



commune

Édito



Chères et chers collègues élu(e)s, bienvenue dans cette nouvelle formule de *Comm'Une*, votre journal d'information et de décryptage repensé pour mieux vous informer et vous accompagner dans votre mandat.

Je voudrais tout d'abord remercier l'ensemble des maires et présidents d'établissements publics qui ont pris part au renouvellement du conseil d'administration du Centre de gestion du Gard au mois de juin dernier. Ce scrutin confirme l'attachement des collectivités à leur Centre de gestion. Je remercie également les membres du conseil d'administration pour la confiance qu'ils m'ont accordée en m'élisant à la présidence de l'établissement.

Le mandat qui s'ouvre devant nous s'annonce riche en défis. Durant ces prochaines années, notre objectif sera simple : faire du Centre de gestion un partenaire toujours plus proche, réactif et utile aux collectivités. Nous continuerons à faire évoluer nos services, à développer la mutualisation et à accompagner les transformations qui façonnent l'action publique locale, notamment dans les domaines du numérique et de l'intelligence artificielle.

Parce qu'accompagner les collectivités, c'est aussi les informer, favoriser les échanges et mettre en lumière les initiatives locales, *Comm'Une* entend pleinement contribuer à cette dynamique. Au fil des pages, vous y découvrirez des dossiers thématiques, des décryptages, des bonnes pratiques et des solutions, au service de l'action publique locale et des territoires gardois.

Plus que jamais, le CDG30 est à vos côtés pour relever les défis d'aujourd'hui et préparer ceux de demain. Bonne lecture !

Fabrice Verdier
Président du CDG30

Dossier



À l'occasion du Salon de la prévention organisé le 8 octobre, le point sur la prévention en matière de santé mentale au travail.

p. 2-3

L'essentiel du numéro

Les solutions CDG

Le diagnostic RH en début de mandat

p. 4

La jurisprudence décryptée

p. 5

L'éclairage

Cookies et pixels de suivi :
quelles obligations pour les collectivités ?

p. 6

Sur le terrain

Conseil en organisation à la Communauté
de communes du Pays de Sommières

p. 7

Agenda et brèves

p. 8

Le chiffre



4 Vice-Présidents élus pour 4 délégations

Olivier Gaillard, maire de Sauve (Coopération, innovation et relations institutionnelles) ; Julie Mercier, conseillère communautaire de la Communauté d'agglomération du Gard Rhodanien (Santé, prévention et conditions de travail) ; Frédéric Gras, maire de Saint-Césaire-de-Gauzignan (Gestion des carrières et statut de la fonction publique territoriale) ; Joffrey Léon, maire d'Uchaud (Emploi, attractivité et parcours professionnels).



Préserver la santé mentale au travail : une obligation, mais surtout un enjeu collectif



Stress chronique, charge de travail, tensions relationnelles, agressivité du public, perte de sens, épuisement professionnel... Les risques psychosociaux (RPS) concernent aujourd'hui tous les secteurs d'activité, y compris les collectivités territoriales. Leurs conséquences peuvent être importantes, tant pour les agents que pour le fonctionnement des services : absentéisme, désengagement, conflits ou difficultés de recrutement.

Dans ce contexte, l'employeur public a une obligation claire : protéger la santé physique et mentale de ses agents. La réglementation prévoit d'identifier les risques, d'évaluer leur impact et de mettre en place des mesures de prévention adaptées. Les risques psychosociaux doivent ainsi être intégrés à la démarche globale de prévention au même titre que les autres risques professionnels répertoriés au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'action ne se limite pas, par ailleurs, à la gestion des situations individuelles. La réglementation invite notamment les employeurs à agir en amont sur les causes organisationnelles : répartition de la charge de travail, clarté des missions, qualité du management, prévention des situations de harcèlement ou de violence, accompagnement des changements organisationnels et maintien du dialogue au sein des équipes.

Au-delà du respect des obligations légales, investir dans la prévention constitue un véritable levier de performance publique. Des agents soutenus, écoutés et accompagnés sont plus à même d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions et de contribuer durablement à la qualité du service rendu aux usagers.

