

SOMMAIRE

— ÉDITO - p.2

- Agenda
- Mot du Président

— ACTUALITÉS - p.3 à p.11

- Mon métier territorial : un compte Instagram pour la mise en avant de nos métiers !

• DOSSIER - DÉMATÉRIALISER, SIMPLIFIER, ACCOMPAGNER - LE PÔLE STATUT & CARRIÈRES S'ADAPTE

- Le maintien de la couverture sociale des agents CNRACL quittant le service
- Flash statut - Les contrats d'accroissement d'activité : une activité inhabituelle à anticiper
- Paies : ce qui change en 2025
- Non reconduction de la GIPA au titre de 2024
- Modification de l'indemnisation des arrêts de travail à compter du 01/03/25
- Rappel sur le droit de se taire dans le cadre de la procédure disciplinaire
- Révision du barème des saisies et cessions des rémunérations
- Le service Assistance Logiciels aux Collectivités forme ses adhérents
- Plan de formation inter-collectivités 2025
- Formation de professionnalisation au premier emploi de SGM
- Concours & examens professionnels : recensement des besoins 2026
- Avis d'ouverture : concours & examens professionnels 2025/2026

— EN BREF - p.12

- L'instant RGPD
- Ça bouge au CDG 10
- Agir en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale
- RSU 2023 & campagne 2024



AGENDA

Avril à
Juin 2025

—
**Conseil Médical
Formation restreinte**

Collectivités affiliées

23 avril 2025

21 mai 2025

25 juin 2025

Collectivités non affiliées

14 mai 2025

4 juin 2025

—
**Conseil Médical
Formation plénière**

Collectivités affiliées

17 avril 2025

19 juin 2025

Collectivités non affiliées

15 mai 2025

—
CST

24 avril 2025

22 mai 2025

26 juin 2025

—
CAP et CCP

20 mai 2025



—
Thierry BLASCO

Président du CDG 10

Maire de Bréviandes



MOT DU PRÉSIDENT

C'est avec plaisir que je vous présente la nouvelle édition de notre Focus CDG 10, qui retrace une partie de l'activité de nos services et vous informe des principaux enjeux de ce premier trimestre 2025.

Le dossier central de ce numéro sera consacré au service Statut et Carrières de notre établissement. Afin de mieux répondre aux attentes des collectivités affiliées et de leurs agents et optimiser l'efficacité de nos équipes, ce service a fait l'objet d'une réorganisation qui vous est présentée en détail dans ce nouveau numéro de notre lettre d'actualité.

Vous y trouverez également des informations sur les concours et examens professionnels, avec la campagne de recensement des besoins pour 2026 et la publication des avis d'ouverture pour la période 2025/2026.

Nous aborderons aussi le déploiement du plan de formation Inter-collectivités 2025, destiné aux collectivités de moins de 50 agents, ainsi que le financement des frais de formation pour les apprentis recrutés par les employeurs territoriaux.

Par ailleurs, vous serez informés sur l'organisation d'ateliers de formation dédiés à la gestion informatisée du compte administratif et du budget primitif, ainsi que sur les récents changements dans le domaine de la paie.

J'espère que cette lettre saura répondre à vos attentes et vous apportera les informations nécessaires pour accompagner efficacement vos activités. Soyez assurés que nos équipes restent pleinement mobilisées et disponibles pour vous soutenir dans vos démarches, en vous offrant l'accompagnement personnalisé dont vous pourriez avoir besoin.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou précision complémentaire.

Bonne lecture !

FOCUS CDG 10

Publication trimestrielle

Date de parution : 10/04/2025

Édité par le Centre de Gestion de l'Aube

Mis en page par Laurie Breton,
Chargée de communication CDG 10.

© Centre de Gestion de l'Aube

Cet exemplaire ne peut être vendu.

ACTUALITÉS

Aurélien
Archiviste

Jessica
Référénte
déontologue

Cléa
Photographe
Vidéaste

Nolwenn
Ergonome

Nicolas
Responsable
Prévention

Et vous ?
Parlez-nous
de votre
métier 😊

Laurie
Responsable
du service
communication
du CDG 10

MON MÉTIER TERRITORIAL

Instagram
monmetierterritorial
Aube

3:29 PM 87%

monmetierterritorial Si t'aimes être créatif(ve), bosser en équipe et gérer des projets qui ont du sens, ce job est peut-être fait pour toi !

