



ATTRACTIVITÉ & RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UN SUJET D'ACTUALITÉ ABORDÉ LORS DE LA
DEUXIÈME ÉDITION DU SALON PROXIMITÉ p.8•9

EMPLOI

Formation au métier de
secrétaire général de mairie
Une 4ème promotion de
stagiaires !
Page 3

CARRIÈRES

Assurance statutaire
Lancement du nouveau
contrat groupe 2025-2028
Pages 6 et 7

PRÉVOYANCE

Protection Sociale Complémentaire
Participation financière des em-
ployeurs
Pages 11 et 12

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

POUR PLUS DE PROXIMITÉ

J'ai le plaisir de vous adresser le 4ème 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 deuxième édition du Salon PROXIMITÉ, organisée en mai et juin derniers, ainsi que sur les différents temps forts qui ont rythmés cette édition.

Je profite également de ce numéro pour vous rappeler que la participation financière des employeurs à la Protection Sociale Complémentaire, en matière de prévoyance, sera obligatoire dans quelques mois.



PROXIMITÉ le magazine aborde également les sujets d'actualité de la Fonction Publique Territoriale, notamment les récents décrets publiés relatifs aux secrétaires généraux de mairie ainsi que les formations initiées par le Centre de Gestion de la Moselle s'agissant de ce métier. Sont également évoqués le nouveau contrat groupe d'assurance statutaire qui prendra effet au 1^{er} janvier 2025, la retraite progressive ou encore le nouveau guide RGPD ...

Bonne lecture à vous.

Vincent Matélic

Président du Centre de Gestion de la Moselle
Maire de ROSSELANGE

SOMMAIRE

Formation au métier de secrétaire général de mairie - page 3

Secrétaire de mairie : des profils multipotentiels dont a besoin la fonction publique territoriale

Recensement des concours & examens professionnels - page 4

Une enquête importante pour évaluer vos perspectives de recrutements futurs

Concours & Examens professionnels - page 5

Début des inscriptions aux concours et examens professionnels 2025

L'Assurance statutaire - pages 6 et 7

Lancement du nouveau contrat groupe 2025-2028

Retour sur la deuxième édition du Salon PROXIMITÉ - pages 8 et 9

Attractivité & Recrutement dans la Fonction Publique Territoriale

Le métier de secrétaire général de mairie - page 10

Revalorisation du métier : 4 décrets d'application sont parus !

La Protection Sociale Complémentaire - pages 11 et 12

La participation financière des employeurs : plus que quelques mois avant l'obligation

Santé & sécurité au travail - pages 13 et 14

Le dispositif de signalement des actes de violence

L'Actualité CNRACL - pages 14 et 15

La retraite progressive désormais accessible aux agents territoriaux

Règlement Général à la Protection des Données - page 15

Le nouveau guide RGPD pour les collectivités

Votre annuaire CDG57 - page 16

Retrouvez les coordonnées des différents pôles et services du Centre de Gestion de la Moselle

FORMATION AU MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE : DES PROFILS MULTIPOTENTIELS DONT LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A BESOIN !

Vincent MATÉLIC, Président du Centre de Gestion de la Moselle, Bertrand ACHARD, Directeur régional du CNFPT Grand Est et Caroline PEVILLER, Responsable d'équipe France Travail étaient présents pour féliciter et récompenser les stagiaires.



Un nouveau départ professionnel

En février dernier, le Centre de Gestion de la Moselle, en partenariat avec le CNFPT Grand Est et France Travail, a récompensé **les 13 stagiaires fraîchement formés au métier de secrétaire général de mairie pour la 4ème année consécutive.**

Une cérémonie, en présence de **Vincent MATÉLIC, Président du Centre de Gestion de la Moselle, Maire de Rosselange, Bertrand ACHARD, Directeur Régional du CNFPT Grand Est et Caroline PEVILLER, Responsable d'équipe France Travail**, dont l'objectif était de célébrer la fin de la formation et **un nouveau départ professionnel pour les 13 futurs secrétaires de mairie.**

À cet occasion, Vincent MATÉLIC en a profité pour rappeler à quel point la fonction publique territoriale a besoin de ces profils multipotentiels que sont les secrétaires générales de mairie !

«*Les Centres de gestion multiplient leurs efforts pour permettre aux collectivités de pourvoir les postes vacants, d'une part dans le cadre de leur mission d'aide au recrutement, mais également grâce aux formations théoriques et pratiques organisées ou dans le cadre des formations à la prise de poste dans les 3 à 6 mois suivant leur em-*

bauche. Depuis 2018, le Centre de Gestion de la Moselle s'est engagé à relever ce défi de l'emploi en créant la formation secrétaire de mairie, avec la participation du CNFPT Grand Est : établissement national chargé de la formation des agents territoriaux, et en partenariat avec FranceTravail qui finance la formation. À ce jour, près de 70 stagiaires ont bénéficié d'une formation professionnelle, alternant stages théoriques et stages pratiques, encadrés par des intervenants qualifiés.»

