



Délibération n°2026-37

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

Objet : Modification du montant plafond du RIFSEEP concernant le groupe de fonction A1

DEPARTEMENT DE LA MARNE

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

PRESENTS – 13

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

ABSENTS EXCUSES – 13+1

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

AVAIENT DONNE POUVOIR – 8

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice
- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc
- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Modification du montant plafond du RIFSEEP concernant le groupe de fonction A1**

Cinq décrets publiés au Journal Officiel du 12 juin 2026 viennent transposer à la fonction publique territoriale la réforme sur la haute fonction publique qui a été mise en œuvre dès 2023 dans la fonction publique d'Etat. Les décrets sont complétés par un arrêté ministériel du 3 juillet 2026.

La réforme repose sur trois axes majeurs :

- La modification du statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux,
- La refonte des règles applicables aux emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales,
- La création d'un nouveau régime indemnitaire, propre aux emplois supérieurs, harmonisé avec celui des emplois supérieurs de l'État.

Sont concernés par le chapitre III du décret n°2026-484, les emplois de directeur général des services et de directeur général adjoint des départements, régions, des métropoles, des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, ainsi que certains emplois de direction du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou des centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) de plus de 9 000 agents.

En ce qui concerne le régime indemnitaire, ces emplois, accessibles par la voie du détachement dans le corps des administrateurs, sont répartis en 4 niveaux de classement, en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi, qui sont définis par un arrêté ministériel en date du 3 juillet 2026.

Pour rappel, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se divise en deux parts :

- Une part tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE).
- Et une part tenant compte de l'engagement professionnel (CIA).

Conformément aux dispositions des articles L. 714-4 et L. 714-5 du code général de la fonction publique (CGFP) et au principe de libre administration des collectivités territoriales, il appartient à chaque organe délibérant de fixer les plafonds de ces deux parts.

Le plafond global ne peut excéder celui accordé à un agent de l'Etat occupant un emploi de niveau équivalent, les plafonds sont fixés par arrêtés du 23 novembre 2022.

Le nouveau régime indemnitaire se substitue de droit à plusieurs dispositifs, dont la nouvelle bonification indiciaire et la prime de responsabilité. Ces dispositifs ne sont plus applicables aux emplois fonctionnels administratifs de plus de 40 000 habitants à compter du 1er juillet 2026.

La réforme de l'encadrement supérieur territorial constitue une modernisation d'ampleur. Elle harmonise les carrières, les niveaux de responsabilité, les grilles indiciaires et les régimes indemnitaires avec ceux de la haute fonction publique de l'État.

Elle renforce la cohérence entre emplois fonctionnels et grade, tout en clarifiant les règles de mobilité, de classement et d'avancement.

Vu le code général de la fonction publique

Vu la réforme des emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Vu le Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Vu l'arrêté du 3 juillet 2026 portant classement des emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale

Vu la circulaire DGCL en date du 31 juillet 2026,

Vu les délibérations 2016-46, 2018-16, 2019-24, 2019-38, 2021-44, 2024-03 et 2024-48 concernant le RIFSEEP

Vu l'avis du CST en date du 8 septembre 2026,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne adoptent le nouveau plafond du régime RIFSEEP du groupe de fonction A1 concernant les DGS, DGA et médecin coordonnateur comme suit :

	IFSE au 1 ^{er} octobre 2026	
	Plafond maximum en €	
	Annuel	Mensuel
Groupe A1 – DGS, DGA et médecin coordonnateur	36 000	3 000

Et de conserver les modalités des délibérations 2021-44 fixant les parts poste et expérience professionnelle et 2024-48 fixant le montant maximum du CIA à 500 €

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

Le Président certifie le caractère
exécutoire de la présente
délibération reçue à la Préfecture
le et affichée le

Patrice VALENTIN

Signé électroniquement par : Le président
Date de signature : 02/10/2026
Qualité : Signature des flux PES par le président



**Délibération n°2026-38**

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

Objet : Résiliation de l'adhésion au contrat « GAZ » conclut avec le SIEM**DEPARTEMENT DE LA MARNE****CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

PRESENTS – 13

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

ABSENTS EXCUSES – 13+1

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

AVAIENT DONNE POUVOIR – 8

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice
- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc
- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Résiliation de l'adhésion au contrat « GAZ » conclut avec le SIEM**

Depuis 2014, le Syndicat Intercommunal d'Énergies de la Marne (SIEM) coordonne un groupement de commandes pour l'achat de gaz naturel et de services associés. Ce dispositif permet aux acteurs concernés par les dispositions de la loi relative à la consommation du 17 mars 2014 de se mettre en conformité avec leurs obligations, tout en optimisant les procédures de mise en concurrence.

Lors de sa séance du 23 juin 2016, le Conseil d'administration a décidé, par délibération n° 2016-34, d'adhérer à ce groupement afin de bénéficier de conditions tarifaires avantageuses pour l'alimentation en gaz naturel de son siège situé au 11, rue Carnot à Châlons-en-Champagne.

A l'issue de la vente du bâtiment situé au 11, rue Carnot, l'adhésion de notre structure au groupement de commandes pour l'achat de gaz naturel et de services associés n'est désormais plus nécessaire.

En effet, le nouveau siège de la structure est désormais alimenté par le réseau de chaleur CLOE et ne nécessite donc plus de fourniture de gaz naturel dans le cadre de ce groupement.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne approuvent la résiliation de notre adhésion au groupement de commandes « GAZ », coordonné par le SIEM.

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

Le Président certifie le caractère
exécutoire de la présente
délibération reçue à la Préfecture
le et affichée le

Patrice VALENTIN

Signé électroniquement par : Le président

Date de signature : 02/10/2026

Qualité : Signature des flux PES par le président





CONVENTION D'ADHESION A LA MISSION R.G.P.D.

ENTRE

.....

&

**Le Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de la Marne**

Mission R.G.P.D.

Tél. : 03 26 69 99 05

E-mail : rgpd@cdg51.fr

Entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne, représenté par son Président, Monsieur Patrice VALENTIN, habilité par la délibération 2026-232 du Conseil d'Administration en date du 02 juillet 2026 ;

Ci après dénommé le « Centre de Gestion »,

d'une part,

Et représenté(e) par son Maire /Président, M....., mandaté(e) par délibération en date du ;

Ci après dénommé(e) la « Collectivité »,

d'autre part,

En vertu des dispositions législatives et réglementaires suivantes :

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et plus particulièrement son article 25,
- Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion,
- Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, entrant en application le 25 mai 2018 (dit Règlement Général sur la Protection des données, soit « RGPD »).
- Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,
- Décret n° 2019-536 du 29 mai 2019 pris pour l'application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés,

Article 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet la mise à disposition de moyens humains et matériels au profit de la collectivité en vue d'accompagner l'autorité territoriale dans la mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des données et les dispositions législatives et réglementaires susvisées, des traitements des données personnelles de la collectivité et ceux mis en œuvre pour son compte par ses sous-traitants.

Elle a pour finalité la maîtrise pour la collectivité des risques juridiques et financiers liés au traitement des données à caractère personnel.

Article 2 : CONTENU DE LA MISSION

La mission confiée au Centre de Gestion est d'assister et de conseiller l'Autorité Territoriale dans la démarche d'évaluation des risques liés à la protection des données personnelles et dans la mise en place d'une politique de mise en conformité avec les dispositions susvisées.

Cette mission comprend :

- Une prestation de base
 - o Mise à disposition d'un délégué à la protection des données (DPD)
 - o Mise à disposition d'une plateforme de gestion RGPD comprenant des outils types, la réception et le traitement des demandes d'exercice de droit et des violations de données

- Animation d'une veille « sécurité RGPD » (sensibilisation, conseils, documentation)
- Accompagnement à la déclaration auprès de la CNIL en cas de violation de données
- Accompagnement à la gestion des demandes de droits d'accès aux données
- Des prestations individualisées
 - Accompagnement à la réalisation du registre de traitement des données à caractère personnel
 - Réalisation d'audit de conformité (analyse des contrats, des conventions, des formulaires, des dossiers, apports de préconisations et de mention)

Article 3 : DEFINITIONS -> Annexe C à faire

Deux acteurs de la protection des données sont à définir :

- Le Responsable de traitement

Le responsable d'un traitement de données à caractère personnel est l'autorité territoriale (le maire ou président).

- Le Délégué à la Protection des Données (dit ci-après le « DPD »)

Sa désignation est obligatoire.

En application de la présente convention, la collectivité désigne le Centre de Gestion de la Marne en tant que personne morale comme étant son DPD.

Pendant ses interventions, les interlocuteurs du DPD sont :

- Elu référent :

Coordonnées :

- Agent référent :

Coordonnées :

Toute modification dans la désignation des acteurs et/ou interlocuteurs doit être notifiée au cocontractant sous un délai de deux mois maximums.

Article 4 : ENGAGEMENT DES PARTIES

La collectivité et le Délégué à la Protection des Données s'engagent mutuellement en signant la Lettre de Mission et la Charte déontologique annexées à la présente convention.

Article 5 : RESPONSABILITES

La présente convention n'a ni pour objet, ni pour effet d'exonérer l'Autorité Territoriale de ses obligations résultant des dispositions législatives et réglementaires dans le domaine de la protection

des données à caractère personnel.

La responsabilité du CDG de la Marne ne peut en aucune manière être engagée en ce qui concerne les conséquences des décisions prises et les mesures retenues par l'Autorité Territoriale.

Article 6 : CONDITIONS FINANCIERES

Les tarifs sont fixés conformément à la délibération annuelle du Conseil d'Administration du Centre de Gestion relative aux tarifs des missions conventionnées.

Les nouvelles conditions financières feront l'objet d'une notification du Centre de Gestion à la Collectivité.

Article 7 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter de la date de signature, sous réserve de la réception du numéro de désignation du DPD auprès de la CNIL. Elle court jusqu'au 31 décembre 2033.

Elle peut toutefois être dénoncée, par l'une ou l'autre des parties, sous préavis de deux mois avant chaque fin d'année civile, par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8 : APPORT DE MODIFICATIONS

Toute modification susceptible d'être apportée à la présente convention se fera sous la forme d'un avenant modificatif numéroté.

Article 9 : LITIGES

En cas de difficultés quant à l'application de la présente convention, le Centre de Gestion et la Collectivité s'engagent à rechercher une solution amiable.

Les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne.

Article 10 : MISE EN ŒUVRE DU R.G.P.D.

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018 (ci-après, le « règlement européen sur la protection des données »).

Pour l'interprétation des notions liées à la protection des données à caractère personnel, il convient de se reporter aux définitions figurant à l'article 4 du règlement européen sur la protection des données.

Pour l'éclaircissement des rôles et des attentes sont annexés aux présentes deux documents :

Annexe A : Cette annexe est destinée à définir les attentes générales liées au respect du règlement européen sur la protection des données. Cette annexe est commune à toutes les missions quelle que soit la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement).

Annexe B : Cette annexe est destinée à définir la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement) pour chaque mission ainsi que les attentes RGPD qui découlent de l'exécution de chacune des missions.

Ces annexes sont susceptibles de faire l'objet d'évolution en fonction des traitements menés et des mesures de sécurité mises en place, la collectivité adhérente sera informée dans les plus bref délais de toute mise à jour.

Fait à le

Le Maire/Président de,
.....

Le Président du Centre de Gestion,

Patrice VALENTIN

ANNEXES

Fiches détails du respect lié au RGPD :

- A : Attentes générales liées au respect du RGPD
- B : Attentes spécifiques liées au respect du RGPD pour la mission « RGPD »

A compléter, signer et à retourner :

- C : Fiche référent interne
- D : Lettre de mission du DPO
- E : Charte de déontologie du Délégué à la Protection des Données

Si nouveau conventionnement, à retourner après la déclaration à la CNIL effectuée :

- F : Récépissé de la CNIL



Délibération n°2026-39

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

Objet : Renouvellement convention RGPD

DEPARTEMENT DE LA MARNE

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

PRESENTS – 13

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

ABSENTS EXCUSES – 13+1

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

AVAIENT DONNE POUVOIR – 8

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice
- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc
- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Renouvellement convention RGPD**

Depuis le 25 mai 2018, toutes les structures privées ou publiques ont une obligation de conformité au Règlement Général à la Protection des Données à caractère personnel : le RGPD.

Chaque entité doit disposer d'un Délégué à la Protection des Données, d'un responsable des traitements, d'un registre à jour des données à caractère personnel détenues et traitées.

Par délibération 2018-07, le Conseil d'administration du CDG de la Marne avait proposé aux collectivités du territoire de pouvoir adhérer à la mission mutualisée RGPD proposée par le CDG de Meurthe Moselle.

Ce conventionnement ayant pris fin de plein droit le 31 décembre 2021, le Centre de gestion de la Marne a souhaité assurer la continuité de cet accompagnement. À cette fin, une mission dédiée à la protection des données à caractère personnel a été créée au bénéfice des collectivités et établissements publics marnais, par délibération n° 2021-37.