Découvrez le métier de Laurie, responsable du Service communication du CDG 10 !
#fonctionpubliqueterritoriale #metier

MON MÉTIER TERRITORIAL : UN COMPTE INSTAGRAM POUR LA MISE EN AVANT DE NOS MÉTIERS !

Le CDG 10 a récemment lancé son compte Instagram intitulé « *Mon Métier Territorial* ». Son objectif ? Mettre en lumière les métiers de la fonction publique territoriale, souvent méconnus du grand public et ainsi leur donner de la visibilité auprès des 18-30 ans.

À travers des portraits d'agents, des vidéos immersives ou des explications simplifiées de termes utilisés dans la fonction publique territoriale (catégories, concours et examens, fonctionnaires et contractuels, titulaires et stagiaires, etc.), ce compte vise à montrer la diversité et la richesse des métiers dans les collectivités et de rendre accessible le monde territorial aux futures recrues potentielles.

Qu'il s'agisse d'un agent technique, d'un éducateur sportif, d'un urbaniste ou encore d'un secrétaire général de mairie, chaque métier a son importance et mérite d'être mis en avant !

Nous recherchons des volontaires !

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

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

→ communication@cdg10.fr



Suivez-nous sur Instagram :
@monmetierterritorial

ACTUALITÉS

DOSSIER



DÉMATÉRIALISER, SIMPLIFIER, ACCOMPAGNER : LE PÔLE STATUT ET CARRIÈRE S'ADAPTE

Toujours à l'écoute de remarques et propositions constructives, le Centre de Gestion de l'Aube adapte son organisation aux demandes formulées par les collectivités, agents et élus, ainsi qu'aux exigences de la société.

Dans cette recherche permanente de toujours plus de réactivité, toujours plus de sécurité juridique, toujours plus de conseils et d'accompagnement, le Centre de Gestion de l'Aube simplifie son organisation pour rendre un service toujours plus efficient.

DÉMATÉRIALISER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES POUR PLUS DE RÉACTIVITÉ

Depuis deux ans, le Centre de gestion de l'Aube s'est engagé dans une démarche progressive de dématérialisation des dossiers individuels des agents publics. En parallèle de ce travail, plusieurs démarches seront progressivement dématérialisées dans les années à venir.

Ainsi, dès 2026, les dossiers de promotion interne devront être saisis directement en ligne par les collectivités pendant le temps d'ouverture d'une plateforme dédiée.

Cette dématérialisation permettra de fluidifier les relations entre les services du CDG 10 et les employeurs locaux et ainsi faciliter la constitution et la transmission des dossiers (saisie en ligne, téléversement de pièces, calcul des points, etc.).

Cette démarche sécurise par ailleurs la procédure de promotion interne sur le plan juridique avec un traitement automatique des points attribués selon les lignes directrice de gestion et offre la plus grande transparence pour tous. Elle génère également un gain de temps mis à profit pour vous accompagner en réactivité.

SIMPLIFIER NOS RELATIONS GRÂCE À UN RÉFÉRENT PRIVILÉGIÉ

À compter du 1^{er} septembre 2025, chaque commune, chaque syndicat, chaque établissement public disposera d'un interlocuteur privilégié, c'est à dire d'un référent carrière, qui apportera directement les réponses aux demandes qui lui seront formulées ou fera l'interface et le lien avec les autres services du CDG 10 lorsque cela s'avèrera nécessaire.

Plus de permanences téléphoniques, plus d'interlocuteurs multiples en fonction de la thématique abordée, chacun disposera de son référent à retrouver sur le site Internet du CDG 10. En contrepartie, le référent est en droit de demander un laps de temps d'analyse et de recherche minimum avant de pouvoir apporter une réponse fiabilisée. Et en cas d'absence, chaque référent désignera une tierce personne pour le suppléer.

