

Passerelle

Maison des Communes de la Vendée

N°80 Mai 2025

DOSSIER

Accueillir et former,
un pari gagnant pour
l'avenir

P. 8-13



Maxime FRUCHET, Directeur Général des Services de la Communauté d'agglomération Terres de Montaigu et Leslie MERCERON, apprentie
© Service Communication Terres de Montaigu

Page
6 | Les acteurs de
la prévention
réunis en réseau

Page
16 | Schémas communaux
de DECI : le point
après 18 mois

Page
18 | Un partenariat pour
favoriser l'accès
aux soins

SOMMAIRE

- > Nouvelle campagne RSU
page 3
- > Prochaines tables rondes avec le Conseil médical
page 4
- > Nouvelle convention pour l'inclusion
page 5
- > Les acteurs de la prévention réunis en réseau
page 6
- > L'ACFI, acteur essentiel de la prévention
page 7
- > **DOSSIER : Accueillir et former, un pari gagnant pour l'avenir**
pages 8 à 13
- > Rapport d'activités 2024 du CDG
page 14
- > Point d'étape schémas communaux de DECI
page 16
- > FDAS : nouveaux partenaires d'aide à la personne
page 17
- > Convention entre l'UDCCAS et la CPAM pour l'accès aux soins
page 18
- > e-Collectivités : nouvelle étape pour la GED
page 19
- > e-Collectivités : évolution des outils Berger-Levrault
page 20
- > AVAM : les anciens maires réunis pour l'assemblée générale
page 22
- > Vos nouveaux interlocuteurs
page 23



Directeur de la publication : Eric Hervouet
Rédaction : collaborateurs de la Maison des Communes
Illustrations : Maison des Communes, Freepik, sauf mentions spéciales
Conception graphique : Peuplades
Mise en page : Marion Geay
Impression : imprimerie LIO
Tirage : 1250 ex. - ISSN 2102-0221



ÉDITO

Chères collègues, Chers collègues,

Dans un an, nous accueillerons de nouveaux maires, de nouvelles équipes à accompagner et de nouveaux projets à mettre en œuvre pour les six prochaines années. Tandis que les futurs candidats commencent à se faire connaître et à élaborer leur feuille de route, les services de la Maison des Communes poursuivent leur accompagnement à destination des élus en poste.

À la lecture de ce nouveau numéro, vous pourrez notamment prendre connaissance du rapport d'activités du Centre de Gestion de la Vendée. Une fois de plus, l'année 2024 a été dense. Les autres structures de la Maison des Communes poursuivent également leur activité, avec la mise en place d'un nouveau partenariat entre l'UDCCAS et la CPAM, la tenue de l'Assemblée Générale de l'AVAM ou encore le développement de partenariats autour des services à la personne pour le FDAS et le perfectionnement des outils mis à disposition par e-Collectivités. Sans oublier la mise en place des échappées du CDG depuis ce début d'année, un temps d'échange privilégié où les agents viennent à votre rencontre.

Le dossier de ce numéro est consacré à l'accueil des stagiaires et apprentis au sein des collectivités et aux partenariats consolidés avec les écoles qui forment les futurs agents territoriaux. L'occasion de rappeler l'importance pour nos communes et intercommunalités de les accueillir dans le cadre de leur cursus scolaire et leur donner envie de rejoindre la fonction publique territoriale et ses multiples atouts.

Vous constaterez également qu'après 18 mois d'activité, la cellule d'appui à l'élaboration des SCDECI tire un bilan positif de l'accompagnement mené auprès des premières communes et invite l'ensemble des collectivités qui ne se sont pas encore manifestées à se faire connaître pour bénéficier de cet appui.

L'ensemble des équipes de la Maison des communes restent à votre écoute.

Bonne lecture.

Guy PLISSONNEAU
Maire de la Genétouze
Président de l'Association des Maires et Présidents de
Communautés de Vendée

> Emploi

La nouvelle campagne RSU est lancée

Outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial, le Rapport Social Unique doit être élaboré chaque année par les collectivités et établissements publics. Une nouvelle campagne est lancée jusqu'à l'automne. Le service Emploi du Centre de Gestion vous accompagne dans cette démarche.



Selon les dispositions de l'article L.231-1 du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et établissements publics doivent élaborer tous les ans un Rapport Social Unique (RSU). Il rassemble les éléments à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Au-delà d'une obligation légale, l'élaboration de votre RSU répond à plusieurs objectifs :

- Un état des lieux et une analyse des données RH de votre structure
- Une aide précieuse pour l'élaboration de vos Lignes Directrices de Gestion
- Un outil de dialogue social

Un portail national pour la saisie

Afin de saisir votre RSU, un portail web national « Données Sociales » est mis à votre disposition. Il reprend l'ensemble des éléments qui composent le Rapport Social Unique, le Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT), le module GPEEC (Gestion Prévisionnel des Emplois, des Effectifs et des Compétences) et Handitorial.