Dans un objectif d'optimisation des ressources publiques et afin de favoriser les synergies entre Centres de gestion, une organisation privilégiant les mutualisations avec les départements voisins a été actée, en lien avec les départements de l'Aube et de la Haute Marne, notamment sur le partage du temps agent du Délégué à la Protection des Données porté par le Centre de Gestion de l'Aube.

La convention actuellement en vigueur arrivera à échéance le 31 décembre 2026.

A titre d'information, 433 conventions ont été signées au 31 décembre 2025.

Cette mission comprend :

- Une prestation de base
- - Mise à disposition d'un délégué à la protection des données (DPD)
 - Mise à disposition d'une plateforme de gestion RGPD comprenant des outils types, la réception et le traitement des demandes d'exercice de droit et des violations de données
 - Animation d'une veille « sécurité RGPD » (sensibilisation, conseils, documentation)
 - Accompagnement à la déclaration auprès de la CNIL en cas de violation de données
 - Accompagnement à la gestion des demandes de droits d'accès aux données

- Des prestations individualisées

- Accompagnement à la réalisation du registre de traitement des données à caractère personnel
- Réalisation d'audit de conformité (analyse des contrats, des conventions, des formulaires, des dossiers, apports de préconisations et de mention)

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la nécessité de poursuivre l'accompagnement des collectivités et établissements marnais en matière de conformité au RGPD

Considérant la demande des collectivités du territoire,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne

- Approuvent les termes du projet de convention
- Autorisent le Président à signer les conventions d'adhésion à ce service
- Autorisent le Président à signer toute convention de mutualisation de moyens humains
- Autorisent à souscrire à un contrat d'abonnement à l'outil de gestion des fiches de traitements et du registre

Le Président certifie le caractère
exécutoire de la présente
délibération reçue à la Préfecture
le et affichée le

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

Patrice VALENTIN

Signé électroniquement par : Le président
Date de signature : 02/10/2026
Qualité : Signature des flux PES par le président





Délibération n°2026-40

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

Objet : Adhésion au contrat PSC volet SANTE et fixation du montant de la participation employeur au 1^{er} janvier 2027

DEPARTEMENT DE LA MARNE

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

PRESENTS – 13

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

ABSENTS EXCUSES – 13+1

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

AVAIENT DONNE POUVOIR – 8

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice

- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc
- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Adhésion au contrat PSC volet SANTE et fixation du montant de la participation employeur au 1^{er} janvier 2027**

Dans le souci d'assurer une couverture Santé de qualité aux agents à effet du 1er janvier 2027, le Centre de gestion de la Marne a porté pour l'ensemble des collectivités et établissements marnais l'organisation, la conduite et l'animation du dialogue social au niveau départemental en vertu des dispositions de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Le Centre de gestion a lancé une consultation au niveau départemental pour être en mesure de proposer aux employeurs publics territoriaux l'adhésion à une convention de participation et la souscription au contrat d'assurance collectif de complémentaire Santé à compter du 1er janvier 2027.

La consultation relative à la passation d'une convention de participation pour la mise en œuvre de couvertures complémentaires de Frais de Santé au profit des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne et des collectivités territoriales et établissements publics du ressort géographique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne a été publiée le 29 janvier 2026 pour une remise des offres fixée au 22 mai 2026 à 12h00.

Six offres ont été remises.

Après analyse des offres, la Commission d'Appel d'Offres réunie le 18 juin 2026 a retenu l'offre présentée par INTERIALE / RELYENS, arrivée en première position et apparue comme étant l'offre économiquement la plus avantageuse.

Les taux de cotisations proposés par le groupement MUTUELLE INTERIALE / RELYENS SPS sont maintenus pendant les trois premières années de la convention, hors évolutions réglementaires et fiscales, et hors évolution du PMSS.

A compter de la 4^{ème} année, le montant de la revalorisation annuelle des taux de cotisations ne pourra excéder 7% d'augmentation, hors évolutions réglementaires et fiscales et hors évolution du PMSS.

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne a attribué le marché au candidat INTERIALE / RELYENS lors de sa séance du 18 juin 2026.

Cette mutualisation des risques, organisée au niveau départemental, permet de garantir aux personnels des employeurs publics territoriaux :

- L'accès à des garanties collectives sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé, du sexe ou de la catégorie professionnelle ;
- Un niveau de couverture adéquat reposant sur les garanties les plus pertinentes compte-tenu des besoins sociaux et des contraintes économiques des employeurs publics concernés ;
- Le bénéfice de taux de cotisations négociés et maintenus pendant 3 ans.

Vu l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment les articles L.452-11 ; L. 221-1 à L. 227-4 et L. 827-1 à L. 827-12 ;

Vu le Code de la commande publique et plus particulièrement les dispositions de l'article L. 2124-3 (procédure avec négociation)

Vu le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire N°RDFB 1220789 C du 25 mai 2012 relative à la participation des collectivités territoriales et des établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu l'ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique ;

Vu le décret 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la Protection Sociale Complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'avis favorable du Comité Social territorial du Centre de Gestion, en date du 8 septembre 2026, sur le montant de la participation employeur dans le respect des minimas imposés par le décret 2022-581 du 20 avril 2022 en matière de frais de santé soit, pour rappel, 15 € par agent et par mois.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne approuvent :

- L'adhésion à la convention de participation pour la couverture du risque santé et au contrat collectif à adhésion facultative afférent au bénéfice de l'ensemble des agents du CDG,

- La participation employeur fixée à 15 € par mois et par agent

Et décident d'abroger, au 31 décembre 2026, la délibération 2025-39 fixant la participation employeur pour tout contrat labelisé.

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

Le Président certifie le caractère
exécutoire de la présente
délibération reçue à la Préfecture
le et affichée le

Patrice VALENTIN

Signé électroniquement par : Le président

Date de signature : 02/10/2026

Qualité : Signature des flux PES par le président



CONVENTION N°(réservé à l'administration)

Vu le Code Général de la Fonction Publique (CGPF) et plus particulièrement les articles L 827-1, L 827-6 à 8,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment l'article 40,

Vu la Loi n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux,

Vu l'Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,

Vu l'accord collectif national du 11 Juillet 2023 portant réforme de la PSC dans la Fonction Publique territoriale,

Vu les délibérations du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Marne, n°2026-21 et 2026-22 du 18 Juin 2026, relatives à l'attribution du marché PSC – Volet Santé et l'attribution du marché AMO – Suivi et pilotage du marché santé.