Le Centre de gestion ne refuse aucun rendez-vous avec les employeurs locaux (Maire ou Président) ou les personnes qu'ils désignent expressément pour le représenter. Le CDG 10 vous reçoit en son siège et se déplace chez vous dès lors que la demande est formulée auprès du référent carrière.

ACCOMPAGNER DANS LES LIMITES DE NOS MISSIONS

Le CDG 10, par l'intermédiaire des référents, accompagne les collectivités et établissements publics affiliés, dans la limite des prérogatives qui lui sont juridiquement attribués par le Code Général de la Fonction Publique.

Le Centre de Gestion de l'Aube ne peut se substituer ni aux employeurs dans le cadre de leur décision souveraine, ni aux agents dans le cadre de la rédaction d'actes administratifs. Les conseils, avis et analyses, systématiquement étayés des dispositions normatives, ont la valeur juridique d'avis simples au sens où chaque collectivité reste souveraine et seule responsable de ses décisions et de ses actes. Par ailleurs, le Centre de Gestion de l'Aube n'a pas de capacité d'auto-saisine, et s'il peut se permettre de formuler des alertes au gré des documents qui lui sont

transmis, il ne répond qu'aux questions qui lui sont posées. Une conscience partagée des limites imposées par les textes dans l'accompagnement pouvant être proposé par le Centre de Gestion de l'Aube est un gage de bonnes relations mutuelles auxquelles nous sommes tous attaché. Ce point sera ainsi régulièrement rappelé dans le formalisme de nos échanges et de nos actes, afin d'être transparent quant à nos capacités d'accompagnement.

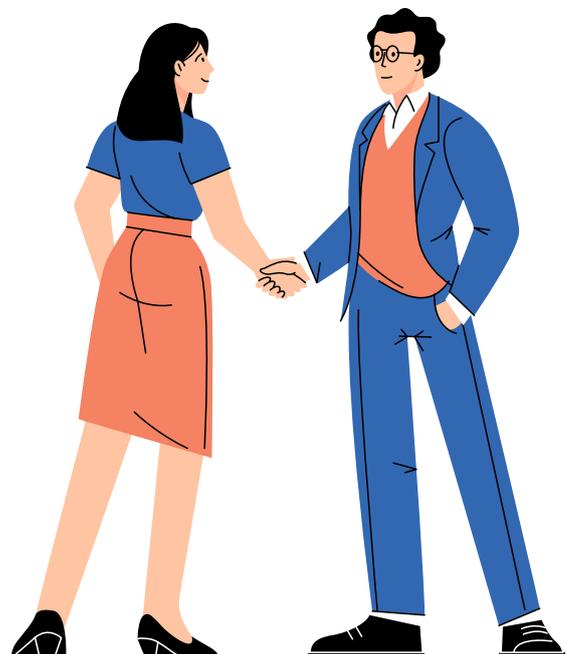
ADAPTER NOTRE COMMUNICATION ET ALLER À VOTRE RENCONTRE

Réunions thématiques dans les locaux du CDG 10, webinaires, vidéos en lignes, site Internet, modèles d'acte, notes d'analyses, veille juridique, Focus, etc., le Centre de gestion multiplie les supports à votre attention afin de permettre à chacun de disposer, en temps réel et sans délais, d'informations statutaires fiables.

Le message électronique, pratique et utile, ne saurait en aucun cas constituer, à lui seul, un outil de communication efficace et efficient. La communication passe par des rencontres pour se parler et se comprendre. Chaque Référent sera le garant de cette relation fluide et constructive avec des réunions périodiques sur chaque territoire en complément des rendez-vous ponctuels en collectivité.

Adopter les bons outils de communication est essentiel pour renforcer notre collaboration et améliorer la performance globale de chaque collectivité.

Si vous souhaitez qu'une rencontre soit organisée sur votre territoire, ou que nous nous déplaçons jusqu'à vous, vous pouvez contacter votre référent. Chaque collectivité sera prochainement destinataire des coordonnées de son référent avec lequel elle entretiendra des relations courtoises et privilégiées.



