

# HORIZON RH

numéro  
#11

1<sup>er</sup> SEMESTRE 2024

**P3 C'EST DANS L'AIR**  
Bientôt de nouvelles obligations  
en matière de protection sociale  
complémentaire de vos agents

**P4 IN SITU**  
Les RH en  
effervescence

**P8 SOLUTIONS RH**  
Le référent  
déontologue des  
élus locaux



DOSSIER

LA REVALORISATION  
DU MÉTIER DE  
SECRÉTAIRE DE MAIRIE



# SOMMAIRE

## C'EST DANS L'AIR... 3

- ◆ Bientôt de nouvelles obligations en matière de protection sociale complémentaire de vos agents

## IN SITU 4-5

- ◆ Communauté de communes des Portes du Haut-Doubs : les RH en effervescence

## ENJEUX RH 6

- ◆ La revalorisation du métier de secrétaire de mairie

## OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ◆ Rapport Social Unique : principaux résultats

## SOLUTIONS RH 8

- ◆ Le référent déontologue des élus locaux



## ÉDITO

**Christian HIRSCH**  
Président du centre  
de gestion du Doubs

La Loi du 31 décembre 2023 revalorisant le métier de secrétaire de mairie permettra une évolution en catégorie B des nombreux agents de catégorie C occupant ces fonctions essentielles à nos collectivités.

Si ce dispositif bénéfique aux agents peut être salué, il fera porter une nouvelle charge sur les budgets communaux, sans aucune compensation, alors que la situation financière des collectivités est au plus mal.

Et s'il apporte un peu d'oxygène au système de promotion interne, il ne résoudra pas les difficultés liées aux quotas de promotions qui limitent encore trop les choix, pourtant souverains, des employeurs publics. Le conseil d'administration du CDG25 avait voté et transmis à tous les parlementaires du département une motion visant à réformer totalement le système des quotas de promotion, en proposant de les définir localement, en fonction des besoins réels.

Un décret du 26 décembre dernier est venu assouplir (un peu) les règles en vigueur en améliorant (un peu) le nombre de nominations possibles pour les différents cadres d'emplois au titre de la promotion interne. C'est un premier pas, mais nous ne nous en satisfaisons pas et restons extrêmement actifs sur le sujet, avec le soutien du Sénateur Jean-François Longeot et de la Députée Annie Genevard, car je conçois le rôle du centre de gestion comme un défenseur des intérêts des collectivités et établissements de notre territoire.

C'est dans cet esprit également que l'offre de service à votre disposition s'étoffe, avec la création de nouvelles prestations visant

à faciliter vos missions du quotidien. C'est ainsi que nous avons adopté la mise en œuvre d'enquêtes administratives, un accompagnement dans les contentieux devant le tribunal administratif, la réalisation du Rapport Social Unique, un accompagnement aux mobilités... Et c'est également dans un esprit de simplification qu'a été conçue la convention cadre d'adhésion au centre de gestion qui vous a été transmise à l'automne dernier.

La Ville de Montbéliard et son CCAS et le Département du Doubs ont également signé cette convention, adhérant ainsi au CDG pour un ensemble de missions mutualisées. La Région Bourgogne - Franche-Comté, la Ville de Besançon, son CCAS et la métropole sont également en cours d'adhésion.

Un Guichet Unique destiné aux employeurs a récemment été mis en place, avec pour mission de pouvoir vous apporter conseils, réponses et solutions pratiques à toutes vos demandes.

Comme vous le constatez, le centre de gestion du Doubs évolue et reste attentif à vos besoins. Naturellement, nous n'agissons pas seuls et développons de nombreux partenariats avec d'autres centres de gestion, les associations des maires du Doubs, les services de l'État et le CNFPT.

Plus que jamais, nous sommes et resterons à vos côtés.

Directeur de la publication : Christian Hirsch  
Rédacteur en chef : Michaël Thomas  
Coordination : Salima Belaoui  
Photos : CDG25  
Comité de rédaction : Michaël Thomas, Laurent Thomas, Marie Pourny, Vincent Comor, Noémie Doison, Matthieu Armbruster 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



## BIENTÔT DE NOUVELLES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DE VOS AGENTS

La protection sociale complémentaire des agents recouvre deux grands volets : la complémentaire santé (mutuelle) qui permet de compléter la couverture apportée par la sécurité sociale sur des remboursements de frais de santé (médicaments, frais d'hospitalisation, consultations...) et la complémentaire prévoyance (maintien de salaire) qui permet de limiter les conséquences financières liées aux pertes de salaire en cas d'incapacité de travail et d'in-

validité. Aujourd'hui, la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire de leurs agents est possible et facultative. La réforme de la protection sociale complémentaire rend la participation de l'employeur obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour la prévoyance et du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour la santé.

