

Regard territorial

N°9 | NOVEMBRE 2018 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- RGPD et Open Data : comment articuler les deux ?
- Le contrat groupe d'assurance statutaire 2019/2022 : mutualiser les risques pour en réduire les coûts
- Le passé de Port-de-Bouc s'expose sur plaques de verre



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

« En matière de ressources humaines, les collectivités ont plusieurs chantiers ouverts et d'autres sont à venir. »

Si la baisse des ressources financières des collectivités ainsi que le projet de fusion des Métropoles et des Départements préoccupent au plus haut point les élus, l'application de nouvelles et nombreuses réglementations concernant leurs propres collectivités leur demande une attention toute particulière.

Parmi les nouvelles obligations, il en est deux qui pourront paraître contradictoires : il s'agit de la protection des données personnelles afin de préserver la vie privée des citoyens (directive européenne RGPD) et du droit des citoyens d'accéder à l'information (open data) pour plus de transparence. Elles ont une incidence sur le fonctionnement des services.

En matière de ressources humaines, les collectivités ont plusieurs chantiers ouverts et d'autres sont à venir. Celui du RIFSEEP est engagé depuis 3 ans ; pourtant, il connaît des difficultés d'achèvement.

Il a fallu notamment attendre la décision du Conseil Constitutionnel en juillet 2018 pour savoir que le complément indemnitaire annuel (CIA) était indispensable au RIFSEEP.

La possibilité de recourir plus largement aux contractuels sur les postes de direction, proposée par amendement lors du projet de loi Pénicaud, pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a ouvert un débat. Il s'est étendu à la place et au nombre de contractuels dans la Fonction Publique Territoriale. Ce débat se poursuivra en 2019 dans le cadre du projet de loi sur la Fonction Publique.

Autre échéance importante en matière de ressources humaines, les élections professionnelles, le 6 décembre 2018, pour désigner les représentants au sein des instances paritaires : elles concernent plus de 13 300 votants pour les collectivités et

établissements affiliés au Centre de gestion et nécessitent une importante organisation. Le CDG 13, sur ce champ comme sur d'autres, est fortement présent.

Le CDG 13 a la possibilité de faire jouer le principe de mutualisation dans divers domaines comme l'assurance groupe statutaire ou la protection sociale complémentaire. Le marché d'assurance groupe statutaire mis en place par le CDG favorise la mutualisation du risque et permet d'obtenir de meilleurs taux et des garanties plus étendues.

La consultation en matière de protection sociale complémentaire santé et prévoyance a été menée dans le même esprit.

Enfin, le champ d'intervention du CDG 13 ne se limite pas au rôle de régulateur de l'emploi et des ressources humaines. Il participe, par exemple, par le biais de son service d'aide à l'archivage à valoriser les "trésors patrimoniaux" (documents, photographies), comme à Port-de-Bouc.

Travailler sur les trésors du passé n'exclut pas de préparer l'avenir puisque ce service contribue activement à la création d'outils pour l'archivage électronique de demain.

Attentif à l'histoire de son territoire, le CDG 13 est acteur dans cette transformation.

Je participe activement, aux côtés de Martine Vassal, Présidente de la Métropole Aix-Marseille Provence, à la mise en route de la concertation par le Préfet, sur instruction du Premier Ministre, pour une reprise par les communes des compétences de proximité.

J'espère que les communes retrouveront leur efficacité en conservant leur personnel.

Sommaire

- ACTU**
- 4 RIFSEEP, un (petit) pas en avant...
 - 5 Conférence Régionale de L'Emploi territorial : le numérique au cœur des débats
- DOSSIER**
- 6 RGPD et Open Data : comment articuler les deux ?
 - 8 Mettre en œuvre le RGPD au quotidien
- EMPLOI**
- 10 Atsem : une rentrée 2018 avec des missions clarifiées et de nouvelles perspectives d'évolution
Reçus-collés : une enquête pour réduire le nombre
 - 11 Vers un élargissement (progressif) du recours aux contractuels
- SANTÉ**
- 12 Le contrat groupe d'assurance statutaire 2019/2022 : mutualiser les risques pour en réduire les coûts
 - 13 Mutuelle santé et prévoyance : des taux de cotisation compétitifs pour 73 collectivités
- COLLECTIVITÉS**
- 14 Le passé de Port-de-Bouc s'expose sur plaques de verre
 - 15 Dernière ligne droite pour les élections professionnelles
- À SAVOIR**
- 16 Décryptage : le prélèvement à la source
Agenda

REGARD TERRITORIAL | N°9 - NOVEMBRE 2018

CDG 13 - Boulevard de la Grande Thumine CS10439 - 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 - Tél. 04 42 54 40 50

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi et Daniel Zervudacki -

COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Céline Cloarec, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier et l'ensemble du personnel -

RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : istock, fotolia, shutterstock - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 -

IMPRESSION : SPOT Imprimerie - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Ne pas jeter sur la voie publique - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

RIFSEEP, un (petit) pas en avant...



À L'IMAGE DE ROME, LE RIFSEEP NE S'EST PAS FAIT EN UN JOUR. EN CONFIRMANT EN JUILLET DERNIER LE CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU CIA, LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL CONTINUE LA CONSTRUCTION DE CE RÉGIME INDEMNITAIRE, QUI NE SEMBLE D'AILLEURS TOUJOURS PAS ACHEVÉE...

Il aura en effet fallu attendre plus de trois ans pour définitivement savoir si le complément indemnitaire annuel (CIA) était indispensable au RIFSEEP dans les collectivités. Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité sur ce point, le Conseil des sages a ainsi pu affirmer le caractère obligatoire de cette part (QPC n° 2018-727 du 13/07/218). Pour autant, toutes les incertitudes ne semblent pas encore levées et d'autres pourraient encore apparaître...

Car telle est l'histoire du RIFSEEP depuis sa création par un décret du 20 mai 2014 :

- celle d'un dispositif né orphelin de précisions quant à son application pour la FPT et dont il aura fallu attendre avril 2017 pour obtenir une première circulaire spécifique au monde des collectivités territoriales, pourtant guidé par un principe de libre administration parfois en opposition au principe de parité

- celle d'un dispositif initialement annoncé pour tous (à l'exception de la police municipale et de la filière pompiers) et qui verra finalement sortir de son champ d'application certains cadres d'emplois des filières technique, sportive, culturelle ou sanitaire et sociale

Le Conseil Constitutionnel a confirmé le caractère obligatoire du CIA

- celle d'un dispositif dont la mise en place, déjà étalée dans le temps, s'est vue être prolongée sans jamais réussir à tenir les délais prévus, menant de fait pour les employeurs un régime indemnitaire à deux vitesses entre leurs agents

- celle d'un dispositif dont les interprétations sur les quelques nébuleuses restantes sont parfois contradictoires, souvent tardives, nuisant à la compréhension (attendue) et à une application homogène du dispositif...