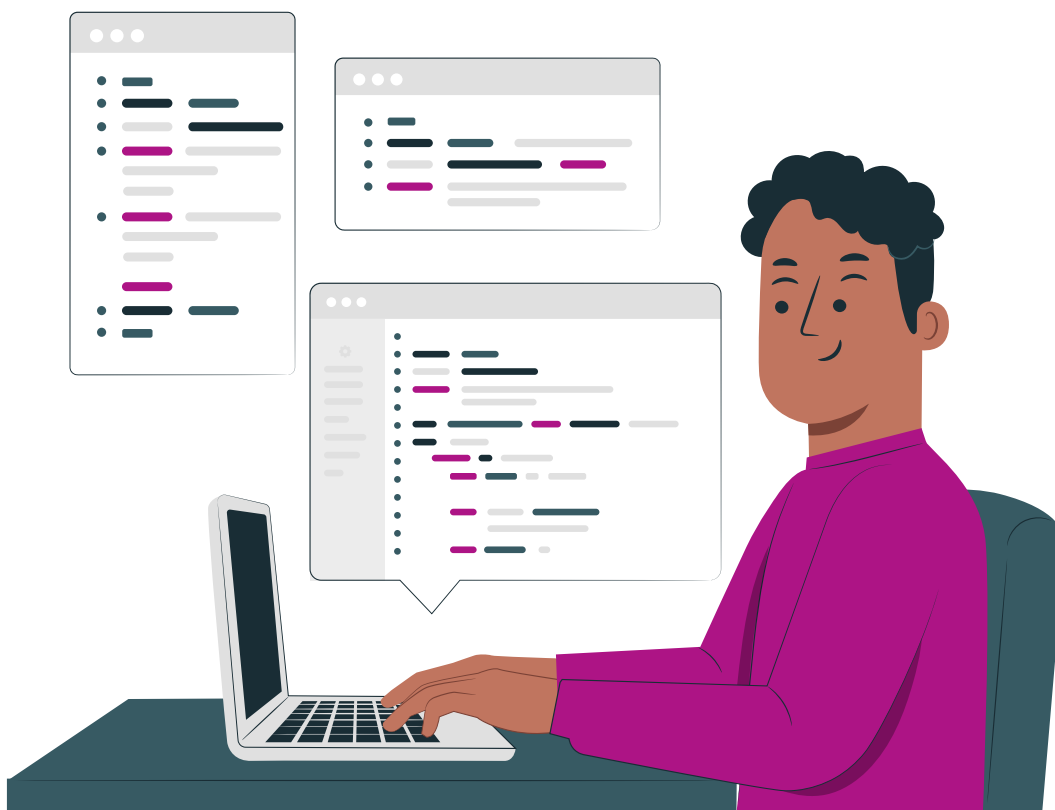
Bras droit des maires ruraux, les secrétaires de mairie forment avec ces derniers un binôme essentiel dans la vie des communes.

Pourtant, ce métier, souvent méconnu, fait face à **un véritable manque d'attractivité.** À terme, dans certains départements du Grand-Est, c'est **près d'une secrétaire de mairie sur 3 (le métier est féminisé à 94 %) qui partira à la retraite d'ici 2030.**

Plusieurs stagiaires sont déjà en poste mais certains profils demeurent disponibles ; **n'hésitez pas à faire remonter vos besoins de recrutement au CDG 57 !**

UNE ENQUÊTE IMPORTANTE POUR ÉVALUER VOS PERSPECTIVES DE RECRUTEMENTS FUTURS

Chaque année, le Centre de Gestion de la Moselle vous sollicite afin d'apprécier le nombre de postes à ouvrir aux prochains concours.



Cette enquête est particulièrement importante dans la mesure où elle permet au Centre de Gestion de la Moselle de cerner au mieux vos besoins en personnels en évaluant vos perspectives de recrutements futurs, et d'y adapter le nombre de postes à ouvrir aux concours.

Certes, il est difficile de savoir si on va recruter ou non, mais une estimation peut être réalisée en anticipant certains événements comme les départs à la retraite ou les mobilités, la création d'un nouveau service dans votre collectivité, la création de postes du fait de transferts de compétences...

Ce recensement ne constitue en aucun cas un engagement quant à vos décisions ultérieures de nomination : les données collectées sont exclusivement destinées à établir le nombre de postes ouverts aux concours.

Le prochain recensement relatif aux déclarations de postes pour les concours et les examens professionnels organisés au second semestre 2025 **sera ouvert en septembre 2024.**

La déclaration est à effectuer directement sur notre site internet dans la rubrique : Espace collectivité / Concours et examens / Recensement

Votre déclaration est **à compléter jusqu'au 30 septembre 2024.**

Attention : Vous devrez également procéder à une déclaration si vous n'avez pas de poste à déclarer.

La collecte de ces informations est essentielle et ne prend que quelques minutes.

Contact

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez adresser votre demande au pôle Concours et Examens professionnels à l'adresse suivante : concours@cdg57.fr

CONCOURS & EXAMENS PROFESSIONNELS

DÉBUT DES INSCRIPTIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2025

Les inscriptions aux concours et aux examens professionnels, pour la session 2025, débuteront pour le Centre de Gestion de la Moselle par le concours et l'examen professionnel d'agent de maîtrise organisés le 23 janvier 2025.

La période des inscriptions **est ouverte du mardi 3 septembre au mercredi 9 octobre 2024.**

La date limite de dépôt ou d'expédition des dossiers **est fixée au jeudi 17 octobre 2024 inclus**, preuve de dépôt ou cachet de La Poste ou autre prestataire faisant foi.

