

SOMMAIRE

—

ÉDITO - p.2

- Agenda
- Mot du Président

—

ACTUALITÉS - p.3 à p.11

- Conseil à l'emploi - Les ateliers mobilités
- **DOSSIER : PANORAMA DE L'EMPLOI MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE MAIRIE DES COMMUNES DE MOINS DE 3 500 HABITANTS - RETOUR SUR LA RÉUNION DE TRAVAIL DU 04/04/25**
- Extrait du panorama de l'emploi
Présentation de quelques repères clés
- Insertion, accessibilité, maintien dans la fonction publique - La référente handicap du CDG 10 rejoint le comité des usagers du FIPHFP
- Une rencontre pour célébrer les réussites de trois années de formation et d'engagement
- Flash statut - Période pré-électorale
Attention à l'obligation renforcée de réserve des agents publics municipaux
- Réunion du réseau des secrétaires généraux de mairie
- Concours d'ATSEM principal de 2^{ème} classe - inversion temporaire des postes ouverts
- Agir en faveur de l'emploi dans notre département

—

EN BREF - p.12

- Culture Cyber
- Une nouvelle vidéo à découvrir sur Instagram !
- Ça bouge au CDG 10
- Le rapport d'activités est en ligne !
- Petit rappel sur la suspension



AGENDA

*Juillet à
Septembre 2025*

—
**Conseil Médical
Formation restreinte**

Collectivités affiliées
9 juillet 2025
24 septembre 2025

Collectivités non affiliées
9 juillet 2025
10 septembre 2025

—
**Conseil Médical
Formation plénière**

Collectivités affiliées
10 juillet 2025

Collectivités non affiliées
3 juillet 2025
11 septembre 2025

—
CST

18 septembre 2025

—
CAP et CCP

16 septembre 2025



—
Thierry BLASCO
Président du CDG 10
Maire de Bréviandes



MOT DU PRÉSIDENT

Ce nouveau numéro de Focus CDG 10 revient sur les nombreuses actions menées par les équipes du Centre de Gestion pour vous accompagner face aux défis actuels et de demain.

Parmi les sujets majeurs de ces derniers mois, l'emploi de Secrétaire général(e) de mairie a fait l'objet d'une grande réforme. Très sollicités sur ce thème, nous avons œuvré pour apporter des réponses à l'ensemble de vos interrogations.

À cet effet, un panorama spécifique a été réalisé afin d'identifier les besoins présents et à venir. Il met en lumière plusieurs constats, notamment les nombreux départs à la retraite à anticiper au cours des prochaines années, ainsi que les enjeux de formation pour les nouveaux arrivants. Vous retrouverez l'ensemble de ces éléments dans le dossier central de ce numéro.

Toujours autour de la thématique de l'emploi, plusieurs articles reviennent sur les actions engagées par notre établissement pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale et la formation des futurs candidats à vos postes vacants.

Enfin, nous vous proposons un tour d'horizon de divers thèmes d'actualité, avec notamment un éclairage sur l'obligation de réserve renforcée des agents publics municipaux durant la période pré-électorale qui s'ouvrira prochainement.

Je vous invite à parcourir ce numéro et vous souhaite, en cette période estivale, de pouvoir profiter de quelques jours de repos bien mérités, tout en vous assurant que les équipes du Centre de Gestion restent pleinement mobilisées pour répondre à vos besoins.

Bonne lecture !

ACTUALITÉS



CONSEIL À L'EMPLOI : LES ATELIERS MOBILITÉS

Dans le cadre de son offre d'accompagnement personnalisée, le CDG 10 propose chaque trimestre, deux ateliers complémentaires pour accompagner les agents des collectivités affiliées dans les démarches liées à un projet d'évolution professionnelle.

• **BESOIN D'OPTIMISER VOS DOCUMENTS DE CANDIDATURE ?**

• **BESOIN DE FAIRE UNE PREMIÈRE PRÉPARATION POUR LES ENTRETIENS DE RECRUTEMENT À VENIR ?**

Ces ateliers, organisés en petit groupe (sous réserve d'un effectif suffisant), visent à travailler sur l'analyse des offres d'emploi, le CV, la lettre de motivation et l'entretien de recrutement.

• **ATELIER 1** : CV / LM et analyse des offres d'emplois

• **ATELIER 2** : Se préparer à un entretien de recrutement

Durée des ateliers : 3 heures



**ANALYSER
UNE OFFRE
D'EMPLOI**



**CV ET
LETTRE DE
MOTIVATION**



**PRÉPARER UN
ENTRETIEN DE
RECRUTEMENT**

Modalités de participation :

→ Nombre de places limitées selon l'atelier (8 à 12 participants).

