

# HORIZON RH

numéro  
**#10**

1<sup>er</sup> SEMESTRE 2022

**P3 C'EST DANS L'AIR**  
Le service  
concours recrute  
des élus !

**P4 IN SITU**  
Coup de projecteur  
sur les risques liés aux  
activités de ménage

**P8 SOLUTIONS RH**  
Externalisation  
des payes et mise à  
disposition d'un SIRH



**DOSSIER**

**LA PROMOTION INTERNE :  
VALORISER LES POTENTIELS  
DE VOS COLLABORATEURS**

# SOMMAIRE

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

- ◆ Le service concours recrute des élus !
- ◆ Protection sociale complémentaire des agents : une participation obligatoire des employeurs en ligne de mire
- ◆ Assurance de l'employeur pour les risques statutaires : le contrat 2023-2026 en préparation
- ◆ Revalorisations salariales pour les secrétaires de mairie des petites communes

## IN SITU 4-5

- ◆ Coup de projecteur sur les risques liés aux activités de ménage

## ENJEUX RH 6

- ◆ La promotion interne : valoriser les potentiels de vos collaborateurs

## OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ◆ Rapport social unique 2020 des collectivités rattachées au comité technique hébergé par le CDG

## SOLUTIONS RH 8

- ◆ Externalisation des payes et mise à disposition d'un SIRH

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, Fabrice Rouillon, Salima Belaoui  
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



## ÉDITO

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

Le département du Doubs est un territoire varié, diversifié, composé de lacs, de montagnes, d'aires urbaines et d'espaces ruraux.

Cette diversité des paysages, aussi bucolique soit-elle, ne doit pas cacher l'hétérogénéité des tailles et des contextes de nos collectivités et les problématiques rencontrées notamment en matière de recrutement d'agents territoriaux, de toutes catégories. Les difficultés de pouvoir pourvoir tous les postes sont réelles, que l'on se situe en région frontalière, en agglomération ou à la campagne, et pour des raisons différentes.

**Le risque : ne plus pouvoir répondre efficacement aux missions de nos collectivités et une détérioration du service rendu.**

Ces préoccupations sont partagées plus globalement au niveau national, puisqu'un rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale a été remis à la ministre de la fonction publique début février. Ce rapport comporte des propositions et l'on ne peut que souhaiter et espérer que des évolutions favorables en seront issues.

Le centre de gestion du Doubs n'est cependant pas attentiste, et s'efforce chaque jour de répondre aux besoins exprimés par les maires et présidents, notamment en cherchant puis en mettant à disposition des collaborateurs via notre service intérim, en étant actif et financeur sur la formation de secrétaires de mairie, en accompagnant les collectivités dans leurs recrutements...

Plusieurs projets sont par ailleurs à l'étude pour aider, faciliter et soulager le quotidien des secrétaires de mairie. Nous reviendrons vers vous prochainement.

L'attractivité est aussi, outre le recrutement, la fidélisation des talents, notamment par la rémunération. Certains éléments sont subis par les collectivités telle l'augmentation du point d'indice, sans pour autant donner une quelconque perspective, ou encore la revalorisation récente des premiers éche-

lons de catégories C. Si légitime que soit une telle revalorisation, dont l'objectif est qu'aucun fonctionnaire ne soit rémunéré en dessous du SMIC, elle conduit en réalité à un effet de tassement, puisque désormais les 7 premiers échelons des grades de base de catégorie C sont rémunérés sur le même échelon... Autrement dit, durant les 9 premières années de sa carrière, un agent n'a plus aucune perspective d'augmentation de sa rémunération indiciaire ! Comment, dans ces conditions, donner envie à des candidats de rejoindre la fonction publique ?

L'attractivité se concrétise également par l'évolution de carrière, et notamment la promotion interne. Nous avons retravaillé, en association avec un groupe de travail composé d'élus, de responsables RH et les organisations syndicales, sur un projet de nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour la promotion, qui ne se fonderont plus sur un système purement arithmétique à points, mais sur des éléments retraçant la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience, dont nous parlons dans ce numéro.

