



RENCONTRE DES CLUBS
DGS & SGM
Jeudi 8/10/2026



BIENVENUE



Jeudi 8/10/2026

PROGRAMME

9h40 Actualités réglementaires

10h30 Débat-Théâtre

12h00-13h15 Déjeuner

13h15 Focus sur les métiers de la Prévention et de la Sécurité

13h40 Nom de Domaine : un détail qui n'en est pas un

14h10 Quelques infos du Pôle Santé

14h15 PSC

Pour les SGM

14h30 Atelier 1 :

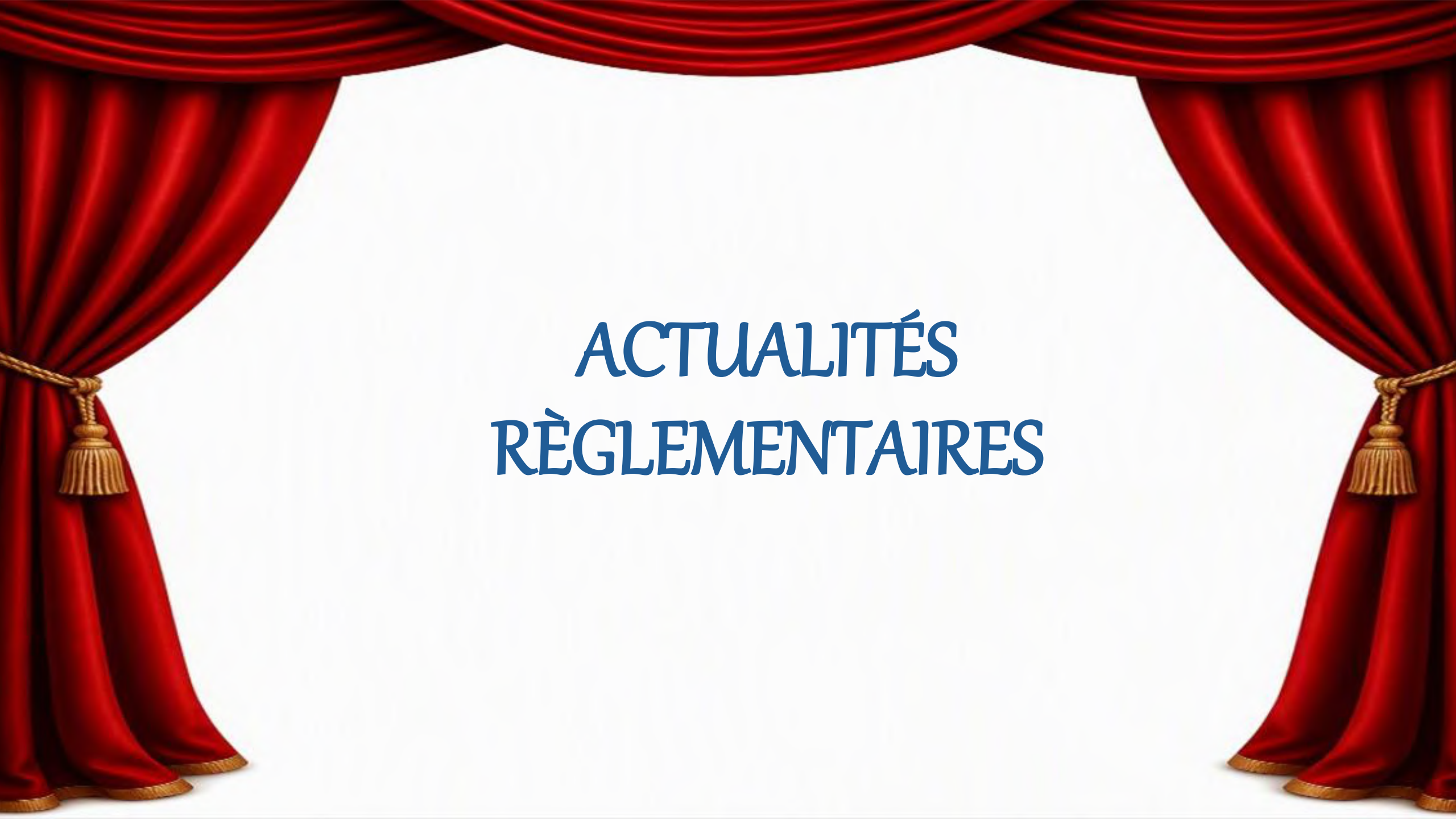
S'organiser : to do list du dernier trimestre

15h Atelier 2

Pour les DGS

14h30 Atelier : Le binôme

Maire/Président - DGS



ACTUALITÉS RÈGLEMENTAIRES



Les autorisations spéciales d'absence

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026
Entrée en vigueur : 1er janvier 2027

- À compter du 1er janvier 2027, le décret précise et harmonise les droits applicables au trois versants de la Fonction publique.
- Trois catégories : ASA de droit ; ASA accordées sous réserve des nécessités de service; aménagements horaires.
- Une circulaire doit préciser certains points de mise en œuvre avant le 1er janvier 2027.

Jeudi 8/10/2026

Fonctionnement des ASA :

- Demande écrite adressée à l'autorité territoriale , **accompagnée des justificatifs** nécessaires en temps utile.
- En cas de refus d'une ASA discrétionnaire pour nécessité de service, la décision doit être motivée.
- Les ASA sont accordées par **journée ou demi-journée** et sont prises lors de l'événement, sauf exceptions prévues.
- Le temps d'absence est assimilé à **une période d'activité** pour les congés annuels, l'avancement et les droits à pension.
- Les ASA ne **génèrent pas de RTT** au titre d'un dépassement de la durée annuelle du travail.