→ Aucun prérequis !

→ Accessible sur le temps personnel ou le temps de travail de l'agent (sur autorisation de l'employeur).



Dès cet été les agents pourront s'inscrire depuis le site www.cdg10.fr.

ACTUALITÉS

DOSSIER



PANORAMA DE L'EMPLOI - MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE MAIRIE DES COMMUNES DE MOINS DE 3 500 HABITANTS : RETOUR SUR LA RÉUNION DE TRAVAIL DU 4 AVRIL 2025

Le Président du CDG 10 Thierry Blasco a eu l'honneur d'accueillir dans ses locaux François BAROIN, en sa qualité de Président de l'Association des Maires de l'Aube (AMF 10), Mathieu ORSI, Secrétaire Général de la Préfecture de l'Aube, Pascal PLUOT, Président de l'Association des Maires ruraux de l'Aube (AMR 10), leurs représentants et collaborateurs, ainsi que le bureau du CDG 10, afin d'échanger autour de la place centrale des secrétaires de mairie au sein des communes et singulièrement des communes de moins de 3500 habitants. L'occasion également d'évoquer la réforme destinée à revaloriser ce métier essentiel à notre territoire.

L'ensemble des participants ont d'abord tenu unanimement à saluer le professionnalisme, l'engagement et le dé-

vouement des secrétaires généraux de Mairie. Au cœur de l'action publique locale au côté des maires, ce métier mérite respect et reconnaissance. Le Président du Centre de Gestion de l'Aube a rappelé la nécessaire revalorisation de cette fonction souvent méconnue mais si essentielle aux élus et aux habitants.

C'est ainsi qu'à la demande de Monsieur le Préfet, une cartographie de la situation a été présentée par Claudine Koludzki, Directrice Générale des Services du Centre de Gestion et ses services. L'étude porte sur 246 agents recensés pour 418 communes, 41% de secrétaires de mairie exerçant sur plusieurs communes. Plusieurs thématiques complémentaires ont ainsi été abordées.



UNE SITUATION ACTUELLE HÉTÉROCLITE

Si la majeure partie des secrétaires de mairie relèvent aujourd'hui de la catégorie C (63 %), le dispositif de promotion interne dérogatoire issu de la loi du 30 décembre 2023 devraient amoindrir cette proportion au profit d'agents de catégorie B dans les années à venir. **Néanmoins, la co-existence, constatée à ce jour, d'agents de différentes catégories (A,B,C) tout en exerçant des missions comparables de secrétaire de mairie devrait encore perdurer à court et moyen terme.**

Ce constat objectif tient d'une part à l'éligibilité ou non du dispositif de promotion interne dérogatoire issu de la loi du 30 décembre 2023 (qui ne concerne que les agents titulaires du grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} et 2^{ème} classe) et au fait que les agents de catégorie C nommés avant le 31 décembre 2027 pourront, si le Maire le souhaite, continuer à exercer leur fonction en demeurant agent de catégorie C après cette échéance. **Chaque Maire reste souverain quant à la promotion interne de son secrétaire général de Mairie.**

Il a été relevé en parallèle que les agents contractuels, qui ne sont pas éligibles à cette promotion interne dérogatoire, représentent une part de plus en plus conséquente parmi les secrétaires généraux de mairie.

LE NOMBRE CROISSANT D'AGENTS CONTRACTUELS

Face à la pénurie conjoncturelle d'agents titulaires aptes à exercer cette fonction centrale pour les communes, les maires ont en effet fait preuve de pragmatisme en optant par la voie contractuelle pour recruter leur secrétaire de mairie.

Ce mode dérogatoire au droit commun apparaît plus souple quant au choix des candidats et permet une mise en adéquation entre le grade, la fonction exercée et le niveau de rémunération. Les agents contractuels représentent désormais **34 %** des secrétaires de mairie des communes de moins de 3 500 habitants dans l'Aube.

LA PLACE DES INTERCOMMUNALITÉS

Eu égard à la faible quotité de temps de travail de secrétariat inhérentes aux petites communes, certaines intercommunalités ont souhaité, aux fins d'attractivité, proposer des postes à temps complet. Les agents ainsi recrutés avec une unicité de carrière et un temps de travail raisonnable, sont ensuite remis à disposition des communes selon des montages juridiques et financiers différents.