Ces différents chantiers ont d'ores et déjà été confiés et engagés par notre nouveau Directeur Général, Michaël Thomas, lequel, au regard de son parcours diversifié en collectivités et en centres de gestion et de magistrat en tribunal administratif, apportera aux collectivités et établissements de notre territoire son expertise, ses conseils avisés et juridiquement sécurisés.

Le centre de gestion est votre maison commune, qui n'a pour seul objectif que de vous accompagner, de faciliter votre quotidien et de vous apporter des solutions pratiques et pragmatiques. Alors n'hésitez pas, pour tout besoin, question, projet, contactez nos services.

Des évolutions vous seront bientôt présentées sur l'éventail des services et prestations que nous vous proposons.

## LE SERVICE CONCOURS RECRUTE DES ÉLUS !

UN JURY DE CONCOURS EST COMPOSÉ DE 3 COLLÈGES :

- un « collège de personnes qualifiées » (universitaires, enseignants, spécialistes d'un domaine, etc.) ;
- un « collège des fonctionnaires territoriaux » ;
- un « collège d'élus ».

Vous êtes élu(e) et vous souhaitez être membre d'un jury de concours ou d'examen ? Si vous êtes intéressé(e), transmettez votre candidature à l'adresse : [concours@cdg25.org](mailto:concours@cdg25.org) en précisant vos coordonnées personnelles et votre mandat (conseiller municipal, maire-adjoint, président, etc.).

QU'EST-CE QU'ÊTRE MEMBRE D'UN JURY ?

- C'est participer à deux réunions de jury : l'une à la suite des épreuves écrites (admissibilité) et la seconde à la suite des épreuves orales (admission) ;
- C'est mener l'audition des candidats aux épreuves orales, aux côtés d'au moins une personne qualifiée et un fonctionnaire territorial.

### PLUS D'INFOS

Tél. 03 81 99 36 34  
[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS : UNE PARTICIPATION OBLIGATOIRE DES EMPLOYEURS EN LIGNE DE MIRE

LES CONTOURS DE LA PARTICIPATION OBLIGATOIRE DES EMPLOYEURS À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE DE LEURS AGENTS SE PRÉCISENT :

### À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025

- les employeurs publics devront apporter une participation financière de 7 € minimum à la complémentaire prévoyance de leurs agents.

Vous ne participez pas encore à la protection sociale complémentaire de vos agents, ou les montants accordés sont inférieurs aux minima définis ? Vous avez jusqu'en 2025 pour la prévoyance et 2026 pour la santé pour mettre en place cette participation et atteindre les montants minimums.

### À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026

- les employeurs publics devront apporter une participation financière de 15 € minimum à la complémentaire santé de leurs agents.

### CONTACT

[contrat.groupe@cdg25.org](mailto:contrat.groupe@cdg25.org)  
Tél : 03 70 07 16 17

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique Gérer les RH / Assurance statutaire et protection sociale complémentaire / Protection sociale complémentaire

## ASSURANCE DE L'EMPLOYEUR POUR LES RISQUES STATUTAIRES : LE CONTRAT 2023-2026 EN PRÉPARATION

Le contrat groupe d'assurance statutaire (qui couvre les frais engagés par l'employeur en cas d'arrêts de travail pour maladie des fonctionnaires ou d'accidents de travail) arrive à échéance à la fin de l'année.

Le centre de gestion a engagé une procédure de marché public en vue du renouvellement du contrat pour la période 2023-2026.

Vous serez prochainement informés du pres-tataire, des garanties et des taux retenus. Vous aurez alors la possibilité de délibérer pour adhérer au nouveau contrat.

### CONTACT

[contrat.groupe@cdg25.org](mailto:contrat.groupe@cdg25.org)  
Tél. 03 70 07 16 17

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique : Gérer les RH / Assurance statutaire et protection sociale complémentaire / Assurance statutaire des collectivités

## REVALORISATIONS SALARIALES POUR LES SECRÉTAIRES DE MAIRIE DES PETITES COMMUNES

Dans la veine des propositions de l'Association des Maires de France, consacrées à l'attractivité du métier de secrétaire de mairie, ou encore celles du Syndicat des Directeurs Généraux de Collectivités Territoriales, la bonification indiciaire (NBI) attribuée aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants est augmentée à compter du 2 mars 2022, passant de 15 à 30 points, soit une revalorisation de 70,29 € bruts mensuels pour un(e) secrétaire de mairie à temps complet.