ACTUALITÉS

LE MAINTIEN DE LA COUVERTURE SOCIALE DES AGENTS CNRACL QUITTANT LE SERVICE

STAGIAIRES ET TITULAIRES À TNC - 28H ET À TEMPS COMPLET

Aux termes des articles L 161-8 et R 161-3 du code de la sécurité sociale, le fonctionnaire qui cesse de relever du statut spécial, sans pour autant être affilié à un autre régime, conserve ses droits à prestations maladie, maternité, invalidité, décès :

→ les prestations en nature sont servies par le régime général de sécurité sociale pendant un an ;

→ pendant un an, les prestations en espèces sont à la charge de la collectivité qui est tenue de verser des prestations au

moins équivalentes à celle du régime général et, pendant trois ans, si l'affection est de longue durée sous réserve des contrôles prévus par l'article L 324-1 du code de la sécurité sociale.

Le calcul des indemnités journalières sera effectué sur la base des salaires perçus avant la perte de sa qualité d'assuré social.



→ L 161-8 et R 161-3 du code de la sécurité sociale,

→ L 171-1 du code de la sécurité sociale,

→ Décret n°60-58 du 11 janvier 1960,



FLASH STATUT - LES CONTRATS D'ACCROISSEMENT D'ACTIVITÉ : UNE ACTIVITÉ INHABITUELLE À ANTICIPER

L'accroissement d'activité n'est réellement défini que dans la circulaire du 22 juillet 2013 et renvoie « aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration ».

Deux cas de figure peuvent se présenter :

→ Soit cette activité inhabituelle est strictement ponctuelle, et il s'agira de **contrats d'accroissement temporaire d'activité** d'une durée maximale de 12 mois au cours d'une période de 18 mois. Le recours à un agent contractuel pour ce motif n'implique pas nécessairement une surcharge de travail, mais peut être justifié par une situation requérant ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration (travaux urgents, création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas certain qu'elle se poursuive).

→ Soit cette activité inhabituelle est cyclique, et il s'agira alors de **contrats saisonniers** pour une durée maximale de 6 mois au cours d'une période de 12 mois. L'activité cyclique doit néanmoins conserver un caractère imprévisible, sous peine d'être requalifiée en besoin permanent de l'administration, dans la mesure où le temps de travail des agents peut être annualisé pour anticiper les fluctuations régulières d'activité.

Il s'agit donc d'une surcharge d'activité ponctuelle ou saisonnière qui doit être prévue suffisamment en amont. À ce titre, ces emplois sont créés par délibération. La durée de vie de ces postes reste limitée dans le temps. Ils intègrent donc juridiquement et momentanément le tableau des effectifs de la collectivité.

L'accroissement temporaire d'activité ne saurait donc correspondre à un imprévu tel que le remplacement d'agents indisponibles.

En effet, les emplois permanents peuvent être pourvus de façon occasionnelle et temporaire par des agents contractuels pour assurer le **remplacement d'agents publics territoriaux** totalement ou partiellement indisponibles. Dans ces cas, prévus expressément à l'article L332-13 du Code Général de la fonction publique, le contrat est assis de droit et sans formalité préalable sur l'emploi permanent créé initialement par l'assemblée délibérante. Le contrat est alors conclu dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer et peut même prendre effet avant le départ de l'agent faisant l'objet du remplacement.

Les remplacements d'agents indisponibles (dits contrats de remplacement) ne sont donc pas des emplois non permanents et ne nécessitent ni nouvelle création d'emploi, ni nouvelle Déclaration de Vacance d'Emploi.

PAIES : CE QUI CHANGE EN 2025

ABAISSEMENT DU SEUIL D'EXONÉRATIONS DES APPRENTIS

L'exonération des cotisations salariales pour les apprentis sera limitée à 50 % du SMIC, contre 79 % actuellement, avec assujettissement à la CSG/CRDS pour la partie excédentaire. Cette nouvelle réglementation devrait concerner les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025.

AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION CNRACL

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux fonctionnaires territoriaux est porté à :

- 34,65 % à partir du 1^{er} janvier 2025
- 37,65 % en 2026
- 40,65 % en 2027
- 43,65 % en 2028

AUGMENTATION DU TAUX DE COTISATION MALADIE (AGENTS AFFILIÉS À LA CNRACL)

Le taux de la cotisation d'assurance maladie des agents affiliés à la CNRACL est fixé 9,88 % au 1^{er} janvier 2025 contre 8,88 % en 2024.

