

PROXIMITÉ *le magazine*

n°1



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

Octobre 2022

ZOOM SUR LE CDG57

NOUVEAUTÉ LES CAPSULES VIDÉO p.8•9



EMPLOI

Données sociales, RSU
Quèsaco ? à quoi ça sert ? **p.3**

CARRIÈRES

Promotion interne 2022
Le bilan **p.7**

GESTION

Élections professionnelles
Les nouveautés à connaître **p.10•11**

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

LA PROXIMITÉ, UN DÉFI POUR LE CDG57

C'est avec un grand plaisir que je vous propose de découvrir le premier numéro du magazine **PROXIMITÉ**.

Vous trouverez dans ce magazine biannuel l'ensemble des missions développées par le Centre de Gestion de la Moselle, destinées à faciliter la gestion de vos personnels.

Pour le Conseil d'Administration, il apparaît particulièrement utile de mieux faire connaître les missions du Centre de Gestion de la Moselle, les valoriser en apportant davantage de visibilité auprès des collectivités du département.

Le législateur a, en effet, considérablement élargi le périmètre d'action du Centre de Gestion et reconnu progressivement la place essentielle que cet établissement public doit exercer dans le domaine des ressources humaines.



Plus que jamais, le Centre de Gestion est à vos côtés. Il s'appuie sur une équipe d'élus et un personnel formé dans l'application d'un statut parfois complexe.

PROXIMITÉ *le magazine* participe à l'évolution du Centre de Gestion de la Moselle et a pour objectif de renforcer le partenariat solide et durable avec les collectivités par un service public de qualité.

Vincent Matélic

Président du Centre de Gestion de la Moselle
Maire de ROSSELANGE

SOMMAIRE

Données sociales, RSU *Quèsaco ? à quoi ça sert ?*
page 3

Secrétaire de mairie *Le métier en Moselle*
page 4

La médiation préalable obligatoire *Une aide pour résoudre vos conflits de personnel*
pages 5 et 6

Les journées d'information statutaire *Présentation*
page 6

Promotion interne 2022 *Le bilan*
page 7

Zoom sur le Centre de Gestion de la Moselle *Nouveauté : les capsules vidéo*
pages 8 et 9

Élections professionnelles 2022 *Les nouveautés à connaître*
pages 10 et 11

Conseil Médical *La mise en œuvre*
pages 12 et 13

Santé et prévoyance *La protection/participation des employeurs bientôt obligatoire*
pages 14 et 15

DONNÉES SOCIALES, RSU

QU'EST-CE QUE ? À QUOI ÇA SERT ?



Jusqu'en 2020, nous avons parlé de bilan social (un document de synthèse sur l'état des ressources humaines à réaliser tous les deux ans) pour mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc.)

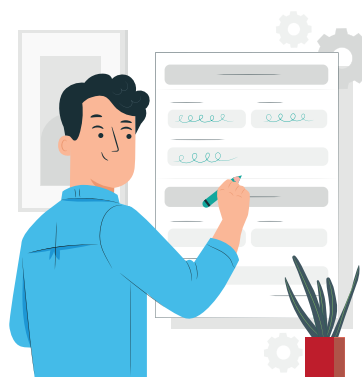
Jusqu'en 2018, l'exercice pouvait s'avérer compliqué pour les collectivités dont l'effectif est inférieur à 50 agents - d'autant que nous le considérons souvent uniquement comme un outil de bilan.

Heureusement, les Centres de Gestion ont développé en 2018 un portail numérique pour collecter et restituer tous les bilans sociaux des collectivités : le Rapport Social Unique (RSU).

Depuis la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et l'obligation faite aux employeurs de se doter de « lignes directrices de gestion » pour gérer et anticiper leur politique RH, le RSU apparaît comme la source de données incontournable pour réaliser ce travail.

En effet, le RSU permet :

- ❶ la rédaction d'objectifs qui préciseront sur qui et sur quoi porte l'analyse ; par exemple pour le suivi de l'absentéisme, on précisera quel type d'absentéisme et pour quelle partie du personnel
- ❷ la définition d'un plan d'actions mesurables (par exemple, augmenter, réduire, stabiliser) et réalisables (par exemple, diminuer de ...% sur ...années)



Le RSU étant établi chaque année, il devient un outil de comparaison prisé des gestionnaires RH.

D'autre part, plus les données disponibles seront importantes dans la base de données numériques, plus le Centre de Gestion de la Moselle pourra produire des études statistiques sur des problématiques d'emploi dans le département, affiner le nombre de postes à pourvoir aux concours et mettre en place des politiques de gestion prévisionnelle ou des outils au profit des collectivités.

Toutes les données étant agglomérées au niveau national, il s'agit ainsi de la plus importante base de données disponible sur l'emploi public local, une source essentielle d'informations également importante pour les décideurs publics nationaux.