### CONTACT

[carriere@cdg25.org](mailto:carriere@cdg25.org)  
Tél : 03 81 99 36 37

### PLUS D'INFOS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org)  
Rubrique Gérer les RH / Rémunération et avantages financiers / Rémunération /



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

[WWW.CDG25.ORG](http://WWW.CDG25.ORG)

# Coup de projecteur sur les risques liés aux activités de ménage

LE NETTOYAGE ET LA DÉSINFECTION DES LOCAUX SONT DES ACTIVITÉS ESSENTIELLES AU BON FONCTIONNEMENT D'UNE COLLECTIVITÉ. SI LA CRISE SANITAIRE DU COVID-19 NOUS A RAPPELÉ L'IMPORTANCE DE CES MÉTIERS, « FAIRE DU MÉNAGE » RESTE ENCORE SOUVENT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PEU VISIBLE ET PEU PRISE EN COMPTE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES.



Les activités d'entretien des locaux sont présentes dans la quasi-totalité des collectivités et établissements publics et semblent connues, mais elles réservent bien des surprises si l'on prend le temps de les observer de plus près. Elles sont particulièrement accidentogènes. Les maîtrisons-nous vraiment ?

Savez-vous par exemple qu'elles sont à l'origine d'une proportion significative des accidents de service et maladies professionnelles ? Que les agents qui les exercent sont davantage concernés par des restrictions d'aptitude ?

## RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET RISQUES CHIMIQUES

Les agents en charge du ménage sont en effet principalement exposés à des risques liés à l'activité physique et à des risques chimiques. Lors de leur temps de travail, ils vont effectuer des mouvements répétitifs, se lever, se baisser, prendre des postures contraignantes, se déplacer, piétiner, pousser, tirer, lever, etc.

L'utilisation de produits chimiques n'est pas non plus sans danger : ces produits chimiques



peuvent avoir des conséquences sur leur santé, voire conduire à des réactions en cas de mélange ou de mauvais dosage.

### RISQUES POUR LA SANTÉ MENTALE

Au-delà des risques pour la sécurité et la santé physique liés aux gestes répétitifs, aux produits chimiques..., les activités de ménage comportent des risques pour la santé mentale des agents. Les métiers de l'entretien, souvent exercés par des femmes, sont généralement conçus comme une extension de leur activité domestique. Malgré une réelle utilité, dont on a pu prendre la mesure lors de la crise du Covid-19, l'activité de ménage souffre d'un manque de professionnalisation, de reconnaissance, et de valorisation au sein de la société. À cette invisibilisation s'ajoute souvent un certain isolement chez les agents, vis-à-vis de leurs collègues, de la hiérarchie, des usagers, et plus généralement de la vie de la collectivité.

### GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE SES AGENTS

Face à ces risques et à l'instar des autres services, l'employeur doit définir et mettre en œuvre des mesures permettant de garantir la santé et la sécurité de ses agents. Il doit organiser le travail, définir les tâches et les procédures, fournir des équipements de travail et de protection adaptés, former son person-

nel, donner des consignes de sécurité et des instructions de travail. Le ménage en milieu professionnel ne peut pas être fait « comme à la maison ».

C'est pourquoi le service prévention du centre de gestion du Doubs a engagé une démarche spécifique et participative autour de ces activités et plus particulièrement des risques qu'elles impliquent.

Après une phase d'enquête auprès des agents chargés du ménage, plusieurs groupes de travail ont été initiés sur tout le territoire avec des volontaires.

### BONNES PRATIQUES ET ASTUCES

Des travaux menés par ces différents groupes, il ressort un guide conjuguant l'expérience des agents des collectivités et de l'expertise du service Prévention. Illustré d'exemples concrets validés par l'ergonome du centre de gestion, assorti de conseils pratiques des préventeurs et de rappels de la psychologue du travail sur les risques psychosociaux, il fait la part belle aux bonnes pratiques et astuces confiées par les agents de terrain. Ce guide a donc vocation à offrir des ressources concrètes aux collectivités, afin que celles-ci puissent avancer dans la prévention des risques et le management des agents effectuant des activités de ménage.