Des données personnalisées et comparatives à votre disposition

Une fois vos données renseignées sur le portail « Données Sociales », elles sont validées par le Centre de Gestion. Ensuite, des données statistiques comme des fiches repères, des synthèses sur l'absentéisme, la rémunération, le RASSCT, les risques

psychosociaux, l'égalité professionnelle peuvent être produites par le CDG.

En renseignant le RSU, chaque collectivité contribue également à la production de statistiques départementales essentielles à la connaissance de la dynamique locale de l'emploi public.

Campagne ouverte jusqu'à l'automne

La campagne des Données Sociales 2024 est ouverte jusqu'au 31 octobre 2025.

Le service Emploi reste à votre écoute pour vous aider à la saisie de cette enquête.

> Contact

Service Emploi, emploi@cdg85.fr

> Événements

En savoir plus sur le Conseil médical lors des prochaines tables rondes

Après une première session des Tables Rondes organisée par le service Conseil statutaire du Centre de Gestion en 2024 sur le temps de travail, le dispositif revient cette année avec le service des Instances médicales sur les compétences du Conseil médical.

Trois thèmes seront abordés : les motifs de saisine, l'aptitude/inaptitude et les expertises/visites médicales.

Ces tables rondes s'adressent à tous les responsables et gestionnaires ressources humaines des collectivités et établissements affiliés, regroupés par type et par strate.

Jeudi 6 novembre	9h – 12h30 : EHPAD 14h - 17h30 : EHPAD
Jeudi 13 novembre	9h – 12h30 : EHPAD 14h – 17h30 : communes de 2 000 à 5 000 hab.
Mardi 2 décembre	9h – 12h30 : communes de moins de 2 000 hab. 14h – 17h30 : communes de moins de 2 000 hab.
Jeudi 4 décembre	9h – 12h30 : communes de 5 000 hab. et plus, et communautés de communes

> Contact

Les inscriptions auront lieu en septembre 2025.

Plus d'informations : service Instances médicales, instances.medicales@cdg85.fr

Un succès pour les premières Échappées du CDG

Organisées dans l'objectif de rencontrer des gestionnaires ressources humaines afin d'échanger sur des thèmes ciblés, les premières Echappées du Centre de Gestion ont eu lieu sur le premier trimestre de l'année 2025.

Au programme, une présentation et des échanges sur :

- la réorganisation du Centre de Gestion
- le logiciel AGIRHE
- le nouvel outil d'aide à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) RH

Plus de 170 agents ont répondu présents aux 8 dates planifiées sur le territoire vendéen.

Dès leur retour en collectivités, les agents ont pu mettre en pratique les informations partagées lors de ces journées.

Forts de cette réussite, le CDG renouvellera l'expérience en fin d'année.



Ingrid POTIER,
Secrétaire générale de mairie
Commune de Moreilles

" Après avoir participé aux premières échappées du CDG85, où l'on nous a présenté la nouvelle application pour établir les Lignes Directrices de Gestion", j'ai décidé de refaire celles de la commune au vu des nouvelles réformes concernant les secrétaires de mairie. L'application est très intuitive, il faut répondre à toutes les questions, puis les Lignes directrices sont rédigées automatiquement.

Pour une commune de moins de 500 habitants avec 5 agents, j'ai mis 45 minutes à les faire ".

> Handicap

Une convention renouvelée pour l'inclusion

Depuis 2009, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) finance des actions du Centre de Gestion en faveur du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Cette confiance renouvelée pour les 4 années à venir va permettre de poursuivre les actions développées.

Le Centre de Gestion et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) renouvellent pour la 6^e fois depuis 2009 leur partenariat via la signature d'une convention permettant le développement et le financement d'actions en faveur de la politique handicap du Centre de Gestion.

Cette nouvelle convention quadriennale (2025-2028), prolongera et accentuera les actions précédemment menées à destination des collectivités vendéennes via 5 axes.

Le montant total sollicité est de 380 000 € sur 4 ans.

Le soutien du FIPHFP permet le financement d'une partie importante des actions menées et souhaitées dans le cadre du développement de la politique Handicap du Centre de Gestion. La convention renouvelée engendre des objectifs affirmés et structure notamment les démarches concrètes à réaliser.

> Contact

Plus d'informations auprès de Sandrine FLAMANT, Conseillère handicap maintien dans l'emploi : conseil.handicap@cdg85.fr

1 Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap

- Journées de sensibilisation aux différents handicaps dans les locaux du CDG
- Webinaires à destination des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)
- Echappées du CDG : sensibilisation à l'employabilité des agents en situation de handicap au plus près des territoires
- Supports de communication dématérialisés
- Accompagnement des collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme

2 Favoriser l'employabilité et le recrutement pérenne de travailleurs handicapés dans la fonction publique

Développement de l'accompagnement des agents BOETH contractuels via les Missions temporaires.

Le FIPHFP verse une aide au CDG lorsque celui-ci a permis l'embauche d'un agent BOETH par un employeur public (1 000 € CDD +6 mois ; 2 000 € CDD +1 an ou stagiairisation). Le CA du CDG a validé le reversement de 80 % des sommes perçues aux collectivités signataires des contrats (800 € ou 1 600 €).