Vu la délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Marne, n°2026-XX du 24 Septembre 2026, relative à la participation des collectivités et établissements marnais à la gestion du contrat de Risque Santé par le CDG 51

~~~~~

La présente convention est conclue entre :

**Monsieur Patrice VALENTIN**, Maire d'ESTERNAY, Président du **Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la MARNE (CDG 51)**, agissant en cette qualité et conformément à la délibération du Conseil d'Administration en date du 2 Juillet 2026 d'une part,

**ET**

M \_\_\_\_\_, Maire de la Commune de \_\_\_\_\_ ou  
Président de \_\_\_\_\_ l'Etablissement \_\_\_\_\_ Public :

agissant conformément à une délibération en date du \_\_\_\_\_, d'autre part,

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :****ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention définit les conditions selon lesquelles s'établissent et s'organisent, entre la Collectivité/l'EPCI et le CDG 51, les relations relatives à l'assurance du risque Santé pour la collectivité/EPCI adhérent(e), au bénéfice de ses agents, à la convention de participation à adhésion facultative proposée par le centre de Gestion de la Marne dont les prestataires sont :

- INTERIALE Mutuelle : Etablissement d'assurance mutualiste
- RELYENS SPS : Courtier en assurances
- Cabinet CLEMIE CONSEIL : Assistant à la Maitrise d'Ouvrage : AMO

**ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION**

Le CDG 51 s'engage à assumer pour le compte de la Collectivité/l'EPCI co-contractant(e) les actions dans les domaines suivants :

- Positionnement en interlocuteur privilégié,
- Suivi des collectivités adhérentes à la convention de participation,
- Intermédiation du CDG 51 dans les relations employeurs/assureurs,
- Suivi et relance de l'activité et des indicateurs, relatifs notamment à l'absentéisme,
- Analyse, conseils aux employeurs,
- Accompagnement à l'action de l'actuaire/AMO et à l'analyse des données du marché.

**ARTICLE 3 : MODALITES D'EXECUTION DE LA MISSION**

Le CDG 51 exécute sa mission conformément aux dispositions de la présente convention et des conditions générales et particulières de la convention de participation couvrant le risque Santé souscrite par le Centre de Gestion, à laquelle adhère la Collectivité/l'EPCI.

Le CDG 51 définit l'organisation et les moyens propres à l'accomplissement de sa mission. Il bénéficie également des moyens qui sont mis à sa disposition par l'assureur, le courtier et le cabinet d'AMO.

Le CDG 51 prend toutes les dispositions pour faire face aux modifications qui seraient consécutives à un texte législatif, réglementaire ou contractuel ou du fait de l'assureur.

La Collectivité/l'EPCI, s'engage à tenir à jour, au moyen de l'application mis à sa disposition par l'assureur et le courtier à transmettre l'ensemble des données relatives aux personnels couverts par la convention de participation. Toutes facilités doivent être accordées aux intervenants du CDG 51 pour l'exercice de leurs missions, sous réserve du bon fonctionnement des services de la collectivité. Elle s'engage à fournir les documents jugés nécessaires.

Les intervenants du Centre de gestion sont soumis à l'obligation de réserve et de confidentialité.

**ARTICLE 4 : DISPOSITIFS PRATIQUES****I. MISE EN ŒUVRE DES MISSIONS :**

Le CDG 51 met en œuvre au bénéfice de la Collectivité/l'EPCI, en liaison avec les prestataires les services qui concernent en tout ou partie :

- Mise en œuvre, animation, gestion et participation au comité de pilotage et de suivi du contrat
- Action de négociation dans le cadre des évolutions du contrat et de la gestion des situations complexes
- Accompagnement dans la mise en œuvre d'une stratégie de gestion de la sinistralité, aide à la construction d'une politique de prévention
- Proposition et coordination des services annexes prévus dans le cadre de l'adhésion de la collectivité (internes au CDG 51 ou proposés par les prestataires).

**II. CONTROLE DES CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION**

Le CDG 51 fera état de manière régulière à minima annuellement des états de suivi de la convention de participation, cela pourra être effectué via la transmission d'un support de synthèse. Le but étant de permettre à la collectivité/l'EPCI de vérifier l'exécution des procédures et actions déléguées.

Dans ce cadre, la Collectivité pourra communiquer ses observations et ses consignes. Le CDG 51 mettra ensuite en œuvre toutes les dispositions pour en tenir.

## ARTICLE 5 : MODALITES FINANCIERES

Le montant de la participation dû par la Collectivité/l'EPCI co-contractant(e) en contre partie des missions prévues dans la présente convention est fixé selon les modalités suivantes :

Le financement des prestations est assuré par la levée d'un tarif forfaitaire par an, fixé annuellement par le Conseil d'Administration du Centre de gestion.

La levée du tarif sera réalisée à compter du 1er Janvier de l'année à échoir, déclarés par la collectivité/l'EPCI co- contractant(e).

## ARTICLE 6 : DUREE DE LA CONVENTION ET RESILIATION

La présente convention prend effet à compter de sa date de signature par les deux parties jusqu'au 31 décembre 2032, sauf dénonciation par courrier recommandé avec accusé de réception de l'une ou l'autre des parties, trois mois avant chaque fin d'année civile.

Elle prend automatiquement fin en cas de résiliation de la convention de participation visée à l'article 1.

La dénonciation ne donne droit à aucune indemnisation.

## ARTICLE 7 : MISE EN ŒUVRE DU R.G.P.D.

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018 (ci-après, le « règlement européen sur la protection des données »).

Pour l'interprétation des notions liées à la protection des données à caractère personnel, il convient de se reporter aux définitions figurant à l'article 4 du règlement européen sur la protection des données.

Pour l'éclaircissement des rôles et des attentes sont annexés aux présentes deux documents :

**Annexe A :** Cette annexe est destinée à définir les attentes générales liées au respect du règlement européen sur la protection des données. Cette annexe est commune à toutes les missions quelle que soit la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement).

**Annexe B :** Cette annexe est destinée à définir la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement) pour chaque mission ainsi que les attentes RGPD qui découlent de l'exécution de chacune des missions.

Ces annexes sont susceptibles de faire l'objet d'évolution en fonction des traitements menés et des mesures de sécurité mises en place, la collectivité adhérente sera informée dans les plus bref délais de toute mise à jour.

**ARTICLE 8 : DIFFICULTES D'APPLICATION ET LITIGES**

Toute difficulté d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre la Direction du CDG 51 et un responsable de la collectivité cosignataire afin d'essayer de trouver un accord.

A défaut d'accord, tous litiges pouvant résulter de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif de Châlons en Champagne.

Fait à .....le .....

Fait à Châlons-en-Champagne, le  
Le Président du Centre de gestion  
Patrice VALENTIN

*Cachet et signature de l'autorité territoriale*

Maire d'ESTERNAY  
Membre du CRO du CNFPT Grand Est

PROJET



**Délibération n°2026-41**

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

**Objet : Convention de gestion du contrat PSC – volet SANTE**

**DEPARTEMENT DE LA MARNE  
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

**PRESENTS – 13**

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

**ABSENTS EXCUSES – 13+1**

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

**AVAIENT DONNE POUVOIR – 8**

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice
- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc

- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

#### **ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION**

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Convention de gestion du contrat PSC – volet SANTE**

Différentes réglementations ont défini la participation des employeurs publics, au financement des garanties de protection sociale de leurs agents. Elle est devenue obligatoire dans le domaine du risque Santé à compter du 1er janvier 2026.

Conformément aux dispositions de l'article L 827-7 du CGFP, les Centres de Gestion peuvent conclure pour le compte des collectivités de leur territoire des conventions de participation avec les organismes d'assurance habilités. Le centre de gestion de la Marne s'étant emparé de cette mission, a pu après une procédure de mise en concurrence et attribué le marché à INTERIALE.

En supplément des actions de négociations, d'attribution, de déploiement, de mise en œuvre du contrat, relevant des tâches en lien avec le démarrage d'une telle démarche, le centre de gestion sera également impliqué, en collaboration avec un cabinet d'actuariat, dans le suivi et le pilotage de l'exercice du contrat sur toute sa période d'application (2027-2032). La charge de cette mission a déjà eu et aura un impact financier indiscutable et significatif pour le CDG 51 et ce, aussi en bien en termes de mobilisation de masse salariale que de coûts annexes (prestations intellectuelles et logistique) ; il est donc indispensable pour le CDG 51 de réfléchir à un mode de rémunération de cette activité supplémentaire.

Pour rappel, lors du déploiement du contrat PSC - volet Prévoyance avait été décidé de ne pas faire porter de manière trop conséquente, ce poids aux collectivités. Il avait été entériné de profiter de l'effet mutualisateur de la cotisation additionnelle via une augmentation de 0.04%. Cette évolution ne concernant que les collectivités affiliées au CDG 51, il avait été validé pour les collectivités non affiliées de procéder à une forfaitisation de la participation financière sous forme d'un « ticket d'entrée annuel » d'un montant fixé sur les premières années de mise en œuvre à 3 000€.

Aussi dans le cadre de la démarche de mise en concurrence, de déploiement et de suivi du contrat sur le Volet Santé de la PSC qui sera effectif au 01/01/2027, il est envisagé de moduler les frais de gestion relatifs aux coûts engendrés pour le CDG 51 par cette action, de la manière suivante :

- Pour les collectivités affiliées : une nouvelle augmentation de la cotisation additionnelle n'apparaît pas pertinente, le coût supplémentaire de l'action devrait être absorbé par celle effectuée il y a 2 ans, d'autant que l'impact est globalisé à l'ensemble des collectivités alors que l'adhésion au contrat reste facultative.
- Pour les collectivités non affiliées : en cohérence avec le positionnement choisi par le CDG 51 et le budget consacré au volet de la Prévoyance, il apparaît intéressant de procéder à la mise en

œuvre de modalités de levée de fonds similaires : forfaitisation de la participation financière sous forme d'un « ticket d'entrée annuel » pour les collectivités adhérentes. En concordance avec le nombre de collectivités non affiliées ayant donné mandat au CDG 51 dans le cadre cette démarche mais également pour connecter ce montant au service réellement rendu par le Centre de gestion à ces collectivités à la masse salariale importante, il est proposé, pour l'année 2027, de fixer également la contribution à 3.000 € en année 1. Ce montant sera susceptible de révision chaque année à l'occasion du débat d'orientation budgétaire et à la lumière des coûts réellement exposés. Le détail des opérations réalisées par le CDG dans ce cadre pour le compte des collectivités non affiliées qui adhéreront au contrat fera l'objet d'une convention.

**Vu le code général de la fonction publique**

**Vu la loi 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux**

**Vu l'Ordonnance 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique**

**Vu l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant réforme de la PSC dans la fonction publique territoriale,**

**Vu les délibérations du conseil d'administration en date du 18 juin 2026 relative à l'attribution du marché PSC-volet santé (2021-21) et l'attribution du marché de AMO suivi et pilotage du marché santé (2021-22)**

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne approuvent :**

- **Le modèle de convention de gestion des contrats d'assurance – risque Santé – Collectivités non affiliées au CDG de la Marne et d'autoriser le président à la signer, ainsi que les avenants en découlant,**
- **La tarification basée sur un droit d'entrée annuel pour les CNA fixé à 3 000€ pour 2027**

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

Le Président certifie le caractère  
exécutoire de la présente  
délibération reçue à la Préfecture  
le ..... et affichée le



# *Projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap*

*Centre de Gestion de la MARNE - 51*

*Période du 1/1/2027 au 31/12/2030*

Projet présenté en Conseil d'Administration le 24/09/2026

## Contenu

|       |                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | Présentation générale .....                                                                                                                                                                                 | 2  |
| 1.1   | Organisation mise en place en interne .....                                                                                                                                                                 | 2  |
| 1.2   | Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi .....                                                                                                                       | 4  |
| 1.3   | Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi .....                                                                                                                                                  | 4  |
| 2     | Présenter les statistiques départementales relatives au handicap .....                                                                                                                                      | 6  |
| 2.1   | Effectifs globaux et BOE .....                                                                                                                                                                              | 6  |
| 3     | Bilan de la convention précédente.....                                                                                                                                                                      | 10 |
| 3.1   | Bilan financier .....                                                                                                                                                                                       | 10 |
| 3.2   | Bilan qualitatif .....                                                                                                                                                                                      | 11 |
| 4     | Les actions .....                                                                                                                                                                                           | 12 |
| 4.1   | Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap .....                                                                                                | 12 |
| 4.1.1 | Informer et sensibiliser sur la politique handicap .....                                                                                                                                                    | 12 |
| 4.1.2 | Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme .....                      | 12 |
