

HORIZON RH

numéro
#13

1^{er} SEMESTRE 2025

P3 **C'EST DANS L'AIR**
Complémentaire
santé : bientôt
du nouveau

P4 **IN SITU**
Quand les collectivités
du Doubs s'engagent
ensemble pour faire
évoluer leurs pratiques

P8 **SOLUTIONS RH**
Confiez la réalisation
d'enquêtes administratives
à un tiers neutre





SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR... 3

- ♦ Protection des agents face aux fortes chaleurs
- ♦ Légionellose : un risque professionnel grave à ne pas sous-estimer
- ♦ Complémentaire santé : bientôt du nouveau !
- ♦ Du changement dans la rémunération des agents pendant un congé maladie
- ♦ Les webinaires du CDG25 : un concentré d'infos utiles, à portée de clic !

IN SITU 4-5

- ♦ Quand les collectivités du Doubs s'engagent ensemble pour faire évoluer leurs pratiques

ENJEUX RH 6

- ♦ Intelligence artificielle : les collectivités locales à l'heure des choix

LE CDG25 FÊTE SES 40 ANS 7

- ♦ 1985-2025 : 40 ans d'engagement auprès des collectivités

SOLUTIONS RH 8

- ♦ Enquêtes administratives : confiez la réalisation d'enquêtes administratives à un tiers neutre



ÉDITO

Christian HIRSCH
*Président du centre
de gestion du Doubs*

40 ANS DE SERVICE PUBLIC LOCAL : UN ANNIVERSAIRE TOURNÉ VERS L'AVENIR

Le 26 juin 2025, le centre de gestion de la fonction publique territoriale du Doubs (CDG 25) a fêté ses 40 ans. Quarante années au service des collectivités et des agents publics, dans un paysage territorial en constante mutation. Depuis sa création, le CDG 25 a accompagné les évolutions statutaires, les transformations organisationnelles et les besoins quotidiens des employeurs publics, en restant fidèle à sa vocation : être un appui de proximité, fiable, accessible et novateur.

Ces quatre décennies ont été jalonnées de défis : professionnalisation de la gestion des ressources humaines, montée en puissance des enjeux de prévention, adaptation aux nouvelles contraintes réglementaires, ou encore intégration progressive du numérique. Face à ces changements, le CDG 25 a su se positionner comme un partenaire attentif, en privilégiant l'écoute et la co-construction avec les collectivités du Doubs, quelle que soit leur taille.

Mais cet anniversaire n'est pas seulement l'occasion de se retourner sur le chemin parcouru. Il invite surtout à regarder l'avenir avec lucidité et engagement. Car les défis restent nombreux : attractivité de la

fonction publique territoriale, sécurisation des parcours professionnels, gestion des tensions RH dans les territoires ruraux, et accompagnement des transitions (écologiques, numériques, démographiques).

Dans ce numéro d'Horizon RH, vous découvrirez quelques jalons de cette histoire collective, mais aussi des outils et initiatives pensés pour demain et le témoignage des grandes collectivités ayant adhéré récemment aux missions proposées par notre établissement.

Cet anniversaire est une étape. Il n'est pas une fin en soi. Le CDG 25 poursuivra son travail à vos côtés avec la même volonté de rendre l'action publique plus lisible, plus humaine, plus efficace. Nous continuerons à progresser ensemble, modestement mais résolument, avec la conviction que le service public local reste un bien commun précieux, qu'il faut savoir faire évoluer sans jamais le trahir.

Merci à celles et ceux qui ont contribué à cette aventure. Et à tous ceux qui, aujourd'hui, la prolongent et la transforment, au service de leur territoire.

Directeur de la publication : Christian Hirsch
Rédacteur en chef : Michaël Thomas
Coordination : Salima Bélaoui
Photos : CDG25
Comité de rédaction : Michaël Thomas, Laurent Thomas, Marie Pourny, Matthieu Armbruster, Chloé Martin et Salima Bélaoui
Graphisme, mise en page et impression : Elephant Com and Events
Centre de gestion du Doubs
50, avenue Wilson - CS 98416
25208 Montbéliard Cedex
Tél. : 03 81 99 36 36 - Courriel : secretariat@cdg25.org
www.cdg25.org
Revue semestrielle

PROTECTION DES AGENTS FACE AUX FORTES CHALEURS

À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2025, UN NOUVEAU CHAPITRE DU CODE DU TRAVAIL IMPOSE AUX EMPLOYEURS PUBLICS DE RENFORCER LA PROTECTION DES AGENTS LORS D'ÉPISODES DE CHALEUR INTENSE.