À retenir

- La prévention des RPS : une obligation de l'employeur public.
- Identifier et évaluer les RPS permet d'anticiper plutôt que de gérer les crises.
- L'approche n'est pas qu'individuelle : agir sur l'organisation du travail permet d'éviter que les difficultés ne s'installent.



Le + du CDG

Face aux enjeux liés à la santé au travail, et plus particulièrement à la santé mentale, le Pôle Santé et Prévention du CDG30 mise sur la force du collectif. Médecins du travail, infirmiers, psychologues, préventeurs et spécialistes du handicap conjuguent leurs expertises pour apporter un regard global sur les situations rencontrées par les collectivités. Cette approche pluridisciplinaire permet de mieux comprendre les problématiques, d'identifier des solutions adaptées et sécurisées pour accompagner les employeurs publics et les agents au plus près de leurs besoins. Une démarche de terrain qui fait de la prévention un levier d'action concret et efficace.

✉ medecine.preventive@cdg30.fr

En pratique

La psychologie du travail au service des équipes

Lorsque des tensions relationnelles, des difficultés de communication ou une perte de sens fragilisent un collectif, l'intervention d'une psychologue du travail peut constituer un appui précieux. Services techniques, administratifs, petite enfance, CCAS, EHPAD, police municipale... à travers des temps d'échange encadrés et confidentiels, la psychologue aide les équipes à exprimer leur vécu, à mieux comprendre les réalités de chacun et à renouer le dialogue. Objectifs : prévenir l'installation durable des difficultés, restaurer la coopération et favoriser un climat de travail plus serein au bénéfice des agents comme du service public.

Cas concret

Hypertension et médecine du travail

2 questions au Docteur Armand, cardiologue, médecin au Pôle santé et prévention du CDG30



Existe-t'il des liens entre l'hypertension et le travail ?

Il faut tout d'abord préciser que le travail n'est pas la cause première de l'hypertension. Toutefois, certaines situations ou conditions sont des facteurs d'aggravation, comme le stress (surtout dans des contextes de risques psychosociaux conflictuels), la sédentarité ou le travail de nuit, qui perturbe les cycles du sommeil. Les efforts physiques importants peuvent également avoir des effets néfastes sur une personne atteinte d'hypertension sévère. Mais le plus souvent, l'hypertension n'a pas de répercussion sur l'activité professionnelle et peut passer inaperçue.

Quel rôle joue alors la médecine préventive et comment peut-elle réduire les risques ?

La médecine préventive, à travers le suivi médical périodique, joue un rôle primordial dans la détection de cette maladie, qui est fréquente. Le médecin du travail assure un contrôle, prodigue des conseils d'hygiène de vie et de suivi des traitements. En cas de besoin, il réoriente les personnes vers le médecin traitant. Nous sommes en quelque sorte des vigies, en première ligne sur cette pathologie qui peut être non diagnostiquée, ou parfois minimisée, notamment chez des personnes jeunes et/ou n'ayant pas de suivi médical régulier.

Pour aller plus loin : une conférence sur la thématique sera proposée par le Docteur Armand au Salon de la prévention, le 8 octobre à 10h30 (voir programme complet sur cdg30.fr).

Salon de la prévention : participez à la table ronde « Sécurité au travail, le rôle clé des élus »

Le 8 octobre 2026 à Sainte-Anastasia, le Salon de la prévention réunira élus et acteurs de la prévention autour des enjeux de santé et sécurité au travail. Au programme : conférences et ateliers sur les risques psychosociaux, et plus généralement retours d'expérience et démonstrations de matériel axés solutions métiers. Parmi les temps forts, une table ronde spécialement conçue pour les élus : « Sécurité au travail, le rôle clé des élus ». Un rendez-vous pour mieux appréhender sa responsabilité en tant qu'employeur public, découvrir les outils et agir concrètement en faveur de la prévention.

Espace Maubon - Sainte-Anastasia
De 9h00 à 16h30. Gratuit.
Inscriptions sur cdg30.fr



+ de 50 prestataires et intervenants participent au Salon de la prévention



Le diagnostic RH en début de mandat : un enjeu stratégique

Comment disposer des informations ?