Si le dessein est louable, l'employeur de ces agents demeure le président de l'EPCI et non le Maire, ce qui n'est pas sans conséquence sur un strict point de vue juridique.

35 agents sont ainsi concernés par ces incertitudes normatives sur lesquelles des précisions et des éclairages sont attendus.



LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

D'après les projections établies par le CDG 10, **42 agents** devraient faire valoir leur droit à la retraite d'ici 2030 avec un pic dès 2026. **66 communes seront concernées**, directement ou indirectement, par des départs en retraite de secrétaires généraux de mairie. **Afin d'anticiper ce besoin, le CDG 10 propose un dispositif de formation de demandeurs d'emploi en lien avec la Région Grand Est et le Pôle de formation et d'évolution professionnelle de Y SCHOOLS.**

Ce dispositif a permis aux collectivités de l'Aube de recruter 29 agents, 25 par voie contractuelle, et 4 sur des postes de titulaires. Une licence des Métiers de l'Administration des Collectivités Territoriales a été ouverte en parallèle sur Troyes pour l'année 2024-2025.

Afin d'aider les communes à recruter des secrétaires généraux de mairie à l'avenir, le Centre de Gestion de l'Aube a besoin de collectivités d'accueil pour des stagiaires ou des alternants.

Le Président, de l'Association des Maires de l'Aube, François BAROIN a réaffirmé, aux côtés du Centre de Gestion et des services de l'Etat, l'importance du binôme Maire-Secrétaire Général de Maire dans l'intérêt supérieur de la population.

ACTUALITÉS

EXTRAIT DU PANORAMA DE L'EMPLOI AU 1^{ER} FÉVRIER 2025 : PRÉSENTATION DE QUELQUES REPÈRES CHIFFRÉS

En complément du dossier (page 4-5) consacré à la réunion de travail sur le panorama de l'emploi des secrétaires généraux de mairie, le CDG 10 vous propose une lecture synthétique de plusieurs données chiffrées issues du recensement arrêté au 1^{er} février 2025.

L'enjeu de cette photographie a été d'identifier et de qualifier les situations des secrétaires de mairie dans l'ensemble des communes de moins de 3 500 habitants, pour mieux anticiper les effets de la réforme, tant sur le plan statutaire que sur les besoins en recrutement et en formation.

Ces éléments permettent également d'appréhender les réalités de terrain et d'enrichir les réflexions engagées autour de cette fonction essentielle pour nos collectivités aubois.

1. LES CHIFFRES CLÉS



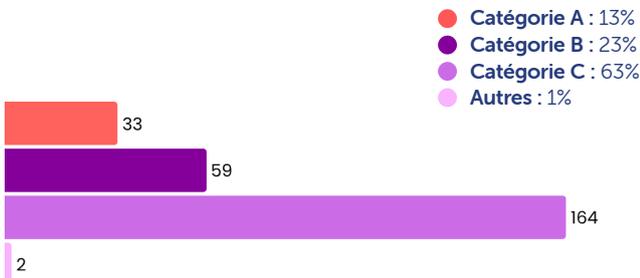
418 communes de moins de 3 500 habitants
(18 postes vacants)



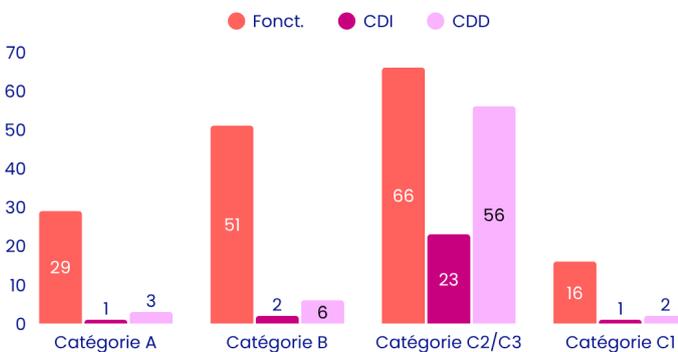
246 agents recensés au 1^{er} février 2025
(258 situations administratives)

2. VUE D'ENSEMBLE

CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE



Total général : 258 situations administratives



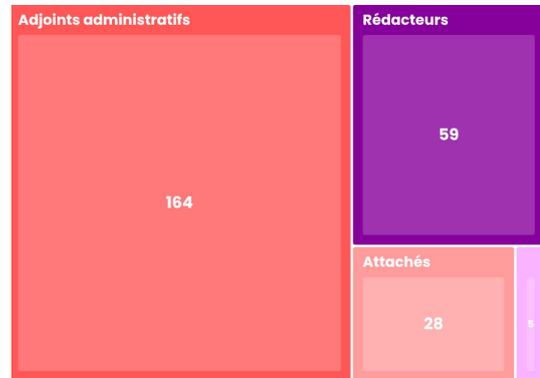
Catégorie A : 13%
Catégorie B : 23%
Catégorie C2/C3 : 56%

