

PROXIMITÉ *le magazine*

n°3

cdg57

Centre de Gestion
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'ACTUALITÉ DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE PLUS PROCHE DE VOUS

Novembre 2023



RETOUR SUR LE SALON PROXIMITÉ UN MOMENT D'ÉCHANGES ET DE RENCONTRES POUR LES ACTEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE p.8•9

EMPLOI

L'accès à la Fonction Publique Territoriale

Les voies d'accès, les connais-
sez-vous vraiment toutes ?

Page 3

CARRIÈRES

Promotion Interne 2023

Le bilan

Page 7

PRÉVOYANCE

Protection Sociale Complémentaire

Un outil d'attractivité et de préven-
tion de la précarité sociale

Page 12

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

POUR PLUS DE PROXIMITÉ.

J'ai le plaisir de vous adresser le troisième numéro de **PROXIMITÉ le magazine** publié par le Centre de Gestion de la Moselle.

Plus qu'un magazine, **PROXIMITÉ** a pour vocation d'être un véritable outil à destination des collectivités locales du territoire.

À l'occasion de cette édition, **PROXIMITÉ le magazine** propose un retour sur la première édition du Salon PROXIMITÉ, organisée en mai et juin derniers, ainsi que sur les différentes conférences qui ont été abordées sur des thématiques liées à la gestion des ressources humaines.

Je profite également de ce numéro pour vous annoncer le lancement de la 4^{ème} session de la

formation « Secrétaire de Mairie », organisée par le Pôle Emploi, Mobilité & Formation du Centre de Gestion de la Moselle, à partir du 13 novembre 2023.

PROXIMITÉ le magazine aborde également les sujets d'actualité de la Fonction Publique Territoriale, que je vous laisse découvrir sans plus attendre dans le sommaire ci-dessous.

Vincent Matélic

Président du Centre de Gestion de la Moselle
Maire de ROSSELANGE

SOMMAIRE

L'accès à la Fonction Publique Territoriale Les voies d'accès à la fonction publique territoriale... les connaissez-vous vraiment toutes ?
page 3 et 4

Le Référent déontologue des élus Un réseau d'experts recommandé par le CDG57 !
page 5

L'Actualité statutaire Des visioconférences dédiées pour vous tout au long de l'année.
page 6

Promotion Interne 2023 Le bilan !
page 7

Retour sur le Salon PROXIMITÉ Un moment d'échanges pour les acteurs de la Fonction Publique Territoriale.
pages 8 et 9

Santé et sécurité au travail
La prévention des risques psychosociaux, ou comment rendre utile ce qui est obligatoire ?
pages 10

La Responsabilité pénale des élus L'absence de prévention peut coûter cher aux élus et aux collectivités !
pages 11

La Protection Sociale Complémentaire Un outil d'attractivité et de prévention de la précarité sociale !
pages 12 et 13

Actualité CNRACL Le partenariat CNRACL prorogé dans l'attente de la réforme des retraites.
pages 14

RGPD Les actualités de la mission RGPD pour les collectivités.
page 15

Du nouveau au Centre de Gestion de la Moselle Découvrez le nouvel organigramme du CDG57 !
page 15

L'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LES VOIES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, LES CONNAISSEZ-VOUS VRAIMENT TOUTES ?

Le recrutement est un enjeu stratégique de la politique de gestion des Ressources Humaines d'une collectivité. Alors comment recruter ? Il y a les lauréats des concours, mais pas uniquement... Le Centre de Gestion de la Moselle rappelle les différentes voies d'entrée possibles !

1 La réussite d'un concours

Le concours demeure la règle en matière de recrutement dans la fonction publique territoriale (FPT). L'ensemble des cadres d'emplois de catégories A et B, et certains grades des cadres d'emplois de catégorie C, sont accessibles par concours.

Trois types de concours sont ouverts pour l'accès à chaque cadre d'emplois :

- **Externe**, lié en général à une condition de diplôme ;
- **Interne**, lié à un nombre d'années de services publics ;
- **3^{ème} concours** lié au passé professionnel, associatif ou à l'exercice de mandats électifs par les candidats.

L'organisation des concours relève d'une mission obligatoire pour le CDG. En coordination avec les autres CDG du Grand Est et de Bourgogne Franche Comté, le CDG57 établit chaque année un calendrier précis des concours qu'il organise sur le département.

Les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude et peuvent être nommés, en qualité de fonctionnaires stagiaires, par décision de l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination.

Accédez au calendrier national des concours : <https://www.concours-territorial.fr/>

2 Le recrutement direct, sans concours

Certains emplois ouverts sur les premiers grades en catégorie C sont accessibles sans concours : adjoint administratif, adjoint d'animation, adjoint du patrimoine, agent social, adjoint technique des établissements d'enseignement et adjoint technique.

L'agent, ainsi recruté, est nommé stagiaire pendant un an, puis titularisé si cette période pro-



À l'aube de 2024, force est de constater que les besoins en recrutement sont croissants s'agissant des 250 métiers qui composent la fonction publique territoriale.