En début de mandat, les élus doivent souvent prendre des décisions rapides sans toujours disposer d'une vision complète de l'organisation de leur collectivité. Effectifs, fonctionnement des services, modes de management, projets en cours, procédures internes : autant de sujets qui méritent d'être objectivés avant d'engager des évolutions.

Comment établir son plan d'action ?

Une fois l'état des lieux réalisé, il est essentiel de transformer les constats en actions concrètes. Le plan d'action constitue la feuille de route qui permettra à la collectivité d'atteindre ses objectifs. Son élaboration repose sur l'identification des priorités, la définition d'objectifs clairs et réalistes, la hiérarchisation des actions, la désignation d'acteurs responsables et la détermination d'indicateurs de réussite.

Un plan d'action efficace doit rester simple, lisible et partagé par l'ensemble des parties prenantes afin de donner du sens à l'action collective et de mobiliser les équipes autour d'objectifs communs.

La citation



Nathalie Arioli
responsable
du Pôle juridique

Depuis 2022, nous accompagnons les collectivités dans leurs réflexions stratégiques et organisationnelles avec une conviction forte : chaque territoire est unique et mérite un accompagnement sur mesure. Notre expérience nous a démontré que les décisions les plus efficaces reposent avant tout sur une connaissance fine et objective de l'existant. C'est précisément le rôle de notre démarche.

Le + du CDG

La nouvelle mission de conseil en organisation « Synergie RH » repose sur un diagnostic approfondi associant analyse documentaire, données RH, entretiens et échanges avec les différents acteurs de la collectivité. Elle permet d'établir un état des lieux partagé, d'identifier les points de vigilance et les leviers d'amélioration, puis de dégager des priorités d'action adaptées aux enjeux du mandat. Ce travail constitue une base solide pour définir les priorités de mandat, conforter les bonnes pratiques et engager, le cas échéant, les transformations nécessaires au service de l'efficacité de l'action publique et de la qualité du service rendu aux usagers. Les missions font intervenir des juristes, experts du statut de la fonction publique et des organisations.

✉ conseil.organisation@cdg30.fr

Synergie RH

Disposez d'une vision claire et partagée de votre organisation

Au travers de Synergie RH, c'est un véritable diagnostic de début de mandat qui est proposé aux élus pour avoir une vision globale et objective du fonctionnement de leur collectivité ou de leur établissement public. Au-delà du simple état des lieux cette mission vise à éclairer la décision politique en apportant des éléments structurés et fiables permettant de prioriser les actions et engager les évolutions nécessaires.

Le conseil

Bien communiquer sur la démarche et ses enjeux tout au long du processus est essentiel.

La jurisprudence décryptée



Recruter un membre de sa famille sur un poste municipal expose le maire au délit de prise illégale d'intérêts (art. 432-12 du Code pénal).

Ainsi, créer un emploi sans publier d'avis de vacance dans le seul but d'y installer son gendre constitue une manœuvre frauduleuse. En plus d'engager la responsabilité pénale de l' élu, cette irrégularité entache de nullité l'arrêté de nomination, qui devient légalement attaquant et annulable.

TA de Lyon, 30 avril 2026, n° 2403311.

Les sapeurs-pompiers volontaires doivent être regardés comme des « travailleurs » au sens de la directive européenne 2003/88/CE.

S'appuyant sur la jurisprudence de la CJUE, le Conseil d'État rappelle les trois critères qui définissent un « travailleur » en droit communautaire : activité réelle et effective, existence d'un lien de subordination et rémunération. Il tranche ainsi sans ambiguïté : les sapeurs-pompiers volontaires français entrent bien dans le champ d'application de la directive européenne 2003/88/CE sur l'aménagement du temps de travail. Si la qualification de travailleur est acquise, le Conseil d'État valide néanmoins les spécificités du modèle français de sécurité civile sur la question des 48 heures hebdomadaires maximales : le caractère volontaire de l'engagement, la possibilité de suspendre ou de cesser son activité à tout moment, la modulation des disponibilités et la signature de la Charte nationale du sapeur-pompier volontaire valent accord explicite et éclairé de l'agent pour effectuer un volume horaire supérieur au plafond européen. Conseil d'État, 9 juillet 2026, n° 507853.