Catégorie C1 : 7%
Contrats de droit privé (2) : 1%

Sur 51 agents de catégorie B, 18 sont issus de la PI dérogatoire 2024 (sur 34 inscrits sur liste d'aptitude)

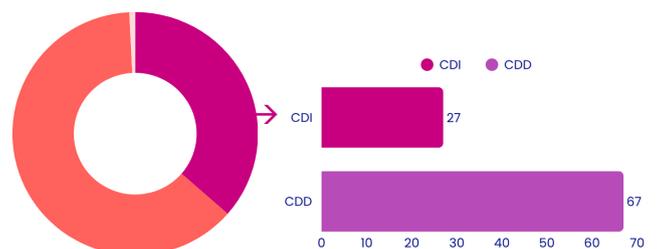
Total général : 258 situations administratives

3. RÉPARTITION DES CADRES D'EMPLOI



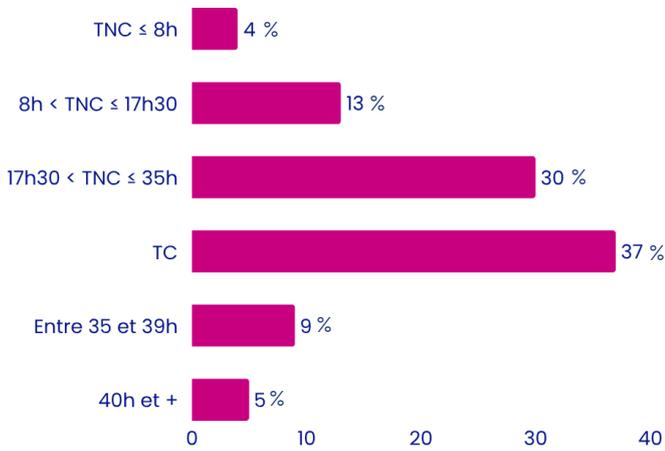
● Adjoints administratifs : 64%
● Rédacteurs : 23%
● Attachés : 11%
● Secrétaire de mairie (en voie d'extinction) : 2%

4. QUALITÉ



● Fonctionnaires : 162
● Contractuels : 94
● Contrats de droit privé (CDP) : 2

5. TEMPS DE TRAVAIL

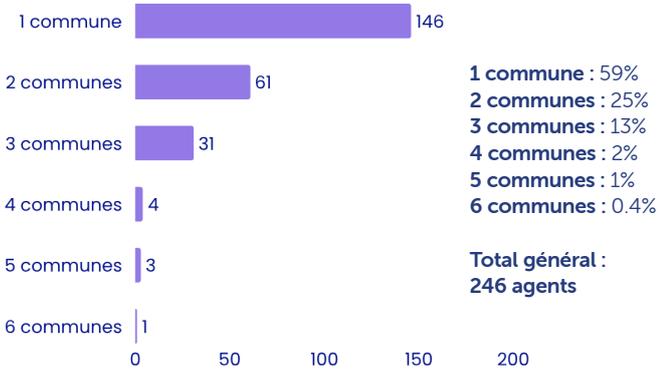


Minimum : 3h hebdo pour une commune de 50 habitants
Maximum : 44h hebdo, pour 3 communes de 43, 386 et 915 habitants

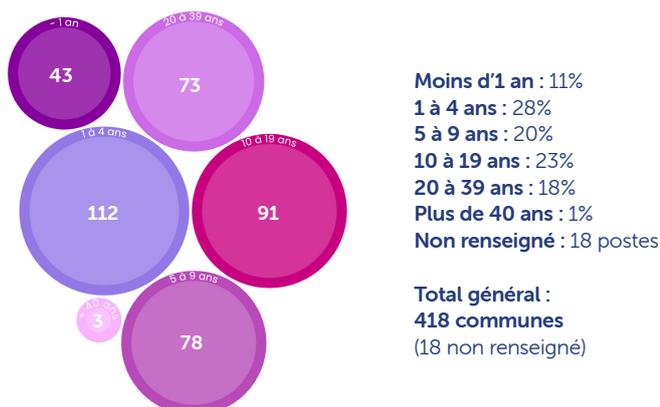
+ 40 h : 12 agents
Entre 35 et 40 h : 23 agents
35 h : 90 agents
17h30 < TNC ≤ 35 : 75 agents