| 4.2   | Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique .....                                                                                  | 12 |
| 4.2.1 | Favoriser l'employabilité. ....                                                                                                                                                                             | 13 |
| 4.2.2 | Favoriser et accroître l'emploi pérenne ..... <b>Erreur ! Signet non défini.</b>                                                                                                                            |    |
| 4.3   | Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi.....                                                                 | 13 |
| 4.4   | Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation..... | 14 |
| 4.5   | Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel) .....                                                                                                                                                             | 15 |

# 1 Présentation générale

## 1.1 Organisation mise en place en interne

Le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de la Marne (CDG51) est un établissement public administratif dont le cadre juridique d'intervention est défini par le Code Général de la Fonction publique, dans ses articles L452-1 à L452-48.

Il agit pour le compte de 716 collectivités et établissements (au 30 juin 2026) qui lui sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire, représentant 5133 agents. Il a également développé un certain nombre de partenariats avec les 9 collectivités non affiliées du département, qui adhèrent au socle indivisible d'appui RH proposé par le Centre de gestion. Ainsi, le périmètre d'intervention du CDG51 porte sur un effectif total de plus de 15000 agents territoriaux

Les missions que confie la Loi au Centre de gestion sont réalisées à titre obligatoire ou facultatif et dans ce dernier cas, résultent d'une décision spécifique de son Conseil d'administration.

Organisé en 3 pôles distincts : Emploi et Ressources Humaines, Ressources Internes et Prévention Santé au Travail, le CDG 51, en dehors des services supports (RH, finances, logistique) et parmi l'ensemble des missions qu'il assure ou développe, nombre d'entre elles sont en lien avec le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qui constituent le fondement du partenariat que le Centre de gestion sollicite auprès du F.I.P.H.F.P. :

- La publicité des créations et vacances d'emploi,
- L'établissement d'un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines,
- L'aide à la mise en œuvre des contrats de tous types,
- L'information sur l'emploi par la voie de l'apprentissage, notamment handicapé
- Le conseil en recrutement,
- La tenue de concours et leur adaptation aux handicaps
- Le conseil en évolution professionnelle,
- L'accompagnement au reclassement des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, et la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement
- La médecine professionnelle et préventive (un peu moins de 7000 agents suivis à partir de 2027)
- La prévention des risques professionnels
- Le soutien psychologique des agents
- L'appui ergonomique sur des situations individuelles visant à la compensation du handicap au travail par l'adaptation des postes, et à titre collectif en prévention de l'usure professionnelle.

Pour mener à bien les missions décrites ci-dessus, le Centre de gestion s'est doté de personnels dans différents domaines d'expertise :

- 2 conseillers juridiques
- 4 agents de suivi des carrières
- 2 agents du service emploi
- 4 agents de gestion et mise en œuvre des concours

Et au pôle prévention et santé au travail :

- 1 référent handicap/psychologue du travail des organisations
- 1 psychologue du travail des organisations
- 1 ergonome,
- 2 infirmiers de santé au travail
- 2 médecins de prévention vacataires
- 2 préventeurs
- 5 personnels administratifs assurant la gestion des services de médecine préventive, secrétariat des instances médicales, l'assurance contre le risque statutaire.
- 1 directrice de pôle.

Le centre de gestion dans le cadre de l'accompagnement qu'il propose aux employeurs de son territoire, a le souhait de toujours adapter au mieux les interventions qu'il propose, aux situations et aux agents concernés. Des conventionnements permettant l'accès à des prestations de manière facilitée sont proposés, notamment en prévention, médecine préventive ou maintien en emploi.

Une nouvelle contractualisation avec le FIPH FP, intervient dans cette logique afin que tout employeur, puisse faire bénéficier à ses agents en place ou en devenir d'un projet professionnel individualisé.

La prévention reste le moteur principal de l'action des agents de terrain, qu'elle soit primaire, secondaire ou tertiaire. La pluridisciplinarité aura été ces dernières années un catalyseur majeur dans l'évolution des actions menées. Les services prévention des risques et handicap pour ce faire ont été fusionnés, pour permettre une approche globalisée des collectivités (collective et individuelle) et ainsi permettre une réflexion holistique à l'amorce des préconisations faites. Les services concours, emploi et intérim ont été repensés en termes de parcours agent, afin de simplifier celui-ci, pour devenir : Attractivité/Mobilité et Accès à l'emploi.

La mise ou le maintien en emploi d'agents TH par différents moyens, certains auto financés, d'autres s'appuyant sur le conventionnement FIPHFP, restent une des principales préoccupations du Centre de gestion. Ainsi, l'intégration dans la formation secrétaire de mairie, le tutorat de secrétaires de mairies débutantes, l'accompagnement au reclassement par des bilans professionnels modulaires, l'accompagnement à la recherche et la saisie des aides du FIPHFP constituent un tout cohérent.

En conséquence, le suivi du conventionnement FIPH FP et des actions déployées est assuré principalement par le chef du projet : la Direction du pôle Prévention Santé au Travail, épaulée par le référent handicap. En complémentarité une instance de coordination est mise en œuvre, via des réunions bisannuelles du copil de gestion supervisé par la Direction Générale des Services, composé des directions de pôle concernées et des acteurs engagés sur les thématiques du maintien/entrée en emploi : ergonome, psychologues du travail, référent handicap, conseiller en évolution professionnelle, responsable service entrée en emploi. Ces moments d'analyse permettent de réajuster/planifier les actions et de réfléchir aux moyens de concrétisation.

## 1.2 Partenariats mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement dans l'emploi

Le centre de gestion a au cours des années écoulées, souhaité élargir son réseau de partenaires.

L'OPS Cap Emploi reste un acteur central de concertation et de manière plus élargie France Travail, ces derniers sont intervenus en commun avec le CDG51 dans des actions de sensibilisations des employeurs et des demandeurs d'emploi TH. Le vivier de profils partagé, aura permis et permettra de favoriser l'intégration de personnes BOETH dans tous les parcours accompagnés par le centre de gestion.

Les organismes de formation tels que le GRETA et le CNFPT déjà mobilisés antérieurement, sur le recrutement de contrats d'apprentissage ou la réalisation de formations collectives sur des métiers en tension comme : secrétaire général.e. de mairie, resteront en interactions avec les experts du CDG 51. D'autres structures comme les CFA, universités et éventuellement lycées seront à solliciter, dans le but de promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale et formaliser des parcours professionnels de manière précoce.

De plus, le Centre de gestion a fait le choix de se rapprocher des services QVCT et sociaux de la CPAM, afin d'harmoniser les réponses données aux agents et employeurs, rendues possibles par une analyse pluriprofessionnelle des parcours les plus complexes des agents IRCANTEC.

Enfin la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) reste un acteur prépondérant dans les processus d'accompagnement proposé par le CDG51. En effet, des rencontres régulières sont effectuées et des acteurs dédiés sont repérés dans chacune de deux structures afin de faciliter les échanges et le suivi des dossiers quel que soit leur niveau de complexité.

## 1.3 Organisation du dispositif de maintien dans l'emploi

Le service de médecine préventive du Centre de gestion est actuellement constitué d'une équipe de santé composée de deux postes d'Infirmiers de Santé au Travail et de deux médecins vacataires, représentant un total de 2.80 ETP, d'une psychologue du travail : 1 ETP et d'une ergonome : 1 ETP et d'un secrétariat représentant 1 ETP.

Les disciplines ergonomie et psychologie du travail sont intégrées au service de médecine préventive. Les études de postes de différents niveaux et les accompagnements en soutien psychologique le justifient. Un travail en pluridisciplinarité avec les médecins et les infirmiers est réalisé. L'objectif de cette organisation est de réfléchir à des actions multiples afin de favoriser le maintien en emploi des agents et d'intervenir le plus tôt possible sur les situations complexes. Des rencontres avec les employeurs sont mises en place, en cohérence, dans le cadre de commissions de maintien en emploi. Le parcours des agents y est discuté de concert.

Le référent emploi du centre de gestion (psychologue du travail) participe à la mise en place de bilans professionnels et accompagne l'agent dans l'ensemble de son parcours en tant que coordonnateur. Il assure les missions suivantes :

- Sensibilisation des employeurs sur la question du handicap afin de faciliter le recrutement, la mise en œuvre de contrats notamment d'apprentissage et le maintien en emploi des personnes RQTH dans le respect des objectifs défendus par le FIPH FP.
- Promotion auprès des collectivités et de leurs agents des dispositifs et prestations proposés par le FIPH FP et de leur accompagnement dans les démarches inhérentes.
- Rôle d'interlocuteur privilégié du FIPH FP au sein du CDG de la Marne afin de relayer les besoins et difficultés des collectivités rencontrés dans le cadre de leurs demandes d'aides.
- Coordination des actions pluridisciplinaires entre experts métiers (ergonomes, conseiller évolution professionnelle, acteurs externes, MDPH, ...).

Différents degrés d'analyse des situations existent au sein du pôle Prévention Santé au Travail. Sont opérées en groupe plus restreints des réunions pluridisciplinaires mensuelles au sein du pôle où les suivis individuels et collectifs sont traités pour apporter une réponse de 1er niveau. De manière plus élargie le pôle Prévention Santé au Travail fait interagir les services, prévention des risques – Handicap qui comprend 2 ETP de Préventeurs, médecine préventive, Assurances et Conseil Médical. Cette organisation permet une analyse transversale des situations des agents et des réunions conjointes formalisent ces temps. Des interventions préventives y sont également traitées sur les risques professionnels (collectifs/individuels) et notamment psychosociaux. Le but étant de progresser vers des actions les plus précoces possibles afin de limiter les effets de sortie d'emploi.

Le référent handicap fait partie intégrante de l'ensemble de ces temps d'échanges.

De plus, un suivi de l'absentéisme/l'accidentologie des collectivités est réalisé par le pôle grâce à l'analyse croisée des données recensées via les contrats assurantiels : Assurance statutaire et de Protection Sociale Complémentaire, pour les collectivités des portefeuilles, mais également via les avis rendus par le Conseil Médical et les droits qu'il peut octroyer. Un groupe de suivi de l'absentéisme a été ainsi constitué pour proposer à des collectivités ciblées des temps individualisés permettant d'analyser leurs problématiques et identifier des pistes d'actions.

Pour matérialiser cette transversalité, une convention d'offre globalisée de prestations est en place et cumule à ce jour 337 collectivités adhérentes pour 3594 agents suivis.

Tableau synthétique des effectifs dédiés aux missions liées au maintien en emploi (médecine préventive et autres services inclus) :

| Postes                                       | Nb d'ETP |
|----------------------------------------------|----------|
| Médecins du travail et IST                   | 1.80     |
| Ergonome                                     | 0.75     |
| Référent/Correspondant handicap FIPHFP       | 0.5      |
| Conseiller en évolution professionnelle      | 0.35     |
| Responsable du Pôle PST et autre encadrement | 0.30     |
| Psychologue du Travail                       | 0.75     |
| Assistant administratif du pôle              | 1.20     |

Enfin, en parallèle et de manière transversale au CDG 51, des réunions complémentaires plus ciblées sont tenues, via la Cellule d'Appui au Retour à l'Emploi (CARE) permettant le partage des alertes émanant des différents services pour résoudre les situations critiques en matière de maintien ou de retour à l'emploi et la co-construction de solutions d'accompagnement. Cette instance est élargie, selon les problématiques, aux services emploi, juridique et assurance pour envisager les meilleures réponses.

## 2 Présenter les statistiques départementales relatives au handicap

### 2.1 Effectifs globaux et BOE

Dans le cadre de son action et selon les éléments recensés sur les dernières années, voici les données statistiques utiles à la compréhension du profil des agents territoriaux marnais rattachés aux collectivités affiliées au CDG51.

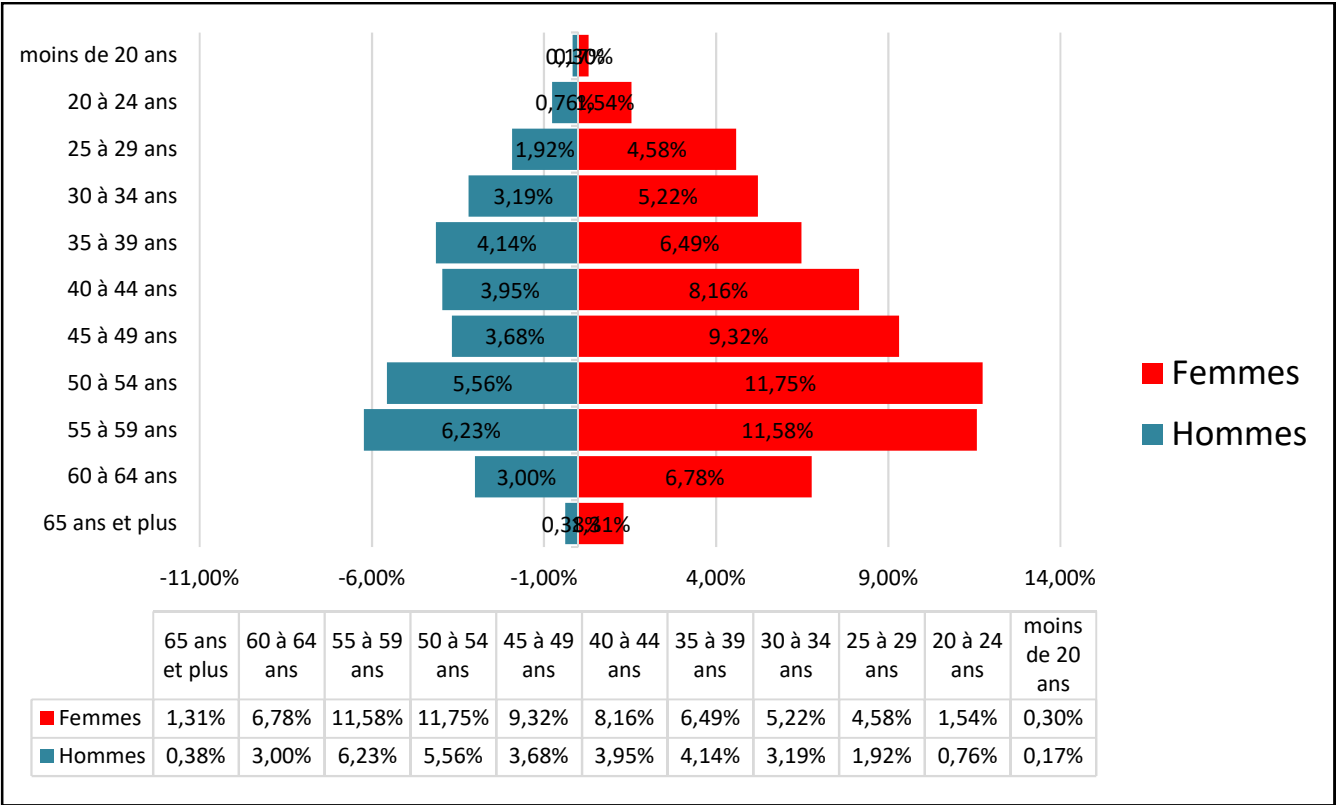
Selon les données RSU : au 31 décembre 2024, 212 agents sur emploi permanent bénéficiant d'une RQTH ont été déclarés par les collectivités.

Le profil de la population active présente dans les collectivités affiliées se caractérise comme suit :

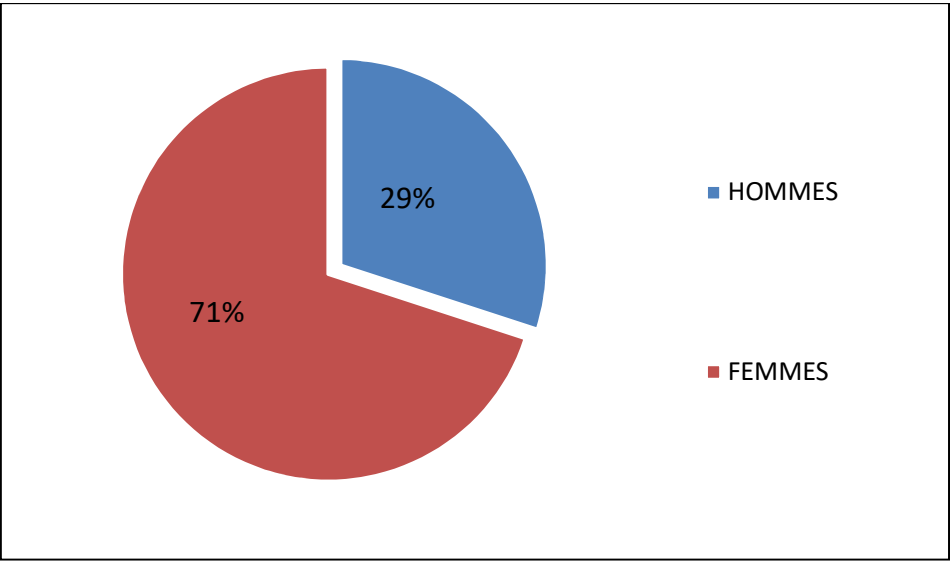
#### ➔ Répartition par filière et par métiers

| Filières          | Part des fonctionnaires | Part des contractuels permanents | Part des agents permanents |
|-------------------|-------------------------|----------------------------------|----------------------------|
| Administrative    | 27,4%                   | 29,1%                            | 28,0%                      |
| Technique         | 49,3%                   | 43,7%                            | 47,2%                      |
| Culturelle        | 5,0%                    | 4,6%                             | 4,9%                       |
| Sportive          | 1,3%                    | 1,9%                             | 1,5%                       |
| Sociale           | 5,5%                    | 5,0%                             | 5,3%                       |
| Médico-sociale    | 3,3%                    | 2,5%                             | 3,0%                       |
| Médico-technique  | 0,0%                    | 0,1%                             | 0,0%                       |
| Police municipale | 1,1%                    | 0,0%                             | 0,7%                       |
| Animation         | 7,1%                    | 13,1%                            | 9,3%                       |
| Total             | 100%                    | 100%                             | 100%                       |

➔ Répartition par tranche d'âge



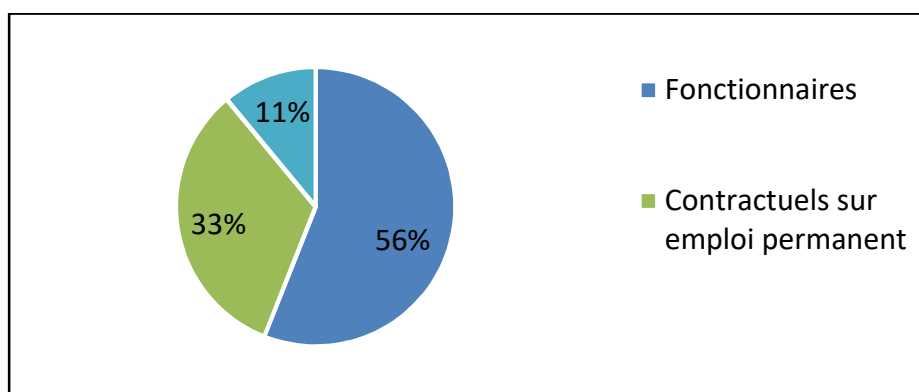
➔ Répartition par genre,



## ➔ Répartition selon la filière des genres, sur emplois permanents

| Filières          | Femmes | Hommes |
|-------------------|--------|--------|
| Administrative    | 95 %   | 5 %    |
| Animation         | 90 %   | 10 %   |
| Culturelle        | 77 %   | 23 %   |