Le site www.emploi-territorial.fr recense pas moins de 25 000 postes à pourvoir au niveau national, et les besoins vont être exponentiels avec 1 agent sur 5 qui aura l'âge de faire valoir ses droits à la retraite d'ici 2027.

batoire satisfait l'autorité territoriale. Il acquiert alors le statut de fonctionnaire.

À noter que la fonction publique territoriale se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C avec 74,8 % des postes.

Les travailleurs en situation de handicap, peuvent également, sous conditions, accéder à certains emplois de la Fonction Publique sans concours. Les candidats doivent remplir les conditions générales de recrutement des agents publics et justifier des diplômes ou du niveau d'études exigé par le statut particulier du cadre d'emplois concerné.

Ils pourront être recrutés en contrat à durée déterminée d'un an (correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois auquel le travailleur handicapé accède), à l'issue duquel ils pourront être titularisés.

À savoir : pour promouvoir l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des collectivités qui lui sont affiliées, le CDG 57 a engagé depuis 2016 un partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des personnes HANDicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

3 La mobilité inter fonction publique

Le recrutement de fonctionnaires de l'Etat ou de fonctionnaires hospitaliers s'effectue par la voie du détachement, de l'intégration

directe ou, dans certains cas, par la voie de la mise à disposition.

À noter que les conseillers statutaires du Pôle « Statut-gestion des carrières » du CDG57 vous accompagnent pour garantir le respect des conditions de recrutement.

4 Les contrats de droit public

Le **recours à des agents contractuels pour pouvoir des emplois permanents**, reste l'exception et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaires est restée infructueuse. Ce mode de recrutement nécessite le respect d'une procédure de recrutement strictement encadrée par voie réglementaire.

Le **recours à des agents contractuels pour pouvoir des emplois non permanents** est également autorisé afin de pallier l'indisponibilité temporaire d'une personne ou lorsqu'une surcharge de travail momentanée apparaît dans un service.

La mission intérim proposée par le CDG57 vise à répondre à vos besoins en matière d'emploi temporaire et à vous mettre à disposition des agents itinérants recrutés selon vos besoins*.

** Pour adhérer à ce service et pouvoir le mobiliser en cas de besoin, un courrier vous a été adressé le 27 septembre dernier.*

Enfin, la loi de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité pour les collectivités de créer un emploi non permanent, afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée. Le **contrat de projet est un contrat à durée déterminée** dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération d'une durée maximum de 6 ans.

5 L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé en alternance, visant à l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel, conclu entre un apprenti et un employeur, dans lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, dispensée, pour la partie pratique, dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et, pour la partie théorique, dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

L'apprentissage couvre un vaste champ de métiers territoriaux et ouvre à l'obtention de nombreux diplômes, allant du CAP au BAC+5.

Plus d'informations sur le site web du CNFPT : <https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/lapprentissage-collectivites-territoriales/national>

6 Le parcours emploi compétences (PEC)

Le PEC est prescrit dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE-CUI) qui est un contrat de droit privé à durée déterminée régi par le code du travail. Il a pour but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Au-delà de la dimension sociale du dispositif, ces contrats apportent certains avantages financiers pour l'employeur territorial :

- Exonération des cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales, dans la limite du SMIC ;
- Aide de l'État de 50 % du SMIC majorée de 10 % pour les demandeurs d'emploi RQTH, les résidents des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), les communes employeurs de moins de 2 000 habitants dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)...

Si vous êtes intéressés par ce dispositif, n'hésitez pas à faire connaître vos besoins à Pôle Emploi, Cap Emploi ou à la Mission Locale.

7 Le service civique

Il a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale, et offre, à toute personne volontaire, l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée. L'engagement de service civique est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (pour les personnes âgées de moins de dix-huit ans, une autorisation parentale est exigée).

Il s'agit d'un engagement volontaire :

- D'une durée de 6 à 12 mois,
- Pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la nation,
- Représentant au moins 24 heures hebdomadaires,
- Donnant lieu au versement d'une indemnité prise en charge par l'Agence du service civique et d'un soutien complémentaire, en nature ou argent, pris en charge par la structure d'accueil.

Plus d'informations sur le site : <https://www.service-civique.gouv.fr>

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE DES ÉLUS

UN RÉSEAU D'EXPERTS RECOMMANDÉ PAR LE CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

En tant qu'Élus locaux, vous aussi, vous avez le droit de disposer d'un référent déontologue pour vous conseiller et vous accompagner tout au long de votre mandat. Le Centre de Gestion de la Moselle vous propose une solution clé en main !



Depuis le 1er juin 2023, toutes les collectivités ont l'obligation de désigner un référent déontologue pour leurs élus.

Celui-ci est chargé d'apporter tous conseils utiles au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l' élu local et communiqués à tout élu en début de mandat (impartialité, probité, action pour l'intérêt général, s'abstenir de tout conflit d'intérêt...).