Votre collectivité ne participe pas encore à la complémentaire santé des agents ? Vous voulez vous

assurer que vous respectez les futures obligations ? Contactez-nous pour découvrir les solutions offertes par le centre de gestion.

### CONTACT

[guichet.employeur@cdg25.org](mailto:guichet.employeur@cdg25.org)  
Tél. 03 81 99 36 36

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique : gérer les RH / assurance statutaire et protection sociale complémentaire

## LE CENTRE DE GESTION MET EN PLACE UN GUICHET UNIQUE POUR LES EMPLOYEURS

Le guichet unique consiste en la centralisation en un seul point « d'accueil » d'un certain nombre de démarches au service des collectivités, manifestant ainsi la volonté du centre de gestion du Doubs d'améliorer sa gestion de la relation aux employeurs publics territoriaux. L'objectif de ce projet est principalement de gommer la

lourdeur d'administration (simplicité du dépôt des demandes, gestion « clé en main », interlocuteur unique, etc.). Autrement dit, il vient appuyer un véritable changement de paradigme du service que nous rendons à nos collectivités, statuant qu'il ne s'agit plus pour la collectivité de s'adapter aux contraintes internes

des services, mais bel et bien aux services de venir s'adapter aux besoins et exigences des employeurs.

Ce nouveau mode d'organisation se met progressivement en place. Vous pouvez d'ores et déjà joindre le guichet en adressant vos demandes à [guichet.employeur@cdg25.org](mailto:guichet.employeur@cdg25.org)

## ÉLABORATION ET MISE À JOUR DU DUERP ET DU PAPRIACT

### L'EMPLOYEUR TERRITORIAL A L'OBLIGATION D'ÉLABORER ET DE TENIR À JOUR UN DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP).

Cet outil identifie et retranscrit l'ensemble des risques professionnels pouvant porter atteinte à la santé physique, mentale ou sociale des agents.

À partir de cette évaluation, l'employeur territorial établit et met en œuvre un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) qui vise à supprimer les risques, sinon à en réduire l'occurrence et leurs effets.

La circulaire du 11 juin 2024, rappelle et détaille les conditions de réalisation et de mise à jour de ces documents obligatoires. Elle souligne que dans cette approche globale, la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail constituent l'un des éléments de la démarche générale de qualité de vie et des conditions de travail, et contribuent directement au bon fonctionnement et à l'attractivité des services. Le service Prévention du CDG 25 est présent à vos côtés

pour vous conseiller voire vous accompagner dans cette démarche de prévention, dans l'élaboration ou dans la mise à jour de votre DUERP et de votre PAPRIACT.

### CONTACT

[prevention@cdg25.org](mailto:prevention@cdg25.org)  
03 81 99 36 36

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)

## RÉGIME INDEMNITAIRE : QUELQUES ÉVOLUTIONS

### UN DÉCRET DU 26 JUIN RÉNOVE LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES FONCTIONNAIRES DE POLICE MUNICIPALE ET DES GARDES CHAMPÊTRES.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE), constituée d'une part fixe, fixé en pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension, et d'une part variable « tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir » devra être mise en place par délibération, le 1<sup>er</sup> janvier 2025 au plus tard, en remplacement des primes et indemnités actuellement versées.

Par ailleurs, un décret du 27 juin 2024 fait évoluer les modalités de maintien du régime indemnitaire en cas de congés longue et grave maladie.