| Médico-sociale    | 99 %   | 1 %    |
| Police municipale | 67 %   | 33 %   |
| Sociale           | 100 %  | 0 %    |
| Sportive          | 40 %   | 60 %   |
| Technique         | 46 %   | 54 %   |

## ➔ Répartition par Statut (titulaires, contrat, contrat aidé, apprenti...)



Au cours de l'année 2024, sur 5 345 agents, 68 agents ont été recrutés dans le cadre d'un contrat aidé, ainsi que 86 apprentis.

## ➔ Répartition par ancienneté, (données concernant exclusivement les agents contractuels)

| Ancienneté dans la collectivité | Effectifs (agents contractuels) | répartition |
|---------------------------------|---------------------------------|-------------|
| Moins de 3 ans                  | 1573                            | 66%         |
| De 3 à 6 ans                    | 371                             | 16%         |
| Plus de 6 ans                   | 424                             | 18%         |
| total                           | 2368                            | 100%        |

➔ **Projection départs en retraite à 3 ans : Environ 7% des effectifs**

| Génération/régimes | CNRACL     | IRCANTEC   | TOTAL      |
|--------------------|------------|------------|------------|
| 1960               | 10         | 14         | 24         |
| 1961               | 16         | 22         | 38         |
| 1962               | 29         | 26         | 55         |
| 1963               | 58         | 34         | 92         |
| 1964               | 75         | 43         | 118        |
| 1965               | 123        | 53         | 176        |
| 1966               | 117        | 38         | 155        |
| 1967               | 136        | 39         | 175        |
| <b>TOTAL</b>       | <b>564</b> | <b>269</b> | <b>833</b> |

➔ **Principaux modes d'arrivée**

|                                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Recrutement de contractuels<br/>(hors remplaçants, retours<br/>ou réintégrations)</b> | <b>46%</b> |
| Remplaçants (contractuels)                                                               | 20%        |
| Transfert de compétence                                                                  | 19%        |
| Voie de mutation                                                                         | 5%         |
| Recrutement direct<br>Agent déjà présent en tant que contractuel<br>non permanent        | 4%         |

**Le profil d'un agent territorial marnais est plutôt orienté vers une personne sénior de sexe féminin, de catégorie C, employée dans la filière technique, présentant de forts risques d'usure professionnelle.**

Les perspectives de besoin en, maintien en emploi et recrutement réfléchi de manière anticipée, sont considérables. Cela doit être mis en œuvre de manière significative afin de garantir un transfert de compétences optimal et la stabilité dans le service rendu aux usagers.

Aussi, le CDG 51 engagé dans cette démarche, a pu accompagner au cours des 3 dernières années écoulées de nombreux agents TH, pour des demandes ponctuelles ou des interventions de grande envergure comme de la mobilité complexe ou des aménagements de poste à l'entrée ou en maintien en emploi.

Toutes ces actions n'ont pas pu être valorisées au titre du conventionnement dédié présenté ci-après.

### 3 Bilan de la convention précédente

La dernière convention s'échelonnait du 30/06/2023 au 31/12/2026. Le CDG de la Marne est engagé auprès du FIPH FP depuis 2009.

Le bilan présenté est quasi entier jusqu'au 31/12/2025 et partiel sur la 1<sup>er</sup> semestre 2026, il intègre une projection non exhaustive des dépenses attendues jusqu'à la fin du conventionnement en cours.

#### 3.1 Bilan financier

| Axes de la précédente convention (V4)                                                                          | Objectifs initiaux                         | Montant initial | Résultats obtenus et prévisionnels en fin de convention.                        | Dépenses réalisées et prévisionnelles en fin de convention (en montant et %) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Qualifier les agents en organisant des sessions de formation (nombre de sessions)                              | 7 sessions                                 | 6250€           | 8 sessions                                                                      | 6250 € = 100%                                                                |
| Favoriser le recrutement de TH (nombre d'agents du service d'intérim et demandeurs d'emploi en emploi durable) | 4 TH recrutés                              | 8000€           | 5 TH recrutés                                                                   | 10000€ = 125%                                                                |
| Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement (nombre d'études)                                       | 20 niv 1<br>30 niv 2<br>6 niv 3<br>4 niv 4 | 64400€          | 31 niv 1<br>44 niv 2<br>17 niv 3<br>5 niv 4                                     | 108800€ = 169%                                                               |
| Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH (nombre d'apprentis)                                         | 5 TH                                       | 45000€          | 1 TH                                                                            | 9000€ = 20%                                                                  |
| Action innovante                                                                                               | 3 forums et 2 recrutés                     | 5522€           | 5 actions menées – 1 recruté sur l'intérim, autres recrutements non évaluables. | 5586€ = 101.15%                                                              |
| <b>Total prévisionnel</b>                                                                                      | 79 actions à mener                         | <b>129172€</b>  | 116 actions réalisées                                                           | <b>139636€ = 108.10%</b>                                                     |

### 3.2 Bilan qualitatif

Sur la période, le CDG51 a réussi à réaliser de manière générale les objectifs fixés. Le maintien en emploi aura occupé une place centrale sur toute la période, en cohérence avec le niveau d'expertise présent au sein des effectifs. Les actions auront permis la poursuite de transversalité souhaitée au sein du CDG 51.

Toutefois sont à relever des difficultés dans la mise en œuvre de l'accompagnement à l'entrée en emploi via l'apprentissage. En effet, les contraintes liées au recensement des besoins des collectivités en soutien financier sur les coûts de formation, par le CNFPT, sur une stricte période de 2 mois chaque année (Janvier-Mars), limitent grandement la faisabilité. Cet état de fait cumulé à une rythmicité universitaire des intégrations en cursus formatifs et un turn-over interne au CDG51 sur les missions, ont restreint les marges de manœuvres.

Pour autant, le CDG 51 a été proactif sur le sujet en travaillant l'ensemble de la communication sur ce thème et en amorçant une action d'ampleur sur un job dating qui n'a malheureusement pas pu aboutir. Toutefois, tout le travail fourni sera un très bon terreau pour amorcer une approche plus agressive sur le sujet sur l'opus à venir. Un 1<sup>er</sup> niveau d'action a été mené au 1<sup>er</sup> semestre 2026, par la mise en œuvre d'une enquête auprès des employeurs territoriaux afin de recenser leurs besoins. Cela a permis une 1<sup>ère</sup> sensibilisation à l'apprentissage mais également de repérer de possibles futurs parcours.

Enfin, l'action innovante qui avait pour but de faciliter de manière significative, les parcours, en améliorant la maîtrise des dispositifs, via la concrétisation d'un réseau initié dans les domaines des politiques déclinées au bénéfice des TH au sein de la FPT, a connu des évolutions au cours de la période. Toutefois l'objectif fixé a porté ses fruits et a réellement permis une meilleure coordination de travail autour de l'employabilité des agents BOETH. 5 principales actions ont été orchestrées :

- 2 réunions Cap Emploi / France Travail / CDG 51
- 1 réunion plénière avec la CPAM
- 1 formation d'acculturation à la FPT auprès du service QVCT de la CPAM
- 1 participation au forum de l'apprentissage auprès d'autres partenaires

Cette dynamique aura permis aux acteurs du CDG51 de faire preuve de créativité et d'ouverture vers d'autres professionnels concernés par les mêmes missions et ambitions. Cette action parallèle apparaît comme une réelle plus-value dans l'approche de l'accompagnement des agents BOETH.

## 4 Les actions

### 4.1 Axe 1 : Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

#### 4.1.1 Informer et sensibiliser sur la politique handicap.

Le CDG 51 décide de poursuivre son action sur cet axe dans la continuité de ce qu'il sait pouvoir assumer, sur ces thématiques. Même si la durée du conventionnement est plus longue, l'objectif est également d'éviter trop de redondances et une sur-sollicitation des employeurs territoriaux sur le sujet.

Les grands rendez-vous annuels de la SEEPH et du DUO DAY serviront de supports à des actions qui prendront principalement un format distanciel facilitant la participation.

L'objectif proposé ici est donc de mettre en œuvre 8 interventions sur les 4 années, soit 2 par an.

#### 4.1.2 Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme

Jusqu'à ce jour, ces actions, non valorisables au titre de la convention, que pour autant les intervenants du CDG51 assument déjà pleinement, pourront mettre en avant l'engagement fait par le CDG51 auprès des collectivités qu'il accompagne.

Au titre des 3 derniers rapports d'activité : 67 accompagnements de ce type ont été assurés par les agents du CDG51 (ergonome et référent handicap) ; aussi il est proposé d'introduire 60 actions de cet ordre au titre de ce sous-axe, sur l'ensemble des 4 années du conventionnement.

### 4.2 Axe2 : Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique

Les nouvelles modalités déclinées ici, faciliteront grandement les marges de manœuvres du CDG 51 qui ne se voit plus contraint de restreindre son action au suivi de la formation qu'il propose. En effet, cette dernière ne dépendant pas entièrement de son intervention, peut subir des aléas qui limitent la possibilité d'entrer en emploi.

La mobilisation du service intérim n'étant plus également une condition totalement restrictive confirme cette liberté d'intervention.

De plus la réorganisation récente des services concernés permettra une prospective plus ciblée des profils et notamment TH, car un agent y est dorénavant dédié.

Le CDG 51 conscient de ses atouts, de ses réalisations (5 entrées en emploi sur le conventionnement précédent) mais également des potentielles menaces (climat politique, capacités financières à ajustements des employeurs territoriaux, ...) qui peuvent intervenir dans le cadre d'un recrutement en emploi semi et/ou pérenne, propose des objectifs ambitieux mais raisonnables :

#### 4.2.1 Favoriser l'employabilité.

- ➔ 6 agents au titre de l'employabilité semi-pérenne : 3 via le service intérim et 3 directement.

#### 4.2.2 Favoriser et accroître l'emploi pérenne

- ➔ 5 agents au titre de l'emploi pérenne : 1 via l'apprentissage, 2 via le service intérim et 2 directement.

### 4.3 Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi / Réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou au maintien dans l'emploi

La formalisation de l'axe est en totale cohérence avec les actions menées par le CDG 51 au titre du maintien en emploi, mais également avec les différentes complexités des situations rencontrées qui comme il l'a déjà été précisé, demandent parfois une analyse élargie dans une pluridisciplinarité assumée.

Le repérage des besoins peut être d'origine multiples : praticiens en santé, employeurs, agents, intervenants en maintien en emploi. Aussi, cela explique le besoin de coordination qui a été énoncé préalablement, qui sera dorénavant assurée par le référent handicap.

Les experts présents au sein du CDG51 mettent en œuvre leur savoir-faire au bénéfice de cet axe et sur l'ensemble des degrés d'implication déclinés (entretiens individuels, interventions de terrain, commission pluriprofessionnelles, ...). La production de rapports écrits confirmant de la véracité de l'action mais également de sa qualité, joints d'attestations de service-faits renseignées par les employeurs bénéficiaires seront autant de justificatifs à la concrétisation de l'axe.

Sur les 2 derniers conventionnements les CDG 51 n'a eu aucune difficulté à réaliser les objectifs chiffrés qu'il avait négociés, aussi il propose de les renouveler avec une légère hausse atteignable du fait de l'amplitude plus importante de la durée de la convention :

| Niveau | Accompagnement Social | Etudes de poste | Accompagnement au maintien en emploi |
|--------|-----------------------|-----------------|--------------------------------------|
| Nb :   | 20                    | 40              | 6                                    |

#### **4.4 Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique/ Accompagner les employeurs, les candidats et les apprentis BOE tout au long de la formation.**

Le Centre de Gestion de la Marne doit reconnaître les limites qu'il a rencontrées au cours du conventionnement en cours, les difficultés précédemment décrites :

- Incompatibilité du calendrier
- Impact de recensement très court des demandes au CNFPT
- Turn-over interne
- Renouvellement de mandat
- Autonomie partielle de certaines collectivités sur le sujet

Ont eu un fort impact sur la qualité de l'action menée au titre de cet axe. En effet, un seul accompagnement a pu être valorisé sur la période du conventionnement sur les cinq négociés.

Pour autant, historiquement, dans un contexte certes moins défavorable, le CDG 51 a réussi à être promoteur d'intégration en emploi de personnes BOETH via l'apprentissage (5 contrats suivis, valorisés au titre du conventionnement précédent 2020-2023) et garde d'ailleurs une profonde appétence pour cet aspect de l'entrée en emploi public. Des projets ont été entamés, malheureusement avortés, qui pourraient toutefois à moyens voire à courts termes être remobilisés.

Les partenariats déjà formalisés avec les GRETA, CFA permettront la formalisation de parcours d'apprentissage. Cap Emploi, le GRETA et France Travail sont des vecteurs de recrutement. Dans le cadre du projet de job dating, un sourcing élargi sur l'ensemble de territoire marnais avait été réalisé, mais la rencontre avec les employeurs territoriaux n'avait pu se faire. Ce type d'action et le vivier constitué serviront la concrétisation de cet axe. Le référent handicap recruté en Janvier 2026 en sera le garant.

Sur un territoire majoritairement rural, les employeurs territoriaux visés sont principalement les petites et moyennes collectivités affiliées au CDG qui sollicitent du soutien sur les métiers de secrétaire de mairie, agent technique polyvalent (espaces verts, maintenance, ...).

Le CDG promeut une politique plus active en termes de GPEC chez ces employeurs, en lien avec le maintien en emploi des agents seniors, caractéristiques sur la Marne et la transmission de qualifications de haute technicité à de futurs acteurs de terrain.

Le référent handicap assume le suivi du processus du démarrage jusqu'à sa finalité. L'apprenti une fois engagé est accompagné ainsi que son employeur tout au long du parcours et des démarches. Des échanges réguliers sont effectués.

Pour les raisons évoquées le CDG propose de conserver ces objectifs pour la nouvelle convention de 4 ans : 5 nouveaux apprentis accompagnés dans les collectivités.