“Le service Prévention du centre de gestion du Doubs a engagé une démarche spécifique et participative autour de ces activités et plus particulièrement des risques qu'elles impliquent.”

### À VOUS DE JOUER !

Rendez-vous sur notre site internet pour télécharger le guide complet. Vous pourrez alors déployer ces mesures au sein de vos services. ([www.cdg25.org](http://www.cdg25.org) Rubrique : gérer les RH / santé et sécurité des agents / les principaux risques)

Pensez à consulter vos agents ainsi que votre assistant de prévention et à vous appuyer sur leurs propres expériences.

Le service Prévention du CDG 25 peut vous accompagner dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques liés aux activités de ménage.

### UN GUIDE CRÉÉ PAR LES EXPERTS DU MÉTIER

L'enquête initiée auprès de tous les agents du département a permis de mieux cerner les caractéristiques de ces activités, les difficultés rencontrées, et les besoins ressentis.

Sur cette base, les groupes de travail constitués dans les territoires ont mené, aux côtés des professionnels du centre de gestion, une réflexion sur différentes thématiques. Chaque groupe s'est réuni plusieurs fois pour échanger sur les mesures de sécurité et les bonnes pratiques indispensables à mettre en œuvre lors de leurs activités.



### CONTACT

Service prévention  
Tél : 03 81 99 36 32  
[prevention@cdg25.org](mailto:prevention@cdg25.org)

### PLUS D'INFOS ET DOCUMENTS

[www.cdg25.org](http://www.cdg25.org) / gérer les RH / santé et sécurité des agents / les principaux risques

# La promotion interne : valoriser les potentiels de vos collaborateurs

APRÈS DEUX SESSIONS D'APPLICATION DES PREMIÈRES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE PROMOTION INTERNE, LE CENTRE DE GESTION A DÉCIDÉ D'ADAPTER LE DISPOSITIF AFIN D'ASSOCIER DE MANIÈRE PLUS ÉTROITE LES EMPLOYEURS ET MIEUX VALORISER LES POTENTIELS DES AGENTS PROMOUVABLES.



La promotion interne se définit comme un mode d'accès à un cadre d'emplois d'une catégorie supérieure par l'inscription d'un fonctionnaire sur une liste d'aptitude. Il s'agit d'une dérogation au principe de recrutement par concours. Le centre de gestion a la compétence pour l'organisation de la promotion interne pour les collectivités qui lui sont affiliées.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 ont modifié sensiblement le cadre juridique du processus de promotion interne. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'avis des commissions administratives paritaires sur les dossiers individuels présentés

par les collectivités au titre de la promotion interne n'est plus requis. Il appartient désormais au seul Président du centre de gestion :

- d'arrêter, après avis du comité technique départemental et des comités techniques des collectivités et établissements publics de plus de 50 agents, les lignes directrices de gestion fixant notamment les critères lui permettant d'opérer un choix sur les dossiers présentés par les collectivités affiliées au centre de gestion ;
- d'établir, sur la base de ces critères, les listes d'aptitude au titre de la promotion interne.

À la suite de la consultation des comités techniques, les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne ont été arrêtées par le Président du centre de gestion au premier trimestre 2021 et deux sessions de promotion interne ont été menées. À l'issue, le conseil d'administration du centre de gestion a dressé un bilan et constaté que la nouvelle procédure ne correspondait pas totalement aux attentes des employeurs. En effet, les critères ne valorisent pas assez les potentiels des agents, le système à points mis en œuvre laisse peu de marge d'appréciation, les employeurs ne comprennent pas comment favoriser l'évolution professionnelle de leurs agents et l'accès à des responsabilités supérieures...

Par conséquent, le conseil d'administration du centre de gestion a décidé de lancer une nouvelle réflexion afin de faire évoluer la procédure.