Alors que le régime indemnitaire était obligatoirement suspendu dans le cadre de ces congés, une délibération peut prévoir, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, le maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM dans les limites et proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

### CONTACT

[guichet.employeur@cdg25.org](mailto:guichet.employeur@cdg25.org)  
Tél. 03 81 99 36 36

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique : actualité

## COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES PORTES DU HAUT-DOUBS

## Les RH en effervescence

À LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES PORTES DU HAUT-DOUBS (CCPHD), ON NE CRAINT NI LE CHANGEMENT, NI DE SE RETROUSSER LES MANCHES. DEPUIS 2022, LA COLLECTIVITÉ MULTIPLIE LES CHANTIERS RH : GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL, RÈGLEMENT INTÉRIEUR, ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, PRÉVENTION DES RISQUES, RÈGLEMENT SUR L'UTILISATION DES VÉHICULES DE SERVICE PARTAGÉS, MESURES EN FAVEUR DE L'INCLUSION... VOUS AVEZ DIT HYPERACTIVE ?



« Sécuriser les aspects réglementaires, améliorer l'efficacité du service public mais également travailler sur le bien-être des agents et la charge de travail »

En quelques années, la CCPHD s'est considérablement agrandie, passant de 25 à plus de 55 agents. Au passage, elle s'est étoffée de multiples services aux contraintes horaires spécifiques. Il devenait ainsi urgent de se mettre en conformité avec la réglementation sur le temps de travail mais aussi d'harmoniser les pratiques internes afin de garantir une gestion équitable des droits et obligations des agents. En effet, la réglementation ne fait pas de distinction : petites ou grosses collectivités se doivent de l'appliquer, même si les problématiques internes sont très variables.

Nadia Gardot, directrice générale adjointe à la CCPHD, le reconnaît volontiers : « Nous sommes sur tous les fronts, mais nous avons fait le choix d'avancer étape par étape pour faire les choses correctement : sécuriser les aspects réglementaires, améliorer l'efficacité du service public mais également travailler sur le bien-être des agents et la charge de travail ».

## LE CDG, UN COÉQUIPIER STRATÉGIQUE

Rapidement, le choix d'une collaboration avec le Centre de gestion du Doubs (CDG 25) s'est imposé et a permis un accompagnement complet, couvrant les aspects juridiques, organisationnels et participatifs, impliquant à la fois les élus, la direction et les agents.

Alors, face à un tel chantier, par où commencer ? De nombreux échanges ont été organisés entre la CCPHD, Marie Pourny, responsable du pôle Protections et éthiques, et Laurent Thomas, chargé de projets structurants tous deux au CDG 25, afin de poser un diagnostic et identifier le besoin. « Nous connaissions déjà la collectivité de par le suivi RH que nous

réalisons pour ses agents, mais cette phase d'analyse était très importante car nous nous sommes rapidement aperçu que le besoin allait plus loin qu'une simple mise en conformité aux 1 607 h », explique Marie Pourny.

Pour mener à bien un projet d'une telle ampleur, deux maîtres mots : méthode et concertation, afin de prévenir les tensions sociales et assurer une communication claire et efficace, essentielle à la réussite du projet.

## UN PEU DE PASSION, BEAUCOUP DE CONCERTATION

Toucher à l'organisation du temps de travail, c'est se confronter à des débats qui peuvent être passionnés. Au-delà de l'apport technique, la collaboration avec le CDG permet de faire un pas de côté et de sortir de la relation employeur-agent. « Ce partenariat avec le CDG, c'est un vrai gage de sérieux et de professionnalisme et cela renforce la légitimité de notre démarche auprès des agents », souligne Nadia Gardot.

Une réunion de mobilisation managériale a rassemblé les responsables de pôle et de service. L'occasion pour le CDG de faire un rappel du cadre réglementaire, mais aussi de recueillir les craintes éventuelles et les attentes spécifiques. « Nous nous sommes rendu compte que les agents partageaient les mêmes objectifs que les élus, et que finalement tout le monde voulait aller dans la même direction », témoigne Laurent Thomas.

L'ensemble des agents est intégré à la démarche de concertation : un questionnaire est actuellement en cours de préparation pour



*Journée de cohésion du personnel - CCPHD*

recueillir leurs avis et suggestions. Ensuite, des ateliers de co-construction et des entretiens permettront d'analyser les besoins et de formaliser les règles, avec une validation finale prévue pour la fin d'année.

« L'idée est d'avoir un socle commun qui pourra être modulé selon les spécificités des services. Deux enjeux vont orienter notre réflexion : la nécessité de répondre au service public, qui est notre priorité en tant que collectivité, et le bien-être de nos agents », souligne Nadia Gardot.