Plus de trois ans après, difficile donc d'avoir des certitudes pour mettre en place ce régime indemnitaire. Dommage, car ce

climat peu propice à la confiance dans le dispositif ne peut que nuire à la volonté de son déploiement par les employeurs locaux. Ces derniers semblent en effet aujourd'hui coincés entre le marteau de l'application dans le temps (délai raisonnable) et l'enclume d'une mise en œuvre certaine et harmonisée pour l'ensemble des agents.

Une situation que ne devrait malheureusement pas arranger le programme Action Publique 2022. Facile en effet d'imaginer que la volonté de mettre l'accent sur la rémunération au mérite ne soit pas sans conséquence sur le champ du régime indemnitaire.

Espérons que cela ne retardera pas davantage le déploiement du RIFSEEP mais sera plutôt l'opportunité de clarifier les quelques interrogations subsistantes, dans l'élan de la décision du Conseil constitutionnel. ■

Conférence Régionale de L'Emploi territorial : **Le numérique au cœur des débats**

EN PARTENARIAT AVEC LES CDG DE LA RÉGION SUD-PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR, LE CDG 83 A ORGANISÉ LE VENDREDI 15 JUIN 2018 À SANARY-SUR-MER AU THÉÂTRE GALLI LA 2^e ÉDITION DE LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL, SUR LE THÈME « L'EMPLOI AU XXI^e SIÈCLE : IMPACT DU NUMÉRIQUE ET DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR L'EMPLOI PUBLIC ».

Pour ce deuxième rendez-vous, près de **150 acteurs de l'environnement territorial** (maires, élus, directeurs généraux des services et des ressources humaines) étaient invités à assister aux débats. Après les discours d'ouverture prononcés par Ferdinand Bernhard, Maire de Sanary-sur-Mer, Claude Ponzio, Président du CDG 83 et Yannick Chenevard, Vice-Président du Conseil Régional Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur, un panorama de l'emploi territorial a été dressé.

Cette présentation fut suivie d'une conférence de Franck Confino, spécialiste du numérique, sur « *la Prise de conscience des impacts du numérique, construction de repères et mise en marche d'une pensée collective* ». Il a évoqué l'impact des nouvelles technologies sur les

métiers ainsi que des pistes pour réussir sa transformation numérique.

La seconde partie de cet événement était consacrée à une table ronde qui a permis à plusieurs spécialistes de réfléchir autour du thème: « *les emplois, compétences, organisations : le numérique impacte l'avenir mais aussi le présent* ».

Le numérique est un enjeu majeur pour l'emploi territorial que les collectivités devront relever sans tarder. Les différents échanges de cette journée ont permis aux collectivités de repartir avec des clés pour **gagner en performance et en attractivité**, en tirant parti des nouvelles technologies. La prochaine édition de la Conférence Régionale de l'Emploi aura lieu dans les Alpes-Maritimes, en 2020. ■



**RETROUVEZ
LE NOUVEAU
CALENDRIER
DES CONCOURS
2019 en ligne
sur notre site
internet :
www.cdg13.com**



RGPD et Open Data :

comment articuler les deux ?



L'ANNÉE 2018 EST MARQUÉE PAR DEUX NOUVELLES OBLIGATIONS IMPOSANT AUX AUTORITÉS TERRITORIALES UNE GRANDE VIGILANCE : LA MISE EN CONFORMITÉ DE TOUTS LES TRAITEMENTS DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL AVEC LE RGPD APPLICABLE DEPUIS LE 25 MAI 2018, ET L'OUVERTURE DES DONNÉES PUBLIQUES IMPOSÉE PAR LA LOI POUR UNE RÉPUBLIQUE NUMÉRIQUE DU 7 OCTOBRE 2016, APPLICABLE À COMPTER DU 7 OCTOBRE 2018 (OPEN DATA).

Décidées il y a deux ans, ces deux réglementations rajoutent dans la besace du Maire, déjà fort remplie, de nouvelles obligations difficilement conciliables au premier regard. En effet, même si la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) affirme que les données à caractère personnel n'entrent pas dans le périmètre de l'open data, leur champ d'application s'agrandit tous les jours avec la multiplication des objets connectés et les croisements de données rendus possibles par des technologies de plus en plus sophistiquées. Ainsi, nombre de personnes directement ou indirectement identifiées ou identifiables seront concernées (habitants, usagers, visiteurs, travailleurs ...). Une chose est sûre : il conviendra de trouver l'équilibre entre le droit des citoyens d'accéder à l'information publique et le respect de la vie privée de ces mêmes citoyens.

Le défi de cet équilibre à trouver entre la protection et l'ouverture des données n'est pas nouveau. Il remonte en France à 1978 avec la création de la CNIL, Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (chargée de veiller à ce que l'informatique demeure au service du citoyen sans porter atteinte ni à sa vie privée ni à ses libertés individuelles) et de la CADA (chargée de veiller à la liberté d'accès aux documents administratifs et aux archives publiques ainsi qu'à la réutilisation des informations publiques).

38 ans plus tard, on retrouve le même parallèle avec d'un côté le RGPD (qui contraint à protéger la vie privée des personnes dont on traite les données) et de l'autre la loi pour une République numérique (qui impose l'ouverture des données traitées par les administrations).

Il existe a priori un risque que les édiles locaux privilégient le respect du RGPD dont tout manquement peut générer de lourdes sanctions (jusqu'à 20 millions d'euros) alors que le non-respect de l'ouverture des données de sa collectivité ne sera pas sanctionné. Par ailleurs, cet open data pourrait générer des coûts humains et financiers conséquents du fait de l'anonymisation des données personnelles à effectuer avant mise en ligne.

UNE TRANSPARENCE ATTENDUE PAR LES CITOYENS

L'open data s'inscrit dans une logique qui considère l'information publique comme un bien commun dont la diffusion est d'intérêt public et général. Cette tendance a été renforcée en 2016 par la loi pour une République numérique qui oblige, depuis

*"Le développement d'une culture de la donnée au sein des services
peut être synonyme de gain de temps
et d'économie budgétaire pour les collectivités."*

le 7 octobre 2018, les collectivités de plus de 3 500 habitants et les administrations de plus de 50 agents à mettre à disposition gratuitement sur Internet différents types de fichiers ou données qu'elles ont en leur possession, tels que ceux figurant aux répertoires des actes administratifs (dont le registre des délibérations), les documents communicables désignant nommément des personnes (par exemple les permis de construire), et de manière générale toute donnée présentant un intérêt social, sanitaire ou environnemental ...

Ce mouvement d'ouverture des données publiques implique une transformation profonde de la manière de conduire les politiques publiques. Il s'agit en effet de répondre aux attentes accrues de la société civile, en termes de transparence, d'animation des pratiques démocratiques et d'accès à l'information, mais également d'amélioration de l'efficacité des services publics.

On passe ainsi d'une logique de demande (d'accès aux documents via la CADA) à une logique d'offre impliquant de questionner les besoins réels des utilisateurs pour définir le socle, le format des données à partager et les modalités d'enrichissement.