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

- Accompagnement social via la mise à disposition d'une assistante sociale
- Études de postes réalisées par les préventeurs du CDG
- Accompagnement au maintien dans l'emploi via l'accompagnement des conseillères en évolution professionnelle

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

- Webinaires réguliers à destination des collectivités, des apprentis et des Centres de Formation des Apprentis (CFA).

Dans le cadre de cette nouvelle convention, l'accompagnement des apprentis sera développé notamment en lien avec le Pôle Santé et qualité de vie au travail.

5 Actions spécifiques

- Mise en place d'une formation au métier d'agent administratif polyvalent et/ou spécialisé
- Création d'un réseau d'entraide ou de référents handicap au sein du territoire vendéen



> Prévention

↑ Lors de la première réunion du réseau, les agents acteurs de la prévention ont échangé sur la mise en place d'une démarche QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) au sein d'une collectivité

Les acteurs de la prévention de la Vendée réunis en réseau

Depuis février, un réseau d'acteurs de la prévention a été lancé par le Centre de Gestion. Des professionnels des collectivités de Vendée y partagent leurs expériences et leurs pratiques au service de la gestion des risques et de la mise en œuvre de stratégies de prévention adaptées à chaque territoire.

Alors que les enjeux liés à la sécurité et à la prévention des risques professionnels sont au cœur des préoccupations des collectivités et établissements publics, le Centre de Gestion a souhaité la mise en place d'un réseau d'acteurs de prévention dans le département de la Vendée.

Ce collectif rassemble des conseillers et assistants de prévention à plein temps sur les missions de santé sécurité au travail, les chargés de mission en santé et sécurité au travail ainsi que les assistants de prévention des intercommunalités.

Les objectifs sont :

- d'échanger des bonnes pratiques entre pairs,
- de promouvoir la prévention à l'échelle des territoires.

Ce réseau permet d'unir des compétences, que ce soit dans la gestion des risques

professionnels au travail ou encore dans la mise en œuvre de stratégies de prévention adaptées aux spécificités des collectivités.

Pour animer ce réseau, différents moyens seront mis en place :

- l'organisation de temps d'échanges (bonnes pratiques, stratégies, retour d'expériences, ...);
- la mise à disposition d'une plateforme collaborative permettant aux membres du réseau d'interagir (veille juridique, partage de documents et de bonnes pratiques, informations, dialogues) ;
- l'organisation d'ateliers, de conférences sur les dernières tendances et réglementations en matière de santé et sécurité au travail.

" Le lancement de ce réseau représente une avancée significative vers une meilleure gestion des risques au sein des collectivités.

En favorisant la collaboration entre pairs, ce réseau aspire à améliorer la culture de la prévention au travail " explique Camille ROBELIN, conseillère en prévention des risques au Centre de Gestion.

C'est dans ce contexte que le service de prévention des risques professionnels du CDG a lancé le 25 février 2025 la première réunion du réseau des acteurs de prévention vendéens « RAP85 ».

Le réseau se réunira au minimum une fois par an.

> Contact

Plus d'informations auprès du service Prévention des risques professionnels : prevention@cdg85.fr



> Prévention

L'ACFI, un acteur essentiel de la prévention des risques

Pour répondre à votre obligation réglementaire de désignation d'un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI), le Centre de Gestion vous accompagne et vous propose la mise à disposition de cet acteur essentiel de la prévention des risques au sein de votre structure.

Le Centre de Gestion (CDG) vous propose un zoom sur une de vos obligations réglementaires : la désignation d'un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

Pourquoi l'obligation de désigner un ACFI ?

La désignation d'un ACFI au sein de chaque collectivité qui emploie au moins un agent (titulaire ou contractuel), est obligatoire.

Deux options s'offrent à vous :

- désigner un ACFI en interne, après avis de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ou à défaut du Comité Social Territorial (CST) ;
- conventionner avec le CDG pour bénéficier d'une mise à disposition de cet acteur.

L'appui du CDG pour répondre à vos obligations

Malgré les enjeux qui en découlent, répondre à vos obligations d'employeur en matière de santé et de sécurité n'est pas toujours aisé, en particulier pour les plus petites structures, faute de moyens suffisants.

Afin de vous accompagner sur les thématiques de santé et sécurité au travail et de vous préserver des conséquences sur le plan juridique en cas d'accident, le CDG met à votre disposition par voie de convention, un agent chargé d'assurer les fonctions d'inspection en matière de santé et de sécurité au travail au sein de votre collectivité.

Ses missions : le contrôle mais pas seulement !

L'ACFI du CDG est un expert en santé et sécurité au travail ayant obtenu une certification lui permettant d'exercer cette mission. Il intervient en toute indépendance au sein de votre structure. Son rôle consiste notamment à contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail au sein de la collectivité.

La mission de l'ACFI ne s'organise pas seulement autour du contrôle. Il accompagne au plus près les collectivités sur des actions de conseil,

d'accompagnement, de sensibilisation, et propose des mesures immédiates en cas d'urgence.

