ Une épreuve pratique dans l'option choisie par le candidat lors de son inscription, au sein de la spécialité considérée et destinée à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées. Elle comporte une mise en situation consistant en l'accomplissement d'une ou de plusieurs tâches se rapportant à la maîtrise des techniques et des instruments que l'exercice de cette option implique de façon courante. Cet exercice est complété de questions sur la manière dont le candidat conduit l'épreuve, ainsi que sur les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité. La durée de l'épreuve est fixée par le jury en fonction de l'option, elle ne peut être inférieure à une heure ni excéder quatre heures (coefficient 3).

QUELQUES CHIFFRES DE LA SESSION 2024

→ **101 inscrits** répartis sur les **9 spécialités** de l'examen :

- Artisanat d'art
- Bâtiment, travaux publics, voirie, réseaux divers
- Communication, spectacle
- Conduite de véhicules
- Environnement, hygiène
- Espaces naturels, espaces verts
- Logistique et sécurité
- Mécanique, électromécanique
- Restauration

→ **93 candidats** présents à l'écrit

→ **8 personnes** désignées pour corriger les copies

→ **92 candidats** autorisés à se présenter à l'épreuve pratique sur **22 options** organisées entre le 25 mars et le 21 juin

→ **55 heures** d'épreuve au total

→ **43 intervenants** sollicités pour participer à la correction des épreuves pratiques

La liste des candidats admis à l'examen professionnel est diffusée sur le site internet du CDG 10 depuis le 25 juin.



ACTUALITÉS

PREMIER RÉSEAU DES CEP DE L'AUBE AU CDG 10



Depuis plusieurs mois, le CDG 10 travaille, avec la Déléguée à l'accompagnement des reconversions professionnelles de la DDETSPP 10, à la création d'un réseau des CEP (Conseiller en Evolution professionnelle) ou agents chargés de l'accompagnement des parcours professionnels.

L'initiative portée par la DDETSPP 10 vise à constituer dans le département de l'Aube un réseau de conseillers (publics/privés) pour favoriser les échanges de pratiques et optimiser l'accompagnement des bénéficiaires dans leurs projets d'évolution professionnelle.

Le CDG 10 a ainsi accueilli le vendredi 7 juin 2024 la 1^{ère} Matinale des CEP de l'Aube qui a réuni près de 20 professionnels de l'accompagnement des parcours professionnels de salariés, demandeurs d'emplois ou d'agents publics.

Lors de cette première rencontre, les participants ont eu l'occasion de :

- Présenter leur structure, les outils qu'ils utilisent et les principaux indicateurs de la mission d'accompagnement ;
- Aborder les difficultés rencontrées ;
- Préciser leurs attentes concernant ce réseau.

Rappel : l'Accompagnement Personnalisé pour l'Elaboration du Projet Professionnel proposé par le CDG 10 est une mission obligatoire (article L. 452-38 du code général de la fonction publique – 12°) exercée par 2 agents certifiés « Conseillers en Projets Professionnels » (Institut Repère) et destinée aux agents publics des collectivités affiliées.



FLASH STATUT : RÉMUNÉRATION, PRIMES, AVANCEMENTS INDUS : ATTENTION AU DÉLIT PÉNAL DE CONCUSSION

L'article 432-10 du Code pénal, souvent méconnu, réprime deux types d'action :

- L'action d'accorder, sous une forme quelconque, une exonération ou une franchise de droits, contributions, impôts ou taxes, en violation des textes légaux ou réglementaires ;
- L'action de recevoir, exiger ou ordonner de percevoir des droits, contributions, impôts ou taxes ;

Ce délit est passible de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Le délit de concussion sera ainsi pleinement constitué selon la jurisprudence lorsqu'un agent territorial percevra des « rémunérations, primes et indemnités sur le fondement de grades et échelons administratifs auxquels il ne pouvait prétendre ». Telle est la position expresse de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation du 31 janvier 2007 (05-87096).