AUGMENTATION DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le plafond de la sécurité sociale a été relevé de 1,6 % par rapport à 2024. La valeur mensuelle de celui-ci est ainsi désormais portée à 3 925 € contre 3 864 € en 2024.



MÉTIERS DE L'ANIMATION : AUGMENTATION DE LA BASE FORFAITAIRE POUR LES ANIMATEURS TRAVAILLANT EN CENTRE DE LOISIRS

Les montants de la base forfaitaire sont désormais les suivants :

Pour les animateurs	Pour les directeurs adjoints	Pour les directeurs
18 € par jour 89 € par semaine 356 € par mois	208 € par semaine 832 € par mois	297 € par semaine 1 188 € par mois



Rappel : les personnes recrutées à titre temporaire et non-bénévoles dans un centre d'accueil collectif durant les vacances scolaires, congés professionnels ou périodes de loisirs peuvent bénéficier d'une base forfaitaire de cotisations (plus d'infos sur le site de l'URSSAF).

HAUSSE DE L'INDEMNITÉ « AVANTAGE EN NATURE REPAS »

La valeur de l'avantage en nature repas augmente, soit :

- Avantage en nature pour un repas : 5,45€
- Repas pris dans les cantines, participation minimum salarié (par repas) : 50% de la valeur avantage en nature repas soit 2,73€
- Participation de l'employeur maximum sur les tickets restaurant exonérée de cotisations de sécurité sociale : 7,26€



Rappel : L'avantage en nature repas suppose que le repas est fourni par l'employeur ; à ne pas confondre ainsi avec le remboursement des frais engagés par l'agent pour la prise de ses repas professionnels (plus d'infos sur le site de l'URSSAF).

HAUSSE DU PLAFOND MENSUEL DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE-TRAVAIL

À compter du 1^{er} janvier 2025, ce plafond est égal à 101,75 € par mois (976,80€ X 1,25/12) au lieu de 99,00 €.

NON RECONDUCTION DE LA GIPA AU TITRE DE 2024

Dispositif initialement créé à titre temporaire par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) était reconduite chaque année, jusqu'en 2023.

Le Gouvernement a confirmé la non reconduction de la GIPA en 2024. En conséquence, les collectivités ne peuvent verser de GIPA aux agents potentiellement éligibles en 2024.



ACTUALITÉS

MODIFICATION DE L'INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2025

Depuis le 1^{er} mars 2025, les fonctionnaires en congé de maladie ordinaire ne perçoivent plus l'intégralité de leur traitement, mais seront indemnisés à 90 % du traitement.

L'article 189 de la loi de finances pour 2025 réduit à 90 % du traitement la rémunération du fonctionnaire perçue au cours des trois premiers mois du congé de maladie ordinaire, au lieu du plein traitement jusqu'ici en vigueur (modification de l'art. L. 822-3 du CGFP).

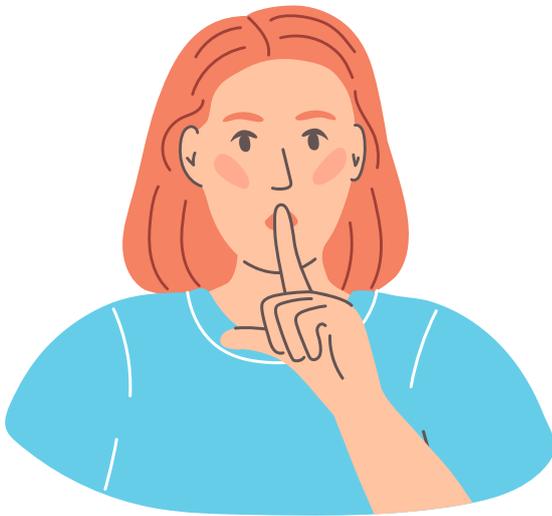
La mesure s'applique aux congés de maladie ordinaire accordés à compter du 1^{er} mars 2025.

La réforme s'applique à tous les fonctionnaires : titulaires, stagiaires, temps complet, temps non complet et temps partiel.