Comment adhérer ?

Dans un premier temps, il suffit de faire délibérer votre collectivité autorisant le recours à la mise à disposition de l'ACFI du CDG au sein de votre collectivité puis de signer la convention d'adhésion avec sa lettre de mission.

Pour toute demande d'intervention de l'ACFI, un rendez-vous préalable est obligatoire. En fonction de vos besoins, un devis pourra vous être proposé par le CDG.

> Contact

Plus d'informations auprès du service Prévention des risques professionnels : prevention@cdg85.fr

Références réglementaires :

Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Code général de la fonction publique : article L452-44, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.



ATTENTION

L'assistant et/ou le conseiller de prévention de votre collectivité ne peut en aucun cas se substituer à l'ACFI. L'ACFI est un professionnel de la prévention, spécifiquement formé, qui maîtrise la réglementation et ses évolutions et qui assure un rôle de contrôle, mais sans pouvoirs de sanction.

Accueillir et former, un pari gagnant pour l'avenir

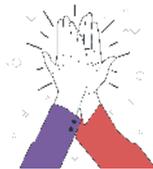
Dans un contexte de déficit d'attractivité de la fonction publique et pour répondre à leurs besoins futurs, des employeurs territoriaux font le choix d'accueillir des apprentis et des stagiaires. Un pari gagnant pour les collectivités qui forment les futurs agents territoriaux mais aussi pour les jeunes qui se préparent à intégrer le marché du travail.

PRÉPARER L'AVENIR EN FORMANT LES AGENTS TERRITORIAUX DE DEMAIN

L'accueil de stagiaires et d'apprentis dans une collectivité territoriale présente de multiples bénéfices. Il permet d'améliorer son attractivité, de renforcer son image en tant qu'employeur engagé et de favoriser le développement des compétences des jeunes.

UN RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES ET UNE ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS PUBLICS

- Les collectivités font face à un vieillissement de leurs effectifs et à des difficultés de recrutement pour certains métiers.
- Accueillir des jeunes permet de faire découvrir les métiers du secteur public et de susciter des vocations.
- Cela contribue à assurer la relève générationnelle et à anticiper les futurs besoins en compétences.



UN SOUTIEN AUX ÉQUIPES

- Un stagiaire ou un apprenti peut apporter un appui sur des missions opérationnelles, soulageant ainsi les agents.
- Il peut contribuer à des projets spécifiques (études, communication, événements...).

UNE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET UNE DYNAMISATION DES ÉQUIPES

- L'encadrement de stagiaires et d'apprentis favorise la transmission des savoir-faire et des valeurs du service public.
- Les jeunes apportent souvent une approche moderne, des compétences numériques ou des idées innovantes.
- Ils peuvent être force de proposition sur des outils, des méthodes ou des tendances récentes.



UN ENGAGEMENT POUR L'AVENIR ET L'ATTRACTIVITÉ DE LA COLLECTIVITÉ

- Former un stagiaire ou un apprenti, c'est investir dans les talents de demain, potentiellement futurs agents territoriaux.
- Une politique d'accueil des jeunes valorise l'image de la collectivité et renforce son attractivité en tant qu'employeur.

UNE VALORISATION DU TERRITOIRE ET UN DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS

- Un accueil structuré et valorisé peut renforcer les liens entre les collectivités et les établissements de formation locaux (écoles, universités, CFA, etc.).
- Cela favorise le développement économique et social du territoire en créant des passerelles entre formation et emploi.



Emilie DUPREY,
Maire de la commune des Brouzils

" Nous avons accueilli un apprenti pour deux ans aux Espaces verts. Au-delà de transmettre nos savoirs et d'aider à l'insertion professionnelle des jeunes, notre volonté était de « promouvoir » les métiers des services techniques et plus principalement ceux liés à l'amélioration et à l'entretien des espaces verts. Le responsable des services techniques vient de l'apprentissage et il est pour nous important de montrer aux jeunes les possibilités que peuvent offrir les collectivités.

C'est une réussite. Nous accueillons notre deuxième jeune qui passera son diplôme cette année et nous renouvelons l'accueil d'un apprenti dès la rentrée de septembre. L'épanouissement et l'évolution des jeunes est une belle réussite dans ces formations.

Il est important de bien définir pourquoi la commune a recours à l'apprentissage et d'avoir en tête que l'apprenti ne sera pas « opérationnel » dès le début de sa formation. Selon moi, il faut avant tout et surtout que l'équipe qui doit encadrer le jeune soit à 100% dans le projet d'accompagnement d'un apprenti car cela demande de l'investissement pour les agents ".



40 APPRENTIS EN 2024

Au 1^{er} septembre 2024, 40 apprentis étaient en poste dans les collectivités et établissements publics vendéens sur les 322 qui confient leurs salaires au Centre de Gestion dont :

- 17 mineurs
- 4 apprentis de plus de 25 ans
- 13 en EHPAD

LEVER LES FREINS ET LES OBJECTIONS

« On manque de temps pour encadrer un stagiaire/apprenti »



Solution : Organiser un tutorat bien cadré avec des objectifs clairs et un suivi structuré. Un stagiaire bien encadré devient rapidement autonome.