ASA DE DROIT

Mariage ou PACS de l'agent	5 jours ouvrés	Article 11
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse (+ 3 ASA conjoint)	Durée de l'examen	Conforme aux dispositions de l'article L.1225-16 du code du travail
Actes médicaux liés à une assistance médicale à la procréation (PMA) (+ 3 ASA conjoint)	Durée de l'examen	Article 15
Adoption - Procédure d'agrément	5 ASA par procédure d'agrément	Conforma aux dispositions de l'article L.1225-16 du code du travail
Annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez son enfant	5 jours ouvrés	Article 8
Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin	5 jours ouvrés	Article 9
Décès d'un proche (parent, frère, soeur, conjoint du père ou de la mère)	3 jours ouvrés	Article 10

ASA DE DROIT DEJA EXISTANTES		
Décès de l'enfant de moins de 25 ans ou de la personne, de moins de 25 ans, dont l'agent public a la charge effective et permanente	14 jours ouvrables + 8 jours supplémentaires, qui peuvent être fractionnés, à prendre dans un délai d'un an à compter du décès	Article L. 622 2 du CGFP
Décès de l'enfant quel que soit son âge qui est lui même parent d'un enfant		
Décès de l'enfant de 25 ans ou plus	12 jours ouvrables	

Une majoration de 48 heures peut être accordée pour se rendre à un mariage ou à des obsèques impliquant un déplacement à l'étranger ou entre les Outre-mer et l'hexagone. La majoration s'applique également en cas de déplacement entre deux départements d'Outre-mer.

En l'absence de précisions sur les délais de route en-dehors des situations ci-dessus, il ne semble pas permis qu'un employeur public puisse décider, par délibération après avis du CST, d'octroyer des délais de route.

ASA LIEES A LA PARENTALITE ET A CERTAINS EVENEMENTS FAMILIAUX ACCORDEES SOUS RESERVE DES NECESSITES DE SERVICE

Grossesse	1 heure par jour, du 3ème mois de grossesse jusqu'à la date du début du congé maternité.	Article 12
Soin ou garde momentanée d'un ou de plusieurs enfants.	Agent à temps plein : 6 jours / an Agent à temps non complet ou partiel : durée réduite au prorata de la quotité de temps de travail. Durée doublée lorsque l'agent assume seul la charge des enfants. Durée octroyée pour chaque agent dans le cas d'un couple d'agents publics. Pas de limite d'âge pour un enfant en situation de handicap	Article 13

Les aménagements d'horaires

Allaitement (pendant 1 an après la naissance)	Aménagement horaire	1 heure max. par jour	Sous réserve des nécessités de service
Séances de préparation à la naissance et à la parentalité	Aménagement horaire	Temps des séances	Sous réserve des nécessités de service
Participation aux réunions scolaires (comme délégué/représentant de parents)	Aménagement horaire	Temps nécessaire	Sous réserve des nécessités de service
Rentrée scolaire (enfants en maternelle ou élémentaire)	Aménagement horaire	Temps nécessaire	Sous réserve des nécessités de service

Qu'advient-il des délibérations / règlements intérieurs adoptés par les collectivités et établissements antérieurement?

Le décret du 6 juillet 2026 modifie l'état du droit qui s'impose aux collectivités et établissements de sorte que toute délibération qui serait devenue illégale ne doit en aucune façon être appliquée .

Est-il possible de délibérer pour d'autres ASA (Ex : ASA pour présentation à un concours) ?

Toute délibération instituant des ASA supplémentaires que celles consacrées dans le décret est illégale et encourt une annulation par le juge administratif à l'initiative de la préfecture au titre du contrôle de légalité.

Quels sont les justificatifs que la collectivité est en droit de demander ? Une circulaire précisera prochainement à l'attention des employeurs certains points nécessaires à la bonne mise en œuvre du décret, notamment les situations particulières.

Décret n ° 2026-705 du 29 juillet 2026

NOUVELLES REGLES APPLICABLES au Temps Partiel Thérapeutique et aux Congés pour Raisons de Santé



Les 3 axes de la réforme



Simplification

- Fin des durées imposées pour le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)
- Suppression des saisines systématiques du conseil médical



Contrôle

- Plafonnement strict des prescriptions médicales
- Renforcement des contrôles administratifs avec sanctions financières immédiates



Reprise

- Création d'un nouveau dispositif collaboratif obligatoire pour sécuriser le retour à l'emploi après une longue absence (Horizon 2028)

Le calendrier

01/08/2026



Le TPT repensé

- Délais de décision stricts ;
- Durée globale d'un an ;
- Téléconsultation autorisée ;
- Fin du contrôle systématique à 3 mois.

01/09/2026



Cadrage Arrêts & CLM/CLD

- CERFA sécurisé ; Plafonds de prescription (31j/62j) ;
- Sanctions pour absence au contrôle ; Refonte des durées CLM/CLD (6 mois max).

01/01/2028



Dynamique de Reprise

- Dispositif collaboratif obligatoire pour les arrêts > 30 jours ;
- Coordination Médecin agréé / traitant / du travail.

Réforme du Temps Partiel Thérapeutique

Temps Partiel Thérapeutique (TPT) : Nouveaux Délais et Assouplissement des Durées

01/08/2026

Délais de décision (Administration)

à la date de réception de la demande

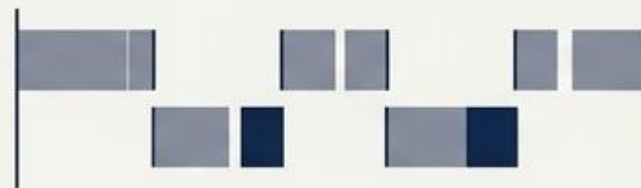


Suite à CLM, CLD, CITIS ou DORS → Décision au plus tard le jour de la reprise.

CMO, sans arrêt
Autres situations → Délai maximal de 30 jours.

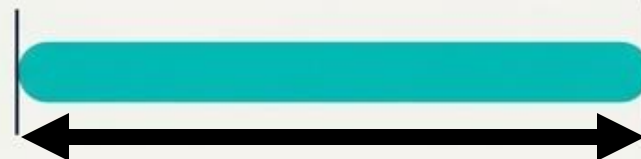
Évolution de la durée du TPT

Avant



Autorisation par périodes rigides de 1 à 3 mois.

Nouveau Cadre



Autorisation accordée librement dans la limite totale d'une année.

1 an maximum

TPT: renforcement du contrôle et sécurisation des droits

01/08/2026

Pouvoirs de l'Administration

- Examen par un médecin agréé possible dès réception de la demande et à tout moment pendant le TPT.
- Innovation : L'examen médical peut désormais être réalisé à distance (téléconsultation).