D'autres inscriptions pour la session 2025 suivront pour le Centre de Gestion de la Moselle comme celles pour :

- le **concours de gardien-brigadier de police municipale** à partir du 1er octobre 2024,
- l'**examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2e classe** à partir du 15 octobre 2024,
- l'**examen professionnel d'attaché principal** à partir du 22 octobre 2024,
- le **concours de rédacteur** à partir du 4 février 2025,

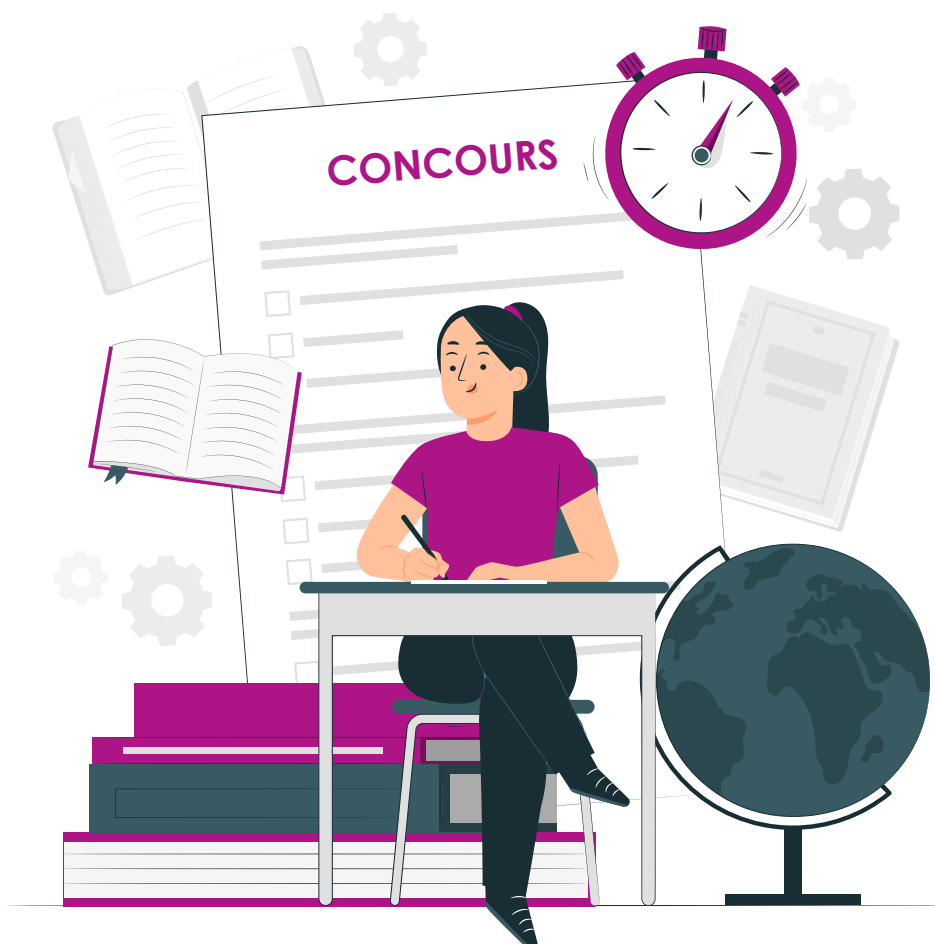
Pour tous les autres concours et examens professionnels session 2025, les dates d'inscription sont disponibles sur le site du Centre de gestion de la Moselle :

<https://www.cdg57.fr/concours-examens/calendrier/>

Les arrêtés d'ouverture sont également disponibles sur le site du Centre de gestion de la Moselle :

<https://www.cdg57.fr/concours-examens/arretes-proces/>

Les conditions d'inscription spécifiques à chaque concours et examen professionnel ainsi que la nature des épreuves sont disponibles sur le site internet : www.concours-territorial.fr



L'ASSURANCE STATUTAIRE

LANCEMENT DU NOUVEAU CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2025-2028

En application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (art. 26 al.5, non codifié à ce jour), les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers liés à la protection sociale de leurs agents.



L'importance de s'assurer

Les collectivités territoriales doivent supporter le paiement des risques encourus liés à l'absence pour raison de santé de leurs agents affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC.

Compte tenu des risques financiers importants, souscrire une assurance, qui rembourse les frais restant à la charge de la collectivité, paraît être un impératif.

Pour quelles garanties ?

Les collectivités territoriales doivent en effet supporter la prise en charge :

Des prestations en espèce pour :

- La maladie ordinaire, la longue maladie ou la grave maladie ;
- La maternité, l'adoption, la paternité ;
- Les accidents ou les maladies imputables au service.

Des prestations en nature pour :

- Le remboursement des frais de soins de santé en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ;

- Les frais funéraires en cas de décès suite à un accident de service.

Des capitaux en cas de décès d'un de leurs agents.

Compte tenu des risques financiers importants qui résultent de ces obligations, il apparaît indispensable de s'assurer.

Exemples :

Sur son lieu de travail, un agent glisse sur le sol et a une fracture de la cheville :

→ **Coût moyen pour l'employeur : 64 000€**

→ **Frais de soins : 100 000€**

Suite à des mouvements répétitifs, un agent technique souffre d'une tendinopathie des deux épaules :

→ **Coût moyen en frais de soins à la charge de l'employeur : 13 000€**

Un agent décède :

→ **Coût moyen pour l'employeur : 20 000€**

→ FAITES LE CHOIX DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE !

