



n°106 - octobre 2017

Actions PERSONNEL

DOSSIER

L'observatoire régional
de l'emploi - synthèse
régionale des bilans sociaux

LE SAVEZ-VOUS

Le référent déontologue

REPORTAGE

Colloque sur la maîtrise
de la masse salariale

Cdg 35

La DGCL a mis à jour le 25 août 2017 la “FAQ” (foire aux questions) sur le **RIFSEEP**. Ainsi elle précise tous les cadres d’emplois concernés par ce nouveau régime indemnitaire et met à jour le calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre. Elle rappelle que le RIFSEEP est obligatoirement composé de 2 parts, une part fixe (IFSE) et une part variable (CIA). Elle apporte des précisions sur les délais de transposition du RIFSEEP par les collectivités. Consulter le FAQ : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-dans-collectivites-territoriales-regime-indemnitaire-tenant-compte-des-fonctions-des>

Un nouveau droit à la formation bénéficie à l’ensemble des élus locaux depuis le 1^{er} janvier 2016. **20 heures de DIF par année complète de mandat** sont cumulables sur toute la durée du mandat. Le DIF est financé par une cotisation obligatoire assise sur les indemnités de fonctions des élus. Il couvre les frais de formation ainsi que les frais de déplacement et d’hébergement sous conditions. Un site dédié est désormais ouvert. Il présente tous les imprimés nécessaires à remplir auprès de la Caisse des Dépôts et précise les démarches. Confer : <http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/node/676/672>

Intercommunalité la crise de croissance, un dossier publié par La Lettre du cadre territorial. Trois articles nourrissent la réflexion sur les intercommunalités depuis leur évolution avec la loi NOTRe : la répartition des compétences, quel modèle de gouvernance et les conséquences du modèle choisi sur la place de l’élu et sur la gestion de la proximité à l’habitant. A lire : <http://www.lettreducadre.fr/dossiers/intercommunalite-la-crise-de-croissance/>



Le mode d’emploi du “compte personnel de formation” dans la fonction publique se précise. Les agents des trois fonctions publiques - fonctionnaires comme contractuels - bénéficient désormais du compte personnel d’activité, depuis l’ordonnance du 19 janvier 2017. Pour les agents publics, ce compte personnel d’activité se compose, d’une part, du “compte personnel de formation” qui se substitue au “droit individuel à la formation”, et, d’autre part, du “compte d’engagement citoyen”. Le décret du 6 mai 2017, ainsi qu’une circulaire du 10 mai, viennent en préciser les modalités de mise en œuvre. Consulter le diaporama : https://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1241_134178/droit_a_la_formation

La reconnaissance au travail est une question cruciale autant pour les employeurs que pour les salariés. A travers un guide l’ANACT-ARACT propose de répondre aux interrogations que peuvent se poser les différentes parties prenantes des organisations de travail sur ce sujet. Confer : <https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-reconnaissance-au-travail>

La sixième édition du **“Panorama de l’emploi territorial”** des centres de gestion, édité en juin, témoigne de l’impact des baisses des dotations de l’Etat, de la réforme territoriale et de celle des rythmes scolaires sur les dynamiques des offres d’emploi. Il révèle aussi d’importantes disparités entre départements concernant les départs en retraite. Confer : <http://fncdg.com/panorama-de-lemploi-territorial-6eme-edition/>



« Santé au travail : Solidarité et adaptations »

L'avenir de la médecine professionnelle pose question dans le secteur privé comme dans le secteur public. Diverses mesures ont été engagées au niveau national sans en résoudre la principale cause : **la raréfaction des médecins du travail**. Les collectivités d'Ille-et-Vilaine avaient été relativement épargnées, même si certains secteurs jusque-là couverts par une association interprofessionnelle ont connu des difficultés.