Il s'agit pour tous les élus locaux d'un nouveau droit : ceux-ci peuvent s'appuyer sur leur référent déontologue qui agit auprès d'eux à titre de conseil, sans que ses avis ne fassent pour autant grief. Il agit donc en conseiller expert, et non en censeur.

Cette désignation reste de la responsabilité de chaque collectivité, mais le Centre de Gestion de la Moselle tient à vous apporter un soutien logistique dans ce cadre, et vous proposer une solution clé en main facilitant l'accomplissement de cette formalité incontournable.

À cet effet, vous trouverez dans l'espace « collectivités » du site internet www.cdg57.fr (rubrique déontologie / référent déontologue de l' élu local) tous les outils utiles à cette désignation : circulaire détaillant le cadre juridique, modèle de délibération, formulaires de saisine à destination des élus, mais aussi et surtout une liste évolutive de personnalités ayant donné leur accord de principe pour être désignées par les collectivités de Moselle.

Une seule formalité à accomplir avant de délibérer : contacter la ou les personnalités pressenties pour obtenir son (leur) accord s'agissant notamment du volet financier !



L'ACTUALITÉ STATUTAIRE EN VISIO

DES VISIOCONFÉRENCES SUR DES THÈMES STATUTAIRES POUR VOUS AIDER AU QUOTIDIEN DANS VOTRE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Le Pôle Statut/Gestion des Carrières centralise et tient à jour toute la documentation relative à la gestion du personnel territorial et dispense, aux collectivités adhérentes, informations et conseils sur toute question statutaire. C'est dans ce cadre que ces visioconférences statutaires vous sont proposées !

Le pôle Statut / Gestion des Carrières vous propose, depuis le début de cette année 2023, des rencontres en visio conférence abordant différents thèmes statutaires utiles au quotidien dans votre gestion du personnel.

Complémentaires aux traditionnelles journées d'informations biannuelles décentralisées, ces réunions thématiques et pratiques, au format court (environ 1h à 1h30), visent à effectuer des rappels sur des questions statutaires récurrentes et à échanger sur celles-ci.

Ainsi, dès la première session, le 11 avril dernier, près de 150 personnes avaient pris part à la séance consacrée au lancement de la promotion interne. Un véritable succès !

En mai, des sujets relatifs aux lignes directrices de gestion ont été traités et, avant l'été, des visioconférences sur les modalités de recrutement des agents saisonniers ont pris le relais.

À la rentrée, la relance du contrat groupe d'assurance statutaire a été abordée.

D'autres thématiques sont déjà prévues (entretien professionnel et avancements de grade), mais de nouveaux sujets peuvent être abordés, si l'actualité ou la demande l'exigent !

En 2024, ces opérations seront renouvelées. Alors restez attentifs à vos mails d'invitation !



PROMOTION INTERNE 2023

LE BILAN

Comme l'an passé, il est l'heure de faire le bilan de la Promotion Interne 2023, régie par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) déterminées par le Président du Centre de Gestion, pour l'ensemble des collectivités affiliées, depuis 2021.

Cette Promotion Interne 2023 a été organisée le 14 juin dernier, et constitue donc le troisième opus sous ce prisme des Lignes Directrices de Gestion.

Il semble toujours aussi nécessaire d'insister sur la marge de manœuvre accrue laissée à chaque collectivité pour valoriser les dossiers des agents qu'elle souhaite proposer à la Promotion Interne.

Rappelons que précédemment, l'autorité territoriale attribuait une note de 1 à 10, alors qu'elle peut désormais valoriser jusqu'à 30 points (sur 100 au total, soit 30%), filière par filière, l'agent dont elle souhaite appuyer le dossier en premier lieu.

Ceci ouvre la voie à des politiques RH plus attractives au bénéfice des agents les plus méritants.

Il convient, en outre, d'attirer votre attention sur l'importance des formations suivies par les agents dans la valorisation de leurs dossiers : outre le suivi des formations obligatoires (2 jours par période de 5 ans, condition sine qua non, rappelons-le, à la recevabilité d'un dossier), 10 jours de formation suivis au cours des 5 dernières années peuvent rapporter jusqu'à 5 points dans le dossier. Un total loin d'être négligeable à l'heure d'établir les classements !

Enfin, comme de coutume, le profil des agents désormais retenus via ce nouveau système de Promotion Interne est révélateur.

Le rajeunissement des lauréats se poursuit : là où la moyenne d'âge des agents inscrits sur liste d'aptitude au grade d'attaché territorial était de 60,5 ans en 2019, celle-ci s'établit à 53,4 ans en 2022 et à 52,6 ans en 2023.

En dépit du contexte de vieillissement de la population territoriale et de prolongation de la durée des carrières, un attaché territorial est donc inscrit en moyenne 8 ans plus jeune sur la liste d'aptitude suite à promotion interne, lui laissant donc des perspectives de carrière renforcées.