Parallèlement, avec le RGPD, on passe d'une logique de déclaration ou de demande d'autorisation pour les traitements de données à caractère personnel, à une logique de responsabilisation des responsables de traitement (dont les maires) qui doivent prouver à tout moment qu'ils respectent la réglementation.

Le développement d'une culture de la donnée au sein des services peut être synonyme de gain de temps et d'économie budgétaire pour les collectivités. Une meilleure appréhension du patrimoine de données facilite en effet le décloisonnement des équipes dans la mise en œuvre des processus internes.

En revanche, le plan d'actions pour réussir

la libération de ces données n'est pas mince et représente un coût financier et humain non négligeable : état des lieux des données existantes et documentation d'un catalogue des données ; nettoyage des données ; protection et confidentialité des données ; enrichissement des données et transformation en un format exploitable standardisé ; stockage sécurisé ; publication des données ; communication.

**PROTÉGER LES DONNÉES
... TOUT EN LES RENDANT
PUBLIQUES**

De son côté, le RGPD, en voulant éviter tout risque de ré-identification, contraint les producteurs publics à revoir tout le catalogue de données qu'ils rendent accessibles en open data pour s'assurer qu'elles ne permettent pas de ré-identifier des personnes physiques, ni ne contiennent d'informations sensibles.

Ces dispositions devraient à terme faciliter la publication des traitements contenant des données à caractère personnel. En effet, avec le fameux « *privacy by design* » (ou protection de la vie privée dès la conception d'une nouvelle technologie, d'un nouveau service ou traitement), les obligations de minimisation et de sécurisation de ces données, celles-ci devraient être faciles à « *nettoyer* ».

Mais même si l'open data doit être gratuit, le coût de nettoyage des données laisse le producteur d'informations publiques face à un dilemme : réduire le spectre des données déjà diffusées ou investir pour les anonymiser au risque de les rendre inexploitable pour les ré-utilisateurs ...

Une grille d'analyse élaborée par le législateur européen permet aux collectivités et administrations concernées de déterminer les conditions dans lesquelles des données à caractère personnel pourront se muer en

**LE CDG 13
À VOTRE SERVICE**

Pour vous aider dans l'application de ces nouvelles réglementations sur la protection des données à caractère personnel et sur l'ouverture des données publiques, le CDG 13 vous propose un accompagnement adapté à vos besoins. Pour plus d'information, contactez-nous par courriel à l'adresse dpo@cdg13.com ou par téléphone au 04 42 54 40 50.

des informations publiques entrant dans le périmètre de l'open data. Mais la tâche ne paraît pas si simple car, lorsque la diffusion de telles données n'est prévue ni par le droit européen ni par le droit national, les collectivités et administrations devront rechercher si une autre loi n'a pas expressément exclu la réutilisation des données personnelles. Belles complications en perspective pour passer ce cap de la mutation numérique ...

La conciliation des dispositions du code des relations entre le public et l'administration avec celles du RGPD va exiger **un temps d'adaptation pour les collectivités** qui vont devoir inclure les problématiques de protection de leurs données dans le cadre de l'open data.

Il conviendra, selon les contextes locaux, de procéder par étapes en réalisant une analyse risques/bénéfices pour alimenter la conception et la mise en œuvre de leur open data, en intégrant la protection de la vie privée à chaque étape du cycle de vie des données (collecte, conservation, libération, suppression), en élaborant des processus opérationnels pour encadrer la protection de la vie privée à l'échelle de la commune, en assurant une bonne gouvernance des données – condition préalable indispensable à la réussite de l'open data ... ■

Mettre en œuvre le RGPD au quotidien



TROIS PARTICIPANTS À L'ATELIER D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS À LA MISE EN ŒUVRE DU RGPD, ORGANISÉ PAR LE CDG 13, PARTAGENT LEUR EXPÉRIENCE.

Regard Territorial : Comment appréhendez-vous l'articulation entre la conformité de votre collectivité au RGPD et l'obligation d'ouverture de vos données publiques issue de la loi pour une République Numérique (PRN) ?

Je crois que les deux exercices seront longs et difficiles et que les collectivités, quels que soient leurs moyens ou leurs expériences, ne pourront se mettre en conformité qu'à petits pas. Les mises aux normes liées au RGPD et à la loi PRN passent en priorité par une remise en question de nos services sur des pratiques professionnelles et des habitudes, bonnes ou mauvaises, que nous avons depuis longtemps. Il faut aujourd'hui s'adapter à beaucoup de changements impactant nos outils quotidiens, nos processus de sécurité et de sauvegarde ainsi que nos modes de communication, sachant que nous ne sommes pas tous égaux selon les générations devant les outils numériques et les pratiques de dématérialisation. J'ai eu la chance de pouvoir approcher ce changement global lorsqu'il m'a fallu mettre en œuvre le système de vidéo protection de la commune ou bien encore

dans le cadre du plan de sauvegarde de nos données numériques.

► **Ce chantier est en quelque sorte un tremplin, ou pour le moins un palier progressif, vers ce qui sera un service public 2.0 (ou 3.0 ?) dans quelques temps ?**

En effet, pour m'occuper actuellement de la préparation progressive de nos services vers cette mise en conformité, je me rends compte tous les jours à quel point la mise en œuvre de ce chantier parmi les services demande plus de travail sur les aspects humains (communication, sensibilisation, remise en question) que techniques. Étant donné le degré de transversalité et de remise en question généré par cette mise en conformité, on commence à s'apercevoir à quel point les agents auront besoin d'être sensibilisés pour appliquer les exigences du RGPD dans le cadre de leurs traitements de données personnelles. Les phases de diagnostic et d'audit seront particulièrement lourdes, mais on peut penser qu'elles vont aussi produire du

Sylvain MAZILLIER 

DGA de la commune de ROUSSET



positif en créant les conditions basiques nécessaires à une nouvelle gouvernance des données publiques puisque ce qui marche dans le sens des données personnelles des administrés peut également fonctionner dans l'autre sens pour la dématérialisation des informations publiques si nos procédures de sauvegarde et de stockage sont correctement repensées. Je pense notamment à notre communication, à notre manière d'appréhender les risques, notre gestion des sous-traitants et nos registres de traitement.

Ce travail de fond est censé, quel que soit le timing, nous faire entrer dans un mode de fonctionnement plus rationnel, plus responsable et plus transparent, mais cela va nécessiter énormément de travail.

Le CDG 13 a organisé un atelier d'accompagnement des collectivités à la mise en œuvre du RGPD dans ses locaux sur 4 matinées (20 juin, 5, 10 et 19 juillet 2018).

Animé par Monsieur Bernard FORAY, du cabinet Impulsion Digitale RH, il a permis à une dizaine d'agents d'acquérir les points essentiels de la nouvelle réglementation relative à la protection des données à caractère personnel, mais aussi de mieux appréhender les outils et méthodes afin de documenter la conformité au RGPD de leurs collectivités respectives. D'autres ateliers seront prochainement organisés.