Garanties de l'Agent

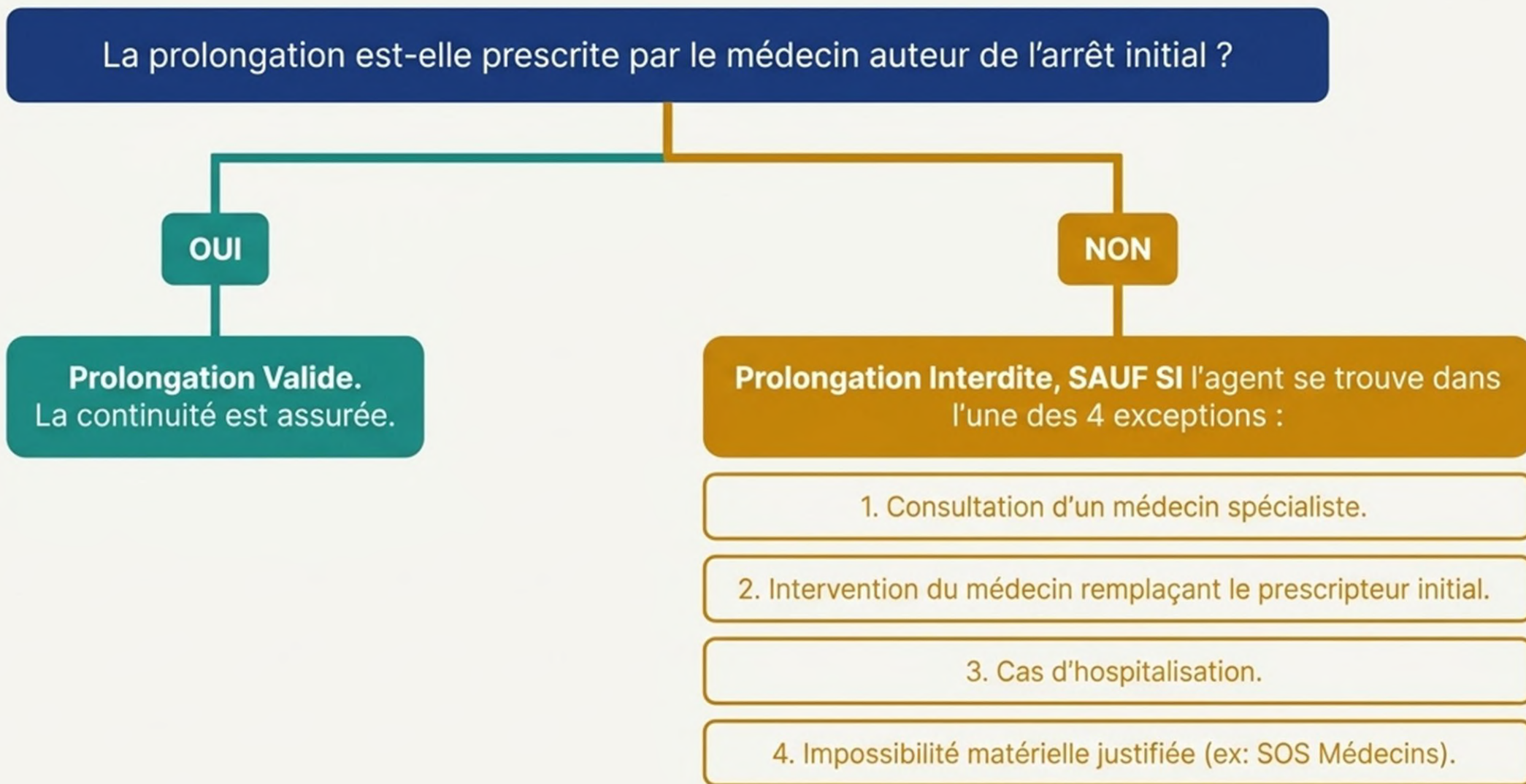
- Allègement : Suppression du contrôle médical systématique au-delà de 3 mois de TPT.
- Obligation de motivation : L'administration doit obligatoirement motiver tout refus (demande initiale ou renouvellement) et toute interruption à son initiative.

L'autorité territoriale **peut refuser sans avis du conseil médical** le bénéfice du TPT ou sa prolongation:

- pour des nécessités de service: un entretien préalable avec l'agent qui peut se faire assisté doit être organisé
- pour un motif médical: un avis préalable du médecin agréé est obligatoire

Règles de prolongation: qui est habilité à prescrire?

• 01/09/2026



Contrôle administratif et sanctions financières

01/09/2026

Objet du contrôle	Condition stricte
Vérifier la présence de l'agent à son domicile (ou lieu de repos).	Uniquement lorsque les sorties ne sont pas autorisées pendant les heures de présence obligatoire.



La Sanction



Action : Une absence injustifiée ou un refus de se soumettre au contrôle.

Conséquence : Interruption immédiate du versement de la rémunération jusqu'à la fin de la période d'arrêt de travail.

Refonte des paramètres pour les CLM et CLD

01/09/2026

Nouveaux Cadencements



Plafond relevé : Durée maximale accordée ou renouvelée portée à 6 mois.



Plancher supprimé : Fin de la durée minimale obligatoire de 3 mois.

Allègements Procéduraux



Saisine du conseil médical pour renouvellement CLM/CLD après épuisement des droits à plein traitement : Supprimée.



Maintien de la saisine uniquement en cas d'avis discordant entre le médecin expert et le médecin traitant (les autres cas historiques de saisine demeurent applicables).

Activités de l'agent en congés maladie: droits et interdictions

• 01/09/2026



Formation Autorisée

Il est désormais possible pour l'agent de suivre une action de formation pendant un congé pour raisons de santé (sous le respect de conditions réglementaires strictes).