« On ne sait pas quelles missions lui confier »



Solution : Identifier en amont des besoins concrets (études, communication, appui administratif, numérique...) et rédiger une fiche de mission claire.

« On n'a pas les moyens de rémunérer un stagiaire »



Solution : Le coût reste maîtrisé et des aides sont possibles. L'indemnité de stage est obligatoire au-delà de 2 mois mais reste limitée. Pour l'apprentissage, des financements existent.



Muriel GABORIT,
Responsable du service Paie
Centre de Gestion

" Nous accueillons des apprentis dans le service depuis trois ans. La première année, on a pu bénéficier de 3 webinaires organisés par le CAFOC (Centre académique de formation continue) en lien avec l'IUT de La Roche-sur-Yon puisque le premier apprenti suivait une licence. Cela nous a permis d'obtenir des outils et des méthodes pour mieux accompagner l'apprenti.

Nous avons fait le choix au sein du service Paie d'être deux tuteurs pour accueillir l'apprenti. Cela nous permet d'être toujours disponibles pour l'alternant et de répartir la charge de travail entre les tuteurs.

Lors de l'entretien de recrutement il est important de bien cerner les attentes de l'alternant. Il faut également anticiper

le contenu de la formation, bien comprendre quel sera l'apport théorique reçu par l'apprenti au cours de sa formation pour pouvoir adapter les missions confiées et ainsi faire le parallèle avec ce qui est concrètement réalisé au quotidien.

En tant que maître d'apprentissage, je trouve que c'est une très belle expérience relationnelle. Pouvoir accompagner un jeune dans son projet professionnel est très valorisant. C'est également très formateur parce qu'on doit s'interroger sur nos pratiques constamment. L'alternant va nous poser beaucoup de questions, il va falloir qu'on apprenne à beaucoup plus vulgariser notre approche. Je recommanderais sans hésiter à d'autres agents d'accueillir un apprenti. C'est du partage. On reçoit comme on donne.

À la fin de son année d'apprentissage et dans le cadre d'un congé maternité dans le service, nous avons proposé à notre première apprentie Emma HOUEIX de continuer avec nous pour un CDD. Puis, à la suite d'un départ à la retraite, nous avons pu la nommer stagiaire. Cela fait donc 3 ans qu'Emma est présente au sein du service. Elle est ravie et nous également ! "



Retrouvez le témoignage vidéo de Muriel GABORIT en flashant ce code



Emma HOUEIX, apprentie désormais Gestionnaire de paie au CDG et Muriel GABORIT, responsable du service Paie du CDG



Vincent ROUSSEAU,

Responsable du service Espaces verts
Commune du Poiré-sur-Vie

" Nous accueillons régulièrement des stagiaires au sein du service, le plus souvent des adultes, sur des périodes qui peuvent aller jusqu'à 3 mois.

Un point important avant tout engagement, c'est de rencontrer le futur stagiaire pour échanger sur les missions et pouvoir bien anticiper et planifier les travaux confiés.

L'intérêt pour toute l'équipe est vraiment de transmettre, de partager les expériences avec le stagiaire accueilli mais aussi de le faire monter en compétences. C'est donnant-donnant. On va apprendre autant que le stagiaire. Parfois avec son oeil neuf, il va nous amener à réinterroger nos pratiques.

Un stage réussi peut aboutir plus tard à un recrutement. Cela a été le cas pour les trois derniers agents recrutés dans le service.

Les agents de l'équipe participent aussi à des jurys de formations et nous ouvrons nos portes à des formations pour faire découvrir aux jeunes notre atelier et nos missions.

Il est important pour former les agents de demain de consacrer ce temps aux jeunes. C'est une réussite collective "



Maxime FRUCHET,

Directeur Général des Services -
Communauté d'Agglomération
Terres de Montaigne

" Avec le Président et le Maire, nous avons fait un constat : nous disposons de peu de ressources jeunes dans nos cadres. Nous avons fait le choix de passer par l'alternance pour les former. Nous nous sommes posé deux questions avant d'accueillir un alternant au sein de la Direction Générale. La première : quel est le niveau théorique souhaité pour

ne pas mettre le jeune en danger sur des missions trop stratégiques ou à l'inverse lui confier des missions d'exécution qui ne correspondent pas à sa formation. La seconde question concernait la diversité des sujets sur lesquels nous allions pouvoir l'amener à travailler. Sur des postes d'encadrants, nous avons besoin d'agents agiles, sachant s'adapter aux sujets et aux enjeux.

Les alternants sont accueillis au sein de la collectivité comme tous les agents. Ils bénéficient d'un processus d'intégration identique. Nous avons les mêmes exigences avec Leslie MERCERON, l'apprentie que nous accueillons, qu'un agent de la collectivité. Nous lui confions des dossiers sur lesquels elle est

autonome. Elle va travailler en fin d'année sur le cycle budgétaire mais aussi sur le Plan Communal de Sauvegarde. Pour mener à bien sa mission, elle bénéficie, au même titre que les agents de la collectivité, de formations.