Le départ de deux des quatre médecins du CDG 35 vient désormais compliquer la donne pour toutes les structures adhérentes au service. Malgré la mobilisation des élus et des responsables administratifs, les aménagements réglementaires sollicités depuis plusieurs années ne sont toujours pas en vigueur. **Le décroisement des services de santé entre les fonctions publiques s'effectue au détriment des agents territoriaux**, pourtant proportionnellement plus exposés aux risques professionnels. Une solidarité accrue doit cependant être mise en place.

D'importantes adaptations vont donc prochainement s'opérer pour faire face aux enjeux liés **au vieillissement des équipes et à l'absentéisme croissant** : des rendez-vous périodiques de contrôle seront assurés par des infirmiers de prévention, orientant pour les visites particulières vers les médecins qui devront réduire leurs déplacements. Cela réaffirme que

l'objectif de maintien des personnels en bonne santé repose sur l'ensemble des acteurs RH. L'encadrement, le service du personnel, l'assistant de prévention, soutenus par les conseillers du CDG, doivent anticiper toutes les mesures collectives nécessaires à la sécurité et au bien-être au travail. Des accompagnements individuels sont à ajuster entre les différents intervenants.

L'essentiel en matière de prévention est en effet **la vigilance collective et le dialogue**. C'est le sens des actions entamées par la Commission départementale d'hygiène, sécurité et conditions de travail. Les membres de l'instance, élus et représentants du personnel, mobilisés sur la prévention sont prêts à se saisir des situations concrètes vécues dans les grands métiers des collectivités : étude sur les modes d'entretien des bâtiments publics, conditions de travail en restauration...

Ensemble, grâce aux documents transmis au CDG, aux témoignages et aux visites de terrain, nous conviendrons de pistes d'amélioration de l'organisation des services, prenant en compte **l'exercice professionnel des agents territoriaux et les enjeux de santé**.

Grégoire LE BLOND

Vice-Président en charge de la Santé au travail, de la prévention et des instances médicales

L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI – SYNTHÈSE RÉGIONALE DES BILANS SOCIAUX

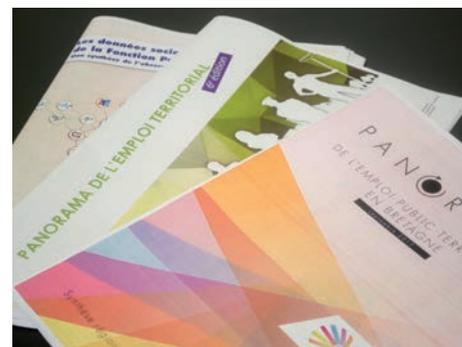


Les centres de gestion recueillent les données du bilan social, organisent des concours, sont chargés de la diffusion des déclarations de vacances de postes, gèrent les carrières... ces missions en font un acteur de premier plan pour l'observation de l'emploi territorial. Les différents niveaux d'observation (départemental, régional, national) permettent de porter un regard complémentaire sur les ressources humaines des collectivités.

Dans le contexte actuel de raréfaction des ressources, l'analyse des données revêt une importance toute particulière : évolution des effectifs, modes et nombre de recrutements, départs en retraites, rémunérations, formation, absentéisme... sont autant d'indicateurs qu'il est fondamental de bien connaître pour permettre d'orienter les politiques RH de demain.

La dernière publication de l'Observatoire est la synthèse régionale des Bilans Sociaux réalisés dans chaque département. Ce "Panorama de l'emploi public territorial en Bretagne" s'appuie sur des données qui représentent 81,5% des collectivités et 78,5% des effectifs. L'effectif répertorié est en effet de 72 310 pour **un total régional de 92 000 agents**. Au niveau national, la FPT compte 1 889 310 agents au 31/12/2015.

Sans surprise, les chiffres confirment la prédominance de la catégorie C (74% des agents) ainsi que de la filière technique (près d'un agent sur deux). En matière de situation statutaire, 3 agents sur 4 sont fonctionnaires, 11% sont contractuels sur des emplois permanents et 15% des agents recensés sont en contrat sur des emplois non permanents.