Lionel BOUSSOT

Informaticien de la commune de SENAS



facilement assimilable grâce à un intervenant très « *pointu* » sur le sujet, sachant répondre aux nombreuses questions émanant des participants.

Le principal apport

de cette formation concerne la méthodologie de travail proposée qui me sera fort utile pour ma prise de fonctions de DPO à Sénas. Cela m'évitera de trop me disperser au départ dans les très nombreux champs d'application du RGPD en me focalisant sur la priorisation des actions à mener au sein de ma commune.

► **En quoi cet atelier a-t-il facilité votre prise de fonctions de DPO ?**

C'est indéniablement au niveau de la posture

à adopter. J'ai une meilleure connaissance du rôle que doit tenir le DPO. Il ne peut et ne doit pas tout faire : c'est un accompagnateur des agents collectant et traitant des données à caractère personnel. C'est le coordonnateur du « *chantier* » RGPD avec l'appui de relais internes (3 chefs de pôle et le responsable informatique).

La première année, j'ai prévu de réserver deux jours par semaine à cette fonction, les 6 premiers mois étant consacrés au recueil de toutes les informations liées aux traitements existants ainsi qu'à la sensibilisation service par service.

Dans le prolongement de l'atelier RGPD, il serait souhaitable que le CDG 13 propose une offre complémentaire d'accompagnement, permettant ainsi aux DPO du département d'échanger utilement sur leurs pratiques.

Regard Territorial : Le format, le contenu, la pédagogie employés lors de cet atelier ont-ils correspondu à vos attentes ?

Le format sur 4 matinées s'est révélé au final un peu court pour appréhender toutes les problématiques liées à l'application de ce règlement très complexe. Il a permis néanmoins une première mise au point et surtout de répondre à la question : qu'est-ce que le RGPD ?

Le contenu proposé était clair et concret,

Danielle BOULLARD

Responsable administratif et financier au Parc Régional des Alpilles



du RGPD au travers notamment de la nomination d'un DPO. Les effets à venir sur le fonctionnement de notre collectivité s'inscrivent dans une réflexion d'équipe au regard du respect dû aux

données personnelles, et la mise en place d'une organisation interne, pour chacun des services concernés et dans le cadre d'un fonctionnement d'équipe transversal. Les effets portent sur la sécurisation, notamment informatique, de ces données, par convention avec nos prestataires informatiques. Cette sécurisation bien évidemment a déjà eu ses effets, mais la formation du CDG 13 m'a permis de pointer des éléments à mettre en œuvre, dans le cadre d'avenants aux contrats de sous-traitance.

La méthodologie proposée par l'intervenant du CDG 13 m'a aidé dans la mise en œuvre de cette organisation, en particulier pour la tenue du registre des activités de traitement, qui est en voie d'élaboration de façon concertée avec l'équipe du Parc.

► **Les nouvelles réglementations vous semblent-elles réalistes et atteignables ?**

Les nouvelles réglementations me semblent totalement réalistes et atteignables. A priori, j'avais une idée imprécise des dispositions, mais la formation m'a permis de fixer un cadre à ces nouvelles réglementations, d'en comprendre précisément le sens. Une fois les dispositions comprises, il apparaît que pour notre Parc, la mise en œuvre peut être faite de façon efficace avant la fin de l'année 2018. Elle concerne : la sensibilisation de l'équipe à la protection des données personnelles à travers une réunion d'information et une note synthétique, la finalisation et la tenue du registre du RGPD, l'organisation de l'information auprès des usagers et partenaires du Parc.

La formation mise en place par le CDG 13 nous permet justement que ces nouvelles exigences soient réalistes et atteignables, à condition d'en fixer les limites pour éviter de tomber dans la « *surprotection* » avec des dispositions allant au-delà de la réglementation et rester ainsi dans un cadre adapté à notre fonctionnement et atteignable à travers des outils simples et efficaces. ■



Atsem : une rentrée 2018 avec des missions clarifiées et de nouvelles perspectives d'évolution



ATTENDUS PAR LES AGENTS TERRITORIAUX SPÉCIALISÉS DES ÉCOLES MATERNELLES, LES DÉCRETS N° 2018-152 ET 2018-153 DU 1^{er} MARS 2018 REDÉFINISSENT LEUR MÉTIER ET OUVRENT UN ACCÈS SPÉCIFIQUE AUX CONCOURS D'AGENT DE MAÎTRISE ET D'ANIMATEUR.

Longtemps limités au rôle de « *dames de service* », les Atsem évoluent entre le périscolaire, le scolaire et l'entretien prenant ainsi une place toujours plus importante dans la vie de l'école. Fort de ce constat, le gouvernement a réformé les textes qui régissent ce cadre d'emplois. **Le décret n° 2018-152 renforce leur rôle pédagogique.** Les Atsem qui autrefois « *participaient* » à la communauté éducative, « *appartiennent* » désormais à cette dernière. Cette différence de terminologie confirme donc le rôle éducatif qu'ils remplissent quotidiennement sur le terrain, notamment depuis la réforme des rythmes scolaires. Ils peuvent dès lors, légitimement participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par

les enseignants sous leur responsabilité ou encore assurer l'animation pendant le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs. Le décret n° 2018-153 offre pour sa part, de **nouvelles perspectives de carrière** aux Atsem notamment en leur permettant d'intégrer le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, avec la création pour le concours interne, d'une spécialité dédiée ; « *hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines* ». En intégrant ce cadre d'emplois, ils pourront alors exercer des missions de coordination auprès d'Atsem ou d'adjoints techniques et bénéficieront d'une grille indiciaire plus avantageuse. Par ailleurs, le concours d'animateur territorial

prévoit désormais un concours interne spécial ouvert aux ATSEM. Les lauréats de ce concours intégreront alors un cadre d'emplois de catégorie B et se verront proposer de nouvelles missions et de réelles perspectives d'évolution de leur carrière. ■

Le CDG 13 organise le concours d'agent de maîtrise territorial dans la toute nouvelle spécialité « *hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines* ».
> Épreuves écrites
le jeudi 24 janvier 2019

Reçus-collés : une enquête pour réduire le nombre



UN GROUPE DE TRAVAIL PILOTÉ PAR L'ANCDG A ÉTÉ CRÉÉ EN 2016 AVEC POUR OBJECTIF DE DISPOSER D'ÉLÉMENTS DE RÉPONSE CONCRETS SUR LA PROBLÉMATIQUE DES REÇUS-COLLÉS.