La question du financement de l'apprentissage nous amène à nous interroger sur le nombre d'apprentis accueillis qu'il faudra peut-être prioriser sur les métiers en tension.

Nous accueillons aujourd'hui 15 alternants au sein de la collectivité. Nous avons fait le choix de former les jeunes. Cette démarche permet ainsi d'alimenter un vivier d'agents formés et opérationnels qui rejoindront nos collectivités demain "

LES BONNES PRATIQUES POUR UN ACCUEIL RÉUSSI

Avant l'arrivée du stagiaire ou de l'apprenti

- Préparation et formalisation de l'accueil (convention, objectifs, planning);
- Définition des missions et objectifs clairs ;
- Désignation d'un tuteur ou référent ;
- Préparation des équipes pour une intégration optimale.

Pendant l'accueil

- Organisation d'une réunion d'intégration ;
- Mise en place d'un suivi régulier et d'un accompagnement pédagogique ;
- Participation à des projets concrets pour valoriser le travail du stagiaire ou apprenti.

Bilan et retour d'expérience

- Organisation d'un entretien de fin de stage ou d'apprentissage ;
- Recueil des impressions du jeune et de l'encadrant ;
- Proposition d'améliorations pour les futurs accueils.



Leslie MERCERON,

Apprentie à la Direction générale de la Communauté d'Agglomération Terres de Montaigu

> Master Administration Publique à l'IPAG de Nantes

" Avant mon arrivée, un point avait été fait sur les missions qui pouvaient m'être confiées. La fiche de poste a ensuite été validée par l'Université. J'ai été intégrée comme l'ensemble des agents. Je suis accompagnée par M. FRUCHET, Directeur Général des Services mais aussi par les Directeurs Adjointes. En étant accompagnée par différents encadrants, cela me permet d'élargir mes compétences en touchant des domaines variés. Il y a toujours quelqu'un

disponible pour répondre à mes questions. Une de mes missions est de travailler sur le Plan Communal de Sauvegarde. En juin, je vais suivre une formation pour mener à bien ce projet. L'apprentissage permet également de toucher des sujets qui ne sont pas abordés en formation comme le management. Ce qui me plaît dans le secteur public, c'est la possibilité de contribuer activement au développement d'un territoire ".



Manuella BOUTHOLEAU-MOLLÉ

Apprentie BOETH dans un restaurant scolaire de la Communauté de Communes du Pays des Achards à Sainte-Flaive-des-Loups
> CAP cuisine au GRETA-CFA à La Roche-sur-Yon

Après plusieurs stages, Manuella BOUTHOLEAU-MOLLÉ réalise un apprentissage depuis octobre 2024.

" Je me suis sentie très bien accueillie. Je connaissais déjà l'équipe après mes stages. Ce qui me plaît le plus dans mon apprentissage c'est quand je suis au restaurant scolaire pour mettre en pratique. Jérôme (ndlr : Jérôme BOUSQUET, son maître d'apprentissage) me montre des recettes que je dois refaire ensuite quand je retourne à l'école. J'ai un cahier de suivi à remplir toute l'année".

" Ce cahier permet de faire le lien avec l'école. Nous avons également plusieurs rendez-vous dans l'année. Prochainement, nous allons faire un point avec l'école ainsi qu'avec le CDG qui nous a accompagnés pour adapter le poste de Manuella " complète Jérôme BOUSQUET.

" Je suis très contente et je me vois poursuivre dans la restauration scolaire " conclue Manuella.

LE CDG ET LE CNFPT VOUS ACCOMPAGNENT

Conscients des difficultés que peuvent rencontrer les collectivités lors de l'accueil d'un stagiaire ou d'un apprenti, le CNFPT et le CDG travaillent pour vous accompagner.

Le CNFPT met à la disposition des collectivités et établissements un **dossier dédié à l'apprentissage dans la fonction publique territoriale** détaillant notamment les étapes du recrutement d'un apprenti, du recensement du besoin à la signature de la convention de formation en passant par le recueil de l'accord de financement.

Retrouvez le dossier en ligne en flashant ce QR code !



Le Centre de Gestion de la Vendée accompagne les collectivités, les centres de formation et les apprentis à chaque étape de leur parcours. Grâce à son service Emploi et à l'expertise de la Conseillère Handicap-Maintien dans l'Emploi, il facilite l'intégration des apprentis, y compris ceux en situation de handicap.

Le CDG 85 propose également sur son site internet, **des fiches pratiques** afin de guider les collectivités sur les modalités

administratives nécessaires à l'accueil d'un stagiaire et à la mise en place d'un contrat d'apprentissage.

Retrouvez les fiches pratiques en ligne en flashant ce QR code !



QUEL FINANCEMENT DES FRAIS DE FORMATION ?

Le CNFPT accompagne les collectivités et établissements dans le financement des frais de formation des contrats d'apprentissage.