Deux décrets du 27 février 2025 (n° 2025-197 et 2025-198) ont transposés cette mesure aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique.

Pour autant, depuis le 1^{er} avril 2025, le plafond des indemnités journalières (IJSS) versées par la Sécurité Sociale va être abaissé de 1,8 Smic à 1,4 Smic.

RAPPEL SUR LE DROIT DE SE TAIRE DANS LE CADRE DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE



Le Conseil constitutionnel a rendu une décision importante (décision n°2024-1105 QPC du 4 octobre 2024) en matière de garanties offertes aux agents publics dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Saisi des dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article L.532-4 du Code Général de Fonction Publique, le Conseil Constitutionnel a rappelé « le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire ». Il poursuit en indiquant que « ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition. Elles impliquent que le professionnel faisant l'objet de poursuites disciplinaires ne puisse être entendu sur les manquements

qui lui sont reprochés sans qu'il soit préalablement informé du droit qu'il a de se taire ».

Cette décision consacre donc l'obligation pour l'Administration d'informer tout agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée, du droit qu'il a de se taire, que le conseil de discipline doive ou non être consulté.

Le Conseil d'État suit naturellement la position du Conseil Constitutionnel tout en la nuanciant et précisant que :

« dans le cas où un agent sanctionné n'a pas été informé du droit qu'il a de se taire alors que cette information était requise en vertu des principes énoncés [...], cette irrégularité n'est susceptible d'entraîner l'annulation de la sanction prononcée que lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments fondant la sanction, il ressort des pièces du dossier que la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit. »

Ainsi, pour que l'irrégularité soit constituée, les déclarations effectuées par l'agent poursuivi doivent être décisives dans le prononcé de la sanction.

Il résulte donc qu'en cas de méconnaissance de l'obligation d'informer le mis en cause de son droit de garder le silence, la sanction ne sera pas pour autant automatiquement censurée. En cas de pluralité de manquements, la sanction pourra être maintenue si celle-ci aurait pu être prononcée au regard des seuls motifs qui n'auraient pas été affectés par la méconnaissance des exigences précitées.

RÉVISION DU BARÈME DES SAISIES ET CESSIONS DES RÉMUNÉRATIONS



La retenue sur rémunération ne peut être effectuée que dans la limite de la « portion saisissable » (CAA Nantes 20 fév. 1992 n°90NT00456).

Article R. 3252-2 du code du Travail – À compter du 1^{er} janvier 2025, « la proportion dans laquelle les sommes dues à titre de rémunération sont saisissables ou cessibles, en application de l'article L. 3252-2 [du code du travail], est fixée comme suit :

- 1° Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 440 € ;
- 2° Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 440 € et inférieure ou égale à 8 660 € ;
- 3° Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 660 € et inférieure ou égale à 12 890 € ;
- 4° Le quart, sur la tranche supérieure à 12 890 € et inférieure ou égale à 17 090 € ;
- 5° Le tiers, sur la tranche supérieure à 17 090 € et inférieure ou égale à 21 300 € ;
- 6° Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 21 300 € et inférieure ou égale à 25 600 € ;
- 7° La totalité, sur la tranche supérieure à 25 600 € . »

Article R. 3252-3 du code du Travail – « Les seuils déterminés à l'article R. 3252-2 sont augmentés d'un montant de 1 720 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé. »

LE SERVICE ASSISTANCE LOGICIELS AUX COLLECTIVITÉS FORME SES ADHÉRENTS SUR LA GESTION DU COMPTE ADMINISTRATIF ET DU BUDGET PRIMITIF



Dans le cadre de son accompagnement auprès des collectivités adhérentes, le service Assistance Logiciels aux Collectivités a organisé deux ateliers de formation en petits groupes consacrés à la gestion informatisée du compte administratif et du budget primitif avec le logiciel de comptabilité JVS-Mairistem.

Au programme de ces sessions :

→ Compte administratif :

- Vérification du compte de gestion
- Restes à réaliser
- Détermination de l'affectation du résultat

→ Budget primitif :

- Mise à jour du plan comptable 2025
- Création des nouvelles opérations et imputations
- Éditions de travail
- Saisie du budget

→ Édition et dématérialisation des maquettes budgétaires.