### ET LA CHARGE DE TRAVAIL DANS TOUT ÇA ?

Pour Nadia Gardot, c'est une évidence : aborder le temps de travail sans considérer la charge de travail, c'est réfléchir à la moitié du problème. Qu'elle soit physique ou mentale, la charge de travail a un impact important sur la réalisation des missions, sur l'atteinte des objectifs et sur le bien-être des agents. Une charge de travail mal calibrée peut rapidement

déboucher sur des risques psychosociaux, tels que le surmenage, le stress et l'épuisement.

La collectivité s'est donc engagée à évaluer cette charge de travail, mais l'affaire n'est pas si simple : « c'est une notion assez difficile à appréhender parce qu'elle se définit à la fois comme une sollicitation physique, mais également mentale, intellectuelle et psychologique. Elle est aussi beaucoup liée au ressenti individuel de l'agent, chacun ne met pas le curseur au même endroit », analyse la directrice générale adjointe.

À cette subjectivité s'ajoute une évolution permanente des fiches de poste au gré de la montée en compétences de l'agent, mais également des orientations politiques fixées par les élus.

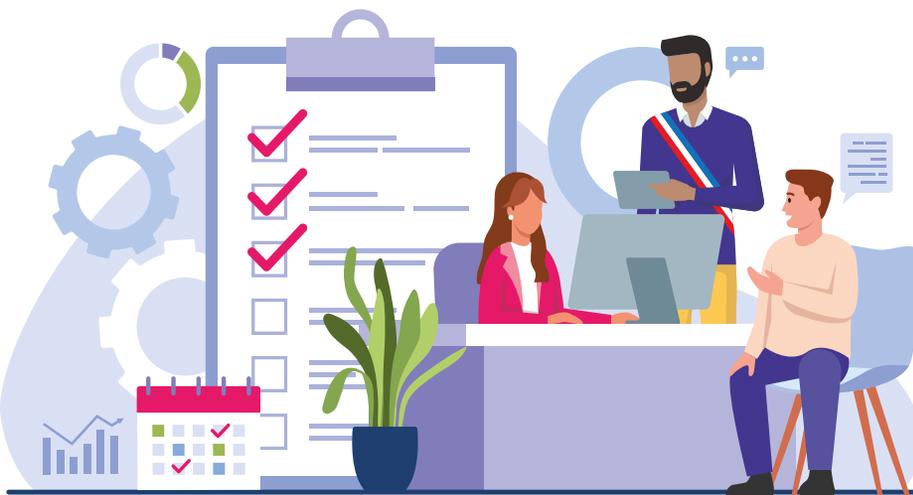
On l'aura compris, cette démarche illustre une approche exemplaire de gestion du changement, tant par le travail de co-construction et la réflexion globale qui est mise en place, que par l'implication active des agents.

## UNE COLLECTIVITÉ TOURNÉE VERS L'HUMAIN

L'inclusion, ce n'est pas un sujet tabou à la CCPHD, au contraire ! Cette dernière multiplie les initiatives depuis quelques années : collaboration avec un ESAT pour la distribution de son magazine mais également avec des associations d'insertion, accueil de personnes devant réaliser des travaux d'intérêt général, participation au Duo-Day... Là encore, la CCPHD ne fait pas les choses à moitié. Depuis 2022, elle participe au Tour Régional Emploi Inclusion Bourgogne-Franche-Comté, porté par l'association Halte aux discriminations et la Région. L'occasion pour la CCPHD de faire découvrir les métiers de la fonction publique, de se faire connaître et de créer du lien. Quant au Duo-Day, un événement qui permet à une personne en situation de handicap de venir s'immerger le temps d'une journée dans un métier qui l'intéresse, il a suscité un véritable enthousiasme auprès des agents. « Cette journée de partage est intéressante car elle permet de développer les capacités d'accompagnement et d'adaptation et de mettre l'accent sur les compétences des personnes en situation de handicap », se félicite Nadia Gardot. Et pour poursuivre la démarche, la CCPHD prévoit le recrutement d'un agent en situation de handicap d'ici quelques mois.

# La revalorisation du métier de secrétaire de mairie

LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE EMPLOYÉS DANS LES PETITES COMMUNES JOUENT UN RÔLE ESSENTIEL À LA FOIS AUPRÈS DES HABITANTS ET DES MAIRES, DONT ILS SONT SOUVENT L'UNIQUE COLLABORATEUR.