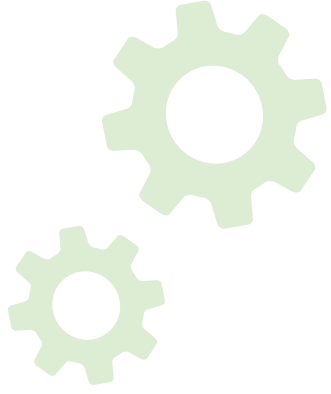


Ces constats sont encourageants en ce qu'ils confortent les choix effectués lors de la détermination des LDG, il y a bientôt 3 ans. Les profils des agents promus tendent clairement vers les objectifs de l'époque : promotion des bonnes pratiques telles la formation continue, autonomie accrue pour les collectivités dans leur politique RH, valorisation en interne des talents, mais aussi amélioration de l'attractivité de la fonction publique territoriale via les perspectives données aux agents en place...

Une dernière promotion interne d'agent de maîtrise sera organisée avant la fin de l'année.

Rendez-vous au premier trimestre 2024 pour la prochaine promotion interne à tous les autres grades pour lesquels des postes seront disponibles !

RETOUR SUR PROXIMITÉ



DÉDIÉ AUX ÉLUS LOCAUX & AUX PARTENAIRES DU
CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

Les 25 mai et 1^{er} juin derniers, le Centre de Gestion de la Moselle organisait la première édition du Salon PROXIMITÉ ! Un évènement dont l'ambition était de réunir les élus du territoire et les partenaires du Centre de Gestion de la Moselle pour échanger ensemble sur des projets collaboratifs ou aborder les enjeux locaux.

Un **challenge réussi** pour le Centre de Gestion de la Moselle, qui a réuni **plus de 200 Élus locaux et partenaires** lors de cette première édition organisée sur deux dates dans deux villes différentes, à savoir au Casino des Faïenceries à Sarreguemines et au Cap'Orne à Amnéville.

Lors de ces deux matinées de rencontres, le Centre de Gestion de la Moselle a également mis l'accent sur **son rôle auprès des collectivités territoriales, et les compétences mises à disposition de ces dernières**, en proposant notamment des conférences, animées par des experts de la Fonction Publique Territoriale, sur **des thématiques relatives à la gestion des ressources humaines**.

3 grandes thématiques ont été abordées lors de ces deux matinées :

L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Un sujet présenté par Marie-France MUNIER, Responsable du Pôle Emploi, Mobilité et Formation au Centre de Gestion de la Moselle, qui a valorisé les atouts de la Fonction Publique Territoriale, tout en évoquant les freins à cette attractivité.

LE RISQUE PÉNAL LIÉ AUX ACCIDENTS ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES

Une thématique abordée par Maître Xavier IOCHUM, Avocat au barreau de Metz - SCP IOCHUM GUISSO HURAU, et Émilie EVAIN, Préventrice et Inspectrice au Centre de Gestion de la Moselle.

Deux experts qui, lors d'une présentation très complémentaire, ont présenté les multiples enjeux de la prévention et les risques juridiques en termes de santé et sécurité au travail pour les collectivités.

LES DÉMARCHES OBLIGATOIRES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Un focus animé par Sébastien FOURRIER, Responsable du Pôle Statut/Gestion des Carrières, et Gérald FRANCIZOD, Responsable du Pôle Organisation Santé et Sécurité au Travail au Centre de Gestion de la Moselle, qui ont tous deux rappelé les démarches GRH obligatoires pour les collectivités : les LDG, le RIFSEEP, le Document Unique,....



QUELQUES CHIFFRES

- 2 MATINÉES DE RENCONTRES ET D'ÉCHANGES
- 200 ÉLUS LOCAUX & PARTENAIRES PRÉSENTS
- 3 CONFÉRENCES SUR DES THÉMATIQUES GRH

Un évènement riche en rencontres et en échanges, qui a donné une véritable opportunité aux participants de pouvoir échanger sur les bonnes pratiques, les expériences et les perspectives d'avenir !

**RENDEZ-VOUS EN 2024
POUR LA 2^{ÈME} ÉDITION
DU SALON PROXIMITÉ !**

DES CONFÉRENCES



DES RENCONTRES



DES ÉCHANGES



TÉMOIGNAGES

LE SALON PROXIMITÉ : ET VOUS, QU'EN AVEZ-VOUS PENSÉ ?

« Le Salon PROXIMITÉ, c'est **des interventions très enrichissantes, avec beaucoup d'informations très utiles et indispensables**, notamment pour les nouveaux maires en poste depuis 2020. Il est vrai que le maire a de nombreux autres dossiers à traiter au quotidien. Ma chance est que je suis en retraite et que je peux être présente en mairie et dans la commune.

La gestion du personnel est une charge très importante et complexe. Mais le fait que les agents territoriaux se sentent bien dans leur fonction est pour moi essentiel, tout comme être à leur écoute est primordial. Valoriser son personnel en l'encourageant à suivre des formations pour l'évolution de leur carrière professionnelle ne peut être que bénéfique.