Après avoir évalué les risques dans le DUERP, des mesures techniques et organisationnelles doivent être planifiées : adaptation des horaires, protection contre le rayonnement solaire, limitation de l'exposition à la chaleur, ventilation des locaux, etc. Une attention particulière est exigée pour les agents travaillant en extérieur.

Les employeurs doivent également garantir l'accès à de l'eau fraîche et potable (minimum 3 litres/jour/personne sans point d'eau) et prévoir un dispositif de rafraîchissement. Un protocole de signalement

des malaises et un plan de secours doivent être établis, avec une vigilance accrue pour les agents vulnérables. L'entrée en vigilance jaune, orange ou rouge de Météo France déclenche automatiquement les mesures définies.

CONTACT

prevention@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org/le-centre-de-gestion-du-doubs/actualites

LÉGIONELLOSE : UN RISQUE PROFESSIONNEL GRAVE À NE PAS SOUS-ESTIMER

DÉBUT 2025, UN AGENT D'UNE COLLECTIVITÉ DU DOUBS A CONTRACTÉ LA LÉGIONELLOSE LORS DU DÉMONTAGE D'UNE INSTALLATION SANITAIRE.

Le CDG 25 alerte sur la gravité de cette maladie respiratoire, potentiellement mortelle, causée par la bactérie Legionella, qui prolifère dans les eaux stagnantes tièdes (25-45°C).

Les collectivités doivent intégrer ce risque dans leur DUERP et mettre en œuvre des mesures de prévention : entretien régulier des réseaux d'eau, surveillance des températures, contrôles sanitaires, équipements de protection adaptés et for-

mation des agents exposés (plombiers, chauffagistes, agents d'entretien, etc.). Tout cas de légionellose doit être signalé à l'ARS, avec une déclaration en maladie professionnelle possible si l'origine professionnelle est prouvée.

CONTACT

prevention@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org/le-centre-de-gestion-du-doubs/actualites

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : BIENTÔT DU NOUVEAU !

À compter du 1^{er} janvier 2026, la participation des employeurs publics à la complémentaire santé de leurs agents deviendra obligatoire. Le centre de gestion a lancé une consultation afin de vous proposer une convention de participation. Vous connaîtrez très prochainement le candidat retenu et les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif. À suivre de près !

CONTACT

contrat.groupe@cdg25.org
Tél. 03 81 99 36 36

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org/le-centre-de-gestion-du-doubs/actualites

DU CHANGEMENT DANS LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PENDANT UN CONGÉ MALADIE

Depuis le 1^{er} mars 2025, les agents en arrêt maladie ordinaire voient leur rémunération réduite à hauteur de 90% de leur salaire pendant les trois premiers mois. Tous les éléments qui composent le salaire de l'agent sont impactés (NBI, primes...) à l'exception du supplément familial de traitement (SFT).

CONTACT

guichet.employeur@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org/le-centre-de-gestion-du-doubs/actualites

LES WEBINAIRES DU CDG25 : UN CONCENTRÉ D'INFOS UTILES, À PORTÉE DE CLIC !

Gagnez du temps, restez informés ! Nos webinaires vous apportent des éclairages pratiques sur les grands enjeux RH, statutaires et organisationnels du moment. Disponibles en replay, ils sont conçus pour répondre aux besoins concrets des collectivités. Ne manquez pas ces rendez-vous d'expertise accessibles à tout moment sur notre site.