Souscrire au contrat groupe d'assurance statutaire du CDG 57, c'est bénéficier :

- **D'un taux de cotisation unique et lissé** pour toutes les collectivités de moins de 31 agents affiliés à la CNRACL ;
- **D'un taux individualisé, mais cadré**, pour toutes les collectivités de plus de 30 agents affiliés à la CNRACL ;
- **D'une sécurité financière** grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes ;
- **D'une garantie intégrale** des risques statutaires ;
- **De services annexes** (contrôle médical, expertise médicale, recours contre tiers, soutien psychologique) ;
- **D'un mode de gestion en capitalisation**

Contrat groupe d'assurance statutaire 2025-2028

Le contrat groupe d'assurance statutaire actuel a pris effet le 1er janvier 2021 et arrive à échéance le 31 décembre 2024.

Le CDG 57 a étudié les modalités de son renouvellement **afin de proposer l'offre la plus adaptée à vos besoins.**

Conformément à la réglementation de la commande publique, le CDG 57 a engagé une consultation, accompagné par un assistant à maîtrise d'ouvrage spécialisé dans ce type de marché, sous la forme d'une procédure négociée.

Les collectivités et établissements du département ont eu l'opportunité de répondre à la proposition de participation à la mise en concurrence pour le nouveau contrat, **qui prendra effet au 1er janvier 2025**, en habilitant le CDG 57.

Les résultats de cette consultation vous ont été communiqués au courant du mois de juin dernier et il vous sera possible **d'adhérer au nouveau contrat au second semestre 2024.**

Les conseillers du service assurance statutaire sont à votre disposition pour toutes questions relatives au contrat.





ATTRACTIVITÉ & RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PROXIMITÉ *le salon* 2^{ÈME} ÉDITION

Le Centre de Gestion de la Moselle a organisé la deuxième édition du Salon PROXIMITÉ en mai et juin derniers, avec pour thématique centrale « **Attractivité et recrutement : les enjeux de la fonction publique** ».

Cet événement a réuni des élus locaux, des partenaires et des professionnels de la fonction publique pour discuter des défis et des opportunités liés à l'attractivité et au recrutement, un sujet d'actualité dans la fonction publique territoriale.

Une thématique cruciale pour la Fonction Publique

La fonction publique fait face à **des défis majeurs en termes d'attractivité et de recrutement**. Le vieillissement de la population active, la concurrence avec le secteur privé, et les mutations technologiques nécessitent des stratégies innovantes pour attirer et retenir les talents. Le Salon PROXIMITÉ a offert **une plateforme de réflexion et d'échange sur ces problématiques, mettant en lumière les initiatives et les bonnes pratiques** des collectivités locales et des organismes publics.

Une table ronde engagée et des témoignages enrichissants

Ce temps fort a joué un rôle déterminant dans la qualité de l'expérience des participants et a ren-

-forcé la notoriété du Salon PROXIMITÉ.

La présence et les témoignages des intervenants présents ont grandement contribué à la richesse des échanges et à la réussite de cet événement.

Les différents intervenants, élus locaux et partenaires du Centre de Gestion de la Moselle, ont partagé leurs expériences.

Les élus locaux ont souligné **l'importance de rendre les carrières dans la fonction publique plus attractives**. Ils ont discuté des efforts déployés pour moderniser les processus de recrutement et améliorer l'image de la fonction publique.

Plusieurs initiatives ont été mentionnées pour mettre en avant les valeurs et les avantages de travailler dans le secteur public, et particulièrement **la loi visant à valoriser le métier de secrétaire de mairie**.

Un métier qui est aujourd'hui en manque de visibilité et de reconnaissance. Plus de **1 900 postes sont actuellement vacants en France** et près d'un tiers des agents en poste partiront à la retraite d'ici 2030. C'est notamment le cas en Moselle.

Les partenaires du Centre de Gestion de la Moselle ont apporté leur expertise notamment **en matière de protection sociale complémentaire : un outil d'attractivité majeur pour les collectivités**.

En proposant et en contribuant à la Protection Sociale Complémentaire, la collectivité démontre un engagement envers le bien-être et la sécurité de ses agents. En offrant des garanties en la matière, les collectivités peuvent attirer et fidéliser



des talents, en soulignant leur responsabilité sociale et leur souci du bien-être des agents, ce qui améliore leur compétitivité sur le marché de l'emploi public.

Un temps dédié aux échanges et aux rencontres

En plus de la table ronde, le Salon PROXIMITÉ a proposé un espace dédié aux différents partenaires du Centre de Gestion de la Moselle et des différents services et missions de ce dernier. **Un moment clé de l'évènement qui a permis à l'ensemble des participants de nouer des contacts et de partager des idées.** Les échanges informels entre les professionnels présents ont favorisé l'émergence de nouvelles collaborations et de projets communs visant à **améliorer l'attractivité et le recrutement dans la fonction publique.**

Un acteur clé dans l'accompagnement des collectivités locales

La deuxième édition du Salon PROXIMITÉ a été un succès, rassemblant **une diversité d'acteurs autour d'une thématique essentielle** pour l'avenir de la fonction publique.

Les discussions et les témoignages ont mis **en lumière les défis actuels, mais aussi les nombreuses initiatives et solutions qui peuvent être mises en œuvre pour renforcer l'attractivité et l'efficacité du recrutement** dans ce secteur.

Le Centre de Gestion de la Moselle se positionne ainsi comme **un acteur clé dans l'accompagnement des collectivités locales face à ces enjeux**, contribuant à construire une fonction publique moderne et dynamique.