Une réunion annuelle du Centre de Gestion serait un plus, surtout avec les perpétuels changements.

Merci pour ce bel évènement, riche d'informations et d'échanges.»

Monique RUFF
Maire de la commune
de BINING

« Le Salon PROXIMITÉ nous a permis de rencontrer de nombreux interlocuteurs et partenaires.

Surtout, **les différentes interventions nous ont permis d'avoir la confirmation que les actions mises en œuvre par la commune vont dans le bon sens** : fidélisation des agents, attractivité de la commune, démarches de prévention des risques liés aux accidents et maladies professionnelles, gestion des RH, etc.

Des enseignements ont également pu être tirés sur des retours d'expériences, des cas pratiques ou des points de vigilance.

Le format, la durée du salon et la qualité des intervenants ont largement répondu à nos attentes ».

Bernard ZENNER
Maire de la commune
de CATTENOM



SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, OU COMMENT RENDRE UTILE CE QUI EST OBLIGATOIRE ?

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés au travail. Ainsi, et dans le cadre de sa mission, le pôle Organisation Santé et Sécurité au Travail (OSST) rappelle l'utilité et la nécessité d'une démarche prévention des RPS pour les collectivités locales.

1. Qu'est-ce que les Risques Psycho-Sociaux ?

Selon le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, les Risques Psycho-Sociaux (RPS) sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs.

Les RPS regroupent toutes les situations de travail qui peuvent affecter la santé et le bien-être des agents. Ceci inclut le stress, la charge de travail, l'autonomie dans le travail ou encore les relations avec les usagers et les collègues. Les RPS peuvent provoquer des problèmes de santé, mais aussi nuire à la motivation et à la performance au travail.

2. Qui est visé et comment sommes-nous touchés par les RPS ?

Les RPS touchent toutes les catégories professionnelles, dans le public comme dans le privé, tout le monde peut en être victime. Ils se manifestent parfois par de l'anxiété, de la dépression, des phénomènes de burn-out, ou des problèmes physiques tels que des maux de tête et des troubles du sommeil.

3. Comment s'en prémunir avec une démarche ?

Mettre en place une démarche de prévention des RPS est indispensable et obligatoire pour les collectivités locales. Elle permet de réduire les risques par des étapes simples.

Pour aider toutes les collectivités, notamment celles de taille modeste, le Fond National de Prévention de la CNRACL publie un outil-guide pour « Prévenir les risques psychosociaux ».

Ce guide permet d'initier la démarche de prévention RPS et permet de répondre à 4 grandes questions de la prévention des RPS :

- Pourquoi se lancer dans une telle démarche ?
- Comment construire sa démarche ?
- Quelles actions concrètes peut-on développer pour réduire les RPS ?

- Une démarche de prévention des RPS a-t-elle/pourrait-elle avoir une fin ?

Ce guide pourra servir de ligne directrice pour aider toutes les collectivités à répondre aux exigences réglementaires.

À noter : Le guide complet est à télécharger sur notre site internet dans la rubrique « Prévention & maintien dans l'emploi > Ressources documentaires de la prévention > Guides et modèles ».

4. Les bénéfices d'une bonne démarche ?

Quand une démarche de prévention des RPS est correctement mise en place, tout le monde en profite. Les agents se sentent mieux au travail, ce qui améliore leur motivation et leur efficacité, et donc la qualité du service rendu.

La collectivité en bénéficie donc pleinement. De plus, une démarche de prévention met en évidence l'intérêt de l'employeur territorial pour le bien-être de ses agents, ce qui renforce son image et sa réputation.

5. En pratique, comment engager la démarche ?

Plusieurs solutions s'offrent aux collectivités, elles peuvent engager la démarche en interne en s'appuyant sur les ressources de l'Institut National de Recherche en Sécurité et en formant leurs agents, elles peuvent également faire appel à un prestataire privé, à la médecine professionnelle ou encore au Centre de Gestion au travers d'un conventionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le Centre de Gestion assure un accompagnement au pilotage et à la mise en œuvre de la démarche. Il garantit le respect de règles déontologiques comme l'anonymat (individuel) et la confidentialité (collective).

L'intervenant étant extérieur à la collectivité, il est neutre et apporte un regard neuf aux situations de travail qu'il découvre.

LA RESPONSABILITÉ PÉNALE DES ÉLUS

L'ABSENCE DE PRÉVENTION PEUT COÛTER CHER
AUX ÉLUS ET AUX COLLECTIVITÉS !



Tous les employeurs territoriaux sont tenus de veiller à la santé et la sécurité de leurs agents. Le non-respect de la réglementation peut entraîner des conséquences sur le plan pénal et financier pour eux-mêmes et pour les collectivités qu'ils dirigent.