Un premier constat concerne le nombre de postes ouverts en baisse de 20%, les filières les plus impactées étant les filières sportive (-58%) et administrative (-20%). Ces baisses peuvent en partie s'expliquer par la mise en œuvre du dispositif de titularisation. Le taux de nomination observé s'élève en moyenne à **73,99%** avec quelques différences significatives entre grades, filières et catégories. Si le taux de nomination est relativement élevé la 1^{ère} année (59%), il chute la 2^e année (11%) et s'affaiblit considérablement la 3^e (3%). Le taux de reçus-collés, défini comme le nombre de lauréats qui à l'issue de 3 années d'inscription n'ont pas été nommés, s'élève à **9,47%** (chiffres étudiés avant la réforme portant à 4 ans le

maintien sur liste d'aptitude). Ce taux homogène pour l'ensemble des filières, est néanmoins plus élevé dans la filière sanitaire et sociale (**10,01%**).

En moyenne, ce taux se situe à **9,42%** pour la catégorie A et **7,42%** pour la B. Le taux le plus important est observé en catégorie C avec **13,64%**, corollaire du taux de nomination des lauréats de cette même catégorie qui se situe à moins de **68 %**.

Les CDG tentent cependant d'enrayer le phénomène des reçus-collés par différents moyens et notamment, en élaborant un calendrier national aux périodicités d'organisation de concours réfléchies. ■

Vers un élargissement (progressif) du recours aux contractuels



LES CAVALIERS SUR LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS AUX POSTES DE DIRECTION QUI AVAIENT SUSCITÉ L'INQUIÉTUDE DES ÉLUS, DES AGENTS TERRITORIAUX ET DE LEURS REPRÉSENTANTS ONT FINALEMENT ÉTÉ CENSURÉS PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL. LE DÉBAT SERA RELANÇÉ EN 2019.

Depuis plusieurs années, dans la Fonction Publique Territoriale, les recrutements sans concours prévalent sur le recrutement des lauréats. Cette tendance s'accélère : selon les données de la DGAFP (*Point Stat juillet 2018*), les recrutements sans concours ont bondi de + 10 points entre 2015 et 2016.

Cet été, bien que le gouvernement se défende de vouloir mettre à mal le statut, il a néanmoins inséré au projet de loi « *Pénicaud* » pour la liberté de choisir son avenir professionnel **trois articles visant à faciliter le recours aux contractuels**.

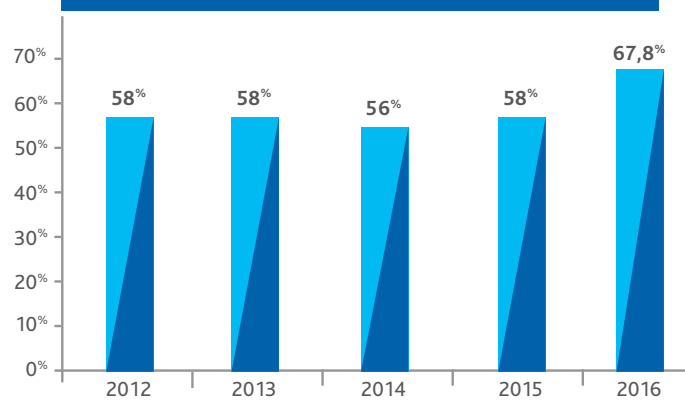
Ces dispositions devaient permettre aux collectivités de 40 000 habitants et plus, de recruter des contractuels pour pourvoir les postes de direction qui représentent entre 6 000 et 7 000 emplois dans la territoriale. Rappelons qu'initialement, le gouvernement visait l'ensemble des emplois fonctionnels de toutes les collectivités de plus de 2 000 habitants et que le seuil à partir duquel les emplois de direction peuvent aujourd'hui être occupés par des contractuels est de 80 000 habitants pour les DGS et les DGST (150 000 pour les DGAS).

Elus locaux et administrateurs territoriaux avaient alors fait part de leur crainte que cette mesure conduise à une inflation des rémunérations, contraire à l'objectif de maîtrise des dépenses publiques, à une perte d'attractivité des communes les moins riches, à une aggravation des écarts de salaire avec les autres agents, à une accélération du turnover sur les postes de direction pénalisante à plusieurs titres (perte de compétences, majoration des risques de conflits d'intérêts, discontinuité du service public ...) et à un risque de clientélisme et de politisation des postes de direction. Le Conseil d'État avait, dans

son avis sur le projet de loi tels qu'adopté par l'Assemblée Nationale le 1^{er} août dernier, alerté le gouvernement sur le risque de cavalier. Le risque s'est réalisé et **les 3 articles incriminés censurés par le Conseil Constitutionnel ne figurent pas dans la loi du 4 septembre**. Le débat s'ouvrira de nouveau en 2019 dans le cadre du projet de loi sur la fonction publique.

Autre mesure pour l'emploi contractuel, les contrats de mission ou de projet pour répondre aux besoins temporaires des administrations. La durée maximale prévue pour ces dispositifs est de 6 ans, prenant fin avec la réalisation du projet pour lequel ils ont été conclus (ex : projet informatique, de rénovation urbaine ...). ■

Part des recrutements sans concours dans la FPT



DES ÉPREUVES DE CONCOURS EXTERNES ADAPTÉES AUX TITULAIRES D'UN DOCTORAT

Le décret n° 2018-238 du 3 avril 2018 a introduit une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat inscrits aux concours de conseiller des activités physiques et sportives, de psychologue, d'attaché, d'administrateur, d'ingénieur en chef et d'ingénieur.

Le législateur permet à ces candidats de présenter leurs travaux universitaires, prenant ainsi en compte les acquis de leur expérience professionnelle, de même qu'une présentation du parcours de tous les candidats lors de leur inscription.

Ce décret modifie également la durée de l'épreuve d'entretien pour les conseillers des activités physiques et sportives, les attachés, les psychologues, les sages-femmes et les biologistes, vétérinaires et pharmaciens. Celle-ci est désormais portée à 25 minutes contre 20 minutes actuellement.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Le contrat groupe d'assurance statutaire 2019/2022 : mutualiser les risques pour en réduire les coûts



LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ CONSTITUENT UN RISQUE MAJEUR POUR LES COLLECTIVITÉS QUI ONT L'OBLIGATION DE SUPPORTER L'INTÉGRALITÉ DU TRAITEMENT DES AGENTS EN ARRÊT MALADIE, AUQUEL S'AJOUTENT LES CHARGES PATRONALES AINSI QUE LES FRAIS MÉDICAUX LIÉS À L'ARRÊT.

C'est la raison pour laquelle, depuis plus de 20 ans, le CDG 13 a souscrit un contrat d'assurance commun à toutes les collectivités adhérentes afin de les protéger contre les risques financiers, liés à la protection sociale statutaire des personnels territoriaux. Le nouveau contrat groupe du CDG 13 prendra effet au 1^{er} janvier 2019 pour une durée de 4 années. Tour d'horizon de ses principales dispositions.

effet au 1^{er} janvier 2019 pour une durée de 4 ans avec une possibilité de résiliation annuelle sous réserve du respect du délai de préavis de 4 mois.

La compagnie :

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la compagnie d'assurance retenue est CNP Assurances. Le courtier gestionnaire est SOFAXIS.