« Lors du Salon PROXIMITÉ, j'ai pu témoigner de la difficulté de recruter pour les collectivités, et notamment concernant le métier de secrétaire de mairie. Un métier compliqué. Lorsque le CDG57 nous

a proposé de prendre un stagiaire dans le cadre de la formation secrétaire de mairie, nous avons accepté. À l'issue de la formation, nous avons décidé de recruter cette personne qui nous a donné entière satisfaction. Je remercie le CDG57 pour son implication au sein de nos communes afin de nous permettre un recrutement de qualité. »

Gilbert TURCK,
Maire de Chailly-les-Ennery

ILS TÉMOIGNENT

« Le Salon PROXIMITÉ a été riche en échanges. Les différents thèmes abordés ont permis de se rendre compte que quelle que soit la taille de notre commune, nous rencontrons les mêmes problématiques. Cet évènement, qui a réuni de nombreux acteurs de la Fonction Publique Territoriale, nous a également permis d'avoir une vision plus claire et de se sentir soutenu et accompagné. Nous avons pu constater l'importance des centres de gestion, notamment le CDG57, et de leurs missions/services. Je souhaite ardemment que d'autres sujets soient abordés de la même manière l'année prochaine. »

Christian FRIES,
Maire de Garrebourog



LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

REVALORISATION DU MÉTIER DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE : 4 DÉCRETS D'APPLICATION SONT PARUS !

Parue en toute fin d'année 2023, la loi n°2023-1380 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie constituait le point de départ des mesures visant à redynamiser l'attractivité de cette profession clé pour les communes.



Dans notre département comptant un peu plus de 700 communes, **300 secrétaires de mairie seront amenés à partir en retraite d'ici 2030**. Ce chiffre témoigne de la prégnance de la question de leur remplacement et surtout de la formation de personnes qualifiées, aptes à remplir ces fonctions sur le temps long.

À l'horizon 2028, le législateur prévoit que **les fonctions de secrétaire de mairie soient exercées uniquement par des agents de catégorie B** pour les communes de moins de 2.000 habitants et **de catégorie A** pour les communes dépassant ce seuil (si elle n'ont pas de Directeur Général des Services).

Si la loi avait symboliquement déjà permis de renommer la profession en « Secrétaire Général de Mairie » (SGM), **une batterie de décrets était encore attendue et a été publiée au Journal Officiel du 17 juillet dernier**. Ceux-ci vont permettre, dès les prochains mois, de déployer **des mesures d'importance dans le cadre du renforcement de l'attractivité** de ce métier.

Ainsi, **les fonctionnaires exerçant en catégorie C les fonctions de secrétaire de Mairie** depuis plus de 4 ans pourront accéder, dès cette année, à **une promotion interne spécifique, sans quota, au grade de rédacteur**.

Le Centre de Gestion de la Moselle en organisera la première session dès le mois de décembre prochain. Si cette voie de promotion est transitoire (jusqu'en 2027), **une autre voie de Promotion Interne de rédacteur sans quota pérenne est désormais ouverte aux fonctionnaires de catégorie C** ayant suivi une formation qualifiante, organisée par le CNFPT, puis réussi un examen professionnel organisé par les Centres de Gestion. Ce parcours permettra aux fonctionnaires de toutes filières, comptant 8 années d'ancienneté au moins, de s'orienter vers le métier de SGM.

En outre, des bonifications d'ancienneté seront désormais accordées dans le déroulement de carrière des agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie au minimum de 6 mois tous les 8 ans, permettant des avancements d'échelons accélérés.

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES EMPLOYEURS À LA PSC, EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE : PLUS QUE QUELQUES MOIS AVANT L'OBLIGATION !

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) dans la fonction publique territoriale, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, a placé la couverture des risques prévoyance et santé des agents au premier plan de la responsabilité des employeurs publics territoriaux.

La Protection Sociale Complémentaire : qu'est-ce que c'est ?

Dans la mesure où la Sécurité sociale ne couvre pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des risques auxquels peut faire face un individu et sa famille, la Protection Sociale Complémentaire (PSC) y apporte une couverture additionnelle.

La protection sociale complémentaire porte sur deux risques majeurs :

1. Le « **risque santé** », aussi appelé « **mutuelle** » :

- **Finance des frais de soins** en complément de l'Assurance maladie

2. Le « **risque prévoyance** », aussi appelé « **maintien de salaire** » :

- **Compense la perte de salaire** en cas de placement en congés pour raison de santé suite à accident ou maladie, et en cas d'admission en retraite pour invalidité
- **Peut verser un capital décès** aux bénéficiaires des agents décédés, ou à l'agent en cas de perte totale et irréversible d'autonomie ou compenser une minoration de retraite liée à une période d'invalidité

Proposer une Protection Sociale Complémentaire : une obligation ?

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit **la prochaine participation obligatoire des employeurs territoriaux** sur ces deux garanties distinctes :

- À compter du **1er janvier 2025** pour le **risque « prévoyance »** avec une participation financière qui ne pourra **pas être inférieure à 7,00 € par mois et par agent**
- À compter du **1er janvier 2026** pour le **risque « santé »** avec une participation financière qui ne pourra **pas être inférieure à 15,00 € par mois et par agent**

Pour satisfaire aux conditions fixées par le décret d'application du 20 avril 2022, vous pouvez :

- Soit **aider vos agents qui auront souscrit un contrat labellisé** auprès d'une institution de prévoyance, mutuelle ou organisme d'assurance ;

La liste des contrats et règlements labellisés est accessible sur le site du ministère chargé des collectivités territoriales. Les collectivités devront obligatoirement fournir à leurs agents une information sur la procédure de labellisation afin de connaître les démarches pour bénéficier de cette participation.