8h < TNC ≤ 17h30 : 33 agents
TNC ≤ 8h : 10 agents
Non renseigné : 3 agents

6. AGENTS PLURICOMMUNAUX

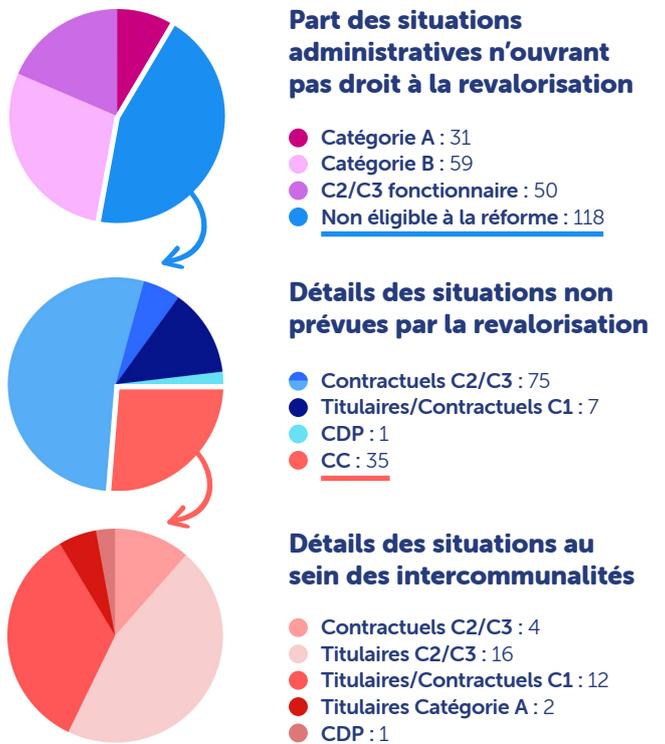


7. ANCIENNETÉ (PAR COMMUNE)



8. IMPACT DE LA RÉFORME

- 90** Agents de catégorie A ou B (éligibles) dont 7 DGS
- 50** Agents de catégorie C (éligibles) - Titulaires
- 118** Agents de catégorie C (non éligibles) - Contractuels/C1



9. DÉPARTS EN RETRAITE



D'ici 2030 : 42 départs en retraite et 66 communes impactées.

ACTUALITÉS



INSERTION, ACCESSIBILITÉ, MAINTIEN DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LA RÉFÉRENTE HANDICAP DU CDG 10 REJOINT LE COMITÉ DES USAGERS DU FIPHFP

Le 3 juin dernier, la référente handicap du Centre de Gestion, Jessica Martin, a intégré le Comité des usagers du FIPHFP (Fonds d'Insertion pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Elle est mandatée pour une durée de 3 ans.

Pour rappel, le FIPHFP découle de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Il finance les actions permettant l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il accompagne les employeurs publics dans leurs politiques handicap à travers des aides, des accompagnements et des partenariats.

Le Comité des Usagers est une instance composée de 20 membres, 12 personnes en situation de handicap et 8 référents handicap de proximité. Ces membres exercent dans les trois versants de la Fonction publique, répartis sur l'ensemble du territoire.

L'objectif de cette instance est de croiser les regards entre les référents handicap et les bénéficiaires des aides.

Son rôle est d'identifier et de recenser anonymement des retours d'expériences des usagers dans leur situation professionnelle, de cibler efficacement les difficultés ou besoins dont la prise en charge par le FIPHFP pourrait être

améliorée dans le contenu du catalogue d'interventions ou dans la méthode de mise en œuvre.

Le but est de formuler des propositions concrètes permettant d'adapter, améliorer ou orienter l'offre de services et d'insertion pour les personnes en situation de handicap.

La Présidente du comité, Nathalie DROSS, porte la voix des usagers et présente les travaux réalisés par ses membres à la commission des interventions, à la commission évaluation et au comité national. Ces propositions pourront donner lieu à de futures délibérations et engendrer pour les bénéficiaires, de nouvelles dispositions.

Il s'agit d'un outil supplémentaire facilitant le lien permanent entre le FIPHFP et ses bénéficiaires.

« Je suis honorée de pouvoir porter la voix de ceux que la société n'écoute pas toujours alors qu'ils sont les premiers concernés et de contribuer à faire avancer les choses dans le domaine de l'accessibilité, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap »

Jessica Martin, Référente Handicap du CDG 10.