70% des collectivités représentant 1 552 000 agents (sur les 1,9 million d'agents territoriaux) y ont saisi leurs données 2020.

Avantage supplémentaire, les données (sensibles) sont anonymes et protégées (hébergées sur des serveurs en France).

Et même si votre collectivité ne compte que 2 agents, les données recueillies sont tout aussi précieuses : elles seront agglomérées dans un rapport qui permettra de faire une analyse sur la gestion RH de toutes les communes ayant moins de 50 agents.

Toujours pas convaincu de l'utilité des données sociales ?

Pour aider vos agents dans ce travail, l'équipe d'experts RSU du Centre de Gestion de la Moselle se tient à votre disposition • donnees-sociales@cdg57.fr

SECRÉTAIRE DE MAIRIE

LE MÉTIER EN MOSELLE

Environ **730 agents** actuellement en poste exercent (en totalité ou partiellement) ce métier emblématique et spécifique du secteur public local.

Rappelons que la Moselle compte 25 000 agents publics territoriaux.

La répartition statutaire est la suivante : 80% des personnes ont un grade de catégorie C, 15% un grade de catégorie B et 5% relèvent de la catégorie A. Moins de 10 agents exercent sur le grade de secrétaire de mairie qui est en voie d'extinction.

La moitié des agents a 2 voire 3 employeurs différents et travaille à temps non complet pour chaque employeur. En effet, sur ce métier, il est possible de totaliser une quotité de travail hebdomadaire de 40 heures. Le taux de féminisation de la fonction dépasse 85%.



Ce métier est sans aucun doute le plus polyvalent des 244 métiers existants du bloc local. Les secrétaires de mairie apparaissent comme la véritable cheville ouvrière des communes de moins de 2 000 habitants.

Toutefois, les difficultés de recrutement sont devenues importantes ces dernières années s'agissant de cette profession.

Les représentants du métier évoquent une valorisation insuffisante et des conditions d'exercice qui en freinent l'attractivité.

À cela, il faut ajouter l'impact important des départs en retraite prévisibles : fin 2023, 180 agents auront pris leur retraite et 128 d'ici fin 2028. Les secteurs ruraux seront les plus touchés.

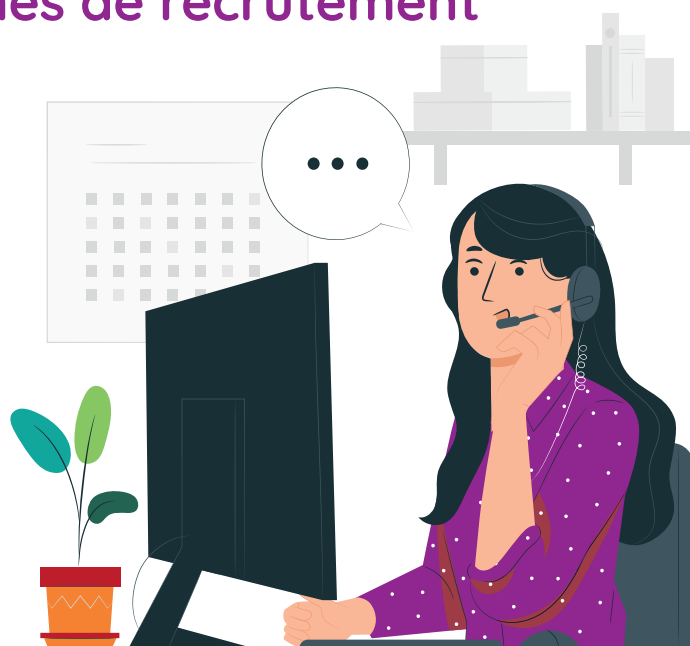
Le Centre de Gestion de la Moselle est sensible à cette préoccupation et tient à soutenir les maires dans leurs démarches de recrutement

Ainsi, le Centre de Gestion de la Moselle forme du personnel prêt à l'embauche : depuis 2019, 51 personnes ont été formées.

Le Centre de Gestion poursuivra sans relâche ses efforts puisque cette année, une 4^e session devrait être prochainement organisée.

La 3^e session vient quant à elle de s'achever, 6 personnes demeurent encore disponibles sur différents bassins d'emploi.