LE BILAN SOCIAL

Son contenu

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'obligation de présenter au moins tous les deux ans au Comité Technique un "rapport sur l'état de la collectivité". Il synthétise en un document unique les principales données permettant d'apprécier l'état du personnel de la collectivité.

Ce rapport s'intéresse notamment aux effectifs et à ses caractéristiques (nombre, filière, catégorie, statut), au temps de travail et à l'absentéisme, à la formation professionnelle, la mobilité, la rémunération, aux taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, aux avantages sociaux...

La prochaine campagne de collecte se déroulera au printemps 2018 (données au 31 décembre 2017).

Malheureusement sous-exploité

Véritable photographie de la collectivité à un instant T, le bilan social est un outil et ne constitue pas une fin en soi. C'est l'exploitation qui en est faite a posteriori et son évolution dans le temps qui présentent un réel intérêt. Bien que souvent perçu comme "contraignant" ou "inutile", considéré comme une "obligation supplémentaire" ou tout simplement une "perte de temps", ce document est pourtant une véritable mine d'informations, base d'une GPEEC adaptée à l'échelle de la structure.

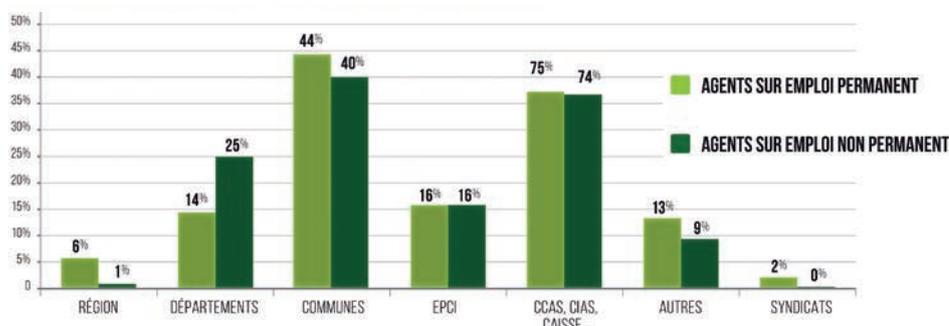
De nouveaux outils disponibles

Grâce à de nouveaux outils développés par les CDG et récemment présentés lors du colloque du 6 octobre dernier, vous pourrez connaître la situation de votre collectivité au regard, par exemple, d'un échantillon de structures équivalentes. Cette observation vous permettra de déceler des éléments intéressants de comparaison. Le service Mobilité-Emploi-Compétences se tient à votre disposition pour vous accompagner.

Contacts : Stéphanie Denis, François de Witasse (02 99 23 31 04)

Voici quelques graphiques issus de ce document :

RÉPARTITION DES AGENTS PAR TYPE DE COLLECTIVITÉS

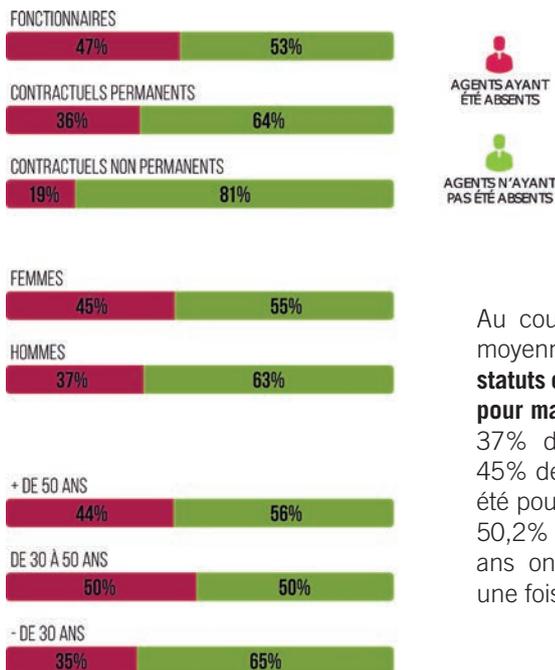


En 2005, 56% des agents sur emplois permanents travaillent en commune, contre 44% en décembre 2015, soit une baisse de 12 points en 10 ans. Parallèlement, la proportion des emplois permanents en intercommunalités progresse, passant de 11% en 2005 à 16% en 2015, soit une augmentation de 5 points sur la même période.