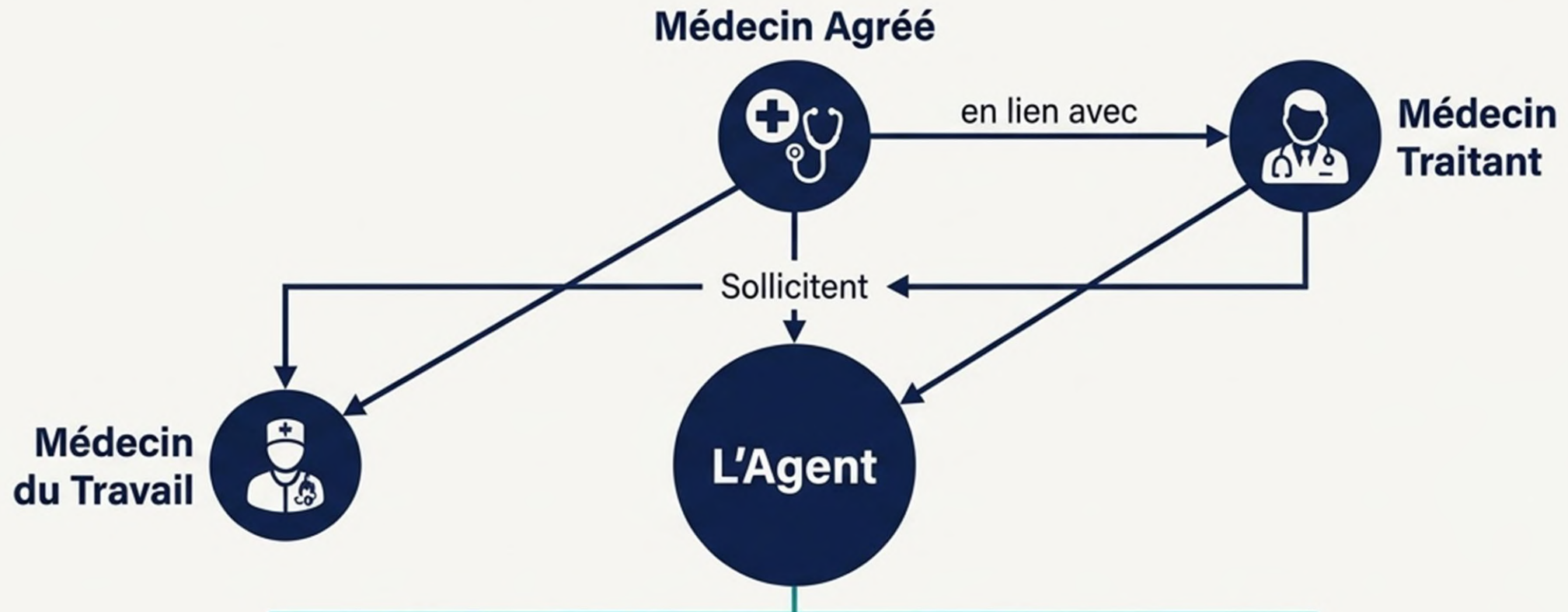
Cumul d'Activité Prohibé

Rappel ferme de l'interdiction d'exercer une activité rémunérée pendant un CMO (Congé de Maladie Ordinaire), CLM ou CLD. (Des exceptions strictement prévues par la loi s'appliquent).

2028: Nouvelles règles liées à la reprise

01/01/2028

Déclencheur : Applicable aux congés débutant ou prolongés au 1er janvier 2028 et dépassant 30 jours.

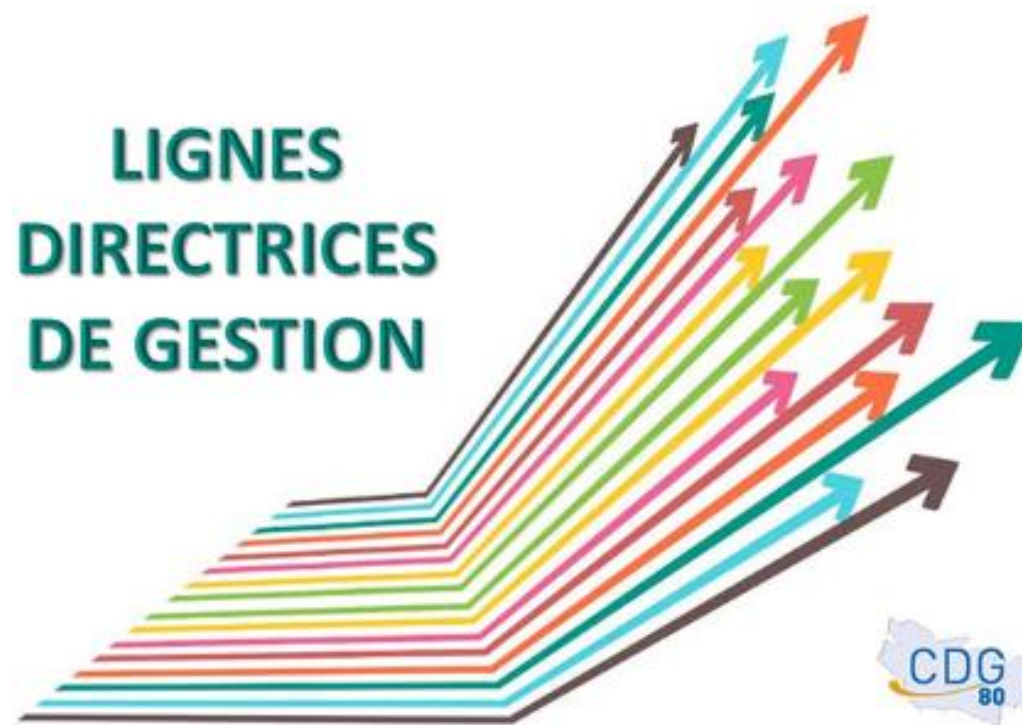


Objectifs : Étudier les conditions de reprise, préparer un éventuel aménagement du poste, et envisager des actions de formation.



Jeudi 8/10/2026

LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?



Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont une obligation issue de la loi du 6 août 2019, relative à la transformation de la fonction publique.



LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?

Pour rappel,

L'idée générale de cet outil est de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, qui se décline en trois aspects :

- La Gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC)
- Les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- L'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Jeudi 8/10/2026

LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?

Elles ont été mises en place par la loi du 6 août 2019 et devaient être mise en œuvre pour chaque collectivité, à partir du 1er janvier 2021 pour une durée de validité de 6 ans soit jusqu'au 31 décembre 2026.

2021



31/12/2026

Elles arrivent à leur terme, aussi les collectivités et établissements doivent :

- Saisir pour avis préalable le CST sur le projet de renouvellement de leurs LDG ;
- Adopter un arrêté pour acter le renouvellement pour une nouvelle période de 6 ans maximum.



Jeudi 8/10/2026

LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?

2021



31/12/2026



Les promotions internes
dépendent de l'établissement de vos LDG
Mais aussi de celles de
votre Centre de Gestion



LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?

Pour vous aider dans l'élaboration des LDG et à la condition que vous ayez saisi votre Rapport Social Unique (RSU), le CDG peut mettre à votre disposition un outil prérempli des données RH de votre collectivité.