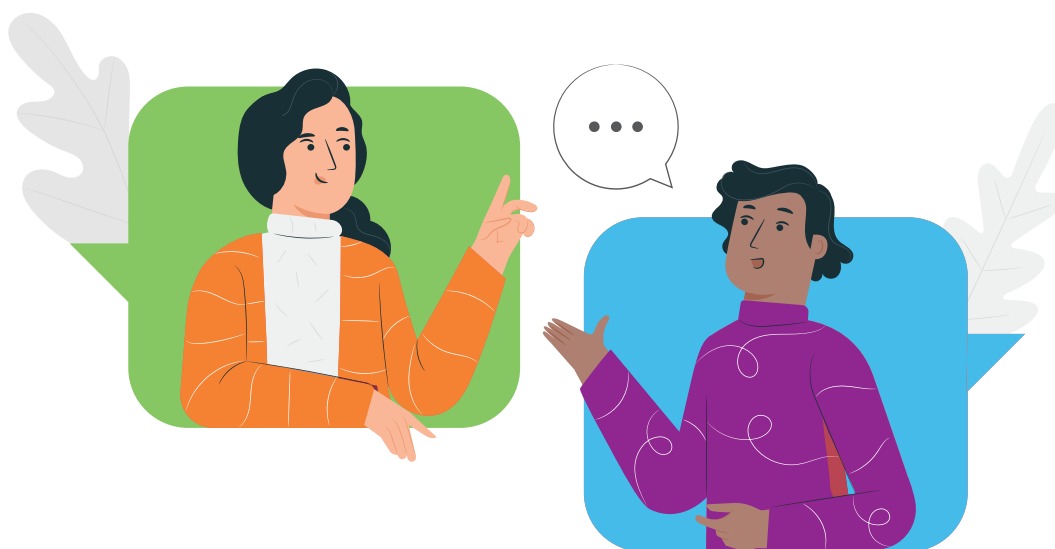
En outre, pour répondre à vos besoins de recrutement temporaires sur ce poste (congé maladie, congé maternité, etc.), la Mission Intérim et Territoires du Centre de Gestion est à votre disposition.



Enfin, plus on anticipe un remplacement — temporaire ou pérenne — mieux c'est !

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

UNE AIDE POUR RÉSOUDRE VOS CONFLITS DE PERSONNEL



Une mission ouverte aux collectivités affiliées et non-affiliées

QU'EST-CE QUE LA MÉDIATION ?

La **médiation** est définie comme un processus structuré par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers : le médiateur.

À QUI S'ADRESSE CE SERVICE ?

Ce service s'adresse aux agents des collectivités et Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) du département qui auront conventionné avec le Centre de Gestion de la Moselle pour bénéficier du dispositif de médiation.

Avant de pouvoir saisir le tribunal administratif, les agents auront alors l'obligation de recourir à la médiation préalable.

QUI EST LE MÉDIATEUR ?

Le médiateur est loyal, indépendant, neutre, impartial et diligent. Il présente des garanties de probité et d'honorabilité. Il présente des connaissances théoriques et pratiques.

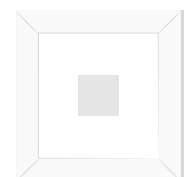
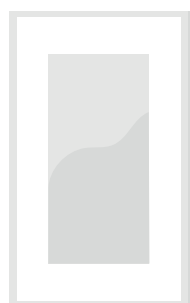
Il a une qualification des techniques de médiation et justifie d'une formation en médiation ou d'une expérience significative.

QUELS SONT LES AVANTAGES DE CE SERVICE ?

- 1 Une solution personnalisée et adaptée
- 2 Un gain de temps et une réduction des coûts comparativement à une procédure au tribunal administratif
- 3 La confidentialité de l'ensemble des discussions et de l'accord trouvé
- 4 Le rétablissement de la confiance entre les deux parties
- 5 Tout en offrant des garanties de confidentialité et d'impartialité, la médiation est réparatrice et conciliatrice
- 6 L'intervention d'une personne neutre aide à identifier la source du conflit pour permettre aux parties de faire émerger une solution

COMMENT ADHÉRER ?

- 1 Avoir préalablement délibéré
- 2 Renvoyer la convention d'adhésion signée au Centre de Gestion



DANS QUELS CAS INTERVIENT LE MÉDIATEUR ?

- ❶ Une décision relative à l'un des éléments de **rémunération**
- ❷ Une décision de **refus de détachement ou de placement en disponibilité**
- ❸ Une décision relative à la **réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental**
- ❹ Une décision relative au classement de l'agent à l'issue d'un **avancement de grade** ou d'une **promotion interne**
- ❺ Une décision relative à la **formation professionnelle**
- ❻ Une décision relative aux mesures appropriées prises par un employeur public à l'égard d'un **travailleur handicapé**
- ❼ Une décision relative à l'**aménagement des conditions de travail** d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions

La médiation préalable obligatoire, qui fut l'objet d'une expérimentation jusqu'en décembre 2021, a été pérennisée et ce, conformément aux termes de la loi 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire.

Toutes les informations et modèles de documents sont disponibles dans votre espace collectivité sur notre site internet www.cdg57.fr rubrique « accueil » > « carrières » > « médiation préalable obligatoire »



LES JOURNÉES D'INFORMATION STATUTAIRE

PRÉSENTATION

Depuis 2017, le pôle statut/gestion des carrières du Centre de Gestion de la Moselle organise deux fois par an des rencontres décentralisées avec les collectivités du département permettant d'aborder toute l'actualité statutaire à connaître dans le cadre de la gestion du personnel : **les journées d'information statutaire (JIS)**.