Les communes sont les entités qui recrutent le plus d'agents sur emplois non permanents, phénomène qui peut en partie s'expliquer par la problématique des baisses de dotations impactant cet échelon depuis plusieurs années.

« Une précarité plus forte »

ZOOM SUR LA MALADIE ORDINAIRE

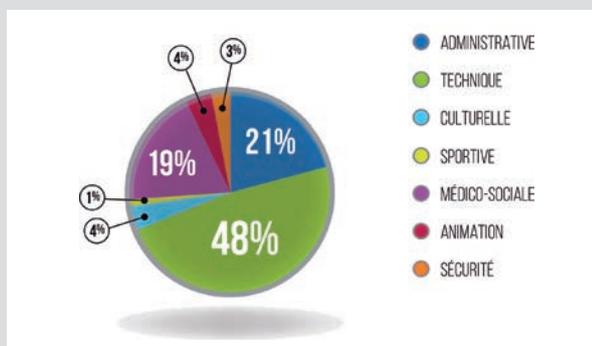


Au cours de l'année 2015, en moyenne, **42% des agents, tous statuts confondus, ont été absents pour maladie ordinaire.**

37% des hommes absents et 45% des femmes absentes l'ont été pour maladie ordinaire. 50,2% des agents de 30 à 50 ans ont été absents au moins une fois pour maladie ordinaire.

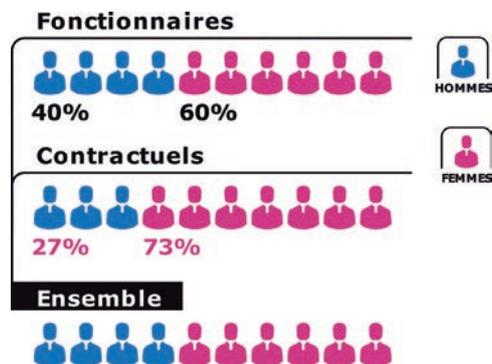
RÉPARTITION DES AGENTS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT PAR FILIÈRE

La répartition par filière des agents sur emplois permanents est strictement la même qu'en 2013. Les **trois principaux cadres d'emploi** sont ceux d'adjoint technique (33% des agents), d'adjoint administratif (11%) et d'agent social (6%). Suivent adjoint technique des établissements d'enseignement et rédacteur, avec 5% chacun.



RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

La proportion d'hommes et de femmes sur emplois permanents est **stable** par rapport à 2013. On note une précarité plus forte des femmes, qui représentent 73% des contractuels et "seulement" 60% des fonctionnaires.



POURQUOI UN OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ?

L'observatoire régional de l'emploi est né de la coopération "historique" entre les quatre CDG bretons et la délégation régionale du CNFPT. En le mettant en œuvre, nous dotons la Région de moyens permanents et organisés.

Ses objectifs sont variés, mais parmi ceux-ci on peut citer le souhait **de connaître en permanence l'état des effectifs et de son évolution.**

La gestion prévisionnelle et la régulation de l'emploi territorial passent par une connaissance précise des effectifs et des métiers. A travers des documents de synthèse ("Notes de conjoncture", "Panoramas de l'emploi"), l'Observatoire communique aux collectivités des tableaux de bord issus de différentes données, comme les fichiers Carrières des CDG, les

bilans sociaux, les bourses de l'emploi...