Le contrat commun :

Les 72 collectivités qui ont moins de 30 agents affiliés à la CNRACL bénéficient d'un contrat commun au taux de 5,8% de la masse salariale. Elles bénéficient d'une assurance tous risques avec une franchise de 15 jours par arrêt dans le seul cas de la maladie ordinaire.

Les agents affiliés à l'Ircantec bénéficient d'un contrat tous risques au taux de 0,95% de la masse salariale avec une franchise de 15 jours par arrêt pour la maladie ordinaire. Les taux sont garantis pendant toute la durée du contrat.

L'assiette de cotisation est basée à titre obligatoire sur le traitement indiciaire brut annuel d'activité, la NBI. À titre optionnel il est possible d'intégrer tout ou partie du régime indemnitaire et des charges patronales.

Une adhésion en cours de contrat est possible pour les collectivités de moins de 30 agents après étude par le CDG et dans le respect des dispositions des marchés publics.

Les contrats personnalisés :

Les autres collectivités qui comptent plus de 30 agents affiliés à la CNRACL, bénéficient d'un contrat personnalisé. Chaque collectivité est libre de choisir les garanties pour lesquelles elle souhaite être assurée.



► Quelles sont les garanties couvertes par ce contrat ?

Le contrat s'applique dans les cas suivants :

- décès
- accident de travail
- maladie ordinaire
- longue maladie
- maladie longue durée
- mi-temps thérapeutique
- disponibilité d'office
- maternité

► Quels sont les agents concernés ?

Le contrat concerne les agents affiliés à la CNRACL des 140 collectivités qui ont donné

mandat au CDG, ce qui représente 13 100 agents CNRACL.

Chaque collectivité peut également choisir d'assurer les agents affiliés à l'Ircantec. Un contrat spécifique est proposé pour ces agents.

► Quelles sont les particularités du nouveau contrat ?

La durée :

Le contrat groupe, soumis au décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics, est renégocié tous les 4 ans suivant une procédure concurrentielle. Le nouveau contrat groupe, géré en capitalisation, prendra

► Quelles sont les prestations associées au contrat ?

Le contrat groupe permet de bénéficier d'un ensemble de services associés qui favorisent une bonne gestion des ressources humaines et contribuent à préserver l'image des collectivités :

- un interlocuteur unique pour un suivi personnalisé des dossiers
- le système du tiers payant qui permet de régler directement les soins de santé aux médecins et pharmaciens sous 10 jours, sans transiter par le budget de la commune
- le versement du capital décès aux ayants droits est réalisé dans un délai de 48h
- le recours contre tiers responsable en cas d'accident de la vie privée d'un agent
- la surveillance des arrêts les plus lourds par la mise en place d'expertises médicales
- des aides à la réinsertion et au maintien dans l'emploi grâce aux programmes de

soutien psychologique et d'aide au retour à l'emploi

- des bilans annuels statistiques de l'absentéisme de chaque collectivité du contrat et des comparaisons avec des collectivités de strates identiques
- des conseils et des formations en prévention Hygiène et sécurité, ergonomie, démarche qualité...

► Quel est le rôle du CDG 13 ?

Le CDG mène la procédure de renégociation du contrat : information des collectivités sur l'obligation de mise en concurrence, rédaction du cahier des charges, mise en place de la procédure, sélection des offres et attribution du marché, information et accompagnement des collectivités sur le choix des garanties.

Pendant toute la durée du contrat et en relation avec les équipes Sofaxis, le CDG accompagne les collectivités dans l'instruction des dossiers particuliers. Il peut également être une force

de proposition pour l'utilisation des services associés au contrat, autant pour les arrêts en cours que pour éviter la survenance de nouveaux accidents.

QUEL EST L'INTÉRÊT DE SOUSCRIRE À CE CONTRAT POUR LES COLLECTIVITÉS ?

La mutualisation du risque permet d'obtenir de meilleurs taux et des garanties plus étendues. L'absentéisme est en hausse constante depuis 2008 sous l'effet de 2 facteurs : l'augmentation des accidents de service, de la maladie professionnelle et des accidents de trajet, et le vieillissement de la population. L'âge a une influence directe sur la durée des arrêts et le coût des remboursements.

► Retrouvez toutes les informations et documents utiles sur notre site internet : www.cdg13.com rubrique Santé/ assurance statutaire.

Mutuelle santé et prévoyance : des taux de cotisation compétitifs pour 73 collectivités



LE 1^{er} JANVIER PROCHAIN, DEUX NOUVELLES CONVENTIONS DE PARTICIPATION POUR LES RISQUES SANTÉ ET PRÉVOYANCE PRENDRONT LE RELAIS DES CONVENTIONS CONCLUES EN 2013.

Les conventions de participation en matière de Santé et de Prévoyance souscrites le 1^{er} janvier 2013 par le CDG 13 en faveur des collectivités territoriales des Bouches-du-Rhône arriveront au terme des 6 ans le 31 décembre 2018.

Afin d'anticiper le renouvellement de ces conventions, le CDG 13 a réalisé dès la fin 2017 un sondage auprès d'une vingtaine de collectivités adhérentes aux contrats en cours. Cette enquête a permis d'identifier des pistes d'amélioration de ces contrats et d'intégrer à la future consultation les attentes des employeurs publics locaux.

Près de 73 collectivités territoriales et établissements publics du département ont souhaité s'inscrire dans cette démarche en donnant mandat au CDG 13, soit un potentiel de plus de 13 500 agents couverts.

À l'issue de la procédure de mise en concurrence organisée au 1^{er} semestre 2018, le CDG 13 a retenu l'offre présentée par le Groupe VYV - MNT pour le risque Santé et l'offre portée par COLLECTEAM - GENERALI VIE pour le risque Prévoyance.

Ces offres présentent de nombreux atouts : des taux de cotisations compétitifs, un bon niveau de qualité de gestion, un plan de développement ambitieux, ainsi qu'une bonne couverture départementale du réseau de soins en Santé.