En cas d'absence de respect de la réglementation, ou lorsqu'un accident se produit, les élus peuvent être tenus pour responsables pénalement. **Cela peut se traduire par des poursuites judiciaires, des amendes et même des peines de prison, en fonction de la gravité des blessures ou des décès survenus.**

Sur le plan financier, cela peut entraîner des coûts considérables pour la collectivité. Elles peuvent être tenues de verser des indemnités aux agents ou à leurs ayants droits, avoir à couvrir les frais médicaux et les coûts de réadaptation. Les primes d'assurance de la commune peuvent également augmenter en cas d'accidents répétés ou d'absentéisme en hausse. En définitive, c'est le budget de la collectivité qui est sérieusement impacté.



CAS CONCRETS D'IMPACTS

CAS N°1 : Tribunal correctionnel de Bourg-en-Bresse, 2 juillet 2019

Un ancien maire et deux chefs de service sont condamnés pour homicide involontaire après le décès d'un jeune homme, écrasé par un mur sur un chantier de démolition d'un bâtiment.

La victime, tout juste affectée à la commune dans le cadre d'un travail d'intérêt général, ne portait pas de casque de protection, et n'aurait pas dû participer à ce type de travaux.

Le tribunal a condamné **le maire et les deux chefs de services à 65 000€ de dommages et intérêts sur leurs deniers personnels**, en faveur de la famille de la victime.

CAS N°2 : Cour d'appel de Paris, 13 octobre 2021

Condamnation d'un maire pour mise en danger de la vie d'autrui. Il lui est reproché d'avoir exposé trois de ses agents à l'amiante, pour la démolition du toit amianté d'un bâtiment, au lieu d'avoir recours à une entreprise habilitée pour ces travaux.

L'inspection du travail a été alertée, le préfet a rappelé à l'ordre le maire et l'enquête a relevé plusieurs manquements, notamment en terme de formation des agents, de balisage du chantier, de gestion des déchets amiantés ou encore de l'absence de suivi médical des agents.

Bien que les agents aient été équipés d'équipements de protection adaptés à la nature du chantier, **le maire a été condamné à huit mois de prison avec sursis et 10 000€ d'amende.**

Face à la complexité de la réglementation, les employeurs territoriaux de Moselle peuvent faire appel au service Prévention/Inspection du Centre de Gestion pour les soutenir dans la compréhension des exigences réglementaires et dans la mise en œuvre des démarches de prévention des risques.

Contactez nos équipes pour faire le point :

Par mail à l'adresse : prevention@cdg57.fr ou par téléphone au : 03 87 65 27 06
(choix 3 puis 2 sur le serveur vocal)

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

UN OUTIL D'ATTRACTIVITÉ ET DE PRÉVENTION DE LA PRÉCARITÉ SOCIALE

L'ordonnance du 17 février 2021 et le Décret consécutif n° 2022-581 du 20 avril 2022 redéfinissent la participation des collectivités territoriales et des établissements publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents.



Des risques santé et absentéisme accrus dans la territoriale, au regard des profils des agents.

Avec plus de la moitié des agents âgés de plus de 50 ans, et 80% d'effectifs dans la filière technique, **la fonction publique territoriale fait état d'un taux d'absentéisme pour raison de santé de l'ordre de 10,2%,** soit largement supérieur au taux moyen national de 4,5%.

En effet, plus l'âge augmente, plus les absences pour raison de santé sont importantes, à la fois en nombre, et en durée, et plus le montant des frais de santé augmente.

Les dispositifs de droit commun que sont les droits à congé maladie et la prise en charge par la sécurité sociale ne couvrant qu'une part des dépenses, il s'avère que les agents territoriaux sont particulièrement exposés au risque de perte de salaire suite à maladie et au besoin de financement des frais de santé.

La protection sociale complémentaire : levier de prévention de la précarité sociale liée aux problèmes de santé.

Pour se prévaloir des conséquences financières des problématiques de santé, les agents de la fonction publique territoriale ont la possibilité de contracter une couverture supplémentaire auprès d'organismes d'assurance, en prévoyance (« Maintien de salaire ») comme en santé (« Mutuelle »).

Toutefois, contrairement aux employeurs privés, pour lesquels la participation à la complémentaire santé à hauteur de 50% est obligatoire depuis 2016, les employeurs territoriaux n'étaient soumis jusqu'ici à aucune obligation de participation financière ni en santé, ni en prévoyance.

Des obligations à venir pour les employeurs en vue de favoriser la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Toutefois, pour favoriser les adhésions des agents aux contrats de protection sociale complémentaire, réduire le risque de précarité sociale lié aux problèmes de santé, et combler les inégalités entre agents publics et salariés du privé, **l'ordonnance du 17 février 2021 et le Décret consécutif n° 2022-581 du 20 avril 2022 prévoient désormais la participation obligatoire des collectivités territoriales au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.**

Ainsi, au regard du **Décret d'application n°2022-581 du 20 avril 2022**, les obligations pour les employeurs territoriaux doivent intervenir comme suit :

- **Au 1^{er} janvier 2025** : obligation de participer aux contrats prévoyance, (maintien de salaire) **à hauteur MINIMUM de 7€** par mois par agent;
- **Au 1^{er} janvier 2026** : obligation de participer aux contrats santé (mutuelle), **à hauteur MINIMUM de 15€** par mois par agent.