CONTACT

guichet.employeur@cdg25.org

PLUS D'INFOS

www.cdg25.org - Rubrique «Nos webinaires»



Missions et prestations
Concours et examens
Offres d'emplois
Actualités législatives
Services en ligne

WWW.CDG25.ORG

GRAND BESANÇON MÉTROPOLE, CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU DOUBS,

CONSEIL RÉGIONAL DE BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ, MAIRIE DE MONTBÉLIARD

Quand les collectivités du Doubs s'engagent ensemble pour faire évoluer leurs pratiques

LES SERVICES RESSOURCES HUMAINES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ÉVOLUENT DANS UN CONTEXTE DE PLUS EN PLUS COMPLEXE : NOUVELLES ATTENTES DES AGENTS, MUTATIONS ORGANISATIONNELLES, CADRE RÉGLEMENTAIRE MOUVANT... FACE À CES DÉFIS, LES EMPLOYEURS PUBLICS DU DOUBS S'APPUIENT SUR DES EXPERTISES ET DES PARTENARIATS SOLIDES.

DES PARTENARIATS CONSTRUCTIFS ET FLUIDES

À Grand Besançon Métropole (GBM), bien que la collectivité ne soit pas affiliée de façon obligatoire au CDG, les liens sont forts et anciens. Jean-René Descarrega, Directeur général adjoint, explique : « On collabore avec le CDG 25 sur plusieurs volets : conseil médical, médiation, référent déontologue... Il y a une vraie articulation fluide, construite autour de nos besoins. On se parle, on se rencontre, on avance ensemble. »

Ce partenariat est d'autant plus précieux qu'il permet à la collectivité de bénéficier de l'impartialité d'un tiers sur certains sujets sensibles. « Le CDG apporte de la neutralité, ce qui donne des garanties à tout le monde. On ne peut pas toujours être juge et partie », souligne-t-il.

“ On collabore avec le CDG 25 sur plusieurs volets : conseil médical, médiation, référent déontologue... Il y a une vraie articulation fluide, construite autour de nos besoins. On se parle, on se rencontre, on avance ensemble. ”

Même constat du côté de la Région Bourgogne-Franche-Comté, qui collabore depuis de nombreuses années avec le CDG 25. « Malgré toutes les ressources internes d'une grande collectivité, il est pertinent de s'appuyer sur l'expertise technique du Centre de Gestion, notamment sur des missions spécifiques qu'il serait plus coûteux de développer en interne », souligne Céline Granier, DRH de la Région. « Les relations professionnelles sont excellentes. La qualité de la collaboration repose sur une complémentarité assumée et une grande confiance. »

Sophie Mezzarobba, DRH à la Ville de Montbéliard, décrit également un partenariat de qualité : « Nous avons des échanges réguliers avec le CDG. Certaines tâches, trop techniques, nécessitent un accompagnement, et c'est là que leur appui est précieux. » Elle insiste également sur la capacité du CDG à s'adapter aux besoins spécifiques des grandes collectivités, en intervenant sur des thématiques ciblées qui ne relèvent pas du quotidien.

De son côté, Laurence Bouquard, DRH du Département du Doubs, souligne l'importance d'un partenariat étroit, en particulier dans le champ de la santé et de la prévention des risques professionnels : « Une relation de grande proximité s'est installée avec le CDG, notamment autour de la médecine professionnelle, du conseil en prévention ou encore des dispositifs de signalement dans le cadre de la mission éthique. Leurs expertises nous apportent un appui technique précieux sur des sujets pointus, parfois ponctuels, mais très exigeants. »

UN SOCLE DE SERVICES ADAPTÉ AUX ENJEUX

Les collectivités s'appuient sur le socle de missions proposées par le CDG 25 : médecine préventive, assurance statutaire, secrétariat du conseil médical, référents déontologues... Mais l'enjeu, pour ces employeurs territoriaux, est aussi de faire évoluer ces services, en phase avec les transformations profondes qui touchent leurs organisations.

La Région Bourgogne-Franche-Comté souhaiterait par exemple renforcer l'appui sur plusieurs thématiques : cellule de signalement, santé et sécurité au travail, prévention de l'usure professionnelle, accompagnement des carrières longues, prise en charge du handicap ou encore prise en compte des impacts climatiques et démographiques. « Il y a un véritable besoin d'accompagnement juridique et technique sur ces sujets, dans un cadre sécurisant », indique Céline Granier.