Les échanges de bonnes pratiques et les retours d'expérience partagés entre agents, qu'ils soient récemment recrutés ou plus expérimentés, ont été particulièrement appréciés par la vingtaine de participants présents.

Pour en savoir plus sur les ateliers proposés, contactez le service Assistance Logiciels aux Collectivités :

→ informatique@cdg10.fr

ACTUALITÉS

PLAN DE FORMATION INTER-COLLECTIVITÉS 2025

Le plan de formation destiné aux agents des communes et intercommunalités comptabilisant moins de 50 agents a été initié dans le cadre d'un partenariat entre le Centre de Gestion de l'Aube, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, l'Association Départementale des Maires de l'Aube et l'Association des Maires ruraux de l'Aube.

Cet outil mutualisé, effectif depuis 2014, comprend un règlement de formation et une offre de formation visant à s'adapter aux besoins et contraintes des agents en matière de formation.

Un plan de formation inter-collectivités de l'Aube : pour quoi faire ?

- Permettre à l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents de répondre à leurs obligations en matière de plan de formation (article L423-3 du code général de la fonction publique)
- Recenser et centraliser, par le biais d'un réseau de référents des intercommunalités du département, les besoins en formation destinés au CNFPT
- Renforcer la proximité de la formation sur le territoire et répondre à la problématique de l'isolement des personnels des collectivités de moins de 50 agents
- Développer les partenariats entre collectivités

Le règlement de formation 2025 sera soumis à l'avis du Comité Social Territorial le 27 mars 2025 et sera consultable depuis le notre site Internet :

→ www.cdg10.fr → rubrique Emploi, Concours & Formation
→ Formations, environ 10 jours après la séance du CST.



Le plan de formation inter-collectivités validé en CST s'applique à l'ensemble des communes et établissements comptabilisant moins de 50 agents. Cependant, toute modification implique la prise d'une délibération de la part de ces dernières.

Les actions de formation recensées ont été transmises au CNFPT qui répondra aux demandes selon l'une des modalités suivantes : réorientation vers des actions INTER ; programmation d'UNION de collectivités ou d'INTRA.



FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE

RECENSEMENT ET INSCRIPTIONS GRAND EST JUSQU'AU 25 AVRIL 2025 INCLUS

L'article 15-1 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux dispose que la formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, mentionnée à l'article L. 422-34-1 du code général de la fonction publique, intervient dans les douze mois suivant cette affectation.

Les fonctionnaires et contractuels (recrutés sur un emploi permanent en application de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique pour une durée d'au moins un an), de toutes catégories, primo-affectés sur un poste

de secrétaire général de mairie à compter du 17 juillet 2024 sont invités à **s'inscrire depuis l'IEL, jusqu'au 25 avril 2025 à l'aide du code SXSG3-002.**



CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS : RECENSEMENT DES BESOINS POUR L'ANNÉE 2026



Le Centre de Gestion de l'Aube procède au recensement des besoins prévisionnels des collectivités auboises en matière de concours et d'examens territoriaux pour l'année 2026.

Indispensable pour permettre l'organisation des concours et examens professionnels, cette enquête permet de déter-

miner, à partir de vos perspectives de recrutements futurs, le nombre de postes à ouvrir pour chaque opération.

Le recensement de vos besoins ne constitue en aucun cas un engagement quant à vos décisions ultérieures de nomination.

La saisie dématérialisée ne prend que quelques minutes et se fait directement via notre site Internet :

- www.cdg10.fr
- Emploi, Concours & Formation
- Concours et examens
- Recensement des postes

Du Lundi 3 Mars au Mercredi 30 Avril 2025 inclus.



Une déclaration est nécessaire même si vous n'avez pas de poste à déclarer !

Vos codes d'accès ont été transmis par courriel lors de la première semaine de mars.