QUELQUES CHIFFRES

Après 2 ans d'existence, déjà près de 3000 bénéficiaires protégés par la convention prévoyance !

Après 1 an d'existence, déjà près de 1000 bénéficiaires protégés par la convention santé !

Le montant et les modalités de la participation employeur : leviers d'attractivité pour la collectivité

Pour remplir cette nouvelle obligation, les employeurs doivent définir le montant de leur participation (à minima à hauteur des planchers réglementaires) et les modalités de mise en œuvre.

Ainsi, la PSC étant considérée comme un avantage social, le montant de la participation employeur et les garanties proposées sont flexibles et à définir par votre assemblée délibérante. **La PSC constitue donc un réel levier d'attractivité pour votre collectivité, pour fidéliser vos agents, et en vue des recrutements à venir.**

L'offre du CDG57 pour vous aider à proposer des garanties attractives à vos agents

Afin de permettre aux collectivités affiliées d'anticiper leur obligation et proposer une couverture sociale avantageuse à leurs agents, **le Centre de Gestion de la Moselle propose une convention de participation mutualisée pour chacun des deux risques.**



PLUS D'INFORMATIONS :

Retrouvez toutes les précisions et conditions proposées pour chacun des contrats dans votre espace « Collectivités » sur le site du Centre de Gestion de la Moselle : www.cdg57.fr, dans la rubrique : Assurance > Protection sociale Complémentaire ou contactez directement le service Protection Sociale Complémentaire à l'adresse mail suivante : psc@cdg57.fr

LE PARTENARIAT CNRACL PROROGÉ DANS L'ATTENTE DE LA RÉFORME DES RETRAITES

L'appui du Centre de Gestion de la Moselle à la CNRACL : un accord de longue date

En application de l'article L452-41 du Code Général de la Fonction publique, le Centre de Gestion apporte son concours à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales), dans le cadre d'un conventionnement, initié le 1er novembre 1986, renouvelé et modifié depuis lors, au fil des réformes des retraites.

À son terme du 31/12/2022, compte tenu de l'évolution législative en cours dans le domaine des retraites, l'actuelle convention a été **prolongée par avenant par la Caisse des Dépôts, dans les mêmes dispositions**, à compter du 01/01/2023 et jusqu'à la fin du trimestre civil suivant la signature de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion de la CNRACL, dont la date et le contenu dépendront des avancées de la réforme.

Bilan 2022 :

Au titre de la convention en vigueur jusqu'au 31/12/2022, le service « retraite » du Centre de Gestion de la Moselle, placé auprès du Pôle Organisation Santé et Sécurité au travail, a réalisé :

195 DOSSIERS

dont 178 liquidations de pensions

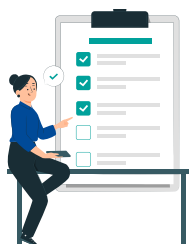
4 RÉUNIONS D'INFORMATION COLLECTIVES

à destination des employeurs

85 ACCOMPAGNEMENTS PRÉALABLE À LA RETRAITE

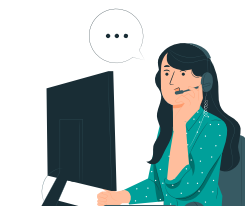
auprès d'agents actifs

LES MISSIONS DU SERVICE « RETRAITE » DU CDG57, AU PROFIT DE SES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES, SONT AINSI MAINTENUES DANS LES MÊMES TERMES :



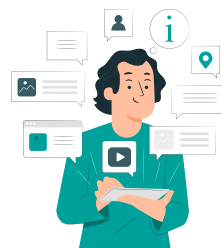
Information sur la réglementation et les procédures concernant la retraite des agents affiliés à la CNRACL.

Dans ce cadre, des réunions en visioconférence ont été organisées les 16 et 18 octobre 2023 pour informer les collectivités affiliées au CDG57 des principales avancées prévues par la réforme !



Assistance aux collectivités affiliées qui en font la demande à la constitution des dossiers avant leur transmission à la CNRACL.

(Avis préalables au départ en retraite dans le cadre des APR, liquidations de pension pour tous types de motifs (âge légal, carrière longue, invalidité...), rétablissements au régime général, régularisation de cotisations...)



Information des actifs, sous couvert d'une demande de la part de leur employeur, dans le cadre des accompagnements préalables à la retraite.