Seuls les employeurs publics locaux ayant manifesté leur intention de recruter au moins un apprenti auprès du CNFPT, dans le cadre de la campagne de recensement, seront éligibles au financement des frais de formation.

Les contrats d'apprentissage qui ciblent un répertoire de métiers considérés en tension construit sur la base des travaux du CNFPT et des associations d'élus seront prioritairement financés.

Les collectivités devront renseigner au moment du recensement :

- **Le métier en tension** repéré dans la liste des métiers en tension. Il sera également possible pour la collectivité de saisir une intention

de recrutement sur une catégorie générique « hors catégorie »

- **Le niveau de diplôme envisagé.** Sont désormais uniquement financés les contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômes de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension.
- **le nombre d'équivalents temps plein inscrits** au tableau des effectifs des emplois permanents (état du personnel annexé au budget). Cet indicateur, obligatoirement renseigné, pourra être utilisé par le CNFPT à l'issue du recensement afin, le cas échéant, de déterminer une règle supplémentaire de régulation arithmétique si la

demande (intentions de recrutement remplissant les critères ci-dessus) dépassait les capacités financières affectées au budget annexe pour la cohorte 2025.

Le dépôt de la demande de financement se fait sur la plateforme apprentissage du CNFPT par l'organisme de formation. Un accord préalable de financement (APF), estimatif de l'aide accordée, est délivré par le CNFPT à l'employeur territorial à la demande de ce dernier avant la signature du contrat d'apprentissage.



L'ACCUEIL DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

L'accueil d'un apprenti Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés en collectivité est une démarche qui combine inclusion, adaptation et accompagnement.

Il permet de répondre aux obligations légales d'emploi des personnes en situation de handicap (loi du 11 février 2005 et obligation d'emploi de 6 % pour les employeurs publics) tout en valorisant la diversité et l'inclusion au sein des équipes.

Lorsqu'un apprenti est reconnu en situation de handicap, des dispositifs d'accompagnement et de financement sont accessibles via le catalogue du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique). Ces aides permettent d'adapter le poste de travail et de garantir un cadre favorable à la réussite de l'apprentissage. Elles concernent notamment la participation à la rémunération de l'apprenti, le

financement de matériels adaptés, la formation des équipes.

> Contact

Pour plus d'informations, contacter Sandrine FLAMANT, conseillère handicap-maintien dans l'emploi au Centre de Gestion :
conseil.handicap@cdg85.fr

LE CDG CONTINUE DE DÉVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LES ÉCOLES

Le CDG85 est également concerné par les difficultés des collectivités et établissements pour recruter. A ce titre, il développe ses partenariats avec les organismes de formation et les Universités afin de développer l'attractivité de la fonction publique territoriale et mieux faire connaître ses métiers.

7 conventions de partenariat sont d'ores et déjà signées :

- L'Institut Meslay, centre de formation pour sa filière sociale et médico-sociale,
- L'Institut Supérieur de Formation des Collectivités Territoriales (ISFCT),
- L'Institut de Préparation à l'Administration Générale (IPAG) de Nantes, en collaboration avec le CDG44,
- L'Université d'Angers, en collaboration avec les 4 Centres de Gestion des Pays de la Loire,
- Le Centre Universitaire Départemental de La Roche-sur-Yon,
- L'Institut Catholique de Vendée (ICES),
- Le CFA - BTP, 9 apprentis accueillis dans les collectivités vendéennes en 2024.

Plusieurs autres partenariats, de tous niveaux et de toutes filières, seront très prochainement conclus.



Dans le cadre de la **campagne de recensement 2025** des besoins et des engagements en matière d'accueil de stagiaires ou d'apprentis, vous êtes à ce jour 75 à avoir répondu favorablement. Un grand merci pour votre mobilisation qui témoigne d'un bel esprit de transmission !

Nous reviendrons très prochainement vers vous afin de vous tenir informés des suites qui seront données à vos déclarations d'intention.



Dans le cadre de sa politique d'accompagnement à la professionnalisation des jeunes et de valorisation des métiers territoriaux, le Centre de Gestion s'engage dans une dynamique d'apprentissage renforcée. Ainsi, dès la rentrée 2025, **4 apprentis rejoindront nos équipes** pour découvrir nos métiers et se former au cœur de l'action publique.

Une question sur l'apprentissage ou le recrutement ?
Le service Emploi est à votre disposition : emploi@cdg85.fr

Rapport d'activités 2024

ORGANISATION GÉNÉRALE

Sensibilisation à la cybersécurité

menée auprès des collaborateurs par le service Systèmes d'information

92

délibérations

prises dans le cadre des 6 conseils d'administration

3 556

abonnés

à la page LinkedIn de la Maison des Communes (+29 %)

Service Conseil en organisation

15

structures

accompagnées par le Conseil en Organisation et 131 entretiens individuels réalisés

Service Archives

997,41

mètres linéaires

d'archives classés et 341,15 détruits par le service Archives sur 666,5 journées d'intervention