Après un accueil convivial, chacun y trouve l'information utile du moment mais peut également profiter d'un temps d'échange très riche en terme de retours d'expérience.

Elles sont aussi l'occasion pour tous de remonter les préoccupations actuelles au Centre de Gestion.

Afin de se rapprocher au plus près des collectivités, une réunion est classiquement organisée dans l'Est du département et une seconde dans le sillon mosellan, mais ces localisations ne sont pas figées et peuvent être appelées à évoluer au gré de futures sessions.

Parution de nouveaux textes, projets envisagés par le législateur, nouvelles missions proposées par le Centre de Gestion, ces réunions sont l'occasion de faire le point sur tous les sujets et s'adressent autant aux agents directement en charge du personnel (secrétaires de mairie, DRH, etc.) qu'aux élus des collectivités voulant déchiffrer un statut parfois complexe.



PROMOTION INTERNE 2022

LE BILAN

Depuis l'année 2021, la Promotion Interne des agents des collectivités territoriales est régie par les nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Celles-ci sont déterminées par le Président du Centre de Gestion pour l'ensemble des collectivités affiliées, après avis des comités techniques placés auprès du CDG et des collectivités disposant d'un comité technique propre.

À cet égard, la Promotion Interne 2022 a été organisée le 14 juin dernier et il est temps d'en tirer les enseignements, dans la droite ligne des tendances observées en 2021 pour la première édition placée sous ce nouveau régime.

Au sein des Lignes Directrices de Gestion arrêtées par le Président du Centre de Gestion de la Moselle le 15 avril 2021, il est primordial de signaler la marge de manœuvre accrue laissée à chaque collectivité pour valoriser les dossiers des agents qu'elle souhaite proposer à la Promotion Interne.

L'autorité territoriale attribuait auparavant une note de 1 à 10 : désormais, elle peut valoriser jusqu'à 30 points, filière par filière, l'agent dont elle souhaite appuyer le dossier en premier lieu.

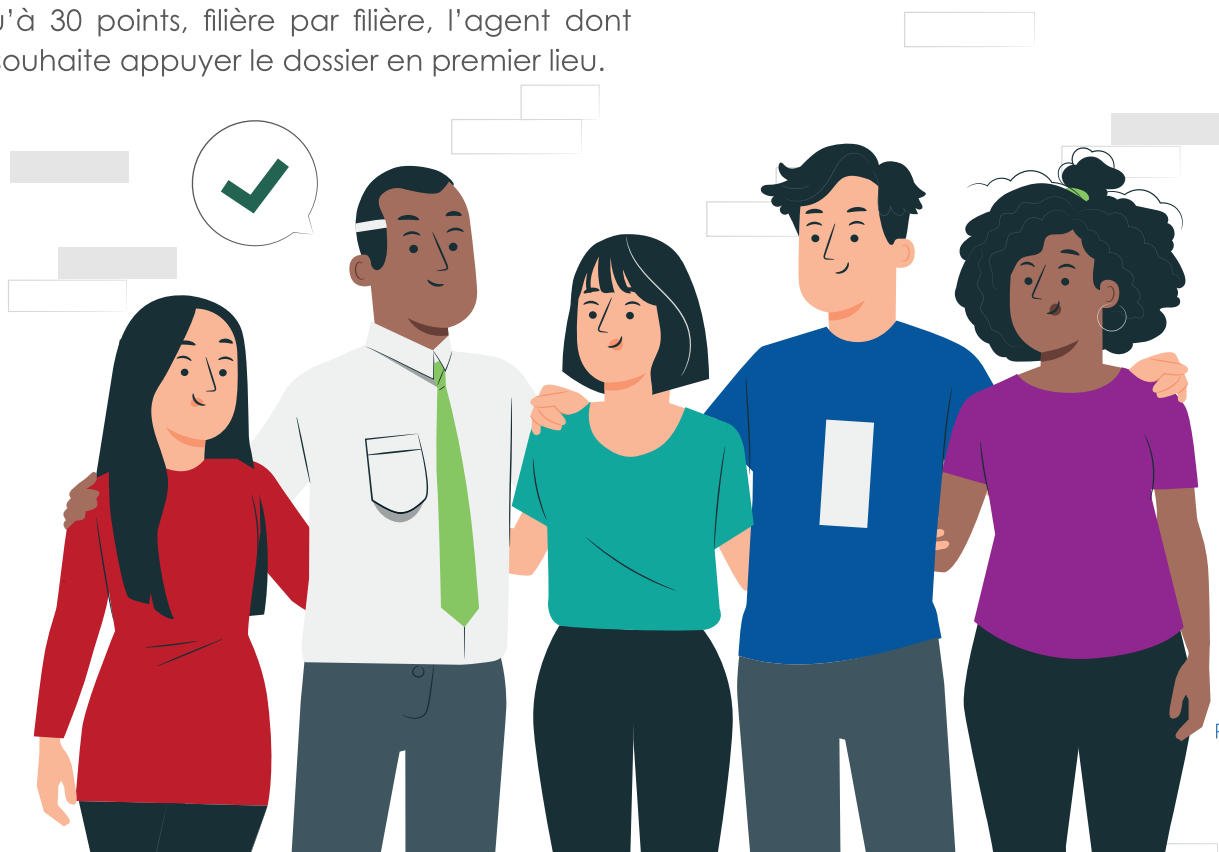
Ceci ouvre la voie à des politiques RH plus attractives au bénéfice des agents les plus méritants.