Point de vigilance

Depuis le 13 août 2026, il est obligatoire de fournir à un agent public qui n'a pas pu prendre tout ou partie de ses jours de congé annuel en raison d'un congé de maladie, un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou en raison des nécessités de service, deux informations : le nombre de jours de congé annuel reportés et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

L'avancement de grade au choix au sein de la fonction publique doit strictement reposer sur la valeur professionnelle et le mérite des agents.

Dans cette affaire, l'administration avait établi le tableau d'avancement puis prononcé les nominations correspondantes en suivant un simple classement alphabétique. Le Conseil d'État sanctionne cette méthode, estimant qu'un ordre de présentation purement matériel ne respecte pas l'évaluation des acquis et des compétences conformément au statut. En conséquence, les nominations prononcées sur la base de ce tableau d'avancement irrégulier sont intégralement annulées. La décision contraint l'administration à reprendre l'ensemble de la procédure en classant réellement les candidats par ordre de mérite. Ce rappel à l'ordre jurisprudentiel souligne que la rigueur formelle s'impose à l'administration dans la gestion des carrières de ses fonctionnaires. Conseil d'État, 27 juillet 2026, n° 503411.

Avantager son réseau politique ou des collaborateurs proches constitue un intérêt personnel indirect sanctionnable, même sans enrichissement direct.

Dans cette affaire, un maire a réquisitionné l'agent comptable à cinq reprises pour forcer le paiement de mandats irréguliers de voyages pour des élus municipaux, sans justification d'intérêt public ; et de locations de véhicules au profit de proches collaborateurs. Le Maire est condamné dans cette affaire à une amende de 3 000 euros.

Cour des comptes, 29 mai 2026, n° S-2026-0624.

Brèves

- Réforme de la haute fonction publique (décrets n° 2026-483 et s. du 10 juin 2026)
- Mesures applicables aux agents en arrêt pour raisons médicales et évolution du temps partiel thérapeutique (décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026)
- Entrée en vigueur du nouveau régime des autorisations spéciales d'absence en janvier 2027 (décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026)
- La révision de la procédure de conclusion d'une rupture conventionnelle (décret n° 2026-745 du 6 août 2026).

L'éclairage

Cookies et pixels de suivi : quelles obligations pour les collectivités ?

Le numérique est aujourd'hui devenu un outil incontournable pour les collectivités. Site internet, véritable vitrine de l'action publique locale, ou messagerie électronique, canal d'information et d'échange avec les administrés, ces supports occupent une place centrale dans la communication. Mais au-delà de la diffusion d'informations, ils permettent également d'en recueillir.

Avec les cookies et les pixels de suivi, il est en effet possible de mieux comprendre les interactions des usagers avec les sites web et les courriels. Ces dispositifs fournissent des données sur les habitudes de navigation ou de consultation : mémorisation de certaines préférences des utilisateurs, conservation des identifiants de connexion ou encore mesure de l'audience d'un site ou de l'efficacité d'une campagne d'information. L'utilisation de ces outils s'accompagne d'obligations réglementaires qu'il est indispensable de respecter. Concernant les cookies, le RGPD impose la mise en place d'un bandeau d'information permettant aux internautes de connaître les cookies utilisés par le site et, lorsque cela est nécessaire, de consentir à leur dépôt. Si votre collectivité dispose d'un site internet, il est donc essentiel de vérifier que ce dispositif est bien opérationnel.

S'agissant des pixels de suivi intégrés aux courriels (newsletters par exemple), les destinataires doivent également être informés de leur utilisation, de leurs finalités et, le cas échéant, être en mesure de consentir à leur activation. Une vigilance particulière sur ces pratiques permet non seulement de respecter la réglementation, mais aussi de renforcer la confiance des administrés dans les services numériques de la collectivité.

Le service Protection des données du CDG30 peut vous accompagner dans cette démarche grâce à la convention d'adhésion au service.