- Soit **conclure un contrat collectif d'assurance via la procédure de convention de participation**. La collectivité publie un avis d'appel public à la concurrence (cahier des charges) pour sélectionner une offre répondant aux besoins propres de ses agents et remplissant les conditions de solidarité prévues par la loi et le règlement.

Un nouvel accord collectif qui change la donne et pourrait impacter davantage le budget des collectivités

Un accord national entre employeurs territoriaux et syndicats a été établi le 11 juillet 2023, et pourrait faire évoluer le cadre de mise en œuvre de la PSC, notamment en prévoyance.

Bien que les négociations soient toujours en cours, **le projet de décret** pour la transcription de l'accord prévoit à ce stade, **l'adhésion obligatoire de tous les agents à un contrat collectif de prévoyance proposé par l'employeur**, ainsi qu'une **participation employeur à hauteur de 50% de la cotisation, et ce, quel que soit le montant du contrat**.

Les traductions législatives et réglementaires étaient attendues au cours du premier semestre 2024, mais les décrets n'ont pas encore été publiés. Le CDG57 est très attentif à cette évolution possible et ne manquera pas de vous en tenir informés dans les meilleurs délais !

Un calendrier contraint

Les employeurs territoriaux qui ne rempliraient pas encore l'obligation de participation dans les conditions prévues par le décret, n'ont **plus que 4 mois pour se mettre en règles sur le volet prévoyance**.

Dans tous les cas, vous devrez, **avant le 31 décembre 2024** :

- **Avoir consulté votre comité social territorial (CST)** ou celui placé auprès du Centre de Gestion (pour les moins de 50 agents)
Le dialogue social porte sur le choix de la procédure et sur les modalités de la participation.
- **Avoir délibéré** en faveur du montant (minimum 7€ et non plafonné) et du mode de participation choisi (soit labellisation, soit convention de participation)
- **Avoir informé vos agents** pour leur permettre d'adhérer avant le 1er janvier 2025 et de bénéficier de la participation à cette date.

L'accompagnement de votre CDG : deux conventions de participation mutualisées, négociées pour vous !

Le Centre de Gestion de la Moselle propose une convention de participation mutualisée pour chacun des deux risques, afin de permettre aux collectivités affiliées de :

- **Répondre à leur obligation,**
- **Proposer une couverture sociale avantageuse** à leurs agents,
- **Bénéficier d'un tarif attractif**, pour les agents, mais également pour la collectivité, si la participation employeur devait, comme le prévoit l'accord, être indexée sur le montant de la cotisation.

→ En prévoyance, convention attribuée à Collecteam :

Taux de cotisation actuel de 1,88% pour la couverture des risques incapacité temporaire de travail / invalidité permanente.

→ En santé, convention attribuée à MNT :

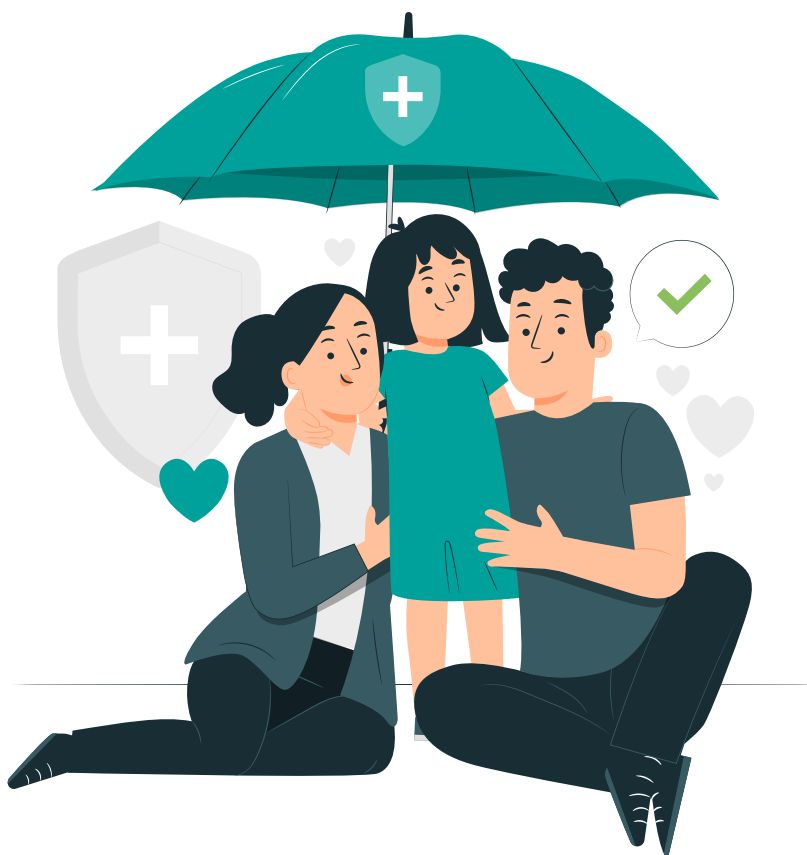
3 formules de garanties, montants des cotisations individuelles en fonction de la situation individuelle et familiale de l'agent et du niveau de garanties choisis.



Les conventions de participation mutualisées du Centre de Gestion de la Moselle :

Déjà **plus de 3200 bénéficiaires protégés** en prévoyance (convention de participation depuis le 01.01.2014 et renouvelée au 1er janvier 2021) et **plus de 1000 bénéficiaires protégés** en santé (depuis le 1er janvier 2023).