Par ailleurs, une rapide analyse des profils des agents désormais retenus via ce nouveau système de Promotion Interne conduit à constater un net rajeunissement des lauréats : 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.

Il s'agit d'un différentiel de nature à laisser à l'agent ainsi nommé, l'équivalent de la durée d'un mandat pour exercer effectivement ses fonctions, alors que – précédemment – le départ en retraite intervenait rapidement après son accès au nouveau grade.

Laisser davantage d'autonomie aux collectivités dans leur politique RH, valoriser les profils les plus méritants et améliorer l'attractivité de la fonction publique territoriale : il s'agissait – entre autres – des objectifs du législateur qui semblent à cet égard en voie d'être atteints.

Rendez-vous en début d'année 2023 pour la prochaine promotion interne.



ZOOM SUR LE CENTRE DE GESTION

NOUVEAUTÉ : LES CAPSULES VIDÉO



Le Centre de Gestion vous présente ses différents services à travers une série de « capsules vidéo ».

Découvrez-les sur le site internet du Centre de Gestion et sur sa chaîne YouTube !

De la mission RGPD à la médiation préalable obligatoire, en passant par la mission intérim et territoires, les agents du Centre de Gestion de la Moselle vous font découvrir leurs compétences à votre service.



PRÉSENTATION DU CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE

Bienvenue au Centre de Gestion de la Moselle ! Tiers de confiance et de référence des collectivités, le Centre de Gestion gère la carrière de plus de 12 500 agents sur le territoire de la Moselle.





2

LOGICIEL AGIRHE

Aide à la Gestion Informatisée des Ressources Humaines et de l'Emploi



3

L'ASSURANCE STATUTAIRE ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Des assurances pour les collectivités et leurs agents



4

LE SERVICE HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Favoriser et soutenir le recrutement auprès des employeurs



5

LA MISSION INTÉRIM ET TERRITOIRES

La solution du recrutement temporaire des collectivités



6

LA MISSION RGPD

Accompagnement dans la mise en conformité des collectivités



7

CONSEILLER EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Des aides et conseils pour l'agent



8

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Un mode alternatif de règlement des conflits



9

LE SERVICE PRÉVENTION

Une aide pour assurer la sécurité dans les collectivités

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

LES NOUVEAUTÉS À CONNAÎTRE

L'arrêté ministériel du 9 mars 2022 a fixé la date des prochaines élections professionnelles au 8 décembre 2022.

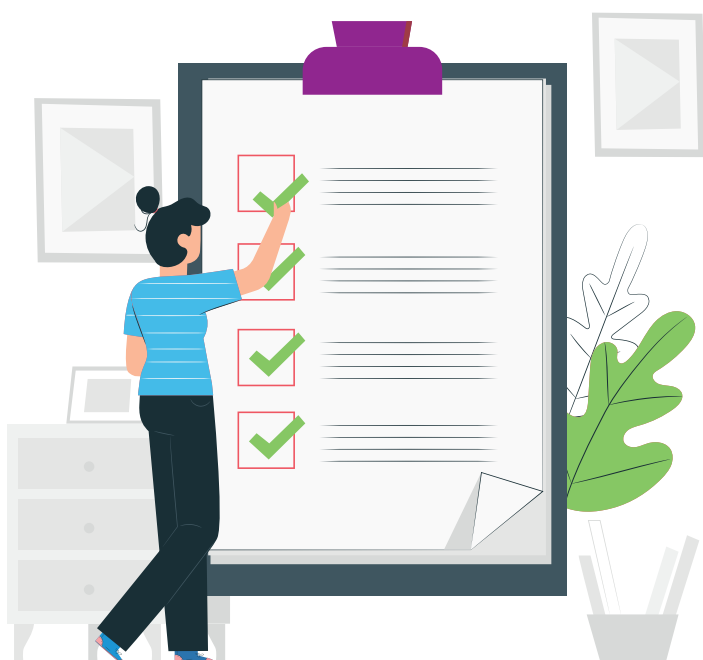
À cette occasion, les agents de la fonction publique territoriale, comme tous les quatre ans, seront amenés à s'exprimer pour désigner leurs représentants auprès des différentes instances consultatives gérées par le Centre de Gestion de la Moselle : **Commissions Administratives Paritaires (CAP)** pour les fonctionnaires, **Commission Consultative Paritaire (CCP)** pour les contractuels de droit public et le nouveau **Comité Social Territorial (CST)** pour tous les agents y compris les contractuels de droit privé.