Avec l'Observatoire, les CDG se donnent aussi l'objectif **d'anticiper les besoins de recrutement.**

Pour organiser au mieux les concours d'accès à la FPT et répondre le plus justement possible aux attentes des collectivités, l'observation précise des besoins en recrutement est essentielle. L'analyse d'éléments comme les effectifs, les métiers recherchés, le nombre de départs attendus, les motifs de recrutement... aideront à mieux prévoir et organiser les concours sur les plans qualitatif et quantitatif.

Plus globalement, l'Observatoire va aussi permettre **de proposer et construire des outils communs de GRH.**



La gestion des ressources humaines génère des questions communes à toutes les collectivités : recrutement, déroulement des carrières, absentéisme, protection sociale, rémunération, mobilité, formation... qui pourront nécessiter des études qualitatives permettant de mieux identifier des problématiques et de proposer des solutions, des "boîtes à outils", des procédures ou des méthodes visant à faciliter au quotidien la gestion des ressources humaines. La réalisation de cet objectif s'appuiera sur le réseau régional des DRH récemment constitué.

EN SAVOIR +

"L'observation" de l'emploi ne se limite pas à la dimension régionale. Le CDG 35 collecte au niveau de l'Ille-et-Vilaine **des données sur l'emploi via l'exploitation statistique des déclarations de vacances et des offres diffusées sur le site "emploi-territorial.fr."** Ce site est bien plus qu'un outil de réception des procédures administratives de recrutement. Par l'exploitation des données, le service Mobilité-Emploi-Compétences est en mesure de connaître, outre le nombre d'offres, les métiers et les cadres d'emplois les plus demandés, ceux qui ont du mal à trouver des candidats, les catégories et filières les plus recherchées...

L'exploitation des données statistiques sur les effectifs et les emplois est également de portée nationale. Chaque CDG transmet en effet des données relatives aux bourses de l'emploi, aux concours et aux carrières à la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG). Cette dernière, en collaboration avec l'Association Nationale des Directeurs

et Directeurs Adjointes des Centres de Gestion de la FPT (ANDCDG), publie chaque année depuis 6 ans au niveau national le **"Panorama de l'Emploi Territorial"**. Ce document propose un tour d'horizon complet des données relatives à l'emploi public territorial (effectifs, concours, tendances de recrutements, départs en retraite, bourses de l'emploi...) et permet également de disposer d'évolution pluriannuelles et des tendances par région. Ce panorama est disponible sur le site du CDG 35.

Ces mêmes établissements nationaux ont également édité récemment "Les données sociales 2015 de la Fonction Publique Territoriale". Il s'agit d'un **recueil des bilans sociaux de l'ensemble des départements.** Le document comprend de nombreuses rubriques (effectifs, catégories, filières, moyenne d'âge, masse salariale, mouvements de personnels, absentéisme...) en les caractérisant par type et strate de collectivité.

CRÉATION DE DEUX CONCOURS INTERNES D'ACCÈS AU GRADE DE GARDIEN BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE

Le décret n°2017-397 du 24 mars 2017 a instauré **deux concours internes** de recrutement pour **les gardiens de police municipale**.

Ce texte ouvre ainsi la possibilité aux **agents publics exerçant des fonctions de sécurité** et n'ayant pas le diplôme nécessaire pour être candidat au concours externe de se présenter à un concours interne.

Désormais, il existe **trois concours d'accès** :

- 1 / **Le concours externe** (50% au moins des postes à pourvoir)

Il est ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme homologué de niveau V (**CAP, BEP...**) ou d'une qualification reconnue comme équivalente.

- 2 / **Un premier concours interne** (30% au plus des postes à pourvoir)

Il est ouvert aux **agents publics de la fonction publique territoriale** exerçant depuis **au moins 2 ans**, au 1^{er} janvier de l'année du concours, **des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP)**.



- 3 / **Un deuxième concours interne** (20% au plus des postes à pourvoir)

Il est ouvert aux **volontaires des armées, en service au sein de la Gendarmerie Nationale** et aux **adjoints de sécurité auprès des fonctionnaires des services actifs de la Police Nationale** exerçant depuis **au moins 2 ans** au 1^{er} janvier de l'année du concours.