UNE RENCONTRE POUR CÉLÉBRER LES RÉUSSITES DE TROIS ANNÉES DE FORMATION ET D'ENGAGEMENT

L'attractivité vers les métiers de la fonction publique et les difficultés de recrutement dans les collectivités, notamment sur les postes de Secrétaires de Mairie ou d'agents administratifs, sont des sujets au cœur des actions du CDG 10 depuis de nombreuses années.

Après la mise en place d'un premier dispositif de formation en 2021 (en partenariat avec le CNFPT et France Travail) qui a connu de lourdes difficultés de financement au moment de son renouvellement, les équipes du CDG 10 et du CDG 52 se sont concertées sur la mise en place d'un projet de formation à destination des demandeurs d'emploi.

C'est ainsi qu'est né un dispositif expérimental de formation d'agent administratif polyvalent, inscrit dans la Programmation Régionale de Formation (PRF 2023–2025), financé par la Région Grand Est, mis en œuvre en collaboration avec le Pôle de formation et d'évolution professionnelle de Y SCHOOLS, France Travail, Cap emploi et la Mission Locale.



Annie DUCHÊNE - Région Grand-Est, Frédéric SERRA - Y SCHOOLS, Thierry BLASCO - CDG 10

UNE FORMATION PROFESSIONNALISANTE

Pensé pour accompagner ses stagiaires vers des métiers essentiels de la fonction publique, ce parcours de formation repose sur une alternance entre 280 heures de formation théorique dispensées par le PFEP de Y SCHOOLS et 240 heures d'immersion en collectivité. Ce format permet aux stagiaires de développer des compétences immédiatement mobilisables sur le terrain, tout en découvrant la réalité des missions exercées au sein des services publics locaux.

Les objectifs sont multiples :

- Faciliter l'accès à l'emploi public pour des personnes éloignées de la fonction publique,
- Répondre aux besoins des collectivités en matière de remplacements, de renforts ou de recrutements durables,
- Offrir un parcours professionnalisant dans un cadre structuré, soutenu et partenarial.

En trois ans, le dispositif a permis d'accompagner 44 stagiaires dans le département de l'Aube. Les résultats sont particulièrement encourageants :

- 75 % de retour à l'emploi, dont 63,64 % dans les collectivités,
- Un record d'insertion pour la promotion 2024 : 86,67 % de retour à l'emploi, dont 80 % dans la fonction publique territoriale,
- 29 agents recrutés au profit de 35 communes, dont 25 en contrat de droit public et 4 agents titularisés.

UNE SOIRÉE POUR VALORISER LES PARCOURS

Le CDG 10 a réuni stagiaires, élus et partenaires lors d'une soirée bilan le lundi 2 juin 2025, afin de valoriser la réussite de ce travail commun. Ce moment d'échange a été l'occasion d'écouter les témoignages des bénéficiaires de la formation, tous porteurs d'un message fort : celui d'une transformation professionnelle rendue possible grâce à un accompagnement humain, structurant et concret.

Les partenaires ont salué l'importance de cette collaboration interinstitutionnelle, véritable levier pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale et répondre aux besoins opérationnels des collectivités.

Le CDG 10 remercie l'ensemble des employeurs territoriaux pour leur mobilisation constante, ainsi que tous les partenaires investis dans la réussite de ce dispositif.



(Re)découvrez la soirée bilan en vidéo :



ACTUALITÉS



FLASH STATUT - PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE : ATTENTION À L'OBLIGATION RENFORCÉE DE RÉSERVE DES AGENTS PUBLICS MUNICIPAUX

À l'approche des élections municipales de 2026, le Centre de Gestion de l'Aube rappelle le cadre juridique afférant aux droits et obligations des agents publics entre liberté d'opinion, et devoir de neutralité et de réserve. En effet, si l'article L111-1 du Code Général de la Fonction Publique garantit aux fonctionnaires la pleine et entière liberté d'opinion, son expression est strictement encadrée selon deux grands principes : la neutralité et la réserve.

Si durant le temps service, les agents publics sont astreints à une obligation de neutralité, en dehors du temps service, les agents publics sont par principe astreints à un devoir de réserve qui impose au quotidien une « modération » de leurs propos publicisés. Ce devoir est substantiellement renforcé en période préélectorale qui débute six mois avant le 1^{er} jour du mois du scrutin.