Jeudi 8/10/2026



Jeudi 8/10/2026

LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?



Cet outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine dans le cadre de la Coopération des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine. Son objectif est de proposer une trame d'aide à la définition des Lignes Directrices de Gestion en matière de stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Pour ce faire, ce document reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique 2023.

Tout au long de cette synthèse, les données présentées seront comparées à celles de collectivités similaires et de même strate, en l'occurrence : les Communes (50 à 100 agents). Ces données Repères sont extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH 2026 - 4ème édition www.donnees-sociales.fr (RSU 2024)

Des zones de texte libre et des exemples de stratégies RH sont proposées.

Ce document est divisé en 2 parties :

Partie 1: Stratégie pluriannuelle de politique RH

Effectifs

Temps de travail

Mouvements

Budget et Rémunérations

Formations

Absences

Conditions de travail

Protection et action sociale

Égalité professionnelle

BOETH

Partie 2: Promotion et valorisation des parcours professionnels

Doc Excel de 20 pages
prérempli
A compléter selon vos
arbitrages



Jeudi 8/10/2026

LDG, et si elles devenaient un outil RH structurant?

Ce document est divisé en 2 parties :

Partie 1: Stratégie pluriannuelle de politique RH

Effectifs

Temps de travail

Mouvements

Budget et Rémunérations

Formations

Absences

Conditions de travail

Protection et action sociale

Égalité professionnelle

BOETH

Partie 2 : Promotion et valorisation des parcours professionnels

Demandez cette synthèse
(issue de votre RSU)
à Alice PETEERS



Le Décret de Simplification de juillet 2026 ou le "méga-décret"

➡ Destiné à alléger les normes et l'action publique locale des collectivités territoriales et de leurs groupements

➡ Fiche d'identité : décret n° 2026-674 du 27 juillet 2026, publié au Journal Officiel du 28 juillet 2026, date d'entrée en vigueur le 29 juillet 2026

➡ Il comporte 27 articles modifiant plusieurs codes, notamment le code général des collectivités territoriales (CGCT), le code de l'urbanisme, le code de l'environnement, le code de la construction et de l'habitation et le code de l'action sociale et des familles (le CASF)



Jeudi 8/10/2026

Le Décret de Simplification de juillet 2027 ou le "méga-décret"

--> Quelques exemples de mesures :

- **Harmonisation des règles relatives aux garanties d'emprunt accordées aux entreprises** : Les dispositions applicables aux garanties d'emprunt pouvant être accordées par les collectivités territoriales aux entreprises sont harmonisées
- **Suppression de l'obligation de collecte des ordures ménagères résiduelles** : L'obligation imposée aux collectivités d'assurer systématiquement la collecte des ordures ménagères résiduelles est supprimée. Cette mesure offre davantage de souplesse dans l'organisation des services publics de gestion des déchets et permet d'adapter les modalités de collecte aux réalités territoriales.



Jeudi 8/10/2026

Le Décret de Simplification de juillet 2027 ou le "méga-décret"

--> Quelques exemples de mesures :

- **Simplification des procédures d'urbanisme** : notamment : Simplification des modalités de dépôt des demandes d'autorisation d'urbanisme, notamment par voie dématérialisée, Allègement du contenu des dossiers de permis de construire, Harmonisation des règles de publicité et d'entrée en vigueur des actes relatifs aux documents d'urbanisme.
- **Pouvoirs du maire en matière de sécurité des immeubles** : le maire peut se substituer à un propriétaire défaillant afin de faire réaliser des diagnostics structurels sur des immeubles présentant des risques pour la sécurité publique. La commune a la possibilité de recouvrer les sommes engagées auprès du propriétaire concerné.



Le Décret de Simplification de juillet 2027 ou le "méga-décret"

--> Quelques exemples de mesures :

- **Délégation au directeur d'un EPAHD rattaché à un CCAS** : Le président du conseil d'administration d'un CCAS peut désormais déléguer certaines de ses fonctions ou sa signature au directeur de l'EHPAD géré par l'établissement, permettant ainsi une gestion plus souple des établissements médico-sociaux.
- **Fermeture administrative des commerces** : Les préfets disposent désormais de la faculté de prononcer la fermeture administrative d'un commerce lorsqu'y sont constatées certaines infractions au régime des contributions indirectes passibles d'une peine d'emprisonnement.

Jeudi 8/10/2026



Jeudi 8/10/2026

La rupture conventionnelle

3 nouveaux textes réglementaires viennent compléter le principe légal de la rupture conventionnelle des fonctionnaires posé par les dispositions de l'article 173 de la *loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026* (codification notamment aux articles L. 550-1 9°, L. 552-1 et L. 552-2 à L. 552-5 du code général de la fonction publique) :

- Le décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle,
- Le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 relatif aux indemnités spécifiques
- L'arrêté du 6 août 2026 fixant les nouveaux modèles de convention.

A savoir : ces deux décrets viennent modifier pour l'un le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et pour l'autre le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 modifié relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Ce sont ces deux textes réglementaires de 2019 qu'il convient de viser dans les actes et qui doivent être consultés : ils sont à jour des modifications sur le site [Legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr).

De même l'arrêté de 2026 vient modifier l'arrêté initial du 6 février 2020 qui reste applicable dans sa nouvelle version.



Jeudi 8/10/2026

La rupture conventionnelle

Concrètement, après une expérimentation de 5 ans (du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025) et la pérennisation du dispositif depuis le 21 février 2026, les nouvelles modalités d'application de la rupture conventionnelle dans les trois versants de la fonction publique **sont entrées en vigueur le 8 août dernier**. Il en ressort concernant les indemnités et les règles clés :

- **Calcul de l'ISRC** (indemnité spécifique de rupture conventionnelle) : le plafond est abaissé à 1/24^e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté (plafonné à 24 ans).

Le montant minimum est désormais fixé à :

- 1/6^{ème} de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
 - 1/5^{ème} de mois par année entre 10 et 15 ans
 - 1/4 de mois par année entre 15 et 20 ans
 - 1/3 de mois par année entre 20 et 24 ans.
- **Accompagnement élargi** : l'agent peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale, représentative ou non.
 - **Remboursement harmonisé entre les fonctionnaires et les contractuels** : obligation de restituer les sommes perçues si l'ancien fonctionnaire est recruté comme agent public dans les 6 ans suivant la rupture.