Pour plus de renseignements (fonctions exercées, nature des épreuves, etc...), consulter la brochure de gardien brigadier de police municipale, téléchargeable sur le site internet du CDG 35, rubrique "Passer un concours".

GO+ : UNE NOUVELLE DYNAMIQUE DE GESTION

"**Maîtriser afin de ne pas subir**", tel pourrait être le nouvel adage des collectivités locales dans un contexte de raréfaction de leurs ressources. Confrontés aux évolutions multiples que sont les transferts de compétences et les mutualisations, **la comptabilité analytique devient un outil incontournable du service pour optimiser la maîtrise des dépenses**.

Cette démarche permet une meilleure lisibilité et une plus grande transparence des charges, au service d'une performance accrue de la gestion et d'une plus grande efficacité de l'action publique. Chaque collectivité peut ainsi mesurer ses propres évolutions, se comparer à d'autres, ou encore analyser les causes d'éventuels écarts. **C'est un instrument essentiel de contrôle et d'aide à la décision**.

Le CDG 35 propose une solution simple et performante pour accompagner ces dernières dans **la mise en place volontaire d'une comptabilité analytique** : le programme GO+ (Grand-Ouest +), une application web mise au point par une

coopération de centres de gestion, fruit de leur expérience au service des collectivités locales.

C'est dans cet esprit que la rencontre du 22 septembre 2017 s'est déroulée en présence d'une quarantaine de collectivités.

Une nouvelle dynamique de gestion est lancée !





LE SAVEZ-VOUS ?

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

La loi déontologie du 20 avril 2016 crée le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public et de droit privé), de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires, à savoir : **les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité ; le principe de laïcité ; le principe d'égalité de traitement des personnes ; la prévention des conflits d'intérêts ; les obligations déclaratives ; les obligations de secret professionnel et de discrétion professionnelle ; le devoir d'information du public ; l'obligation d'obéissance hiérarchique et les règles du cumul d'activités.**

Le référent déontologue est compétent pour recueillir les signalements émis par les lanceurs d'alerte.

Une circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de

laïcité dans la fonction publique prévoit également que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de référent "laïcité" afin d'accompagner les agents publics et les encadrants dans l'exercice de leurs fonctions en matière de laïcité.

Pour la fonction publique territoriale, la fonction de référent déontologue constitue une mission obligatoire des centres de gestion. Les modalités et critères de désignation des référents sont déterminés par le décret n°2017-519 du 10 avril 2017. Ainsi, le Président du centre de gestion est compétent pour désigner le référent déontologue pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire au CDG, ou affiliés volontaires au CDG ou adhérentes au socle commun.

Le référent est désigné à l'attention des collectivités affiliées et adhérentes. Il accomplit sa mission avec diligence, exemplarité et en toute indépendance.

POURQUOI SAISIR LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ?

Le Référent n'est pas compétent concernant les questions de déroulement de carrière, d'organisation des services ou de temps de travail.

Le Référent Déontologue peut répondre à l'agent qui se pose des questions déontologiques	Le Référent Déontologue NE peut PAS répondre à l'agent qui se pose des questions statutaires relevant de son chargé(e) du personnel
<i>Puis-je cumuler mon emploi avec un autre emploi dans le privé ou aider mon conjoint qui a son entreprise ?</i>	<i>Pourquoi n'ai-je pas bénéficié d'un avancement de grade ?</i>
<i>Puis-je commenter la politique ou les choix de mon maire-employeur sur mon blog ou un autre réseau social ?</i>	<i>Pourquoi n'ai-je pas d'augmentation de rémunération ?</i>
<i>Est-ce que je dois refuser un cadeau d'un usager ?</i>	<i>Pourquoi ma candidature n'a pas été retenue sur tel poste ?</i>
<i>Puis-je ne pas obéir à mon supérieur hiérarchique si son instruction est illégale ?</i>	<i>Peut-on modifier mes horaires de travail ou mes missions ?</i>

Comment contacter le référent ?