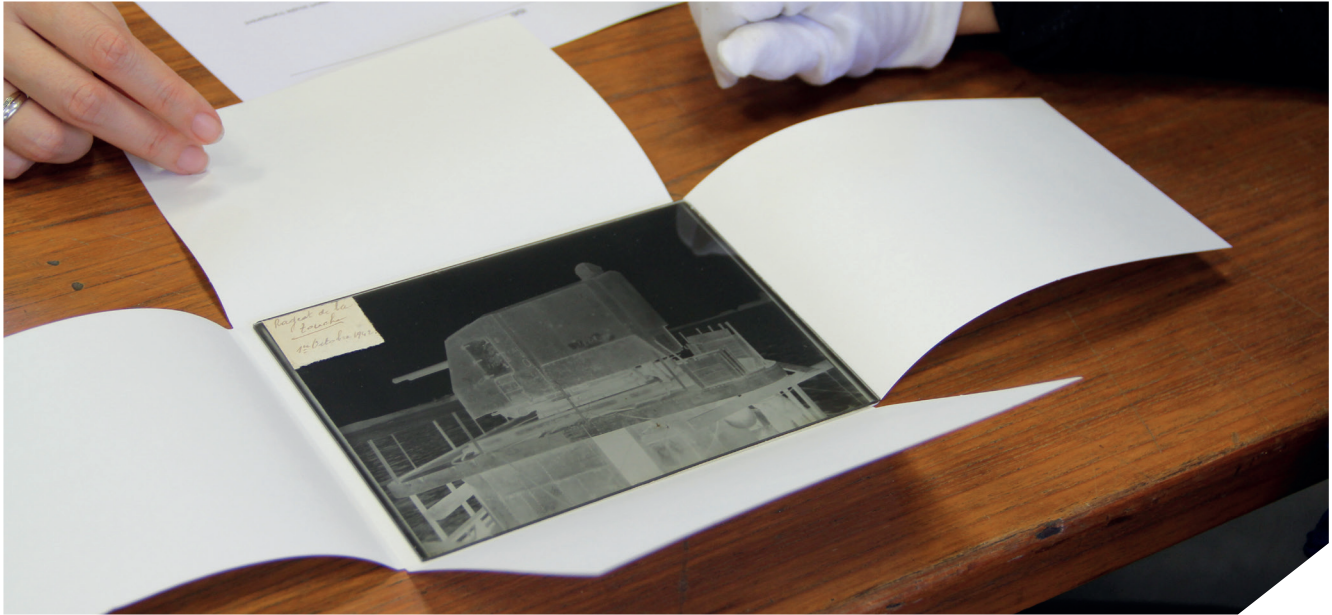
Ces nouvelles conventions d'une durée de 6 ans (2019-2024) prennent le relais de celles conclues auprès de la mutuelle SOLIMUT Mutuelle de France pour les garanties de prévoyance et de la Mutuelle Marseille Métropole pour la complémentaire santé.

Depuis le mois de septembre, cette procédure est entrée dans la phase d'adhésion des collectivités et établissements publics. Afin de présenter ces offres aux employeurs publics locaux et de permettre leurs adhésions, des réunions d'informations ont été organisées au CDG 13.

À l'issue de ces réunions et afin de faciliter l'adhésion des agents, des permanences sont actuellement programmées et organisées au sein des collectivités.

Le passé de Port-de-Bouc

s'expose sur plaques de verre



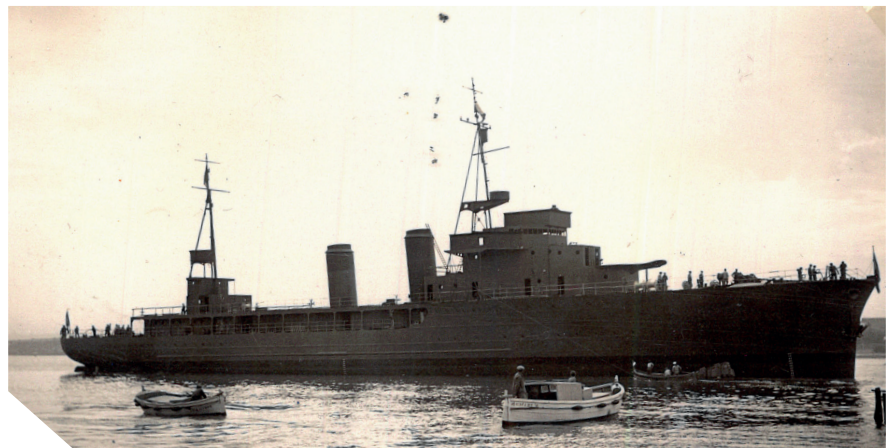
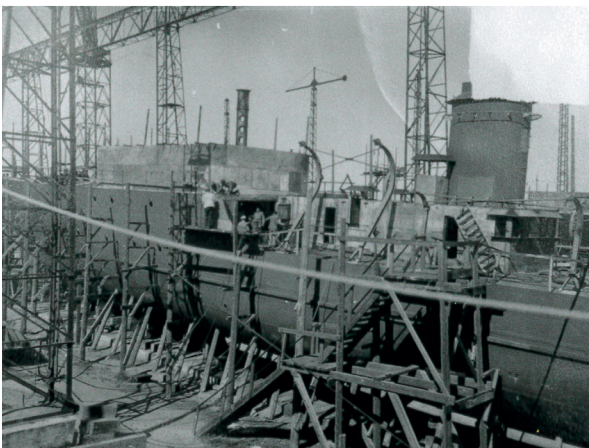
LE MÉTIER D'ARCHIVISTE PERMET PARFOIS LA RENCONTRE AVEC DES TRÉSORS INESTIMABLES COMME LA COLLECTION DE PHOTOGRAPHIES SUR PLAQUES DE VERRE ISSUE DES ARCHIVES DE LA COMMUNE DE PORT-DE-BOUC.

Ce fonds d'archives cache des pièces uniques en son sein, témoin à la fois d'une histoire riche mais également de l'évolution des techniques de photographie. Classées et conditionnées selon les normes en vigueur, ces photographies sur plaques de verre, n'avaient jamais quitté leur écrin douillet jusqu'en 2017. Conscient de l'intérêt patrimonial de cette collection, la commune de Port-de-Bouc avait alors missionné l'archiviste mis à disposition par le CDG 13

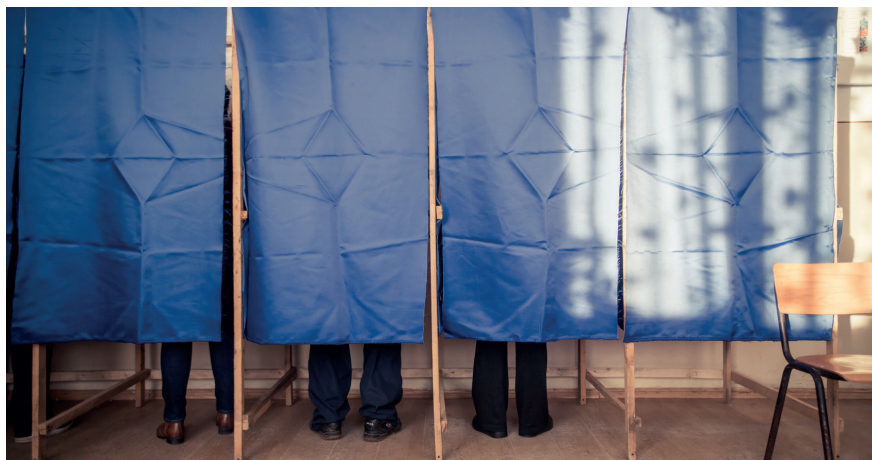
pour concevoir un volet de l'exposition lors des Journées du patrimoine.

Ces photographies représentent les différentes étapes de construction de 4 navires de guerre conçus par les Chantiers et Ateliers de Provence (CAP) de 1939 à 1942. Ce chantier naval, en activité de 1898 à 1966, et qui fut alors le principal pourvoyeur d'emplois de Port-de-Bouc, avait été réquisitionné pour participer à l'effort de guerre de la France à l'aube du second conflit mondial.