Depuis la mise en extinction du cadre d'emplois des secrétaires de mairie en 2001, les maires peuvent recruter des agents de catégorie A (attachés territoriaux), de catégorie B (rédacteurs territoriaux) ou de catégorie C (adjoints administratifs territoriaux) pour occuper les fonctions de secrétaire de mairie. Dans les faits, les secrétaires de mairie appartiennent essentiellement à la catégorie C, la moins payée (60,4 % au niveau national et 81 % à l'échelle du Doubs).

Le métier de secrétaire de mairie est aujourd'hui en manque de visibilité et de reconnaissance. Plus de 1 900 postes au niveau national sont vacants et près d'un tiers des agents en poste partiront à la retraite d'ici 2030.

“ Le métier de secrétaire de mairie est aujourd'hui en manque de visibilité et de reconnaissance. Plus de 1 900 au niveau national postes sont vacants et près d'un tiers des agents en poste partiront à la retraite d'ici 2030. ”

La Loi du 30 décembre 2023 contient plusieurs mesures pour revaloriser et améliorer l'attractivité du métier.

## UN CHANGEMENT DE DÉNOMINATION

La loi du 30 décembre 2023 introduit un changement de dénomination. Il ne faut désormais plus parler de secrétaire de mairie, mais « secrétaire général de mairie ». Ce nouvel intitulé est désormais inscrit dans le code général de la fonction publique (CGFP).

## UN RECRUTEMENT EN CATÉGORIE B ET A

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028, le secrétaire général de mairie sera nécessairement un agent relevant au moins de la catégorie B. En sachant que dans les communes dont la taille dépasse 2 000 habitants, l'agent occupant cette fonction devra appartenir à la catégorie A.

## DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES DE PROMOTION JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2027

Par ailleurs, de nouvelles voies de promotion sont ouvertes par la réforme. Les secrétaires de mairie relevant des grades d'avancement

de la catégorie C pourront ainsi bénéficier entre 2024 et fin 2027 d'une promotion interne en catégorie B, via un dispositif dérogatoire non soumis à des quotas, à la condition de respecter certaines conditions d'ancienneté.

## UNE NOUVELLE VOIE D'ACCÈS PAR PROMOTION À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2028

En outre, les fonctionnaires relevant des grades d'avancement de catégorie C qui suivront une formation qualifiante, validée par un examen professionnel, en vue d'exercer des fonctions de secrétaire général de mairie, pourront eux aussi bénéficier d'une promotion interne en catégorie B sans quotas.

## UN AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ POUR L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

Les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie bénéficieront d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon.

## L'ASSOUPLISSEMENT DU RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

Parmi les autres mesures, on notera que les communes de moins de 2 000 habitants pourront recruter des agents contractuels pour l'exercice à titre permanent de fonctions de secrétaire général de mairie. Cette possibilité était réservée jusque-là aux communes de moins de 1 000 habitants.

## LE RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La liste des missions obligatoires exercées par les centres de gestion pour les collectivités territoriales et les établissements affiliés comprend désormais l'« animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial, sans préjudice des autres dispositifs en ce sens animés par d'autres acteurs locaux ».

## LA FORMATION DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La formation initiale est renforcée.

## CONSOLIDER LES FORMATIONS DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE

### LES CENTRES DE GESTION SONT DES ACTEURS CLÉS DE LA FORMATION DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE.

À son niveau, depuis de nombreuses années, le centre de gestion du Doubs en coopération avec les centres de gestion comtois, le CNFPT, France Travail et l'Université de Bourgogne - Franche-Comté participe activement à la formation au métier de secrétaire général de mairie que ce soit par la mise en œuvre de formations flash ou la participation active au recrutement de stagiaires pour le Diplôme Universitaire « Gestionnaire Administratif - Secrétaire de Mairie » qui est une formation complète et qualifiante qui correspond aux compétences recherchées par les employeurs territoriaux.

Avant la fin de l'année 2024, le gouvernement devra remettre au Parlement un rapport évaluant à la fois :

- les formations supérieures existantes qui préparent au métier de secrétaire général de mairie ;
- la pertinence de la création, au niveau national, d'une filière permettant l'obtention d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie.