En Moselle, le Centre de Gestion organise ces élections pour le compte des quelques 970 collectivités affiliées selon la répartition suivante :

- **CAP (catégories A, B et C soit plus de 8 500 agents toutes catégories confondues) et CCP (environ 2 700 agents) :** organisation des élections pour toutes les collectivités affiliées
- **CST (plus de 4 000 agents) :** organisation des élections pour les collectivités employant moins de 50 agents, à l'inverse de celles qui comptent entre 50 et 350 agents et qui ont la charge d'organiser leurs propres élections au CST en interne

Ce qui change en 2022

- ❶ La fusion du **Comité Technique (CT)** et du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** dans une nouvelle instance : le **Comité Social Territorial (CST)**
- ❷ La création obligatoire pour les collectivités et établissements employant au moins 200 agents d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- ❸ La fusion des 3 CCP de chaque catégorie hiérarchique (A, B et C) en une CCP unique regroupant tous les agents contractuels de droit public
- ❹ La suppression des groupes hiérarchiques pour les CAP
- ❺ Le recours au vote électronique pour les scrutins gérés par le Centre de Gestion de la Moselle (le prestataire retenu est la société Services Logiciels d'Intégration Boursière - SLIB, expertisée par le cabinet Lehm Production et Conseil)





Principales échéances en 2022

1^{er} janvier date de référence pour déterminer les effectifs

1^{er} juin date limite de détermination des effectifs et de la part de représentation hommes/femmes + date limite pour déterminer le nombre de représentants au CST

Entre juin et octobre expertise indépendante de la solution de vote électronique

2 octobre à 17h date limite d'affichage des listes électorales

12 octobre à minuit date limite de prise en compte des réclamations

20 octobre à 17h date limite de dépôt des listes des candidats

22 octobre affichage des listes des candidats

Avant le 1^{er} novembre formation des membres du bureau sur le système de vote électronique

15 novembre transmission par courrier aux électeurs d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales + transmission des professions de foi par courrier

29 novembre date limite de scellement du site

Du 1^{er} au 8 décembre période du scrutin

LE CONSEIL MÉDICAL

MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE INSTANCE

Attendu depuis décembre 2021, pour une application effective au 1^{er} février 2022, le décret en Conseil d'État fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du nouveau Conseil Médical, enfin paru le 11 mars 2022, a acté la fusion des précédentes instances, le **Comité Médical** et la **Commission de Réforme** en une instance unique, le **Conseil Médical**.

Le **nouveau Conseil Médical Départemental** est une instance consultative chargée de donner des avis sur les questions liées à la santé des agents publics territoriaux, préalablement à la décision de l'autorité territoriale.

Elle est désormais présidée par un médecin et se réunit, selon les motifs de saisine, en formation restreinte ou en formation plénière.

Le Centre de Gestion de la Moselle en action pour limiter l'impact de la parution tardive du décret.

Une **réunion extraordinaire du conseil d'administration pour fixer au plus vite la nouvelle composition de l'instance.**

Suite à la parution du décret du 11 mars 2022, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Moselle s'est rassemblé en réunion extraordinaire dès le 7 avril 2022. Les délibérations ont permis de :

- 1 désigner les médecins agréés, titulaires et suppléants, à faire figurer dans les arrêtés de composition, dont le nouveau médecin Président, le Docteur Christian WAX
- 2 désigner les représentants des élus pour siéger au sein de la future instance pour les collectivités affiliées
- 3 solliciter les organisations syndicales sur ces nouvelles désignations

Les services du Centre de Gestion de la Moselle réactifs pour limiter le retard de traitement des dossiers

Depuis le mois de mai 2022, l'ensemble des procédures a été révisé ; la circulaire et les documents relatifs aux saisines du nouveau Conseil Médical ont été publiés sur le site du Centre de Gestion de la Moselle.

La nouvelle instance s'est réunie dans les meilleurs délais, et les dossiers restés en suspens dans l'attente de la parution du décret, ont pu être traités de manière efficiente avant la période estivale, grâce à l'organisation de 7 réunions du Conseil Médical au cours des mois de mai et juin.

Zoom sur les compétences de chaque formation

La formation restreinte : émet des avis portant sur la nature des congés de maladie à attribuer à un agent ou sur son aptitude physique à occuper ses fonctions.

La formation plénière : émet des avis préalables à certaines décisions en lien avec le risque professionnel (maladie professionnelle, accident de service et accident de trajet) et la retraite pour invalidité.