En effet, si durant la période de réserve électorale les agents publics sont toujours tenus de modérer leur expression publique, ils doivent également s'abstenir de participer à toute manifestation ou cérémonie publique de nature à présenter un caractère électoral. L'objectif du législateur est de s'assurer qu'aucun fonctionnaire territorial ne puisse faire usage de sa fonction à des fins de propagande électorale.

Le Conseil d'Etat a d'ailleurs rappelé, dans un arrêt du 10 mars 1971 que « si les fonctionnaires ont, comme tout citoyen, le droit de participer aux élections et à la campagne qui les précède, ils sont tenus de le faire dans des conditions qui ne constituent pas une méconnaissance de leur part de l'obligation de réserve à laquelle ils sont tenus de la part de l'administration ». La Cour administrative d'appel de Paris (CAA Paris, 10 avril 2018, M. E c/ Commune de Saint-Pathus, n° 17PA01586) indique en complément que les employés municipaux ont comme tout citoyen, le droit de participer aux diverses élections et à la campagne qui les précède sauf en ce qui concerne les élections municipales de leur commune puisqu'il sont par principe inéligibles au conseil municipal.

Un employé municipal ne peut donc pas, pendant ou en dehors de son service, participer de quelque manière que ce soit aux élections municipales et à la propagande électorale.

Cette interdiction est cependant nuancée s'agissant des agents placés sur des emplois fonctionnels comme les directeurs généraux des services, à la lisière du politique et de l'administratif, ainsi que les collaborateurs de cabinet qui exercent une activité directe ou indirecte à l'activité politique de l'élu local.

RÉUNION DU RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Le réseau des secrétaires généraux de mairie (communes de moins de 3 500 habitants) se réunira le :

Lundi 30 juin 2025 à 14h00 au CDG 10

Cette réunion portera sur l'ordre du jour suivant :

- Les prérequis à la nomination de secrétaire général de mairie
- La formation de professionnalisation au premier emploi et la formation qualifiante de secrétaire général de mairie
- L'avancement par voie de concours et d'examen : la préparation dispensée par le CNFPT
- L'accompagnement des agents non éligibles au plan de requalification

Les personnes intéressées peuvent s'inscrire en envoyant un courriel à : emploi@cdg10.fr en précisant leur nom et prénom ainsi que la/les commune(s) de rattachement.



CONCOURS D'ATSEM PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE : INVERSION TEMPORAIRE DES POSTES OUVERTS



Le décret n° 2025-360 du 18 avril 2025, paru au Journal Officiel le 20 avril 2025, portant inversion temporaire des parts respectives de postes à pourvoir par la voie des concours externe et interne d'accès au cadre d'emplois des ATSEM.

Cette modification vise à augmenter le volume de recrutement par la voie du concours interne afin de permettre à un plus grand nombre d'agents « faisant-fonction » d'ATSEM d'accéder à ce cadre d'emplois.

Les Centres de Gestion organisateurs ont pris acte de cette évolution réglementaire en appliquant la nouvelle répartition à la session 2025 du concours d'ATSEM principal de 2^{ème} classe dont les préinscriptions ont débuté le 2 avril 2025.

Répartition des postes AVANT le décret du 18 avril 2025	Nouvelle répartition des postes depuis le décret du 18 avril 2025
1° Au moins 60% pour le concours externe sur titres ;	1° Au plus 30% pour le concours externe sur titres ;
2° Au plus 30% pour le concours interne ;	2° Au moins 60% pour le concours interne ;
3° Au moins 5% et au plus 10% pour le troisième concours	3° Au moins 5% et au plus 10% pour le troisième concours

Pour tenir compte de cette modification qui intervient au milieu de la période d'inscription, les CDG organisateurs ont décidé de **prolonger la période d'inscription avec pour objectifs de :**

- permettre aux candidats déjà inscrits de changer de voie de concours s'ils le souhaitent ;
- permettre à d'éventuels nouveaux candidats de faire acte de candidature.

La date des épreuves écrites est quant à elle maintenue au mercredi 8 octobre 2025.

AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI DANS NOTRE DEPARTEMENT

La Licence Professionnelle Métiers des Administrations et Collectivités Territoriales (MACT) est une formation qui vise à préparer les étudiants à intégrer la fonction publique territoriale. Elle est proposée en apprentissage, formation initiale ou continue au Campus des Comtes de Champagne à TROYES par l'Université de Reims Champagne Ardenne (URCA) en partenariat avec les CDG des Ardennes, de l'Aube de la Marne et de la Haute-Marne.

Les compétences acquises ?

Cette licence permet d'acquérir des compétences en gestion administrative, juridique, budgétaire et en management des collectivités. Elle ouvre la porte à plusieurs carrières dans la fonction publique territoriale (principalement dans les catégories A et B).