Jeudi 8/10/2026

La rupture conventionnelle

Pour rappel synthétique, les étapes et les délais de la procédure de la rupture conventionnelle :

- **Entretien préalable** : organisé 10 jours francs à 1 mois après la réception de la demande écrite de l'agent.
- **Signature de la convention** : au moins 15 jours francs après le dernier entretien, sur la base des modèles actualisés.
- **Délai de rétractation** : 15 jours francs à compter du lendemain de la signature de la convention.
- **Cessation des fonctions** : au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

A noter : en parallèle, le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale est ajusté en conséquence (articles 49 bis, 49 quinquies et 49 decies) ➡ désormais, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public territorial adressent, à l'autorité de recrutement, une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié de la part d'un employeur territorial, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle **soumise à l'obligation de remboursement**.



Élections Professionnelles

❖ QUOI ?

Renouvellement des représentants des organisations syndicales siégeant au sein des instances de dialogue social de la fonction publique territoriale, à savoir :

- Les **Commissions Administratives Paritaires** (CAP A, B, C) → Elles concernent les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- La **Commission Consultative Paritaire** (CCP) → Elle concerne les agents contractuels de droit public
- Le **Comité Social Territorial** (CST) → Il concerne les conditions de travail, la santé et la sécurité de tous les agents territoriaux

Jeudi 8/10/2026



Élections Professionnelles

❖ QUI EST ELECTEUR ?

Les agents territoriaux en fonction de leur statut, de leur position et/ou de leur ancienneté voteront à l'une et/ou l'autre des instances de dialogue social.

Les listes électorales sont travaillées par le Centre de Gestion en partenariat avec les communes et les établissements publics locaux qui les mettent à jour depuis leur « Extranet Carrières » accessible depuis le site internet du Centre de Gestion.

Les agents seront informés de leur qualité d'électeur, d'une part, collectivement, par la publication des listes électorales le 5 octobre 2026 au 32 rue Lavalard à Amiens (siège du Centre de Gestion) ainsi que sur le site www.cdg80.fr, et, d'autre part, individuellement, par voie postale.

Jeudi 8/10/2026



Jeudi 8/10/2026

Elections Professionnelles

❖ QUAND ?

Les opérations de vote se déroulent sur plusieurs jours :
Du vendredi 4 décembre à 9 heures au jeudi 10 décembre à midi.



❖ COMMENT ?



NOUVEAUTÉ : Pour la première fois, le Centre de Gestion a recours au **vote électronique** pour ces élections ! Comme les maires et les présidents à l'occasion des élections de renouvellement des membres du Conseil d'Administration de juin 2026, les agents territoriaux voteront également en ligne au moyen d'un appareil disposant d'une connexion internet (ordinateur, tablette, smartphone).

Une enveloppe contenant le matériel de vote (*professions de foi, listes de candidats, deux codes d'authentification, note explicative*) sera remise à chaque agent électeur par son employeur, qui en sera destinataire par voie postale mi-novembre 2026.



Jeudi 8/10/2026

Elections Professionnelles

❖ CHACUN SON SCRUTIN

Si le Centre de Gestion organise pour toutes les communes et la presque totalité des établissements publics locaux les scrutins relatifs aux CAP et à la CCP, certaines communes et certains établissements publics disposent de leur propre CST.

➡ Sont concernés les communes et établissements publics locaux qui emploient au moins 50 agents

Dans ce cas, l'organisation de l'élection de renouvellement des représentants du personnel au CST est de leur compétence exclusive !

❌ *Le Centre de Gestion reste en conseil auprès d'eux mais il ne peut interférer ni dans le dialogue social local ni dans les opérations électorales.*



Jeudi 8/10/2026

Élections Professionnelles



Voter est un droit garanti aux agents électeurs.

➡ Les agents peuvent voter pendant leur temps de travail et si nécessaire contacter le prestataire de vote électronique ou le Centre de gestion en cas de perte de leurs identifiant/code. L'employeur doit mettre à disposition un ordinateur si les agents n'en disposent pas et s'ils souhaitent voter par ce moyen.

Par ailleurs, le Centre de Gestion de la Somme et le Syndicat mixte Somme Numérique se tiennent aux côtés des maires et des présidents des établissements publics locaux pour toute problématique qui pourrait émerger en lien avec cette nouvelle solution de vote.



Jeudi 8/10/2026

Élections Professionnelles

❖ VIGILANCE !

La Caisse Nationale de Retraite des Collectivités Locales (CNRACL) renouvelle son Conseil d'Administration par vote électronique entre le 23 novembre et le 10 décembre 2026.

Ces élections sont distinctes de celles organisées par le Centre de Gestion.

☒ Le vote accompli auprès de la CNRACL ne vaut pas vote pour le ou les scrutins auxquels les agents territoriaux participent au titre des élections professionnelles. Et inversement !



The image features a pair of rich red theater curtains with gold tassels, framing a white central area. The curtains are pulled back, revealing the text.