Un nouveau Médecin Président investi auprès des agents du secrétariat de l'instance

« Il appartient au président du Conseil Médical de permettre qu'émergent des préconisations pour que les difficultés de santé des agents du service public soient traitées de façon équitable. »

Christian WAX

Médecin Président du Conseil Médical Départemental



SANTÉ ET PRÉVOYANCE

LA PROTECTION/PARTICIPATION DES EMPLOYEURS BIENTÔT OBLIGATOIRE

LES ENJEUX DE LA PSC POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

La **Protection Sociale Complémentaire (PSC)** représente un enjeu fort de politique RH pour les employeurs publics. Sur le plan de la santé publique, la PSC questionne l'égalité des agents en termes d'accès aux soins, mais aussi la solidarité intergénérationnelle, la réduction de la précarité, etc. C'est aussi l'un des piliers de la qualité de vie au travail. Elle permet de soutenir le pouvoir d'achat des agents : c'est un puissant levier de l'attractivité des collectivités (notamment grâce à l'alignement avec le secteur privé).

Qu'est-ce que la Protection Sociale Complémentaire ?

La **Protection Sociale Complémentaire** permet d'apporter une couverture supplémentaire à l'agent en matière de :

- **santé** avec une couverture à 100% pour l'agent et la prise en charge des frais d'hospitalisation, achat de médicaments, consultations médicales, frais de prothèse ou d'appareillage
- **prévoyance** avec une indemnisation en cas d'arrêt de maladie prolongé et une compensation de perte de revenus à l'occasion d'arrêt de travail, invalidité ou décès

Et pour demain ? les avancées de l'ordonnance du 17 février 2021

Le Gouvernement a décidé de rendre obligatoire la participation financière des employeurs publics aux dépenses engagées par leurs agents pour la souscription d'une mutuelle santé (en complément du régime de la sécurité sociale) et/ou d'une mutuelle prévoyance (pour le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie prolongé).

Les obligations pour les employeurs territoriaux interviennent selon le calendrier suivant :

- **1^{er} janvier 2025** : obligation de participer aux contrats prévoyance, avec un minimum de participation de 20% d'un montant de référence fixé à 35€, soit 7€ par mois par agent
- **1^{er} janvier 2026** : obligation de participer aux contrats santé, avec un minimum de 50% d'un montant de référence fixé à 30€, soit 15€ par mois par agent



Comment répondre à ces nouvelles obligations ?

Deux procédures sont possibles :

❶ la labellisation

La participation financière s'établit au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités.

❷ la convention de participation

La participation financière est versée aux agents adhérents au(x) contrat(s)-groupe souscrit(s) par l'employeur, dans le cadre d'une mise en concurrence réalisée, soit directement par l'employeur, soit par le Centre de Gestion.



Les conventions de participation mutualisées : le Centre de Gestion de la Moselle à vos côtés

Une compétence du Centre de Gestion de la Moselle désormais cadrée par l'ordonnance du 17 février 2021.

Afin de favoriser le recours aux conventions de participation et la mise en concurrence des assureurs, les Centres de Gestion ont désormais obligation de conclure des conventions de participation au profit de leurs collectivités affiliées.

Le Centre de Gestion de la Moselle a procédé à la mise en concurrence de conventions de participation pour les deux risques santé et prévoyance à destination des collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

La prévoyance

Le Centre de Gestion de la Moselle propose déjà, depuis le 1^{er} janvier 2014, une convention de participation mutualisée pour le risque prévoyance. Cette convention est conclue, depuis le 1^{er} janvier 2021 et pour 6 ans, avec l'organisme Collecteam.

Ce contrat mutualisé permet à ce jour de faire bénéficier près de 1 900 agents des 136 collectivités et établissements publics adhérents de conditions tarifaires négociées.

Aussi, pour 2023, le dispositif de mutualisation proposé a permis de limiter l'augmentation des taux de cotisation des adhérents à 18%, contre une augmentation moyenne de 30% à l'échelle nationale, et ce malgré une sinistralité des contrats en cours multipliée par 3 en 2021.

NOUVEAU : la santé

À compter du 1^{er} janvier 2023, et pour 6 ans, le Centre de Gestion de la Moselle met en place une convention de participation mutualisée pour le risque santé avec l'organisme attributaire MNT/MUT'EST.

Ce contrat mutualisé permet désormais aux collectivités de proposer à leurs agents l'accès à une mutuelle avec des taux de cotisations plus intéressants.

L'offre inclut 3 formules de garanties (plus ou moins renforcées) et accorde un niveau de couverture, de services et avantages adapté aux besoins de chaque agent et de sa famille.

Pour adhérer ou plus de précisions sur les contrats proposés, consultez dans votre espace collectivité sur notre site internet www.cdg57.fr • « assurances » > « PSC »

LE CENTRE DE GESTION DE LA MOSELLE RENOUVELLE SA CONVENTION DE PARTENARIAT POUR 3 ANS

La précédente convention triennale entre le Centre de Gestion de la Moselle et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a pris fin le 30 juin 2022.