RÈGLEMENT GÉNÉRAL À LA PROTECTION DES DONNÉES

DÉJÀ 455 COLLECTIVITÉS TERRITORIALES AFFILIÉES AU CDG57
ONT ADHÉRÉ À LA MISSION RGPD



Soumises à l'obligation de mettre en place des mesures de sécurité adaptées pour protéger leurs données (article 32 du RGPD), les collectivités territoriales doivent désigner un Délégué à la Protection des Données (DPD). Le Centre de Gestion de la Moselle propose la mise à disposition d'un DPD pour guider et conseiller les collectivités dans cette mission.

À ce jour, 455 collectivités territoriales ont adhéré à la Mission RGPD du CDG 57, démontrant ainsi leur engagement envers la protection des données personnelles au sein de leurs organisations. Parmi ces collectivités, 145 d'entre elles ont déjà achevé leur registre de traitement des données personnelles et la majorité ont été visitées par le Délégué à la Protection des Données, qui leur a transmis ses observations et recommandations en la matière.

Cette démarche proactive en matière de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) témoigne de l'importance que vos collectivités accordent à la protection des données personnelles de vos administrés.

De plus, dans le but de mieux comprendre les principes fondamentaux de la protection des données personnelles et les obligations restantes imposées par le RGPD, des webinaires sont actuellement proposés aux référents RGPD afin de les sensibiliser à cette thématique essentielle.

Nous vous encourageons vivement à promouvoir la participation de vos équipes à ces webinaires proposés par la Mission RGPD. Cela renforcera votre conformité au RGPD et contribuera à une meilleure acculturation de la protection des données personnelles au sein de vos structures.

Contactez le correspondant
Mission RGPD du Centre de Gestion de
la Moselle

Florian PEIXOTO

Délégué à la protection des données

florian.peixoto@cdg57.fr

03 87 69 03 92



DU NOUVEAU AU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

DÉCOUVREZ LE NOUVEL ORGANIGRAMME DU CENTRE DE GESTION
DE LA MOSELLE

5 Pôles spécialisés dans la gestion des ressources humaines

Le CDG57 met à la disposition des collectivités, les compétences nécessaires à la gestion des carrières et à la gestion statutaire des agents territoriaux, qui sont le « cœur de métier » de l'établissement.

Il développe en outre de nombreuses missions qui répondent à la multiplicité des besoins liés à la gestion des ressources humaines.

Tout un ensemble, réparti en 5 Pôles, destiné à couvrir les responsabilités des collectivités.



SAVE THE DATE*

*BLOQUEZ LA DATE



JEUDI 7 DÉCEMBRE 2023

CONSEIL MÉDICAL - FORMATION RESTREINTE

JEUDI 16 NOVEMBRE 2023
JEUDI 14 DÉCEMBRE 2023

CONSEIL MÉDICAL - FORMATION PLÉNIÈRE

JEUDI 30 NOVEMBRE 2023

JOURNÉE D'INFORMATION STATUTAIRE
À COCHEREN

VENDREDI 8 DÉCEMBRE 2023
VENDREDI 9 FÉVRIER 2024
VENDREDI 12 AVRIL 2024

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL
DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 16 NOVEMBRE 2023

DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 18 JANVIER 2024

DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 21 MARS 2024

VENDREDI 6 FÉVRIER 2024
VENDREDI 9 AVRIL 2024

CAP/CCP
DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 15 JANVIER 2024

DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 18 MARS 2024

DU NOUVEAU DANS LES RANGS DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

ARRIVÉES

Priscille PICCIN a intégré l'équipe du Centre de Gestion de la Moselle, en août dernier, au Pôle Statut/Gestion des carrières - Service conseil statutaire/ Agents titulaires, en tant que Conseillère Statutaire.

Célian GARRIDO a rejoint le service Prévention/ Inspection, en tant que Conseiller en prévention des risques professionnels et inspection, au sein du Pôle Organisation Santé et Sécurité au Travail,

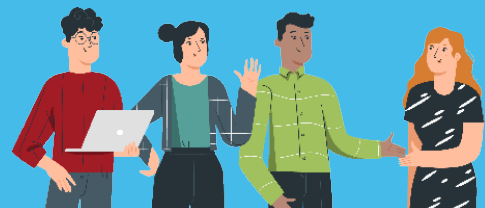
Mailys PUAGNOL, nouvelle Chargée de communication du Centre de Gestion de la Moselle, est arrivée au service communication du Pôle Moyens Généraux, au mois de septembre 2023.

DÉPARTS

Hélène DELSART a quitté le Pôle Moyens Généraux du Centre de Gestion de la Moselle en Mai 2023.

Allan BRETEAU a quitté son poste de Délégué à la Protection des Données en Juin 2023.

Nous les remercions et leur souhaitons une excellente continuation dans leurs futurs projets !



retrouvez-nous sur www.cdg57.fr

 Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Moselle

 Centre de Gestion de la Moselle

Ne pas jeter sur la voie publique

Conception : Centre de Gestion de la Moselle

Directeur de la publication : Vincent MATÉLIC

Impression : Wanylight

Tirage : 1 500 exemplaires

Crédit visuel : Storyset • Centre de Gestion de la Moselle

PROXIMITÉ

le magazine