À Montbéliard, Sophie Mezzarobba évoque également les réorganisations nécessaires à venir : « Il faudra abandonner certaines compétences, en acquérir de nouvelles. On doit réfléchir à notre organisation future sans recourir systématiquement à des cabinets privés. Le CDG peut jouer un rôle majeur dans le conseil en organisation. »

Laurence Bouquard abonde dans ce sens : « Comme nombre de politiques publiques, la politique RH doit s'adapter en permanence : à l'évolution budgétaire, aux mutations des métiers, aux attentes des agents et aux réalités



du marché de l'emploi. » Elle insiste également sur un enjeu central pour les années à venir : « Certains agents, confrontés à des problèmes de santé ou des difficultés professionnelles, s'éloignent durablement du travail. Il nous faut mobiliser tous les leviers pour maintenir le lien avec eux, préserver leur dynamique et envisager le retour dans les services. » Sur ce sujet, « la collaboration avec le CDG, fort de sa vision transverse des métiers et des collectivités, pourrait vraiment faire la différence. » conclut Jean-René Descarrega, DGA du GBM.

DES ESPACES D'ÉCHANGE POUR ANTICIPER LES MUTATIONS

Dans ce paysage RH en perpétuelle mutation, les temps de rencontre entre pairs sont jugés essentiels. « Les tables rondes avec d'autres collectivités sont très utiles. On a besoin de plus de retours d'expérience, d'échanges pour avancer ensemble », affirme la DRH de Montbéliard. Ces espaces permettent également de partager les expérimentations et d'éviter l'isolement des responsables RH face aux enjeux émergents.

Jean-René Descarrega insiste sur la dimension collective : « Réfléchir ensemble, mutualiser les expertises, ça nous permet de progresser plus vite. C'est plus facile de travailler sur une nouvelle image de la fonction publique territoriale à plusieurs. » Le CDG joue ici un rôle de facilitateur, en coordonnant les initiatives et en structurant des réponses partagées.

Laurence Bouquard souligne également l'intérêt de ces démarches collectives : « Le CDG25 favorise les échanges, la transversalité, le partage d'expériences entre collectivités. Le traitement et l'exploitation des données issues des Rapports Sociaux Uniques, par exemple, sont très attendus. Cela nous permet de nous situer objectivement, d'étayer nos décisions RH avec des indicateurs comparés. »

DES DÉFIS RH COMPLEXES... Y COMPRIS L'IA

Les défis qui s'imposent aux services RH ne se limitent pas aux enjeux traditionnels. L'essor du numérique et de l'intelligence artificielle en particulier soulève de nouvelles problématiques. « L'IA va profondément transformer nos métiers et nos pratiques. Il faudra adapter nos outils, nos compétences, dans une logique



de numérique responsable, éthique, sobre et inclusif », souligne Céline Granier.

La transition numérique appelle aussi une vigilance accrue sur les usages et l'impact des outils sur les conditions de travail. Dans cette transformation, le CDG 25 pourrait accompagner les collectivités sur la veille, le partage de bonnes pratiques et l'appropriation des nouvelles technologies de manière éclairée et collective.

UNE COMPLÉMENTARITÉ À RENFORCER

Toutes les collectivités interrogées le soulignent : même lorsque les services RH sont largement internalisés, l'appui du CDG reste stratégique. « Ce n'est pas une question de taille ou de moyens. Aucune collectivité ne peut prétendre maîtriser tous les sujets, notamment en matière de réglementation ou de réseaux. Et le CDG apporte justement cette neutralité, cette expertise et ce recul utiles », insiste Jean-René Descarrega.

Céline Granier ajoute : « Le CDG nous permet de déléguer certaines missions précises à un acteur public qui connaît parfaitement notre environnement. C'est un service adapté, approprié à nos besoins. »

Le fait que les CDG soient organisés à l'échelle départementale, tout en contribuant à une base de données nationale, est également un atout pour comparer, mutualiser et mettre en perspective les actions locales.

Le Département du Doubs en est un bon exemple : « Nous considérons le CDG comme un prestataire public de confiance, spécialisé sur des thématiques qu'il serait trop complexe d'internaliser », résume Laurence Bouquard. « Il complète notre propre ingénierie RH, tout en partageant les mêmes enjeux de service public. »

UNE DYNAMIQUE COLLECTIVE AU SERVICE DES TERRITOIRES

Dans un monde en mutation, les employeurs publics du Doubs montrent que l'intelligence collective, la souplesse et la complémentarité sont les clefs pour faire évoluer les ressources humaines territoriales. Le Centre de Gestion du Doubs joue un rôle de catalyseur dans cette dynamique et constitue un allié précieux pour les collectivités qui expriment des besoins spécifiques. Il contribue non seulement à la résolution de problématiques individuelles, mais aussi à la construction d'une vision partagée, tournée vers l'avenir, inclusive et efficiente.