Avancement d'un contractuel plus vite qu'un titulaire, octroi d'une NBI à laquelle la fonction ou le grade ne peut prétendre, primes non prévues par les textes légaux ou réglementaires, régime indemnitaire au-delà des plafonds fixés par décret, autant de cas, non exhaustifs, pouvant être qualifiés de délit pénal de concussion engageant la responsabilité de l'Autorité Territoriale comme de l'Agent public.

Notons que la qualité de contribuable permet de disposer d'un intérêt à agir pour porter un tel recours.

Le Centre de Gestion de l'Aube encourage dès lors les employeurs locaux et les agents publics à bien respecter le cadre normatif applicable aux rémunérations et déroulement des carrières publiques et alerte systématiquement les collectivités et établissements publics affiliés en cas de risque sur une situation qui a été portée à sa connaissance.

PARTICIPATION À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, OÙ EN EST-ON ?

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 prévoit, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, de nouvelles obligations en matière de participation financière à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Celle-ci concerne deux thématiques :

→ La santé : garanties destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (mutuelle) ;

→ La prévoyance : garanties destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (maintien de salaire).

Le cadre juridique en vigueur

Ces obligations vont entrer progressivement en vigueur à savoir :

→ 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance avec un montant brut mensuel minimal de participation de 7 € pour un agent à temps complet ;

→ 1^{er} janvier 2026 pour la santé avec un montant brut mensuel minimal de participation de 15 € pour un agent à temps complet.

Ces montants et les garanties minimales devant être prévues aux contrats sont précisés par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

Les modalités de participation restent à ce jour prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011. Pour chacun des risques, la collectivité employeur peut participer :

→ Soit au titre des contrats « labellisés » : pour bénéficier de la participation employeur, l'agent remet à sa collectivité l'attestation annuelle d'adhésion à un contrat individuel ayant obtenu un label au niveau national ;

→ Soit par le biais d'une convention de participation : la collectivité propose à ses agents un contrat collectif négocié dans le cadre d'une mise en concurrence et verse la participation aux agents qui adhèrent à ce contrat.

La collectivité choisit, pour chaque risque, la modalité de participation qu'elle souhaite retenir. Chaque modalité est exclusive l'une de l'autre.

Pour les échéances rappelées ci-dessus, si la collectivité participe déjà dans les conditions du décret du 20 avril 2022 aucune action n'est requise. Sinon, elle devra se mettre en conformité par délibération auprès avis du Comité social territorial (CST).

Une transposition de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 en attente

Un premier protocole national entre les associations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives à l'échelle du versant territorial de la fonction publique a été signé pour renforcer la protection sociale complémentaire des agents territoriaux.

Il prévoit notamment :

→ En matière de prévoyance :

- Une augmentation des garanties minimales,
- Que le contrat collectif sera obligatoire (fin de la labellisation pour ce risque),
- Que l'adhésion des agents sera obligatoire,
- Que la participation employeur minimale sera à hauteur de 50% de la cotisation sur la base des garanties de l'accord ;

→ Pour la santé, un renforcement du cadre de la labellisation dont :

- Un ratio différentiel de cotisation abaissé à 2 entre le montant dû par les plus âgés et celui dû par les plus jeunes,
- Un encadrement des évolutions tarifaires,
- Une limitation des barrières à l'entrée,
- etc.

Une transposition est toutefois nécessaire, par des modifications des dispositions législatives et réglementaires, pour rendre les termes de l'accord applicables. Celles-ci ne sont à ce jour pas encore adoptées. Une information sera réalisée par les services du CDG 10 dès leur publication.

L'accompagnement apporté par le CDG 10 pour les collectivités auboises

Le CDG 10 a conclu avec Territoria Mutuelle une convention de participation en matière de prévoyance pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025. Une mise en concurrence sera réalisée prochainement pour un renouvellement au 1^{er} janvier 2026.