DÉBAT THÉÂTRE

Place à la
compagnie La Belle
Histoire



DÉBAT THÉÂTRE

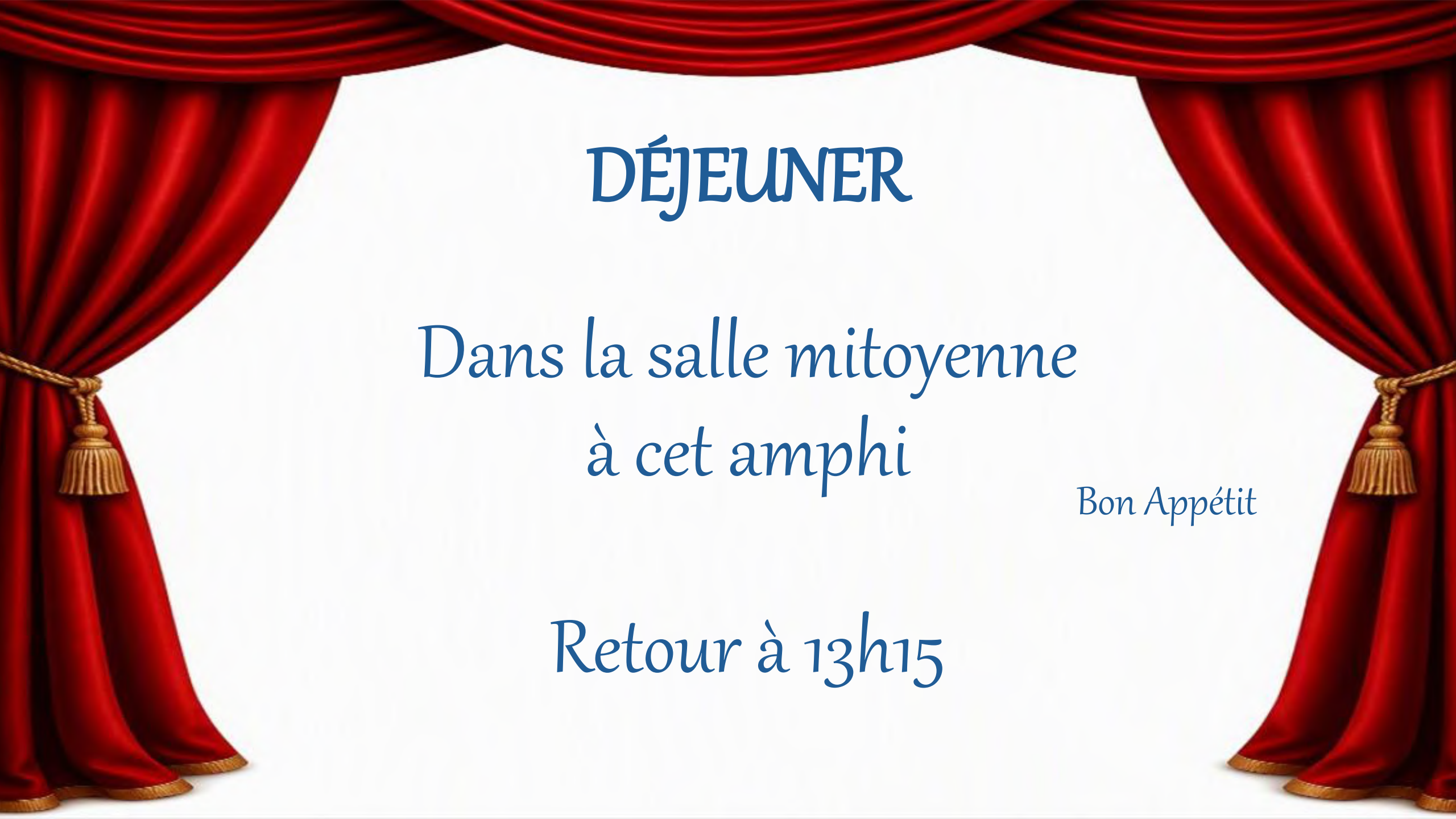
Par la compagnie
La Belle Histoire

Merci aux acteurs et animatrices :

Mme Marie PASSARD compagnie la Belle Histoire,

Mme CHAVOT Directrice Territoriale du FIPHFP

Mme Julie FOURNET référente handicap du CDG80



DÉJEUNER

Dans la salle mitoyenne
à cet amphi

Bon Appétit

Retour à 13h15



Jeudi 8/10/2026

FOCUS sur les métiers de la prévention et de la sécurité

Conseiller en prévention : donner de la méthode au réseau

Sa valeur ajoutée : transformer des situations dispersées en démarche suivie.



- 1 Animer**
Réunir les assistants de prévention, créer des temps d'échange, capitaliser les retours terrain.
- 2 Conseiller**
Aider l'autorité et l'encadrement à prioriser des mesures réalistes.
- 3 Outiller**
Fournir trames, méthodes, repères réglementaires et supports adaptés aux métiers.
- 4 Accompagner**
DUERP, programme annuel, visites, analyses d'accidents, sensibilisations, situations complexes.
- 5 Suivre**
Passer de la préconisation au plan d'action : responsable, échéance, trace, retour d'usage.



Jeudi 8/10/2026

FOCUS sur les métiers de la prévention et de la sécurité

Assistant de prévention : le relais de proximité

Il repère ce que les tableaux ne montrent pas toujours : l'écart entre la règle et le travail réel.



Repérer

situations dangereuses, presque-accidents, consignes inapplicables, matériel inadapté

Participer

DUERP, registres santé-sécurité, analyses simples, échanges avec agents et encadrement

Relayer

questions, alertes et besoins vers l'autorité, le conseiller, la médecine préventive ou le CST

Suivre

avancement des actions, retours d'usage, points bloquants, besoins d'arbitrage



Jeudi 8/10/2026

FOCUS sur les métiers de la prévention et de la sécurité

Les limites du rôle : protéger l'assistant... et la démarche

Clarifier ce que l'assistant ne fait pas évite de lui coller une mission impossible.

L'assistant de prévention n'est pas...



Le responsable unique de la sécurité

L'autorité territoriale et l'encadrement restent décisionnaires et responsables de la mise en œuvre.



Un contrôleur disciplinaire

Il signale des faits et propose des pistes ; il ne "règle" pas les collègues.



Le médecin du travail

Il ne formule pas d'avis médical et n'a pas à collecter des informations de santé inutiles.



Le bureau des miracles

Sans temps, moyens ni arbitrage, la prévention devient de la décoration réglementaire.





Jeudi 8/10/2026

FOCUS sur les métiers de la prévention et de la sécurité

Maintien dans l'emploi : intervenir avant la rupture

L'enjeu n'est pas d'acheter un fauteuil au hasard, mais d'adapter le travail réel à la situation de l'agent.

Prévenir la désinsertion

professionnelle

agir avant que les difficultés deviennent une impossibilité de tenir le poste

Comprendre le travail réel

gestes, postures, rythmes, contraintes, environnement, organisation, marges de manœuvre

Construire des solutions utiles

aménagement matériel, organisationnel ou technique ; essai, ajustements et suivi



Le maintien dans l'emploi, c'est du dialogue + du réel + du suivi



QUELQUES INFOS DU POLE SANTE

Jeudi 8/10/2026



Jeudi 8/10/2026

NOM DE DOMAINE : *un Détail Technique qui n'en est pas un*



<https://tube.numerique.gouv.fr/w/p/8v9ZQoEcCgUMQ6pNhSw1A5?playlistPosition=1>

Accès aux plateformes Emploi territorial et Agirhe Conseil médical

2026-2027 :
Nouveautés à venir
concernant les modalités des connexions



Contexte :

Les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (dont le CDG80) sont regroupés en **GIP** (Groupement d'Intérêt Public) pour mettre au point des outils informatiques communs.