## 4.5 Axe 5 : Action spécifique (axe optionnel)

### PRESENTATION :

Le CDG 51 souhaite poursuivre son ambition d'apparaître en tant que coordonnateur de l'accès à l'emploi territorial TH via la mise en œuvre d'actions ouvertes à différents partenaires permettant la montée en compétences des acteurs internes et externes du handicap et une meilleure gestion des situations, des accompagnements des agents dans leur parcours et de leurs employeurs.

### CONTEXTE :

Le Centre de Gestion comme décrit dans le projet de conventionnement dispose de plusieurs niveaux d'intervention afin de favoriser le maintien et/ou l'entrée en emploi de travailleurs handicapés.

Sur le précédent conventionnement le Centre de Gestion de la Marne avait décidé de se faire valoir en tant qu'acteur d'un « club maintien en emploi », ce dernier a évolué vers la montée en charge d'un réseau d'acteurs concernés par l'emploi de personnes BOETH sur le territoire marnais au bénéfice des collectivités qui sont affiliées.

En effet, le projet initié a connu des amendements mais a permis le rapprochement de structures dont les activités restées parallèles devaient se rencontrer, comme la CPAM, la MDPH, France Travail, ...

Le partage élargi d'informations, l'acculturation de partenaires aux dispositifs et aux métiers de la fonction publique territoriale (FPT), accessibles aux personnes TH, mis en œuvre conjointement avec les employeurs et décideurs de terrain, ont amélioré la compréhension des parcours et leur évolution par l'ensemble des acteurs y intervenant et ainsi les a facilités.

Fort de ce constat le CDG 51 espère poursuivre son action.

### OBJECTIF :

**Améliorer la maîtrise des spécificités des parcours agent TH au sein de la FPT en formalisant un réseau d'experts élargis, variés, sensibilisés, permettant un meilleur accès ou maintien à l'emploi des personnes BOETH.**

### DECSRIPTION de l'ACTION :

Le centre de gestion aimerait proposer de poursuivre son action en multipliant les canaux de fonctionnements en cohérence en :

- Améliorant le sourcing et en créant une CV-thèque : France Travail et Cap emploi seraient des partenaires privilégiés : un projet commun de job dating avait été amorcé.
- Elargissant le réseau par l'approche de nouveaux acteurs à impliquer : ex : mission locale, lycées, ...
- Participant à la mise en œuvre d'un réseau inter fonction publique : afin de favoriser le maintien en emploi par la mutualisation des offres.
- Impliquant les employeurs territoriaux dans chaque étape via de la communication adaptée et des événements rassembleurs.
- S'appuyant d'acteurs compétents dans des domaines rattachables, ex : Le MARS (association d'aide aux victimes) : formation à la gestion des traumatismes et accompagnements des problématiques psychiques.

Le groupe de travail maintien en emploi interne au Centre de Gestion constitué du référent handicap, de l'ergonome, de la responsable du service prévention et du référent emploi, sera porteur de l'action. Ce dernier poursuivra le partage de ses pratiques grâce à des interventions effectuées sur des thématiques ciblées soit de manière directe ou indirecte, notamment en bénéficiant des informations et compétences transmises par les membres du réseau.

Le CDG51 ne souhaite pas limiter son action à certaines catégories de collectivités, ne voulant pas restreindre les volontés qui seraient décelées.

### CONTENU et INDICATEURS d'EXECUTION de l'ACTION

Le centre de gestion propose de formaliser cette action, sur la période du conventionnement, via le suivi de ces indicateurs :

- Nb de CV recueillis
- Nb de Communication/sessions d'informations à l'intention des employeurs territoriaux (40 employeurs sensibilisés sur la durée de la convention)
- Nb de Rencontres avec les organismes et structures de formation / d'accompagnement
- Nb d'actions de recensement des besoins des collectivités affiliées
- 1 Réalisation sur la durée du conventionnement d'une action : job dating

## MOBILISATION DU FINANCEMENT FIPH FP

⇒ Budget Prévisionnel : cf tableau en annexe

Le coût du projet sera mobilisé principalement par deux champs :

- Temps agents octroyés par le Centre de Gestion, dédiés à la mise en œuvre pour un montant estimé de 6089,45€
- Cout logistique pour une montant présumé de 700€

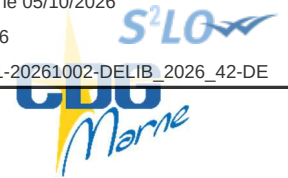
Un éventuel coût supplémentaire pour un intervenant sera de prime abord négocié avec le CNFPT partenaire légitime du Centre de Gestion dans le cadre de formation pour un coût qui sera prélevé sur la part logistique.

Ainsi, le montant estimatif de la participation attendue du FIPHFP pour ces actions sur la période de conventionnement 2027-2030 est de 6789,45€.

## ANNEXE

Coût prospectif de l'action innovante :

|                                                      | RESPONSABLE | temps agent 1 (h)            | coût moyen horaire agent 1(*) | coût total agent 1 | temps agent 2 (h) | coût moyen horaire agent 2(*) | coût total agent 2 | temps agent 3 (h) | coût moyen horaire agent 3(*) | coût total agent 3 | temps agent 1 (h)                            | coût moyen horaire agent 1(*) | coût total agent 1 | temps agent 2 (h) | coût moyen horaire agent 2(*) | coût total agent 2 |
|------------------------------------------------------|-------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------------------|--------------------|
| action                                               |             | JOB DATING                   |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    | Intervention Elargie 1,5 fois sur la période |                               |                    |                   |                               |                    |
| MISE EN ŒUVRE                                        |             |                              |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Reunion projet: proposition de format                |             | Gpe Maintien En Emploi : GME | 5                             | 29,63 €            | 148,15 €          |                               | 29,63 €            |                   |                               | 20,81 €            | 5                                            | 29,63 €                       | 148,15 €           |                   |                               | 20,81 €            |
| Validation du format par direction                   |             | CODIR                        |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Reunion projet : proposition de contenu              |             | GME                          | 15                            |                    | 444,45 €          | 10                            |                    | 296,30 €          |                               |                    | 15                                           |                               | 444,45 €           |                   |                               |                    |
| Validation du contenu par direction                  |             | CODIR                        |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Phase Préparatoire                                   |             |                              |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Reunions : cadrer la com et la logistique            |             | GME                          | 5                             |                    | 148,15 €          |                               |                    |                   |                               |                    | 5                                            |                               | 148,15 €           |                   |                               |                    |
| Réservation salle                                    |             | Secrétaire référente : SR    |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               | 41,62 €            |                                              |                               |                    | 2                 |                               | 41,62 €            |
| Logistique/ accueil café                             |             | SR                           |                               |                    |                   |                               |                    | 2                 |                               | 62,43 €            |                                              |                               |                    | 3                 |                               | 62,43 €            |
| Invitation à participation des intervenants          |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Validation et production des interventions           |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Prep communication à destination des coll            |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Flyer et supports présentation                       |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Bandeau mail                                         |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Outil pour inscription en ligne                      |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Création des mails types                             |             | GME                          | 30                            |                    | 888,90 €          | 10                            |                    | 296,30 €          |                               |                    | 12                                           |                               | 355,56 €           |                   |                               |                    |
| Validation des outils de comm par la direction       |             | CODIR                        |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Brief service info                                   |             | GME                          | 2                             |                    | 59,26 €           |                               |                    |                   |                               |                    | 1                                            |                               |                    |                   |                               |                    |
| DEPLOIEMENT                                          |             |                              |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Reunion projet : cadrer le déploiement               |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Comm interne fournir bandeau mail                    |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Info site internet (agenda + accueil)                |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Mailing collectivité                                 |             | GME / SR                     |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Ressencer les besoins spécifiques pour les ateliers  |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    | 1                 |                               | 20,81 €            |                                              |                               |                    | 1                 |                               | 20,81 €            |
| Récupérer matériel de présentation rassembler        |             | GME                          | 10                            |                    | 296,30 €          | 2                             |                    | 59,26 €           |                               |                    | 8                                            |                               | 237,04 €           |                   |                               |                    |
| Rappel 1 inscription coll + Suivi                    |             | SR                           |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Rappel 2 inscription coll + suivi                    |             | SR                           |                               |                    |                   |                               |                    | 6                 |                               |                    |                                              |                               |                    | 5                 |                               | 104,05 €           |
| Rappel participation coll + suivi                    |             | SR                           |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               | 124,86 €           |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| Rappel participation intervenants                    |             | GME                          | 3                             |                    | 88,89 €           |                               |                    |                   |                               |                    | 2                                            |                               | 59,26 €            |                   |                               |                    |
| D DAY                                                |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| présence des intervenants                            |             |                              | 3                             |                    | 88,89 €           | 3                             | 88,89 €            |                   |                               |                    | 3                                            |                               | 88,89 €            |                   |                               |                    |
| coûts logistiques : supports, salles, matériels, ... |             |                              |                               |                    |                   |                               | 550 €              |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   | 150 €                         |                    |
| rédaction de CR et Suivi de réunions                 |             | GME                          |                               |                    |                   |                               |                    |                   |                               |                    |                                              |                               |                    |                   |                               |                    |
| élaboration des grilles d'évaluation satisfaction    |             | GME                          | 5                             |                    | 148,15 €          |                               |                    |                   |                               |                    | 5                                            |                               | 148,15 €           |                   |                               |                    |
| Total                                                |             |                              | 78                            |                    | 2 311,14 €        | 25                            | 638,89             | 651,86 €          | 12                            | 249,72 €           | 56                                           | 1,5                           | 1 629,65 €         | 11                |                               | 228,91 €           |