Une autre mise en concurrence sera également menée pour proposer une convention de participation en matière de santé pour une prise d'effet du contrat au 1^{er} janvier 2026.

Une communication sera adressée à toutes les collectivités auboises en amont du lancement de ces procédures pour leur permettre de s'associer à la démarche et de répondre au mieux à leurs nouvelles obligations dans ce domaine.



EN BREF



L'INSTANT RGPD

Chaque traitement de données personnelles doit avoir une finalité déterminée. Mais le risque avec les finalités, c'est le syndrome de « qui peut le plus peut le moins ».

En effet, la tentation est grande de rassembler une grande variété de traitements de données personnelles dans une finalité universelle et vague. Cela entraîne un manque de clarté pour la personne concernée et *in fine* à :

- Des omissions de traitements,
- Des omissions de finalités,
- Des détournements de finalités,
- Un défaut d'information,
- Un registre des activités de traitements incomplet voir illisible.

Et autant d'infractions au RGPD...

Un ensemble de traitements peut être regroupé mais uniquement dans la mesure où ils servent une finalité commune déterminée, légitime, explicite et limitée.



RENCONTRE AUTOUR DES ARCHIVES

Le 27 mai dernier a eu lieu une réunion organisée conjointement par le Dépar-

tement et le CDG aux Archives départementales de l'Aube.

C'est devant une quarantaine d'élus et d'agents que Nicolas Dohrmann, Directeur des archives départementales a rappelé le cadre législatif et réglementaire des archives publiques. Le service d'archivage itinérant a présenté ensuite l'ensemble des services qu'il met à la disposition des collectivités, parmi lesquels le classement et l'élimination des archives, la gestion des documents bureautiques et la mise ne valeur du patrimoine écrit. Il est également revenu sur les bénéfices d'un bon archivage.

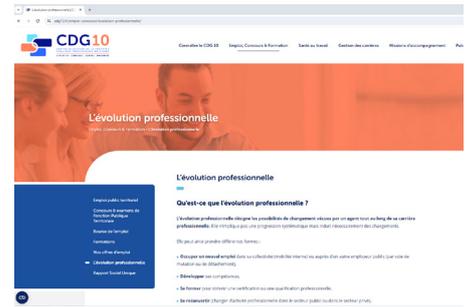
La rencontre s'est clôturée par la visite des archives départementales et la découverte de quelques-uns des trésors de l'histoire auboise.



BLUEFILES : DÉPOSEZ LES PIÈCES MÉDICALES EN TOUTE SÉCURITÉ

Il est désormais possible, pour les employeurs ainsi que pour les agents, de transmettre tout élément médical via la messagerie sécurisée BLUEFILES du conseil médical.

Pour transmettre vos documents, deux pages de dépôts sont à votre disposition. Pour obtenir les liens, contactez Mme Charline REITIGER ou Mme Anne-Lise DENION du service Conseil Médical. Il vous suffira ensuite de renseigner votre adresse mail et un lien d'accès vous sera envoyée afin de finaliser votre dépôt de pièces.



L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SUR WWW.CDG10.FR

Une nouvelle rubrique « L'évolution professionnelle » est disponible sur le site www.cdg10.fr.

Créée dans le cadre de l'obligation de formaliser l'offre d'accompagnement personnalisé, cette rubrique met en avant les niveaux d'intervention proposés par le CDG 10 en matière d'accompagnement des parcours professionnels.

ÇA BOUGE AU CDG 10 !

LES ARRIVÉES

Aurélië SAUVEUR
Service Assistance Logiciel aux Collectivités

—
Aline JUILLET
Service Statut et Carrières

—
Caroline MAZZANI
Secrétaire médicale du Service Médecine Préventive

LES CHANGEMENTS

Amélie DORÉMUS
devient assistante DSN et médical

LES DÉPARTS

Anne-Laure LARCHÉ
Disponibilité