Retrouvez le détail des garanties et les taux de cotisations proposés sur **le site du CDG dans l'onglet PSC**.



LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE

Entre obligation réglementaire et enjeu de politique RH pour les collectivités, le Centre de Gestion de la Moselle accompagne les employeurs publics dans la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence.



Une obligation réglementaire

L'article L.135-6 du CGFP (introduit par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) prévoit **l'obligation faite aux employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes**, quelle que soit leur strate.

Il appartient aux employeurs de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des agents sous leur responsabilité (Article L. 4121-1 du Code du travail).

Aussi, en cas d'absence de traitement des faits ou agissements, **la responsabilité des employeurs publics peut être engagée**.

Le dispositif de signalement repose sur un tripptyque issu du décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020 :

- Assurer le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Assurer l'orientation des agents s'estimant victimes, vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Assurer l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins vers les autorités com-

pétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Objectif : **orienter les victimes vers les soutiens adaptés puis alerter la collectivité** pour qu'elle puisse prendre connaissance de la situation et en tenir compte.

Ce dispositif ne se substitue pas à d'autres voies de recours mais en est complémentaire : plainte pénale, défenseur des droits...

Un enjeu de politique RH

Outre l'obligation réglementaire, le dispositif de signalement constitue **un atout et un outil supplémentaire au service de la politique RH** de la collectivité. En effet, s'il contribue au développement d'une démarche QVCT (qualité de vie et conditions de travail) au sein de la collectivité, il est aussi révélateur pour **détecter les signaux faibles de mal-être et apporter des solutions au sein d'une organisation**.

Pour qui ?

Le dispositif s'adresse **à l'ensemble du personnel de la collectivité** : les agents titulaires ; stagiaires, contractuels, apprentis, agents de droit privé, etc. Le dispositif est ouvert **aux victimes ou témoins directs** de tels agissements.

Quels types d'actes sont concernés ?

Les agissements relevant du périmètre du dis-

positif sont les violences physiques, morales et sexuelles, les discriminations, le harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes.

Comment mettre en place ce dispositif ?

Il peut être mis en place en interne, mutualisé entre plusieurs administrations ou **confié au CDG 57 pour les collectivités qui en font la demande**. Dans cette optique, le Conseil d'Administration du CDG 57, dans sa délibération en date du 17 juin 2020 a décidé de proposer aux collectivités signataires d'une convention « régissant les missions facultatives de la prévention des risques professionnels » un référent formé aux questions de discriminations et de harcèlement.

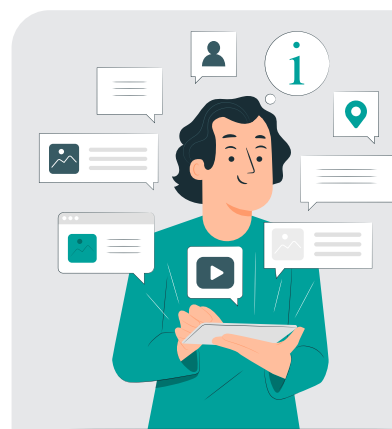
À noter : même si le dispositif est confié au CDG, **chaque autorité compétente doit procéder à une information des agents** placés sous son autorité sur l'existence du dispositif et ses modalités.

Les avantages de faire appel au CDG 57

- Un tiers extérieur à la collectivité, gage de neutralité et d'impartialité.
- Le respect des obligations juridiques liées au dispositif (confidentialité, traçabilité, traitement des données personnelles...)

Tarification de la mission

→ **165 €** par signalement recevable



Les étapes du dispositif mis en place par le Centre de Gestion de la Moselle :

- 1. Dépôt des signalements** sur la plateforme internet : <https://www.cdg57.fr/agent/questionnaires/avdhas/>
- 2. Un professionnel référent recueille et caractérise** les signalements. Il identifie les structures compétentes pour accompagner le signalant dans ses démarches et préconise les mesures à mettre en place pour traiter la situation.
- 3. Information de l'employeur après accord du signalant** afin que la situation soit traitée par la collectivité.

Contact

Pour tout renseignement complémentaire sur la mise en place de ce dispositif, vous pouvez contacter le service prévention du Centre de Gestion de la Moselle à l'adresse mail suivante : prevention@cdg57.fr

L'ACTUALITÉ CNRACL

LA RETRAITE PROGRESSIVE DÉSORMAIS ACCESSIBLE AUX AGENTS TERRITORIAUX

La réforme des retraites 2023 élargit le dispositif de retraite progressive aux fonctionnaires.

De quoi s'agit-il ?

La retraite progressive est **un dispositif d'aménagement de la fin de carrière**.

Il consiste pour l'agent public approchant de la retraite, **à exercer son activité à temps partiel** ou à temps non complet, **en cumulant sa rémunération avec une fraction de sa pension de retraite**.

À qui cela s'adresse ?

Le dispositif est ouvert, quelle que soit la catégorie d'emploi du fonctionnaire, à trois conditions cumulatives :

- **Être à moins de 2 ans de l'âge légal** de droit commun de départ à la retraite de la catégorie sédentaire

- **Justifier d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres** tous régimes confondus
- **Travailler à temps partiel** à raison de 50 % à 90 % d'un temps complet, ou **temps non complet** n'excédant pas 90%.

Comment est calculée la retraite progressive ?