Organisation de la formation ?

Dans le cadre de la prochaine rentrée universitaire, les étudiants doivent trouver une structure d'accueil à raison de 2 jours par semaine (apprentissage) ou d'un stage de 12 semaines (formation continue).

Vous souhaitez accueillir un étudiant ?

Les communes ou établissements publics (de plus de 2000 habitants) intéressés par l'accueil d'étudiant (en stage ou en

apprentissage) sont invités à faire part de leur intérêt par mail à emploi@cdg10.fr.

Plus d'informations ?

Consultez notre site Internet → www.cdg10.fr → Emploi Concours & Formation → Formations ou le site de l'Université de Reims Champagne-Ardenne → www.univ-reims.fr.

Pour toutes questions sur le niveau d'accès, les modalités de stage ou de financement, se rapprocher de Monsieur Laurent DERBOULLES : laurent.derboulles@univ-reims.fr.



EN BREF



CULTURE CYBER

De plus en plus d'accès à des documents, à des sites web, à des informations se font au travers d'un QR-Code.

L'intérêt : très pratique et rapide, il permet d'accéder à des informations avec son smartphone (ex : ticket de caisse).

Inconvénient : L'accès se fait sans sécurité particulière et sans le réflexe pour la personne de vérifier ou elle va véritablement « atterrir ».

7 conseils pratiques pour limiter ses risques vis-à-vis des QR codes malveillants :

→ Se méfier des QR codes dans des lieux publics (gare, parking, événement, etc.).

→ Se méfier des QR codes qui vous sont distribués (flyer, fausse contravention).

→ Vérifier que le QR code ne soit pas la superposition de deux QR Code (l'officiel + un adhésif supplémentaire par-dessus).

→ Vérifier l'url que propose le QR code avant de cliquer dessus (s'assurer que l'url est cohérente).

→ Si le QR code renvoie vers une application à télécharger, vérifier plutôt sa fiabilité et notoriété en allant vous-même la chercher sur un store.

→ Utiliser un scanner reconnu de QR code (les éditeurs d'antivirus réputés en proposent), certains scanners sont piégés.

→ La meilleure défense reste de ne pas scanner les QR codes, surtout s'il s'agit d'une source aisément exposée à une substitution ou une manipulation.

UNE NOUVELLE VIDÉO À DÉCOUVRIR SUR INSTAGRAM !

Sur notre page Mon métier territorial, partez à la rencontre de celles et ceux qui font vivre la fonction publique territoriale.

La dernière vidéo met en lumière le parcours et le quotidien de Cédric, Référent Informatique RGPD au sein du CDG 10.

Nous recherchons des volontaires !

Vous travaillez dans la fonction publique territoriale et vous souhaitez partager votre expérience, mettre en avant les particularités de votre métier ?

Contactez le service Communication du Centre de Gestion de l'Aube pour faire découvrir votre quotidien et peut-être susciter des futures vocations :

→ communication@cdg10.fr

Suivez-nous sur Instagram :

[@monmetierterritorial](https://www.instagram.com/monmetierterritorial)



ÇA BOUGE AU CDG 10 !

LES DÉPARTS

Alice GRANDNOM - Statut & carrières
Disponibilité

LE RAPPORT D'ACTIVITÉS 2024 EST EN LIGNE !

Nous sommes heureux de vous informer que notre rapport d'activités est désormais disponible en ligne.

Ce document revient sur les temps forts de l'année écoulée et met en lumière les actions et résultats de l'ensemble des services du CDG 10, au service des collectivités territoriales du département.

Vous pouvez le consulter dès maintenant sur notre site Internet :

→ www.cdg10.fr

→ Publications

→ Rapports d'activités

PETIT RAPPEL SUR LA SUSPENSION

La suspension administrative, mesure provisoire et conservatoire, permet d'écarter temporairement un agent du service, s'il est présumé avoir commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

Seule l'autorité investie du pouvoir disciplinaire est compétente pour apprécier la gravité de la faute et suspendre un agent.

La suspension est toujours prononcée dans l'intérêt du service et le conseil de discipline doit être saisi sans délai (article L.531-1 du Code général de la fonction publique).

La suspension n'est pas une sanction disciplinaire.

La suspension des fonctionnaires est limitée dans le temps à quatre mois, sauf exceptions. L'agent suspendu continue à percevoir les éléments obligatoires de sa rémunération.

Les services du CDG 10 restent à votre disposition pour tout renseignement.