Intelligence artificielle : les collectivités locales à l'heure des choix

DES PROMESSES TECHNOLOGIQUES AUX RÉALITÉS DE TERRAIN, L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) S'INVITE PROGRESSIVEMENT DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES LOCALES. AUTOMATISATION, GAIN DE TEMPS, SERVICES MODERNISÉS... LES COLLECTIVITÉS EXPLORENT UN NOUVEAU TERRITOIRE. MAIS ENTRE ENTHOUSIASME ET VIGILANCE, LES DÉFIS RESTENT NOMBREUX.

UN MOUVEMENT ENCORE BALBUTIANT... MAIS ENGAGÉ

Dans les territoires, l'IA n'est plus un simple mot à la mode. Elle s'expérimente concrètement, souvent à petite échelle, dans les mairies, départements ou régions. Une enquête menée par le Sénat révèle que 52 % des collectivités interrogées utilisent déjà l'intelligence artificielle, principalement sous forme d'IA générative (comme ChatGPT), et le plus souvent pour automatiser les tâches administratives.

Mais ce développement reste inégal. Les grandes collectivités tirent le mouvement, alors que les petites communes peinent à franchir le pas, freinées par un manque de compétences, de moyens ou par simple prudence.

"On ne peut pas rester spectateurs. L'IA sera bientôt partout. Il faut se préparer", confie un élu interrogé dans le rapport sénatorial.

DES USAGES TRÈS CONCRETS DANS LES TERRITOIRES

Loin des fantasmes, les applications locales de l'IA sont bien réelles. À Dijon, le projet OnDijon centralise les services urbains grâce à l'IA (éclairage, propreté, mobilité). À Lyon, Predict AI'R surveille la qualité de l'air. D'autres collectivités misent sur des IA capables d'analyser les plans locaux d'urbanisme, d'anticiper les crues ou de répondre aux usagers par chatbot.

Dans les mairies, les agents s'appuient déjà sur ces outils pour rédiger des comptes-rendus, générer des mails, ou traiter des demandes simples. Résultat : un gain de temps et une amélioration potentielle de la qualité du service public.

FORMER, RASSURER, PARTAGER

Malgré ces avancées, la confiance reste fragile. Près d'un agent sur deux se dit encore méfiant vis-à-vis de l'IA. La principale inquiétude ? La déshumanisation de la relation avec l'utilisateur.

Face à cela, les recommandations sont claires :

- Former élus et agents, pour comprendre et maîtriser les outils ;
- Associer les citoyens, afin d'assurer transparence et légitimité ;
- Mutualiser les projets, en s'appuyant sur des "collectivités cheffes de file" qui expérimentent et partagent leurs réussites.

Une plateforme nationale de mutualisation, recensant cas d'usage, outils éprouvés et retours d'expérience, est d'ailleurs proposée par le Sénat.