- Par courriel : referent.deontologie@cdg35.fr
- Par courrier : CDG 35 - Village des collectivités territoriales - A l'attention du référent déontologue 1 avenue de Tizé - 35 236 Thorigné-Fouillard

JURISPRUDENCE

Le Conseil d'Etat a jugé qu'un fonctionnaire qui sollicite, dans les délais prescrits, sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenance personnelle et dont la demande n'a pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée, doit en principe être regardé comme ayant été non seulement **involontairement privé d'emploi mais aussi à la recherche d'un emploi**. A ce titre, il peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi pour la période correspondant à la fin de la période de disponibilité et jusqu'à la date de réintégration.

CE n°392860 du 27 janvier 2017

Aux termes de l'article 52 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, seuls les mouvements de fonctionnaire au sein de la collectivité comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumis à l'avis de la CAP (Commission Administrative Paritaire). En l'absence de toute disposition légale définissant **la résidence administrative** pour l'application de cet article, il appartient à l'autorité territoriale, de déterminer, sous le contrôle du juge, les limites géographiques de la résidence administrative. Si la résidence administrative s'entend en général de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent, il en va différemment dans le cas où, comme en l'espèce, l'activité du service est organisée sur plusieurs communes. Dans ce dernier cas la mutation interne n'a pas à être précédée de l'avis de la Commission administrative paritaire.

CE n°401937 du 30 juin 2017

COLLOQUE SUR LA MAÎTRISE DE LA MASSE SALARIALE

Vendredi 6 octobre dernier, 170 élus, directeurs généraux des services, responsables ressources humaines, se sont retrouvés au CDG 35 pour réfléchir **ensemble aux possibilités pour la fonction publique territoriale de maîtriser sa masse salariale à court terme**. En effet, piloter la masse salariale nécessite de comprendre sa composition et son évolution, mais également de trouver les leviers pour la contenir.



« Maîtriser les dépenses de personnel nous invite à être créatif »

La matinée a permis de poser le cadre de cette problématique d'actualité à travers 3 interventions :

- Une présentation des enjeux financiers par Mme Sophie BERGOGNE, Présidente de la Chambre régionale des comptes
- Un état des lieux des actions mises en place par les collectivités d'Ille et Vilaine pour piloter leur masse salariale (analyse de questionnaires) par Fanny KERJEAN, conseillère du CDG 35
- Une présentation des leviers de maîtrise de la masse salariale, par Sébastien LAJOUX, DRH de l'université de Lorraine, intervenant à l'INSET et ancien DRH du Conseil Départemental des Vosges.

Lors de la pause, les collectivités ont pu échanger avec les services du CDG sur les outils méthodologiques et les missions d'accompagnement proposés.

Cinq ateliers étaient organisés au cours de l'après-midi afin d'explorer **les différents leviers endogènes identifiés** (financier, GPEEC, organisation, dialogue social, management...).

Les collectivités, pour construire une vision prospective de leurs dépenses en ressources humaines, ont besoin d'outils

leur permettant une bonne connaissance de ses composantes et de ses évolutions. Ces deux paramètres sont maîtrisés par l'utilisation d'un système d'information de gestion des ressources humaines, **SIRH**, performants et la mise en place de **tableaux de bord** de pilotage de la masse salariale adaptés aux besoins de la collectivité.

Grâce à la **GPEEC**, elles vont pouvoir disposer de services publics agiles et efficaces permettant de répondre aux restrictions de postes et de prévenir des dépenses liées aux inaptitudes.