| TOTAL                                                |             | 6 789,45 €                   |                               |                    | 2 311,14 €        |                               | 638,89             | 651,86            |                               | 249,72             |                                              |                               | 2 444,48 €         |                   | 150,00 €                      | 343,37 €           |



**Délibération n°2026-42**

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

**Objet : Conventionnement FIPHFP 2027-2030**

**DEPARTEMENT DE LA MARNE  
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

**PRESENTS – 13**

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

**ABSENTS EXCUSES – 13+1**

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

**AVAIENT DONNE POUVOIR – 8**

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice
- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc
- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

## **ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION**

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Conventionnement FIPHP 2027-2030**

Dans le cadre de la proposition faite aux collectivités de les accompagner dans le recrutement et le maintien en emploi de personnes en situation de handicap, le centre de gestion dispose d'un conventionnement avec le FIPHP afin de bénéficier de la valorisation financière des actions qu'il mène. Ce conventionnement arrive à échéance au 31/12/2026

Le FIPHP a formalisé une nouvelle version de conventionnement, en 5 axes :

***AXE 1 : communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap***

***AXE 2 : favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique***

***Axe 3 : favoriser le maintien dans l'emploi***

***Axe 4 : favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique***

***Axe 5 : action spécifique (axe optionnel)***

Dans le cadre de ce nouvel engagement, la posture prise par le CDG au cours des négociations engagées, a été de formaliser un conventionnement en cohérence avec les besoins repérés sur le territoire et les actions prépondérantes mises en place par le CDG. Il a donc été privilégié de reproduire les objectifs atteints à minima dans les domaines les plus complexes à réaliser et pondérer significativement les axes où le CDG est déjà en force : soit le maintien en emploi et l'information-sensibilisation de acteurs de terrain.

De plus, ce nouveau format permet au CDG 51 de valoriser des actions qu'il effectue et qui n'avaient pu l'être jusqu'à présent, notamment l'accompagnement au suivi des demandes d'aides au FIPHP.

Des contraintes d'équilibre budgétaire entre les axes ne permettent pas de formaliser un conventionnement encore plus marqué sur les thématiques précédemment indiquées.

En ce qui concerne l'action spécifique (axe 5), sur le précédent conventionnement le Centre de Gestion de la Marne avait décidé de se faire valoir en tant que coordonnateur d'un réseau d'acteurs concernés par l'emploi de personnes BOETH sur le territoire marnais au bénéfice des collectivités qui lui sont affiliées.

Le projet initié a connu des amendements mais a permis le rapprochement de structures dont les activités restées parallèles devaient se rencontrer, comme la CPAM, la MDPH, France Travail, ...

Le centre de gestion a proposé de poursuivre son action en multipliant les canaux de fonctionnements en cohérence en :

- Améliorant le sourcing et en créant un CV thèque : France Travail et Cap emploi seraient des partenaires privilégiés : un projet commun de job dating avait été amorcé.

- Elargissant le réseau par l'approche de nouveaux acteurs à impliquer : ex : mission locale, lycées, ...
- Participant à la mise en œuvre d'un réseau inter fonction publique : afin de favoriser le maintien en emploi par la mutualisation des offres.
- Impliquant les employeurs territoriaux dans chaque étape via de la communication adaptée et des événements rassembleurs.
- S'appuyant d'acteurs compétents dans des domaines rattachables, ex : Le MARS (association d'aide aux victimes) : formation à la gestion des traumatismes et accompagnements des problématiques psychiques.

Le projet négocié avec le FIPH FP permet de proposer un conventionnement d'un montant de 159 189€ pour les 4 années à venir, pour la valorisation des actions mises en œuvre par le CDG, soit un travail déjà effectif ou prévu, ne demandant pas la mobilisation d'une masse salariale supplémentaire.

| Objectifs de la convention                                                                          | Montant         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Axe 1 : 8 interventions et 60 accompagnements aux demandes d'aides                                  | 13 400€         |
| Axe 2 : Nombre de personnes intégrées en emploi pérenne via le service intérim ou la formation : 11 | 16 000€         |
| Axe 3 : Nombre d'études pour le maintien dans l'emploi réalisées : 66                               | 78 000€         |
| Axe 4 : Nombre d'apprentis accompagnés : 5                                                          | 45 000€         |
| Axe 5 : Action spécifique                                                                           | 6 789€          |
| Total                                                                                               | <b>159 189€</b> |

**Vu le code général de la fonction publique**

**Vu la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,**

**Vu le décret 2006-501 du 3 mai modifié relatif au FIPHFP**

**Vu la convention signée entre l'AGEFIPH et le FIPHFP**

**Vu la volonté de l'établissement de poursuivre l'accompagnement des collectivités et établissements marnais en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne approuvent le projet de conventionnement 2027-2030 présenté en séance et autorisent le Président à signer la convention inhérente.**

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

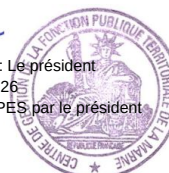
Le Président certifie le caractère exécutoire de la présente délibération reçue à la Préfecture le ..... et affichée le .....

Patrice VALENTIN

Signé électroniquement par : Le président

Date de signature : 02/10/2026

Qualité : Signature des flux PES par le président



**CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE  
PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE DU CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA MARNE**

Envoyé en préfecture le 05/10/2026

Reçu en préfecture le 05/10/2026

Publié le 05/10/2026

ID : 051-285109161-20261002-DELIB\_2026\_43-DE

Vu le Code général de la fonction publique (CGFP), notamment les articles L136-1 et L452-47,

Vu le Code du travail,

Vu l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique,

Vu le décret n°85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires,

Vu le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

Vu le Décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale,

Vu le plan de santé au travail dans la fonction publique 2026/2030,

Considérant la demande exprimée par le Conseil Départemental de la Marne.

La présente convention est conclue ENTRE :

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Marne, ci-après appelé le « Centre de Gestion », représenté par son Président, Monsieur Patrice VALENTIN, dûment autorisé par délibération n°2026-XX du Conseil d'Administration, en date du 24 Septembre 2026

ET :

Le Département de la Marne, ci-après appelé « l'établissement adhérent », représenté par Monsieur Jean-Marc ROZE, Président du Conseil départemental, dûment autorisé par délibération du 6 novembre 2023,

## ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Le respect des règles d'hygiène, santé et sécurité au travail des agents relève de la responsabilité de l'employeur.

La présente convention a pour objet de déterminer, en collaboration avec l'établissement adhérent, les conditions techniques et financières de mise en place de la mission prévention et santé au travail proposée par le Centre de Gestion.

La signature de la convention emporte l'adhésion de l'établissement adhérent au service de médecine préventive du Centre de gestion et confie à ce dernier le soin de mettre en œuvre les missions décrites aux articles 2 à 5 des présentes, conformément aux dispositions du décret du 10 juin 1985 susvisé.

## ARTICLE 2 : LES MISSIONS DE MEDECINE PREVENTIVE

Le service de médecine préventive assure un suivi en santé au travail des agents et une mission de conseil de l'établissement adhérent.

Les missions du service de médecine préventive sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.

### 1. SURVEILLANCE MEDICALE DES AGENTS

**Le suivi assuré par le médecin du travail, le médecin collaborateur et l'infirmier(e) de santé au travail comprend :**

- 1) La visite d'information et de prévention Initiale (d'embauche : prise de poste ou changement de poste), effectuée par un médecin du travail, un médecin collaborateur ou l'infirmier(e) de santé au travail, selon la réglementation en vigueur à la date de convocation et selon le protocole défini par le médecin du travail. *Ces visites sont à différencier de l'examen médical d'aptitude à l'emploi si les fonctions occupées nécessitent des conditions de santé particulières, effectué par un médecin agréé qui délivre un certificat médical (prévu par l'article 10 du décret 87-602 du 30 juillet 1987 modifié).*
- 2) La visite d'information et de prévention périodique effectuée par un médecin du travail, un médecin collaborateur ou l'infirmier(e) de santé au travail, selon la réglementation en vigueur à la date de convocation et selon l'appréciation du médecin du travail.

Cette visite a pour objet :

- D'interroger l'agent sur son état de santé,
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail,

- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à la demande.

Les entretiens infirmiers sont réalisés sous protocole défini et validé par le médecin du travail coordonnateur, et matérialisés par une attestation de suivi en santé au travail. Les agents pour lesquels une problématique de santé est identifiée par l'infirmier(e) sont orienté(s) vers le médecin du travail.

**Le suivi assuré par le service de médecine préventive comprend également :**

- ✓ Les visites à la demande de l'agent. L'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.
- ✓ Les visites, à la demande de l'établissement adhérent. Ce dernier doit informer l'agent de cette démarche.
- ✓ Les visites pour établissement d'un rapport du médecin de prévention dans les cas réglementairement prévus.
- ✓ Les visites à la demande d'un autre médecin
- ✓ Les visites de surveillance particulière pour :
  - Les personnes reconnues travailleurs en situation de handicap,
  - Les femmes enceintes, venant d'accoucher et/ou allaitantes
  - Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
  - Les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux
  - Les agents souffrant de pathologies particulières
  - Autres situations conformément aux évolutions réglementaires

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale obligatoire.

Chaque examen portera selon le poste de travail et les risques professionnels auxquels l'agent est exposé sur :

- ➡ Les antécédents médicaux, personnels, familiaux et professionnels de l'agent,
- ➡ Le poste occupé avec les risques inhérents
- ➡ Les équipements de protection individuelle et collective
- ➡ Une vérification du calendrier vaccinal
- ➡ Des informations sur les risques liés au poste

Et pourra être complété :

- D'un examen clinique
- D'examens complémentaires
- D'orientations vers des professionnels de santé et prescriptions d'examens complémentaires

**2. CONSEIL A L'ETABLISSEMENT ADHERENT**

Le service de médecine préventive assure :

- ✓ Des échanges réguliers avec l'établissement adhérent.
- ✓ Une présence éventuelle en F3SCT.
- ✓ Une présence, à titre consultatif, si nécessaire, aux réunions du Conseil médical (CM).

- ✓ Une mission de conseil, dans divers domaines et dans le respect de la réglementation en vigueur, auprès des chefs d'établissements et de service, des services de l'établissement adhérent, les agents et leurs représentants, pouvant concerner :
  - L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
  - L'évaluation des risques professionnels,
  - La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
  - L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents,
  - L'hygiène générale des locaux de service,
  - L'hygiène dans les restaurants des collèges,
  - L'information sanitaire.

Dans ce cadre, après accord de l'établissement adhérent, le médecin ou l'infirmière peut procéder à des visites de locaux, ateliers, chantiers... ; l'établissement adhérent s'engageant à permettre l'accès à ces lieux et à tout document utile (ex : DUERP) au médecin/à l'infirmier(e).

- ✓ Une sensibilisation sur des thématiques de santé au travail et santé publique ; actions de formation à l'hygiène et la sécurité.
- ✓ L'établissement chaque année d'un rapport d'activité global transmis par voie électronique à l'établissement adhérent via son service Formation et Vie au Travail
- ✓ La production, avec l'aide des assistants et conseillers de prévention propres à l'établissement adhérent, d'une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres aux différents services et effectifs des agents exposés. Les fiches devront être jointes au DUERP.

Rappel : Les médecins et infirmier(e)s de santé au travail doivent consacrer à leur mission en milieu professionnel au moins le tiers du temps dont ils disposent.

Ces interventions seront facturées à l'établissement adhérent au temps réel consacré selon le taux horaire fixé chaque année par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

### ARTICLE 3 : EFFECTIFS SUIVIS

La présente convention est formalisée au seul bénéfice des agents relevant de l'établissement adhérent

Soit pour le territoire de la Marne 2052 agents au 31/07/2026.

Le service Formation et Vie au Travail de l'établissement adhérent centralisera, pour chaque établissement et service, un état des effectifs à suivre en complétant un tableau reprenant les informations permettant l'inclusion des données dans les logiciels de gestion utilisés pour le suivi en médecine préventive des agents, qu'elle transmettra chaque année au Centre de Gestion.

Les agents se trouvant en arrêt de travail pour maladie, maternité ou accident de travail ne doivent pas être convoqués à la visite médicale, exception faite de la visite de pré-reprise du travail, qui peut, à titre exceptionnel, être mise en place sur demande de l'établissement adhérent et accord écrit de l'agent.

Chaque établissement et service s'engagent à informer le service de médecine préventive de toute absence pour raisons de santé empêchant l'organisation de la visite programmée.

Afin d'étayer l'avis du professionnel de santé sur la situation en santé au travail de l'agent, il est indispensable que lui soit communiquée : **une fiche de poste précise sur laquelle est indiqué l'intitulé du poste occupé.**

Le Centre de gestion se réserve le droit de :

- Soit ne pas organiser de visite médicale /entretien infirmier pour les agents dont ces éléments de poste ne seraient pas transmis au service de médecine préventive préalablement.
- Soit en cas de présentation de l'agent à une visite, et de non transmission des éléments décrits, le professionnel de santé ne pourra rendre un avis de compatibilité de l'état santé avec le poste occupé. La visite médicale / l'entretien infirmier sera facturé(e) et une nouvelle convocation sera proposée.

## ARTICLE 4 : ORGANISATION DE LA SURVEILLANCE MEDICALE

### 1- LA CONVOCATION DES AGENTS

#### ✓ Pour les examens périodiques

Le suivi périodique est programmé par le Centre de Gestion qui transmet ce dernier au service Formation et Vie au Travail du Conseil Départemental qui centralise les convocations et les communique au service dédié en interne.