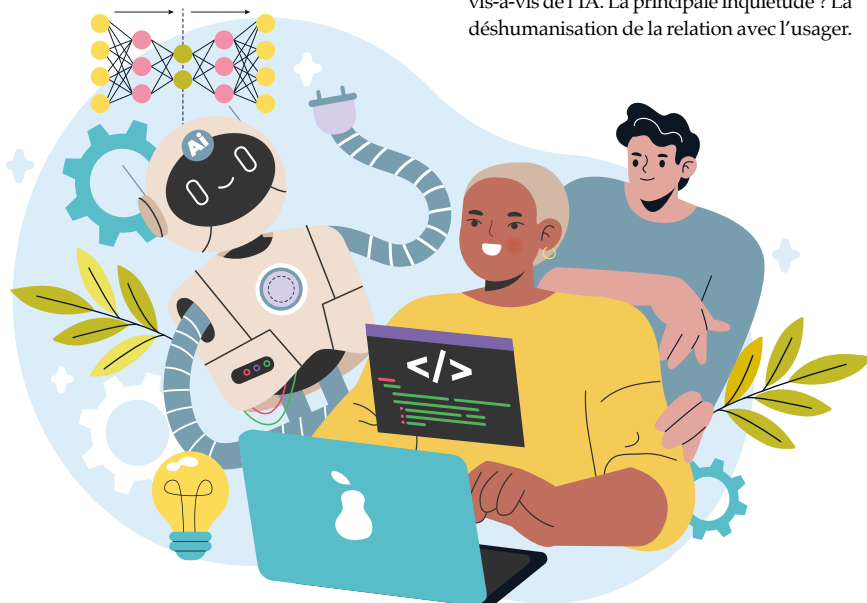
UN CADRE À CONSTRUIRE... SOUS L'ŒIL DE L'EUROPE

Autre chantier majeur : l'encadrement juridique et éthique. Depuis août 2024, le règlement européen AI Act impose de nouvelles obligations pour les systèmes d'IA à "haut risque", utilisés notamment dans les services publics : surveillance humaine, transparence, gestion des biais, sécurité des données.

Les collectivités devront donc concilier innovation et responsabilité, tout en s'assurant que leurs prestataires respectent les normes européennes.

UN TOURNANT À NE PAS MANQUER

L'IA n'est pas un gadget : c'est un levier de transformation profond des services publics. Mais pour qu'elle profite à tous, les élus locaux devront agir sans précipitation, mais sans attendre non plus. Car les collectivités qui réussiront seront celles qui sauront anticiper les besoins, impliquer leurs équipes et bâtir des projets utiles, éthiques et durables.