Ces bateaux connaîtront une destinée inattendue puisqu'ils serviront finalement dans les combats de l'armée allemande contre leur propre commanditaire, la Marine nationale. Ces photographies rappellent un épisode douloureux de la Seconde Guerre mondiale mais elles témoignent également de l'activité prolifique de construction navale à Port-de-Bouc. ■



Dernière ligne droite pour les élections professionnelles



À QUELQUES SEMAINES DU JOUR J, RAPIDE TOUR D'HORIZON DU DISPOSITIF PRÉVU POUR LES PLUS DE 13 300 VOTANTS AUPRÈS DES INSTANCES PARITAIRES DU CDG 13.

Le 6 décembre 2018, les trois fonctions publiques voteront pour désigner leurs représentants au sein des Commissions Administratives Paritaires, des Comités Techniques et des Commissions Consultatives Paritaires.

Dans la fonction publique territoriale, le CDG organise les élections professionnelles :

- des CAP et des CCP pour les collectivités affiliées (seuil de 350 fonctionnaires à temps complet)
- des CT pour les collectivités de moins de 50 agents

Depuis le mois de février 2018, les organisations syndicales représentatives de la fonction publique ont participé à quatre réunions de travail. Après communication des effectifs et rappel de la réglementation, ces dernières ont été consultées par les services du CDG 13 notamment sur les modalités pratiques de vote.

Ainsi, les agents voteront en majorité par correspondance, à l'exception des électeurs des CAP et des CCP de catégorie C travaillant dans des collectivités où les effectifs dans cette catégorie sont supérieurs à 50 agents. Ces derniers voteront à l'urne dans les locaux de leurs collectivités, sauf exceptions préalablement définies.

En plus des documents édités par le CDG 13, les collectivités affiliées ont été conviées à une réunion d'information au mois de septembre. En effet, une étroite collaboration entre leurs services et le CDG est nécessaire afin de consolider les données concernant les électeurs et d'organiser au mieux ces élections.

Le mois de novembre sera largement consacré à la transmission de la propagande électorale et du matériel de vote aux agents au sein des collectivités. Des notices informatives sur les modalités de vote y seront jointes.

Les agents appelés à voter par correspondance pourront le faire, par voie postale, dès le 26 novembre. Dans ce cas, il conviendra de tenir compte du délai d'acheminement pour que le bulletin parvienne au CDG avant le 6 décembre.

Ce jour-là, les agents votant à l'urne se rendront dans les bureaux ouverts dans leurs collectivités. Elles transmettront les résultats locaux au bureau central du CDG 13 pour une compilation des votes et une proclamation des résultats globaux le soir même. ■

Pour plus d'informations, rendez-vous sur la page dédiée aux élections professionnelles sur notre site internet www.cdg13.com.

BRÈVE

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE, À VOTRE ÉCOUTE



Depuis le début de son activité le 1^{er} octobre 2017, la fonction de référent déontologue placé auprès du CDG 13 a rapidement trouvé sa place. En témoigne le nombre de saisines depuis cette date (près d'une quarantaine) mais également l'intérêt grandissant des collectivités non affiliées pour avoir recours à la compétence de ce dernier.

Pour rappel, le référent déontologue a vocation à être consulté sur l'ensemble des dispositifs prévus par la loi. Il peut notamment :

- apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi n° 83-634
- apporter tout conseil en matière de laïcité aux agents dans l'exercice de leurs fonctions (respect, mise en œuvre du principe...)
- recueillir des signalements (en cas de conflits d'intérêts ou pour les lanceurs d'alertes dans le cadre de la loi Sapin II), sans empiéter sur le rôle du supérieur hiérarchique et de l'autorité territoriale.

Au regard de certaines saisines, il semble néanmoins nécessaire de rappeler que ces champs d'actions sont limitatifs. Ainsi, il ne saurait répondre aux questions relevant du conseil statutaire sur les droits à avancement, recrutement ou rémunération par exemple, pour lesquels les agents doivent s'adresser à leurs services RH ou, le cas échéant, leurs conseils.

► Vous retrouverez l'ensemble des informations relatives au référent déontologue du CDG 13 sur la page dédiée de notre site internet.

Décryptage : le prélèvement à la source

C'est quoi ?

Le prélèvement à la source est un mode de recouvrement de l'impôt sur le revenu consistant à faire prélever son montant par un tiers payeur, le plus souvent l'employeur, directement sur le bulletin de paie.

Pourquoi on en parle ?

Après un report d'une année de cette réforme, le prélèvement à la source entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019 et remplacera le mode de paiement actuel de l'impôt sur le revenu. Les employeurs et plus particulièrement les services RH sont en première ligne de cette réforme.

Ce qui va changer ?

Avec le prélèvement à la source, l'employeur devient tiers collecteur de l'impôt sur le revenu. En pratique, la seule information transmise par l'administration fiscale à l'employeur est le taux de prélèvement. L'employeur devra mensuellement appliquer à la paie de chaque agent le taux transmis par la DGFIP, retenir le prélèvement à la source sur le salaire net à verser, et reverser à la DGFIP le mois suivant les prélèvements à la source du mois précédent. Pour les agents, le bulletin de paie évolue. Désormais, il précisera le salaire net avant impôt, le salaire net d'impôt (après application de la retenue à la source) ainsi que le taux appliqué.



Agenda

du 1^{er} novembre 2018 au 28 février 2019

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

21 NOVEMBRE 2018

Participation au 3^e Forum de l'emploi en Provence
Évènement organisé par le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône
LIEU : Hôtel du Département - MARSEILLE

22 NOVEMBRE 2018

Épreuves écrites du concours d'attaché territorial
LIEU : AIX-EN-PROVENCE - AUBAGNE - MARTIGUES

DU 3 AU 7 DÉCEMBRE 2018

Épreuves orales du concours de gardien brigadier de police municipale

LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX-EN-PROVENCE

17 DÉCEMBRE 2018

Réunion d'information pour les lauréats de concours inscrits sur listes d'aptitude
LIEU : CDG 13 - AIX-EN-PROVENCE

24 JANVIER 2019

Épreuves écrites du concours d'agent de maîtrise territoriale
LIEU : SALON DE PROVENCE

DU 11 AU 22 FÉVRIER 2019

Épreuves orales du concours de professeur d'enseignement artistique (PEA)
LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX-EN-PROVENCE

DU 25 AU 28 FÉVRIER 2019

Épreuve orale du concours de médecin territorial
LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX-EN-PROVENCE

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

6 DÉCEMBRE 2018

Élections professionnelles

PROCHAINE PARUTION
mars 2019



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

CDG 13

Bd de la Grande Thumine - CS 10439
13098 Aix-en-Provence Cedex 2
Tél. 04 42 54 40 50 - Fax 04 42 54 40 51
www.cdg13.com