Par la mise en place du **RIFSEEP**, les collectivités peuvent s'interroger sur la cohérence entre les missions et les déroulements de carrières. Elles ont également la capacité de travailler sur le management par objectif. Enfin, la **mutualisation** doit être envisagée comme un moyen de partager des dépenses de personnel et de renforcer les expertises répondant ainsi au maintien d'un service public de qualité.

Plusieurs collectivités ont pu faire état de leur retour d'expérience par rapport à ces différents outils et apporter des exemples éclairants pour les autres participants.



Atelier RIFSEEP-OUTIL DE MANAGEMENT

« Sans un portage politique fort, les projets RH ne peuvent aboutir »



Intervention de Sophie BERGOGNE, Présidente de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) de Bretagne



Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG35

FORUM NUMÉRIQUE DES COLLECTIVITÉS LOCALES : 3^{ÈME} ÉDITION !

Le **16 novembre 2017** aura lieu le rendez-vous annuel des élus, DGS, DGA, DSI et Responsables numériques pour échanger sur **la transition numérique des collectivités**. Lors de cette rencontre, des retours d'expérience concrets et des analyses d'experts du digital seront proposés aux représentants des collectivités pour adopter la meilleure stratégie à mettre en place. D'autant plus que l'enjeu est de taille puisque l'objectif est d'atteindre **99% d'e-administration d'ici 2022**.

A noter la participation de Yann BONNET Secrétaire général CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE (CNNum) ; Guillaume POUPARD Président AGENCE NATIONALE DE LA SÉCURITÉ DES SYSTEMES D'INFORMATION (ANS SI) ; Bénédicte ROULLIER Chargée de la qualité des services numériques (DIN SIC/SGMAP), Florence DURAND-TORNARE Déléguée générale ASSOCIATION VILLES INTERNET et Françoise FARAG présidente du Conseil départemental du numérique CONSEIL DEPARTEMENTAL DE SEINE ST DENIS.

Pour vous inscrire en ligne : site de la Gazette des Communes
<http://evenements.infopro-digital.com/gazette-des-communes/conference-forum-numerique-2017>.

ÊTRE JURISTE TERRITORIAL(E) EN 2018

Rencontre Juridique

Les 15 et 16 novembre 2017, à Pantin, aura lieu le rendez-vous des **juristes territoriaux(ales)**. Cette 8^{ème} édition sera l'occasion, à travers différents ateliers et conférences, de s'interroger sur les évolutions techniques et les mobilités pour enrichir son expérience de juriste territorial(e), de faire le point sur l'actualité du contentieux des contrats publics et du contentieux administratif. Ces deux journées sont destinées aux DGS, DGA, directeur(ice)(s) et cadres en charge des affaires juridiques, des affaires générales, des marchés publics.



Contacts :

Anne RINNERT - Tél : 03 83 19 22 24 - anne.rinnert@cnfpt.fr
 Maryline DOUILLET - Tél : 03 83 19 22 28 - maryline.douillet@cnfpt.fr

Partenaires :

Association nationale des juristes territoriaux (ANJT)

INFO DERNIÈRE MINUTE

PREMICOL - LICENCE
 PROFESSIONNELLE

Le CDG 35 recherche des lieux de stage pour des étudiants et stagiaires dans les spécialités RH, Finances, Marchés Publics, Urbanisme et Action Sociale.

Contact :
formation.metiers@cdg35.fr

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
 Octobre 2017

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
 Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
 Directeur Général des Services

Ont collaboré à ce numéro :

Sandrine BOULY, Claire COTTON,
 François DEWITASSE, Séverine GAUBERT, Nathalie JACQUET,
 Fanny KERJEAN, Pascale LARVOL,
 Ludvine LAUNAY, Yohann LEGENDRE,
 Laurent ZAM

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Octobre 2017

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
 1 avenue de Tizé - CS 13600
 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX

Tél : 02 99 23 31 00

Fax : 02 99 23 38 00

E-mail : contact@cdg35.fr

Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Colloque du 6 octobre
 2017 sur la maîtrise
 de la masse salariale