### LE CENTRE DE GESTION RECRUTE ET FORME CHAQUE ANNÉE PLUS DE 30 AGENTS

- ▶ Formation secrétaire de mairie à destination des demandeurs d'emploi



- ▶ DU GASM - Université de Droit à Besançon



## Rapport Social Unique : principaux résultats

*La session 2022 a connu un taux de participation exceptionnel (96 %). La présentation en comité social territorial a permis des échanges enrichissants concernant les postes proposés dans les collectivités de moins de cinquante agents.*

Toute collectivité peut bénéficier d'une analyse personnalisée, en particulier concernant l'évolution des principaux indicateurs depuis 2017 ainsi que la comparaison (effectifs, absences, primes, pyramide des âges...) à un échantillon représentatif.

### ZOOM SUR LES SPÉCIFICITÉS LOCALES

#### Un cadre rural indéniable :

- majorité de communes de très petite taille,
- nombreuses collectivités sans agent ;

#### De nombreuses contraintes marquées :

- part importante de contractuels et des postes à temps non complet,
- âge moyen élevé,
- taux de rotation important,
- absences en hausse,
- investissement limité dans la prévention et la formation ;

#### Des atouts indéniables :

- hausse de la rémunération moyenne,
- action sociale en progrès,
- approche « métiers » largement engagée,
- stabilité du taux de visite au médecin de prévention sur demande de l'agent.

**CONTACT**  
bilan.social@cdg25.org

## Le référent déontologue des élus locaux

PERMETTRE AUX ÉLUS LOCAUX DE CONSULTER UN RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE CHARGÉ DE LEUR APPORTER TOUT CONSEIL UTILE AU RESPECT DES PRINCIPES DÉONTOLOGIQUES CONSACRÉS PAR LA CHARTE DE L'ÉLU LOCAL.

### CONTACT

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

Le référent déontologue accompagne les élus afin de prémunir ces derniers contre les risques juridiques, et en particulier les risques de poursuites pénales liés, par exemple, aux situations de conflits d'intérêts dans lesquelles ils peuvent se retrouver. Il peut également les conseiller sur les mesures à prendre lorsqu'ils sont sollicités par des représentants d'intérêts. Le référent déontologue peut également les aider à mieux mettre au service de l'intérêt général les ressources et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs mandats.

Le centre de gestion a conçu, en partenariat avec les associations des maires du Doubs et des maires ruraux du Doubs afin de concevoir une solution clé en main permettant aux collectivités de respecter cette nouvelle obligation.

De ce partenariat est née une solution mutualisée portée par le centre de gestion et réunissant un collège de référents déontologues indépendants.

### UN COLLÈGE DE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Amenés à rendre des avis soit seuls, soit lorsque les saisines le requièrent, en formation collégiale, les référents déontologues ont été désignés en raison de leur expérience et de leurs compétences.

### Nos atouts

- + une solution clé en main : un seul interlocuteur qui gère pour votre compte l'ensemble de démarches de la saisine jusqu'à la délivrance de l'avis
- + une équipe de référents déontologues experts et polyvalents choisis en raison de leur expérience et de leurs compétences
- + un conseil personnalisé et confidentiel
- + un conseil impartial et indépendant
- + une saisine simple et dématérialisée

## La saisine du référent déontologue des élus locaux

### 1 PAR QUI ET POUR QUOI ?

Tout élu local dont la collectivité a désigné les référents déontologues mutualisés.

Pour toute question ou doute relatif à l'interprétation de la charte de l'élu local concernant sa situation personnelle.

### 2 COMMENT ?

De manière dématérialisée via un formulaire en ligne.

### 3 QUEL TRAITEMENT ?

La saisine est traitée à un référent déontologue qui rend un avis. Cet avis est transmis, dans le strict respect de la confidentialité, à l'élu à l'origine de la saisine.

Lorsque la complexité ou la sensibilité de la situation l'exige, la saisine est étudiée par un collège des référents déontologues.

### À SAVOIR

Le recours à la solution proposée par le centre de gestion et les associations des maires du Doubs et des maires ruraux du Doubs nécessite une délibération de la collectivité.

Cette prestation est facturée 97€ par saisine (257€ si l'avis du collège des déontologues est requis).