AVIS D'OUVERTURE : CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2025/2026

Le Centre de Gestion de l'Aube organise en 2025 :

LE CONCOURS D'ATSEM PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

- Période de retrait des dossiers :
du 2 avril au 7 mai 2025 inclus
- Date limite de dépôt des dossiers de candidature :
le 15 mai 2025 Inclus
- Premières épreuves prévues le 8 octobre 2025



Le Centre de Gestion de l'Aube organise en 2026 :

**L'EXAMEN D'AVANCEMENT DE GRADE D'ADJOINT
TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE**

- Période de retrait des dossiers :
du 20 mai au 25 juin 2025 inclus
- Date limite de dépôt des dossiers de candidature :
le 3 juillet 2025 Inclus
- Premières épreuves prévues le 22 janvier 2026.

Retrouvez les avis de concours et d'examen précités ainsi que les arrêtés d'ouverture sur notre site Internet :

- www.cdg10.fr → Emploi, Concours & Formation
- Concours et Examens de la FPT.

EN BREF



L'INSTANT RGPD

Responsable de traitement, Sous-traitant et Sous-traitant ultérieur... il n'est pas toujours évident de s'y retrouver.

Le Responsable de traitement (RT) est la personne morale pour le compte de qui les données personnelles sont collectées et traitées, il fixe les finalités (à quelles fins les traitements sont opérés) et les moyens (prestataire, financement, organisation).

Et lorsque deux personnes morales poursuivent le même objectif et prennent des décisions communes et convergentes sur les traitements, elles sont Responsables de traitements conjoints (Co RT) mais le degré de responsabilité peut-être différent.

Ensuite, le Sous-traitant (ST) intervient pour le compte et sur instructions du RT. Son activité est cadrée par un contrat qui reprend les instructions et obligations RGPD.

Ce Sous-traitant peut avoir besoin de faire intervenir des ST qui peuvent être connus au moment de la signature du contrat mais peuvent changer ou s'ajouter postérieurement à cette signature, on parlera donc de Sous-Traitant Ulérieur. Cette évolution de la sous-traitance devant être portée à la connaissance du RT selon les modalités prévues au contrat.

AGIR EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Le CDG 10 a participé au : FORUM DE L'EMPLOI EN OTHE-ARMANCE

JEUDI 13 MARS 2025

Organisé par le PETR (pôle d'équilibre territorial rural) Othe-Armance.
à Villemaur-Sur-Vanne de 9h à 12h

Plus de 80 visiteurs sont venus à la rencontre des 40 exposants présents. Des échanges enrichissants ont eu lieu autour des modalités d'accès à la fonction publique et des questions liées aux carrières.

Le CDG 10 sera également présent aux prochains Forums de l'emploi organisés par le PETR Othe-Armance :

MERCREDI 30 AVRIL 2025

Lieu : Ervy-le-Chatel
Horaires : 9h à 12h

LUNDI 9 JUIN 2025

Lieu : Chaource
Horaires : 9h à 12h



Le CDG 10 était présent au : FORUM DE L'EMPLOI ET ALTERNANCE 2025

MERCREDI 2 ET JEUDI 3 AVRIL 2025

Organisé au Cube - Troyes de 10h à 18h

À cette occasion, les agents du CDG 10 ont rencontré 130 personnes avec pour objectifs de :

promouvoir la fonction publique territoriale et la diversité de ses métiers, présenter les modalités de recrutement, les modalités de concours, mettre en avant les offres d'emploi en cours du département, mettre en avant le service Intérim Territorial et les accompagnements proposés aux personnes en situation de handicap.

ÇA BOUGE AU CDG 10 !

LES DÉPARTS

Virgile TUPINIER - Archives

LES ARRIVÉES

Aline JUILLET - Statut et Carrières

Audrey KWASEK - Statut et Carrières

RSU 2023

La synthèse du RSU 2023 a été présentée en CST le 27 mars 2025.

Les communes affiliées doivent dorénavant présenter la synthèse et l'avis du CST à leurs assemblées délibérantes. Retrouvez la synthèse et une fiche pratique qui vous guidera dans cette démarche sur le site Internet du CDG 10 → Emploi, Concours, Formation → Rapport Social Unique.

RSU 2024

La campagne 2024 débutera en avril.

Les codes de connexion seront transmis par courrier postal.

Des ateliers seront également proposés afin d'accompagner les agents en charge de la saisie.

Les dates ainsi que le lien d'inscription seront prochainement communiqués par Newsletter.