L'ensemble des objectifs ayant été réalisés, le Centre de Gestion de la Moselle a souhaité reconduire ce partenariat à compter du 1er juillet 2022 pour 3 années supplémentaires et poursuivre, ainsi, ses actions en faveur de l'intégration de la thématique du handicap à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales de Moselle.

objectif1 Qualifier et former des acteurs des collectivités

objectif2 Favoriser le recrutement pérenne de demandeurs d'emploi en situation de handicap

objectif3 Maintenir les agents dans l'emploi malgré les restrictions d'aptitude

objectif4 Promouvoir et suivre les contrats d'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap

SAVE THE DATE : SEEPH 2022 du 14 au 18 Novembre

Dans le cadre de la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)**, programmée du 14 au 18 Novembre 2022, le Centre de Gestion de la Moselle organisera une réunion d'information le **lundi 14 novembre**, sur les évolutions de l'emploi des travailleurs handicapés dans les collectivités territoriales depuis la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Le maintien dans l'emploi : les conseillers du Centre de Gestion de la Moselle aux côtés des médecins du travail pour vous aider

Vous éprouvez des difficultés à appliquer les restrictions d'aptitude au poste émises par le médecin du travail ? besoin d'aménager le poste d'un agent en situation de handicap sur son nouveau poste ? un agent déclaré inapte à ses fonctions à reclasser ?

Le service d'accompagnement au maintien dans l'emploi du Centre de Gestion de la Moselle met à votre disposition un ergonome et un conseiller en évolution professionnelle pour vous conseiller dans la gestion des problématiques de santé au travail de vos agents.

Pour en savoir plus, contactez le service handicap et/ou maintien dans l'emploi • handicap@cdg57.fr

Recruter un apprenti en situation de handicap : pourquoi pas dans ma collectivité ?

Avec une prise en charge financière par le FIPHFP très avantageuse, soit un reste à charge annuel pour l'employeur inférieur à 4 000€, quel que soit l'âge du bénéficiaire et le diplôme préparé, le recrutement d'un apprenti en situation de handicap constitue une opération financièrement avantageuse pour les employeurs publics.

Il permet d'allier qualification (en comptabilité, ressources humaines, aménagement paysager, bâtiment, communication, etc.) et appréhension de l'organisation territoriale, et apporte ainsi une réponse au besoin de recrutement des employeurs publics.

« La commune de Dieuze est très engagée dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Notre action en tant qu'employeur public est d'agir, en favorisant le recrutement et le maintien dans l'emploi. En effet, le taux légal d'emploi fixé par le législateur à 6% est pris sérieusement en considération au sein de notre collectivité. Aujourd'hui, je ne peux que me réjouir, en tant que Maire de la ville de Dieuze, des 6 contrats conclus dans ce sens, ainsi que des prestations de services en restauration scolaire et espaces verts conclues avec deux ESAT. »

Jérôme LANG

Maire de DIEUZE

SAVE THE DATE*

*BLOQUEZ LA DATE

JEUDI 27 OCTOBRE	DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS POUR LE COMITÉ TECHNIQUE
MERCREDI 9 NOVEMBRE	JOURNÉE D'INFORMATION STATUTAIRE — HAGONDANGE
LUNDI 14 NOVEMBRE	RÉUNION D'INFORMATION HANDICAP DATE LIMITE DE DÉPÔT DE DOSSIERS POUR LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE
JEUDI 17 NOVEMBRE	JOURNÉE D'INFORMATION STATUTAIRE — STIRING-WENDEL
VENDREDI 18 NOVEMBRE	COMITÉ TECHNIQUE
MARDI 6 DÉCEMBRE	COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE RÉUNION DU RÉSEAU DÉPARTEMENTAL DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS EN PRÉVENTION

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

ARRIVÉES

À la suite de la création du nouveau service RGPD, le Centre de Gestion de la Moselle a eu le plaisir d'accueillir **Allan BRETEAU** en tant que Délégué à la Protection des Données depuis décembre 2021.

Le service communication s'est créé en février 2022 avec l'arrivée de **Hélène DELSART**, la nouvelle chargée de communication du Centre de Gestion de la Moselle.

Rémi CLAUDE, administrateur systèmes et réseaux, a rejoint le service informatique et logistique en avril 2022.

Le service des instances médicales s'est étoffé avec l'arrivée de **Ludivine GONCALVES**, secrétaire du conseil médical depuis le mois d'août 2022 et **Émeline GROSSE**, apprentie secrétaire médicale depuis septembre 2022.

DÉPARTS

Marie JOB a quitté son poste de correspondante handicap en septembre 2022.

Florian BYNEN a terminé son contrat d'apprentissage en gestion administrative en août 2022.

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