✉ dpd@cdg30.fr

Cas concret

Le RGPD prévoit des sanctions en cas de non-respect des obligations relatives à la protection des données. À titre d'exemple, des collectivités ont été sanctionnées, notamment à hauteur de 4 000 €, pour un manque d'information concernant les cookies sur leur site internet. Ces règles s'appliquent aujourd'hui également aux autres traceurs, tels que les pixels. Il est donc indispensable de mettre nos services numériques en conformité, de recueillir le consentement des utilisateurs lorsque cela est requis et de conserver les preuves nécessaires en cas de contrôle de la CNIL.



Ce que fait le CDG



Le service Protection des données aide à garantir le respect de la réglementation en vigueur grâce à une veille juridique, un accompagnement spécialisé et une vulgarisation des enjeux numériques d'intérêt pour les collectivités territoriales. Les conseils juridiques sont renforcés par la sensibilisation des agents des collectivités adhérentes mais aussi des agents du CDG. Enfin, le magazine du service *Cyber'Actu* recense l'actualité, les contrôles, les piratages et les bons réflexes à adopter !

LE COOKIE

Il s'agit d'un petit fichier enregistré sur l'appareil utilisé pour naviguer sur Internet. Il permet à un site web de reconnaître l'utilisateur, de mémoriser certaines préférences et de recueillir des informations telles que l'adresse IP ou les pages consultées.



LE PIXEL

Il s'agit d'une très petite image invisible intégrée dans un courriel. Elle permet de recueillir certaines informations sur les personnes qui reçoivent le message, notamment de savoir si le courriel a été ouvert et à quel moment.

Sur le terrain

Conseil en organisation dans un service scolaire et périscolaire

Témoignage de Murièle Thibon, DGS et d'Émilie Avond, DRH
Communauté de communes du Pays de Sommières



Pour quelles raisons avoir fait appel au service Conseil en Organisation du CDG30 ?

Notre service scolaire et périscolaire, qui regroupe 155 agents sur plusieurs métiers et sites, avait connu de nombreuses évolutions. Cette situation entraînait une grande diversité de plannings, des difficultés de gestion du temps de travail et des remplacements, ainsi qu'une charge importante pour l'encadrement. Nous avons souhaité bénéficier d'un regard extérieur afin de réaliser un diagnostic objectif de notre fonctionnement et de disposer de préconisations adaptées.

Comment s'est déroulée la mission ?

La mission s'est appuyée sur une démarche participative associant élus, direction, encadrement, agents et équipe administrative, faite de rencontres complétées par le partage d'un questionnaire. Après analyse, le CDG30 a établi un diagnostic et proposé un plan d'actions concret, ensuite adapté avec la Direction pour tenir compte des contraintes de la collectivité.

Quels sont les résultats de l'étude ?

L'encadrement a été restructuré autour de secteurs géographiques avec la création de la fonction de Responsable périscolaire de secteur, afin de renforcer le management de proximité. Plusieurs outils ont également été élaborés pour harmoniser les pratiques et accompagner les agents. L'étude a par ailleurs permis de recentrer chaque acteur sur son cœur de métier, avec une répartition plus claire des missions. L'organisation est aujourd'hui plus lisible, les responsabilités mieux définies et les circuits de décision clarifiés. Déchargés de la gestion quotidienne des plannings, les responsables peuvent consacrer davantage de temps à l'accompagnement des équipes et au suivi de la qualité du service.

Quels bénéfices retirez-vous de cette mission ?

L'un des principaux apports a été d'objectiver notre fonctionnement. Le regard extérieur du CDG30 nous a permis de dépasser certaines habitudes ou perceptions individuelles.

Au-delà des évolutions organisationnelles, cette mission a instauré une dynamique d'amélioration et a mis en lumière les nombreux points forts du service : l'investissement des équipes, leur professionnalisme et leur engagement quotidien auprès des enfants.

“ Nous retiendrions également la qualité de l'écoute des consultants du CDG30, leur disponibilité et leur méthodologie participative. ”

Recommanderiez-vous cette mission ?

Oui, sans hésitation. Cette mission a permis de proposer des solutions concrètes et adaptées à nos spécificités, avec une feuille de route qui continue à guider l'évolution du service. Le CDG30 connaît parfaitement les réalités de fonctionnement des collectivités territoriales, ce qui a permis de construire des réponses pragmatiques et opérationnelles.