Le nouveau projet de lignes directrices de gestion abandonne la cotation (en nombre de points) des dossiers au profit de l'exploitation des informations contenues dans les outils de ressources humaines et notamment dans le compte-rendu d'entretien professionnel, document central dans la valorisation du parcours professionnel des agents.

Par ailleurs, des réunions d'arbitrage par secteur géographique associant les employeurs ayant soumis des dossiers précéderont le choix final qui sera réalisé avec l'assistance d'un collège de représentants des employeurs. Il est également prévu que les candidats retenus puissent évoquer leur projet professionnel lors d'une audition qui se déroulera devant le collège des représentants des employeurs.

Ces adaptations favoriseront le développement d'une véritable culture de gestion des talents en prenant mieux en compte les potentiels des agents dans le cadre des promotions, tout en assurant un « équilibre » entre les territoires et les collectivités dans les choix qui sont effectués. En associant de manière plus étroite les employeurs concernés à la décision, elles leur permettront de mieux accompagner leurs collaborateurs dans le déroulement de carrière.

## FAIRE ÉVOLUER LES RÈGLES DE QUOTAS

Les principes qui encadrent les possibilités de promotion interne, notamment les règles de quotas, sont beaucoup trop restrictifs et font obstacle à un déroulement de carrière satisfaisant. Le conseil d'administration engagera à l'issue des élections législatives de nouvelles démarches afin que le Gouvernement donne les moyens aux collectivités de promouvoir plus largement leurs agents.



# Rapport social unique 2020 des collectivités rattachées au comité technique hébergé par le CDG (JUSQU'À 50 AGENTS)

## COLLECTIVITÉS

### PARTICIPATION

**1050** COLLECTIVITÉS  
CONCERNÉES

**93%**  
DES COLLECTIVITÉS  
ET ÉTABLISSEMENTS  
ONT RÉPONDU

Communes

**53%**

C.C.A.S.

**27%**

S.I.V.U. ou S.I.V.O.M

**11%**

### EFFECTIF MOYEN



**AUTOUR DE  
6 agents**

- 4 titulars
- 2 contractuels  
sur emploi permanent

### CHARGES DE PERSONNEL

**MOINS DE 30%**  
DES DÉPENSES DE  
FONCTIONNEMENT

## AGENTS

### STATUT



**7 AGENTS SUR 10  
titulaires**



**1/3**  
DES CONTRACTUELS SUR EMPLOI  
PERMANENT EN C.D.I.

### FILIÈRES

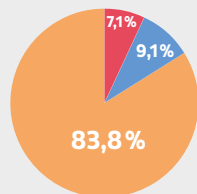


**1 AGENT SUR 2**  
EN FILIÈRE  
TECHNIQUE



**1 AGENT SUR 3**  
EN FILIÈRE  
ADMINISTRATIVE

### CATÉGORIES



**PLUS DE  
8 AGENTS SUR 10  
en catégorie C**

majoritairement  
représentés par deux  
cadres d'emplois : adjoint  
technique et adjoint  
administratif

■ A ■ B ■ C

### ABSENCES

**15 JOURS** PAR FONCTIONNAIRE,  
EN MOYENNE

**4 JOURS** PAR AGENT CONTRACTUEL  
SUR EMPLOI PERMANENT

**70 JOURS** CONSÉCUTIFS D'ABSENCE  
POUR ACCIDENT DE TRAVAIL,  
EN MOYENNE

### ÂGE MOYEN

**48 ANS** POUR LES TITULAIRES

**45 ANS** POUR LES CONTRACTUELS  
SUR EMPLOI PERMANENT

**40 ANS** POUR LES CONTRACTUELS  
SUR EMPLOI NON PERMANENT

### RÉPARTITION PAR GENRE



**7 AGENTS SUR 10  
SONT DES  
femmes**

Fonctionnaires

**32%**

**68%**

Contractuels sur emploi permanent

**19%**

**81%**

■ Hommes ■ Femmes

### TEMPS DE TRAVAIL



**TEMPS COMPLET**

- LA MOITIÉ DES TITULAIRES
- LE QUART DES CONTRACTUELS



**TEMPS NON COMPLET**

- Filières médico-sociale et  
animation :
- 50 À 75% DES TITULAIRES
  - 90% DES CONTRACTUELS