- La **pension partielle est liquidée provisoirement dans tous les régimes** selon les conditions et modalités de calcul applicable à la date d'effet et en fonction de l'indice de référence retenu.
- Le **montant de pension perçu est calculé sur la quotité de temps non travaillée** : ainsi, un

agent à temps partiel 80 % percevra 20 % de sa pension.

- L'agent continue donc à acquérir des droits au titre de son activité en retraite progressive, **jusqu'à la liquidation de sa pension complète.**
- La **pension définitive est liquidée en prenant en compte les périodes accomplies** pendant la durée de perception de la pension partielle.

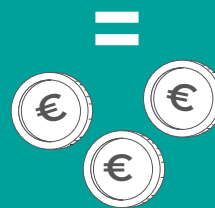
Comment prendre une retraite progressive ?

Les agents désirant bénéficier du dispositif doivent en **faire la demande écrite à leur autorité territoriale**, en mentionnant la date d'effet souhaitée de la pension partielle.

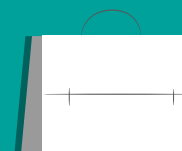
Pour plus d'information, consultez la page dédiée du site de la CNRACL :

<https://www.juris-cnracle.retraites.fr/motifs-conditions-de-depart/retraite-progressive>

LA RETRAITE PROGRESSIVE



RETRAITE DE BASE
ET COMPLÉMENTAIRE



ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE
À TEMPS PARTIEL

RÈGLEMENT GÉNÉRAL À LA PROTECTION DES DONNÉES



NOUVEAU : LE CENTRE DE GESTION VOUS PROPOSE UN GUIDE SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

Le guide sur les fondamentaux de la protection des données personnelles pour comprendre en toute sérénité la réglementation et ses obligations.

Les collectivités territoriales, en tant qu'acteurs publics, collectent et traitent un grand volume de données personnelles pour l'exécution de leurs missions.

Le RGPD a des implications significatives pour ces entités, notamment : la responsabilité et la conformité, la gestion des données, la transparence et l'information, les droits des citoyens, la sécurité des données,...

Dans un objectif de vulgarisation de la protection des données, la Mission RGPD a élaboré le **« Guide RGPD » destiné aux collectivités territoriales**. Ce guide simplifie la compréhension des principes fondamentaux de la réglementation et de ses obligations.

Ce livrable, de petit format, s'adresse en particulier **aux référents RGPD**, mais aussi aux agents traitant des données personnelles, ainsi qu'aux élus.

De la loi Informatique et Libertés (1978) au Règlement Général sur la Protection des Données RGPD (2016), la **Protection des données personnelles est en perpétuelle évolution** en raison notamment des avancées technologiques, mais de quoi parle-t-on ? Notions essentielles, principes fondamentaux, obligations pour les collectivités territoriales, ... Ce nouveau guide RGPD vous donne toutes les informations de façon claire et simplifiée.

Contactez le correspondant

Mission RGPD

Florian PEIXOTO

Délégué à la protection des données

florian.peixoto@cdg57.fr

03 87 69 03 92



VOTRE ANNUAIRE CDG57

CONCOURS & EXAMENS PROFESSIONNELS

- Organisation des concours et examens :
concours@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 1 puis 1

EMPLOI, FORMATION & MOBILITÉ

- Bourse à l'emploi :
emploi@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 1 puis 2
- Mission Intérim et Territoires :
emploi@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 1 puis 2
- RSU :
donnees-sociales@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 1 puis 2

CARRIÈRE, STATUT, CAP & ASSURANCE STATUTAIRE

- Conseil statutaire :
statut@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 2 puis 1
- Gestion des agents contractuels :
carrieres@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 2 puis 2
- CAP/CCP :
cap@cdg57.fr / ccp@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 2 puis 3
- Gestion des carrières, stagiaire titulaire :
carrieres@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 2 puis 4
- Assurance statutaire :
assurancestatutaire@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 2 puis 5

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL, DISCIPLINE , PRÉVENTION & HANDICAP

- CST,CHSCT, discipline :
instancefonctionnelle@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 3 puis 1
- Prévention, hygiène, sécurité et Fonds national de prévention :
prevention@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 3 puis 2
- Maintien dans l'emploi, handicap et FIPHFP :
handicap@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 3 puis 3

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- Mutuelle & prévoyance
psc@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 2 puis 5

CNRACL

- Retraite CNRACL :
retraite@cdg57.fr
03 87 65 27 06 - Choix 3 puis 4

MISSION RGPD

- Règlement Général à la Protection des Données
rgpd@cdg57.fr
03 87 69 03 92

AUTRES SERVICES

- Service ressources humaines et finances :
finances@cdg57.fr
- Service informatique et logistique :
informatique@cdg57.fr
- Service communication :
communication@cdg57.fr

SAVE THE DATE *



*BLOQUEZ LA DATE

VENDREDI 11 OCTOBRE 2024
VENDREDI 13 DÉCEMBRE 2024

VENDREDI 11 OCTOBRE 2024
VENDREDI 13 DÉCEMBRE 2024

JEUDI 14 NOVEMBRE 2024

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 19 SEPTEMBRE 2024
DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 21 NOVEMBRE 2024

CAP/CCP

DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 19 SEPTEMBRE 2024
DATE LIMITE DE RÉCEPTION DES DOSSIERS FIXÉE AU 21 NOVEMBRE 2024

COLLOQUE ANNUEL PRÉVENTION

«PETITE ENFANCE ET RISQUES PROFESSIONNELS : POURQUOI ET COMMENT AGIR ?»

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