AVANT

Une grande diversité de plannings, des difficultés de gestion du temps de travail et des remplacements, une charge importante pour l'encadrement intermédiaire, un besoin d'approche globale exprimé par les représentants du personnel.

APRÈS

Un recentrage sur les missions premières, une dynamique d'amélioration qui se poursuit, des nouveaux outils destinés à sécuriser les pratiques professionnelles, une mise en lumière des points forts collectifs et individuels.

Le + du CDG

Réorganisation d'un service, évolution des missions, amélioration du management, mutualisation des moyens... Les collectivités sont régulièrement confrontées à des défis organisationnels qui nécessitent parfois de prendre du recul. C'est précisément le rôle du Conseil en organisation. En s'appuyant sur un diagnostic de terrain associant élus, encadrants et agents, ce service apporte un regard extérieur, objectif et partagé sur le fonctionnement des équipes. À la clé : des préconisations concrètes pour gagner en lisibilité, fluidifier les processus, renforcer l'efficacité des services et accompagner les changements dans un cadre sécurisé.

✉ conseil.organisation@cdg30.fr

Agenda



- 22.09 Séminaire des membres du conseil d'administration
- 28.09 Club RH et Club des DG
- 08.10 Salon de la prévention, à Sainte-Anastasie
- 29.10 Club des DG
- 07.11 Salon de l'emploi public, à Marguerittes
- 16.11 Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)
- 20.11 Réseau des référents Handicap
- 23.11 Conseil d'administration
- 24.11 Matinées d'actualité statutaire

C'est nouveau !

Votre direct juridique : le nouveau webinaire d'actualité statutaire

Conçu pour les directeurs généraux des services et les secrétaires généraux de mairie, ce nouveau format en ligne propose des décryptages en prise avec l'actualité.

Top départ pour le réseau des référents handicap

Deux sessions de lancement ont été organisées pour structurer le réseau professionnel désormais dédié aux référents handicap des collectivités et animé par la mission handicap du CDG30.

Vous êtes référent et souhaitez rejoindre le réseau ?

Contactez la mission : handicap@cdg30.fr



Vie de l'établissement

Arrivées : **Edith Ruiz**, en tant que responsable du Pôle Parcours professionnels – **Magali Brunelière**, en tant que correspondante de la Mission handicap au sein du Pôle Santé et Prévention – **Fabien Di Giorgio** en tant que gestionnaire de paie au service paie à façon, Pôle Ressources.

Départs : **Véronique Delmas**, agente d'accueil ; **Marie-Noëlle Lauga**, assistante administrative au service médecine du travail ; **Nelly Demoulin**, correspondante mission handicap ; **Françoise Fricon**, agente technique.

À suivre...



Élections professionnelles 2026 : une échéance à préparer dès aujourd'hui

Le 10 décembre 2026, les agents de votre collectivité seront appelés à élire leurs représentants du personnel lors des élections professionnelles, organisées par le CDG30. Entièrement dématérialisé, le scrutin se déroulera par vote électronique. Derrière cette échéance réglementaire se joue un enjeu majeur pour le dialogue social : les représentants élus siégeront pendant quatre ans dans les instances consultatives qui examinent les questions liées à l'organisation des services, aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité des agents.

Le CDG30 est en ordre de marche pour préparer sereinement ce rendez-vous incontournable du dialogue social dans la fonction publique territoriale.

Prévoyance : nouvelles obligations pour les employeurs territoriaux

La loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux renforce la couverture des agents en matière de prévoyance. À compter du 1^{er} janvier 2029, chaque collectivité devra mettre en place un contrat collectif à adhésion obligatoire. Cette évolution marquera la disparition des contrats labellisés. Les garanties devront être instaurées dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence. Pour accompagner les collectivités dans cette transition, le CDG30 proposera une mutualisation des procédures, afin de favoriser une couverture étendue des agents et un accompagnement optimal des employeurs. Nos services seront mobilisés sur ce dossier dès le premier semestre 2027.