**Néanmoins, il revient à l'établissement adhérent de s'assurer du respect du délai de suivi de ses agents.**

Les convocations individuelles sont adressées à l'établissement adhérent par courriel à l'adresse mail dédiée, dans un délai cohérent préalablement à la date de la visite (15 jours de prévenance souhaités). Il appartient à l'établissement adhérent de transmettre la convocation individuelle à l'agent concerné.

#### ✓ Pour les visites médicales particulières :

- A la demande de l'agent : par mail ou courrier au service médecine préventive du Centre de Gestion ; le secrétariat du service médecine préventive fixe le rendez-vous et en informe l'établissement adhérent.
- A la demande de tout médecin ou de l'infirmier(e) de santé au travail : le secrétariat du service médecine préventive fixe le rendez-vous en accord avec l'établissement adhérent.
- A la demande de l'établissement adhérent : ce dernier doit adresser au secrétariat du service médecine préventive un formulaire de demande de visite médicale précisant les motifs de la demande accompagné des pièces justificatives correspondantes. Le délai de convocation

pourra alors être inférieur à deux semaines, en fonction des disponibilités du médecin et de l'urgence de la demande.

De manière générale :

En cas d'absence signalée par un agent ou par le Conseil Départemental sur un créneau proposé par le secrétariat du service médecine de prévention, le Conseil Départemental devra, dans la mesure de ses possibilités, proposer un autre agent en remplacement.

**Toute absence non remplacée ou signalée** au secrétariat du service médecine préventive **moins de deux jours ouvrés** avant la date prévue, ou constatée le jour de l'examen, sera facturée à tarif plein à l'établissement adhérent, **quel que soit le motif**.

L'agent sera reconvoqué par le secrétariat du service médecine préventive dans la mesure des créneaux disponibles.

Un agent dont l'absence non excusée a été constatée à trois reprises ne sera plus reconvoqué, sauf demande expresse de l'établissement adhérent.

## **2- LES LIEUX DE VISITE**

Le choix du lieu de la visite médicale / de l'entretien infirmier est décidé par le service de médecine préventive, à proximité du lieu d'exercice des fonctions des agents concernés dans la mesure du possible.

Les visites pourront avoir lieu dans les locaux du Centre de gestion à Chalons en Champagne ou à Reims ou le cas échéant, dans les locaux dédiés, de l'établissement adhérent ou mis à disposition du Centre de Gestion.

En cas de nécessité ou d'évolutions des pratiques, le Centre de gestion pourra recourir à la télémedecine sous la conduite à distance du médecin et/ou l'infirmier(e) du service de médecine préventive.

Cette modalité ne s'appliquera pas aux visites nécessitant un examen clinique. L'établissement employeur se chargera dans les locaux de son choix incluant ceux du Centre du Gestion de la Marne, de la mise en place des conditions nécessaires à la réalisation de cette consultation.

## **3- TRANSMISSION DES FICHES DE VISITE MEDICALE / ENTRETIEN INFIRMIER et EXAMENS COMPLEMENTAIRES**

A l'issue de la visite, un exemplaire de la fiche de visite médicale / entretien infirmier est transmis à l'agent, sauf en cas de téléconsultation. Dans ce dernier cas l'employeur destinataire de la fiche se chargera de la remettre à son agent.

Une copie de cette fiche est adressée à l'établissement adhérent par courriel à l'adresse mail dédiée.

En cas de prescription d'examen(s) et d'analyse(s) complémentaire(s), une ordonnance est remise à l'agent afin qu'il fasse réaliser les examens par le cabinet médical de son choix. Les résultats seront adressés directement au médecin du service de médecine préventive du Centre de Gestion. Les résultats radiologiques et, le cas échéant, les différents examens complémentaires seront consignés

dans le dossier médical de l'agent. En fonction des résultats, une fiche de visite rectificative pourra être établie par le médecin.

Ces examens complémentaires sont à la charge financière de l'établissement adhérent conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention.

## **ARTICLE 5 : APPUI COMPLEMENTAIRE DES PERSONNELS MEDICO-SOCIAUX**

Les interventions des personnels médico-sociaux à l'initiative du service de médecine de prévention, devront être préalablement validées par l'établissement adhérent :

Ces interventions doivent s'articuler avec celles des professionnels de l'établissement adhérent qui resteront les principaux intervenants pour les agents concernés par cette convention. Les échanges éventuels d'informations se feront dans le respect des règles relatives au secret professionnel partagé.

Chacune des interventions effectuées à la demande du service Formation et Vie au Travail de l'établissement adhérent fera l'objet de l'envoi préalable d'un devis à l'établissement adhérent, établi sur la base d'une estimation par le service de médecine préventive du temps consacré aux déplacements le cas échéant, l'étude elle-même et la rédaction du rapport, selon les tarifs votés par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion chaque année.

Les prestations pourront concerner les domaines suivants du pôle Prévention Santé Travail : Ergonomie, Psychologie du Travail, Prévention, Handicap.

Lorsqu'une intervention nécessite d'autres actions que celle(s) incluse(s) dans le devis initial, ces dernières font également l'objet d'une estimation financière soumise pour validation, à l'établissement adhérent.

Un rapport de chaque intervention sera adressé à l'établissement adhérent de manière confidentielle à l'adresse communiquée.

Un suivi sera le cas échéant proposé dans les six mois qui suivent la dernière visite.

## **ARTICLE 6 : MODALITES FINANCIERES**

La facturation des visites médicales et entretiens infirmiers est réalisée mensuellement sur la base d'un état des examens de santé effectués au cours du mois échu, selon les tarifs fixés par le Conseil d'Administration du Centre de gestion pour chaque type d'examen, à l'intention de l'établissement adhérent.

La prise en charge financière des frais occasionnés par les examens complémentaires incombera quant à elle à l'établissement adhérent qui prendra à sa charge les actes médicaux et examens complémentaires nécessaires pour ses agents en fonction, sur un poste présentant un risque professionnel préalablement identifié. Ces actes ou examens feront l'objet d'une facturation indépendante.

La prise en charge financière des frais occasionnés par les actions en milieu de travail, incluant la participation aux instances de dialogue social, incombera à l'établissement adhérent.

Le coût horaire de mise à disposition d'un intervenant du service de médecine préventive est fixé chaque année par délibération du Conseil d'Administration du Centre de gestion.

Dans le cadre de vaccinations professionnelles ou obligatoires réalisées par le service de médecine de prévention, le coût d'achat des vaccins et d'intervention est à la charge de l'établissement adhérent.

#### **Article 7 : TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL – CONFIDENTIALITÉ ET SECRET PROFESSIONNEL**

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les parties s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable depuis le 25 mai 2018 (ci-après, le « règlement européen sur la protection des données »).

Pour l'interprétation des notions liées à la protection des données à caractère personnel, il convient de se reporter aux définitions figurant à l'article 4 du règlement européen sur la protection des données.

Pour l'éclaircissement des rôles et des attentes sont annexés aux présentes deux documents :

**Annexe A :** Cette annexe est destinée à définir les attentes générales liées au respect du règlement européen sur la protection des données. Cette annexe est commune à toutes les missions quelle que soit la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement).

**Annexe B :** Cette annexe est destinée à définir la qualification retenue pour le Centre de Gestion (sous-traitant ou co responsable de traitement) pour chaque mission ainsi que les attentes RGPD qui découlent de l'exécution de chacune des missions.

Ces annexes sont susceptibles de faire l'objet d'évolution en fonction des traitements menés et des mesures de sécurité mises en place, la collectivité adhérente sera informée dans les plus brefs délais de toute mise à jour.

#### **ARTICLE 8 : DUREE**

La présente convention prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2027. Elle est conclue pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2029.

Chaque partie peut décider, par délibération de mettre fin à l'exécution des missions énumérées ci-dessus. Cette décision devra être communiquée par son auteur à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La résiliation prend effet au 31 décembre de l'année en cours lorsque l'information est reçue au plus tard le 31 octobre de cette même année.

Après cette date, la résiliation prendra effet au 31 décembre de l'année N+1.

## ARTICLE 9 : DIFFICULTES D'APPLICATION ET LITIGES

Dans le cas de vacance de poste ne permettant pas la réalisation des différentes prestations précédemment décrites, le Centre de Gestion ne pourra en être tenu responsable.

Toute difficulté ou changement notable dans les conditions d'application de la présente convention fera l'objet d'une rencontre entre la Direction du Centre de Gestion et un responsable de l'établissement adhérent afin d'essayer de trouver un accord ou rédiger un avenant à cette convention.

Tout litige pouvant résulter de la présente convention relève de la compétence du Tribunal Administratif de Châlons-en-Champagne.

Fait à Châlons-en-Champagne ...../...../2026

Le Président  
du Centre de Gestion de la Marne

Le Président  
du Conseil Départemental de la Marne

Patrice VALENTIN

Jean-Marc ROZE

**Délibération n°2026-43**

Nombre d'administrateurs en exercice : 26

Présents : 13

Pouvoirs : 8

**Objet : Convention d'adhésion au service médecine avec le conseil départemental de la Marne****DEPARTEMENT DE LA MARNE****CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Sur convocation en date du 16 septembre 2026, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale de la Marne s'est réuni le jeudi 24 septembre 2026 à 10 h, au siège du CDG 51, 11 rue du Général Edmond Buat à CHALONS EN CHAMPAGNE, sous la présidence de Monsieur Patrice VALENTIN, Président du Centre de gestion de la Marne.

**PRESENTS – 13**

- Madame ADNET Milène, Maire de COURTISOLS
- Monsieur BARRIER Patrice, Maire de TAISSY
- Madame BIEN Nathalie, Conseillère Municipale de SAINT MEMMIE
- Monsieur COLLART François, Président de la CC région de SUIPPES
- Madame DUTRONQUAY Nathalie, Maire de CLESLES
- Monsieur GERARD Jean Marc, Vice-président de la CC VITRY CHAMPAGNE ET DER
- Madame GUENET NANSOT Sylvie, Maire de VERNEUIL
- Madame LENTOCHA Corinne, Maire de BUSSY LE REPOS
- Madame MUNSTER Linda, Adjointe au Maire de VITRY LE FRANCOIS
- Madame RICARDE Myriam, Maire d'EPENSE
- Madame SAGUET Carole, Maire de RECY
- Monsieur THOMAS Freddy, conseiller municipal de REIMS
- Monsieur VALENTIN Patrice, Président du Centre de gestion, Maire d'ESTERNAY

**ABSENTS EXCUSES – 13+1**

- Monsieur CHOQUENET Nicolas, Adjoint au Maire de FISMES
- Madame COULON Annie, Vice-Présidente du SDIS
- Madame CRESPO Isabelle, Adjointe au Maire d'Epernay
- Madame DESSOY Anny, Maire de LES MESNEUX
- Madame DORE Marinette, Conseillère municipale de SILLERY
- Monsieur FORTUNE Jan Pierre,
- Monsieur GORISSE Gérard, Maire de FERE CHAMPENOISE
- Madame MANGEOT Marie Claire, Conseillère municipale de BLANC COTEAUX
- Monsieur MARX Jean, Maire de Cormontreuil
- Madame MAZY Christine, Vice-Présidente de la CA EPERNAY COTEAUX ET PLAINE DE LA CHAMPAGNE
- Monsieur PAUPHILLET Alain, Maire de SERMAIZE LES BAINS
- Madame SCHULTHESS Frédérique, CHALONS EN CHAMPAGNE Madame VASSEUR Elisabeth, Conseillère communautaire à la CUGR
- Madame VASSEUR Elisabeth,
- Mr MARY Dominique, Agent Comptable de l'Etablissement

**AVAIENT DONNE POUVOIR – 8**

- Madame DESSOY Anny à Monsieur BARRIER Patrice
- Mr CHOQUENET Nicolas à Mr GERARD Jean Marc
- Mme DORE Marinette à Mme RICARDE Myriam
- Monsieur GORISSE Gérard à Madame DUTRONQUAY Nathalie
- Mme MANGEOT Marie Claire à Mme GUENET NANSOT Sylvie
- Mme MAZY Christine à Mr VALENTIN
- Madame VASSEUR Elisabeth, à Monsieur Freddy THOMAS
- Madame SCHULTHESS Frédérique à Madame SAGUET Carole

**ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION**

- Madame Dany LEMPEREUR, Directrice adjointe du centre de gestion

L'ordre du jour appelle la question suivante : **Convention d'adhésion au service médecine avec le conseil départemental de la Marne**

Le Conseil Départemental de la Marne auprès du Centre de Gestion de la Marne nous a informé de la volonté de poursuivre la collaboration engagée dans le cadre du suivi en santé au travail de ses agents, exerçant sur le territoire de la Marne.

En effet, le Conseil Départemental bénéficie de la prestation de médecine préventive pour ses agents via le service mis en place par le Centre de Gestion de la Marne depuis plusieurs années. Le conventionnement arrive à échéance au 31/12/2026, il a ainsi souhaité renouveler son adhésion, permise par : 'Art. L. 452-47 du CGFP : *Les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive, de médecine agréée et de contrôle ou de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande. Ces services peuvent également être mutualisés avec les autres versants de la fonction publique.*

Le Conseil Départemental a fait une demande supplémentaire dans le cadre de ce renouvellement : en effet, il souhaite que le CDG 51 réalise le suivi en santé au travail de l'ensemble de ses agents soit 2124 personnels alors que l'effectif suivi à l'heure actuelle est de 1457 agents. Ceux relevant du secteur sparnacien étaient jusqu'alors suivis par un SPSTI (AMTER/PST51) : relation que le CD 51 ne souhaite pas poursuivre.

Le CDG 51 qui restreignait jusqu'à présent l'entrée de nouveaux suivis strictement à ses collectivités affiliées et celles non affiliées de très petite envergure (-20 agents) peut envisager l'absorption d'un effectif aussi conséquent en raison de l'évolution réglementaire récente qui a amené la rythmicité des suivis en santé au travail dans la FPT, à une rotation quinquennale au lieu de biennale.

Ce nouvel effectif permettra de préserver des niveaux d'activité pour les agents en place mais également des recettes financières directes pour le service de médecine de prévention et indirectes pour les autres services du pôle PST (sur prestations facturables) qui ne peuvent être négligés. Il faut également considérer que l'apport économique constitué par le suivi de ce groupe d'agents peut participer au financement des effectifs en souffrance (médicaux).

**Vu le code général de la fonction publique,**

**Considérant la convention à renouveler pour le Conseil Départemental de la Marne,**

**Considérant les besoins de cette structure et leur demande de renouvellement**

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne autorisent le Président à signer la convention d'adhésion au service médecine professionnelle et préventive avec le Conseil Départemental de la Marne.**

Pour extrait conforme,

Le Président, Patrice VALENTIN

Le Président certifie le caractère  
exécutoire de la présente  
délibération reçue à la Préfecture  
le ..... et affichée le .....

Patrice VALENTIN

Signé électroniquement par : Le président  
Date de signature : 02/10/2026  
Qualité : Signature des flux PES par le président