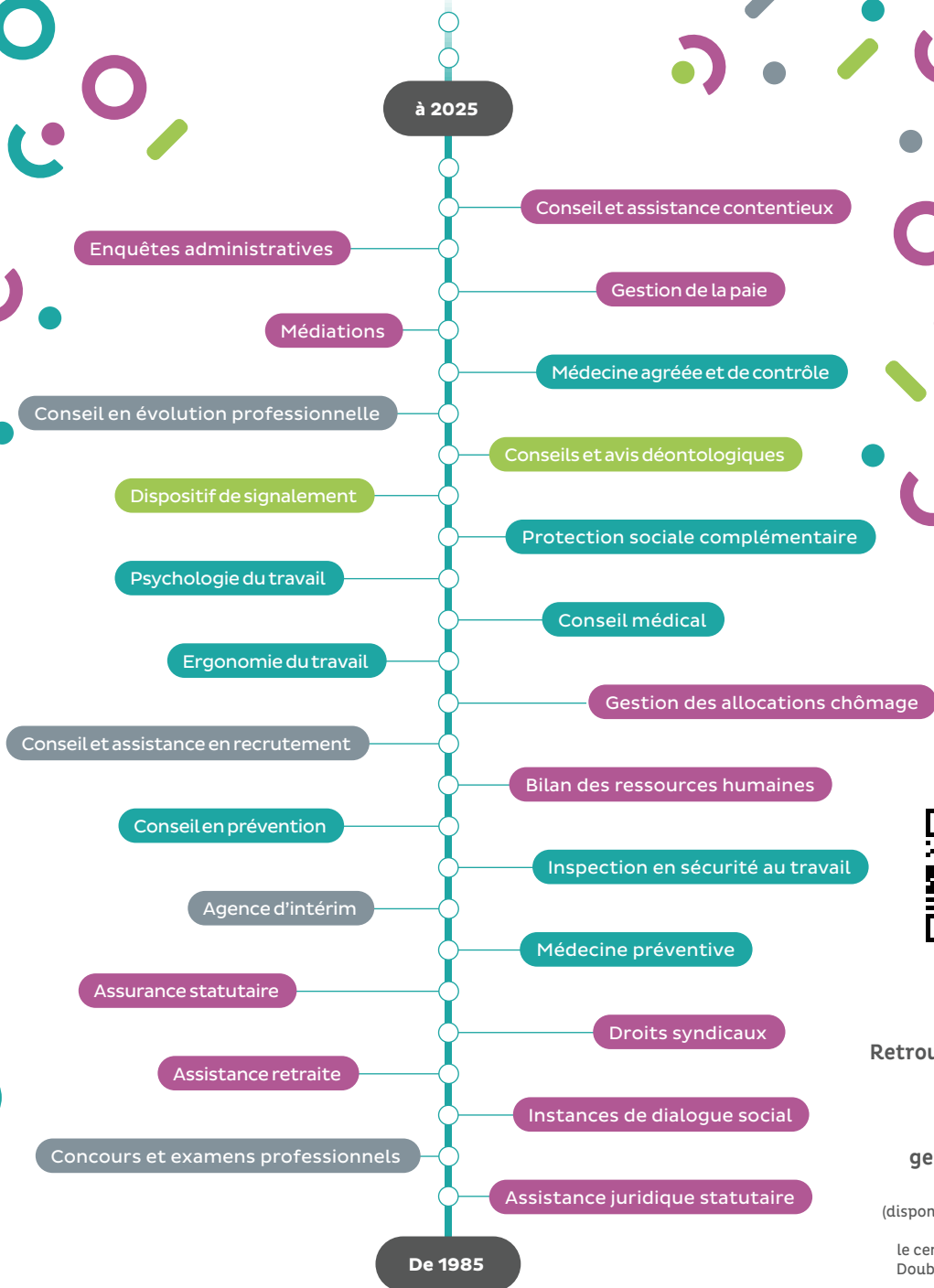


Cet article a été rédigé avec l'IA

1985-2025

40 ans d'engagement auprès des collectivités

CHRONOLOGIE DES MISSIONS DU CDG



VOIR LA VIDÉO

Retrouver le détail de toutes les prestations du centre de gestion dans le catalogue

(disponible sur notre site internet, menu le centre de gestion du Doubs /nos missions et prestations)

ENQUÊTES ADMINISTRATIVES

Confiez la réalisation d'enquêtes administratives à un tiers neutre

L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE EST UN MOYEN MIS À LA DISPOSITION DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE POUR VÉRIFIER LA VÉRACITÉ D'INFORMATIONS OU D'ALLÉGATIONS PORTÉES À SA CONNAISSANCE.

Traditionnellement utilisée dans le cadre disciplinaire – pour vérifier l'existence éventuelle de fautes commises par un agent –, l'enquête peut également répondre à d'autres besoins. Elle peut, par exemple, permettre de mieux comprendre le fonctionnement d'un service, d'évaluer des tensions entre agents, de vérifier la réalité d'un accident de service ou encore d'objectiver une situation d'insuffisance professionnelle.

Elle est aussi vivement recommandée lorsqu'un signalement est effectué concernant des faits de

violence, de harcèlement, de discrimination ou d'agissements sexistes.

Quelle que soit sa finalité, l'enquête doit être conduite avec sérieux, rigueur et impartialité. À son issue, les éléments recueillis permettront à l'autorité territoriale de prendre, en toute connaissance de cause, les décisions qui s'imposent, en les justifiant de manière concrète.

CONTACT

Pauline Henry
Tél. 03 81 99 36 36
ethique@cdg25.org

Nos atouts

- + La garantie d'une enquête menée dans des conditions de neutralité, impartialité, objectivité
- + Rigueur et maîtrise du statut
- + Sécurisation des décisions prises sur le fondement de l'enquête administrative.

L'enquête administrative en 5 étapes

1 ORGANISATION DE L'ENQUÊTE

Réunion de cadrage, élaboration d'un calendrier, élaboration d'un questionnaire, recueil et étude de toutes les pièces liées à l'enquête.

2 AUDITION DES PERSONNES IMPLIQUÉES

Les auditions prennent la forme d'entretiens individuels permettant d'entendre tous les acteurs impliqués ou témoins des faits.

3 INVESTIGATIONS COMPLÉMENTAIRES

Dans certaines situations et en fonction des éléments recueillis lors des auditions des investigations complémentaires peuvent s'avérer nécessaires (pièces complémentaires, recherche d'éléments sur place).

4 RÉDACTION DU RAPPORT D'ENQUÊTE

Le rapport reprend un rappel des faits, une analyse de leur matérialité, la qualification des manquements professionnels et déontologiques relevés...

5 PRÉSENTATION DU RAPPORT

Le rapport est présenté à l'autorité territoriale lors d'une réunion de restitution.

À SAVOIR

Cette prestation est facturée 400 € par jour