AUGIA

Nouveautés 2027

Portail AUGIA

- ✓ Nom de domaine personnalisé obligatoire
- ✓ Comptes individuels / utilisateur
- ✓ Compte admin par entité
- ✗ Fin des comptes génériques et/ou partagés

**Renforcement de la
sécurité informatique**



Accès aux plateformes :



- ✓ Emploi Territorial,
- ✓ Agirhe Conseil médical





Calendrier

- **septembre 2026** : 2 webinaires d'explication
- **aujourd'hui** : Club des DGS et secrétaires généraux de mairie
- **De décembre 2026 à mars 2027** : bascule des collectivités sur AUGIA (collectivité par collectivité, au fil de l'eau)

Attention !

La bascule sera **obligatoire** pour pouvoir réaliser vos DVE et Offres d'emploi.

Renseignements auprès d'Alice PEETERS : a.peeters@cdg80.fr

→ **Commune, EPCI, Syndicat mixte et tout autre établissement public**

Somme Numérique vous accompagne :

- ✓ Un **nom de domaine** institutionnel permet d'identifier formellement votre commune dans ses communications (sites internet, adresses de messagerie...).

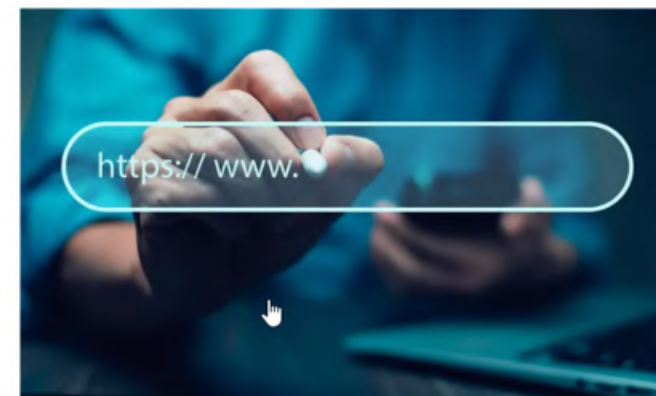
Exemples :

Pour un site internet communal : www.arvillers.fr

Pour une messagerie : secretariat@arvillers.fr

Pour une collectivité, un nom de domaine est essentiel pour (source ANCT) :

- 🔒 Garantir la sécurité des échanges avec l'Etat comme les citoyens
- 💛 Renforcer la confiance des usagers dans l'administration
- 🏛️ Constituer un socle essentiel de son identité numérique (site, adresse mail ...)



En juin 2026 : 1/3 de communes françaises ne disposent pas de nom de domaine = **risque d'usurpation d'identité numérique**

Somme Numérique vous accompagne :

✓ Depuis plusieurs années Somme Numérique propose dans son offre de services la réservation de nom de domaine pour les collectivités du département de la Somme

✓ Quelles extensions ?

.fr .com .org .net : → Gratuit* pour les membres (dans la limite de 10 par entité)

Quelques chiffres :

- 771 communes dans le Département de la Somme.
- 440 noms de domaine réservés par Somme Numérique.
- 42 noms de domaine déjà déposés en direct par les communes sur l'AFNIC.
- Il reste donc 289 noms de domaine à déposer.



Par où commencer ?

☐ Si vous disposez déjà du Pack **Mairie Connectée** ?

- ✓ un nom de domaine
- ✓ Plusieurs adresses mail
- ✓ 1 page internet

Déjà inclus

Contact : assistance@sommenumerique.fr



Réservé aux
communes de -
2000 hbts

☐ Dans le cas contraire, vous devrez vous doter d'un domaine et d'un service de messagerie

- ✓ Via Somme Numérique - Contact : assistance@sommenumerique.fr
- ✓ Soit via un autre opérateur



Ce qui va changer à partir de décembre 2026:

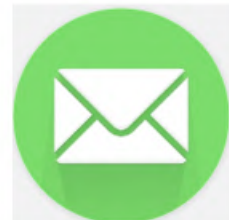
Connexion au portail AUGIA :



orange.fr ou
Wanadoo.fr



laposte.net



Messagerie mail avec adresse sur le nom de
domaine de la commune uniquement



Accès aux plateformes **Emploi
Territorial, Agirhe Conseil
médical Agirhe Instances...**



Anticipation à prévoir :

- Mise en œuvre à partir d'un e-mail que vous recevrez du CDG80
- Prise en main
- (+ Hors CDG –Pour rappel communication auprès de vos usagers et vos partenaires pour vos nouvelles adresses mail)



Jeudi 8/10/2026

PSC : Protection Sociale Complémentaire

SANTE

PREVOYANCE



01/01/2026

01/01/2029



HEUREUX D'AVOIR PARTAGÉ CETTE (1^{ère} partie de) JOURNÉE

La Prochaine Rencontre est Programmée le
25 mai 2027



ATELIER DGS

Les DGS
(*étiquettes bleues*)
sont invités à rejoindre
leur atelier
SALLE 59



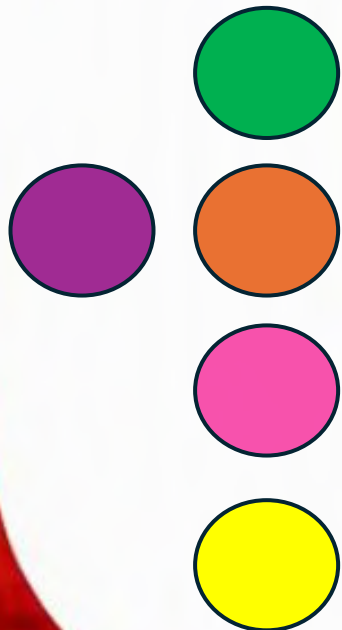
ATELIER COLLECTIF

Pour les SGM

S'Organiser :
La To Do List du
Dernier Trimestre

ATELIER SGM

Code couleur sur votre étiquette



Atelier "Handiacteurs"

AMPHI

Atelier "Préjugés et discriminations"

Salle 20

Atelier "Handipoursuite"

Salle 22

Atelier "Escape Game"

Salle 26+28