### MOUVEMENTS



**DÉPARTS**

- 1/4 CONTRACTUELS  
NOMMÉS STAGIAIRES
- 1/4 POUR FIN DE CONTRAT
- 1/5 POUR RETRAITE
- 1/6 SUITE À DÉMISSION



**ARRIVÉES**

- 66% CONTRACTUELS
- 20% PAR RECRUTEMENT  
DIRECT DE STAGIAIRES
- 10% PAR MUTATION

### FORMATION



**1 AGENT SUR 6**

A SUIVI UNE FORMATION  
(1 sur 3 pour les catégories A et  
B) pour une durée moyenne de  
1 jour par agent

# Externalisation des payes et mise à disposition d'un SIRH

DES LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023, DÉLÉGUEZ LA PAYE DE VOS AGENTS ET ÉLUS AU CENTRE DE GESTION.

## Nos atouts

- + un service dédié spécialisé dans la réalisation des payes
- + une expertise dans la gestion des carrières de vos agents
- + un logiciel SIRH constamment remis à jour
- + mise en œuvre mensuelle de votre DSN, vérification et dépôt du fichier
- + un état récapitulatif des charges à mandater de façon dématérialisé (fichier Xémélios)
- + discrétion, confidentialité, réactivité

La paye à façon c'est l'opportunité pour les collectivités de confier cette mission complexe et sensible au centre de gestion et de dégager un temps précieux. Notre équipe d'agents experts est rodée à l'établissement des payes garantissant une parfaite maîtrise des outils informatiques mais également des dernières dispositions statutaires applicables (suivi des charges, des cotisations...).

### 3 NIVEAUX DE PRESTATION

#### OPTION N°1

##### LE TOUT INCLUS

La collectivité transmet les éléments variables de paye ainsi que les informations relatives aux mouvements de personnels. Le centre de gestion réalise les payes, met à disposition les bulletins sous format dématérialisé ainsi que les états comptables pour mandatement, et se charge de la DSN.

*Adhésion minimum : 3 ans*

- Droit d'entrée : 40 € par agent ou par élu
- Puis tarification au bulletin de payes émis : - 8 € par agent - 4 € par élu

#### OPTION N°2

##### DÉPANNAGE SOIT À DISTANCE OU IN SITU

Face à une difficulté pour réaliser les payes de manière ponctuelle (absence de l'agent en charge des paies, surcharge de travail...) le centre de gestion « récupérer » la main sur les paies de votre collectivité, duplique la dernière paie et traite les données connues. Le centre de gestion réalise les payes et met à disposition l'ensemble des documents de façon dématérialisée.

*Adhésion minimum : 1 mois*

- Tarification au bulletin de paye émis : - 12 € par agent - 6 € par élu
- Frais de déplacement en sus

#### OPTION N°3

##### MISE À DISPOSITION DU SIRH

Mise à disposition du SIRH. La collectivité continue à traiter ses payes tout en bénéficiant d'un outil fiable, sécurisé, à jour et moderne. Le centre de gestion met à disposition les différents modules de son logiciel et forme les utilisateurs à l'outil.

*Adhésion minimum : 3 ans*

- Mise à disposition du logiciel : sur la base de 45 € par an par agent



Béatrice Audrin, gestionnaire comptable, Magali Graziani et Cécile Collin, gestionnaires paye

## Les différentes étapes d'adhésion

### 1 CHOIX DE L'OPTION

Rencontre avec la collectivité pour présenter le dispositif, analyser le besoin et définir l'option la plus adaptée

### 2 MISE EN PLACE

- Délibération de la collectivité ou de l'établissement
- Signature d'une convention d'adhésion

### 3 DÉPLOIEMENT

- Rencontre avec l'agent référent au sein de la collectivité
- Paye en double

### 4 PRODUCTION

- Échanges mensuels des données variables de paye
- Transmission des bulletins de paye et des états comptables à la collectivité

#### CONTACT

Service payes  
service.payes@cdg25.org  
03 81 99 36 36