PÔLE RESSOURCES ET CONSEIL JURIDIQUE

8 371 034,20 €

dépenses de fonctionnement

527 293,85 €

dépenses d'investissement

dont 89 agents titulaires et stagiaires

107

agents au CDG

8 902 600,84 €

recettes de fonctionnement

374 963,84 €

recettes d'investissement

770 sollicitations

enregistrées par le service Conseil juridique

PÔLE CONSEIL AUX STRUCTURES

89 178

bulletins de salaire

réalisés par le service Paie

34

"Rendez-vous CDG"

assurés par le Conseil statutaire

929

dossiers

examinés par le Comité Social Territorial et la formation spécialisée

139

personnes

reçues en entretien de conseil en évolution professionnelle

3 337

offres d'emplois

publiées par le service Emploi

407

postes recensés

par le service Concours auprès des collectivités et 5 concours et examens organisés

PÔLE SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

111 469

jours indemnisés

pour maladie ordinaire
dans le cadre du contrat
groupe d'assurance statutaire



3 937

visites médicales

réalisées par le
service Médecine
du travail

30

études de poste

ergonomiques
réalisées par le
service Prévention
des risques
professionnels

830

dossiers

étudiés par le
Conseil médical

409

collectivités

adhèrent à la
prestation médecine
du travail

FONDS DÉPARTEMENTAL D'ACTION SOCIALE

16 858

adhérents

au Fonds
Départemental
d'Action Sociale



Assurance statutaire

Nouveau contrat d'assurance des risques statutaires : les dates à retenir

1

Mars à mai 2025

Phase de consultation

Analyse des offres

2

Mai à juillet 2025

3

Juillet 2025

Attribution
du marché et
information des
collectivités

4

Septembre 2025

Réunions d'information au
Centre de Gestion avec
l'assureur

5

**Septembre à
décembre 2025**

Mise en place
du contrat après
délibération des
collectivités

6

1^{er} janvier 2026

Prise d'effet du
nouveau contrat



> AMPCV

Le 14 mars, un point d'étape de la démarche d'accompagnement à la rédaction des schémas communaux de Défense Extérieure Contre l'Incendie était présenté à la presse. De gauche à droite : Roselyne PHILIPART, maire de Vendrennes - Jacky DALLET, Président de Vendée Eau, Guy PLUSSENEAU, Président de l'AMPCV, Gérard GAVORY, Préfet de la Vendée et Bérandère SOULARD, Présidente du SDIS.

Schémas communaux de DECI : où en est-on après 18 mois ?

Pilotée par l'Association des Maires et Présidents de Communautés de Vendée, une cellule d'appui apporte son expertise auprès des communes et les accompagne dans l'élaboration de leur schéma communal de défense extérieure contre l'incendie. Après 18 mois, l'association fait le point sur la situation.

Le règlement départemental de Défense Extérieure Contre l'Incendie (DECI) prévoit que chaque commune ou intercommunalité se dote d'un arrêté relatif à la DECI de son territoire et prescrit l'élaboration d'un Schéma Communal ou intercommunal de Défense Extérieure Contre l'Incendie (SCDECI). Celui-ci vise à identifier les aménagements à réaliser pour renforcer la couverture en eau dans l'intérêt de la défense des personnes et des biens.

Une cellule d'appui pour accompagner à la rédaction des schémas communaux de DECI

Conscients de ces enjeux, l'Association des Maires et Présidents de Communautés de Vendée (AMPCV), le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) et Vendée Eau se sont alliés pour créer une cellule d'appui dédiée à l'accompagnement des communes dans l'élaboration de leurs Schémas Communaux de DECI (SCDECI).

Pilotée par l'AMPCV, elle accompagne les élus sur un large éventail de questions techniques, juridiques, urbanistiques et financières.

Après l'élaboration du diagnostic partagé de la DECI sur la commune, la cellule d'appui identifie et priorise les secteurs en déficit de couverture. Elle propose par secteurs des solutions techniques pour améliorer la couverture, ainsi qu'une priorisation technico-financière des travaux à réaliser.

136 communes inscrites après 18 mois de fonctionnement et 69 schémas bientôt élaborés

La démarche partenariale mise en place en Vendée pour l'élaboration des SCDECI est un exemple de collaboration réussie entre les différents partenaires des collectivités. Après 18 mois de fonctionnement, 136 communes sont inscrites dans le dispositif.

La cellule d'appui a accompagné depuis le

lancement de la démarche 69 communes. 12 schémas communaux ont été adoptés, 8 le seront prochainement. Pour les 49 autres communes, le SCDECI est en cours d'élaboration.

Pour les 20 communes dont le SCDECI a été adopté ou le sera prochainement, cela représente 8 300 habitants mieux couverts face au risque d'incendie pour un investissement de 4 millions d'euros. L'accompagnement se poursuit pour les communes inscrites dans le dispositif.

L'AMPCV invite les autres communes à solliciter la cellule d'appui afin de bénéficier d'une expertise et d'un accompagnement personnalisés dans cette démarche technique et complexe.

> Contact

Plus d'informations auprès d'Arnaud MONJARET, chargé de mission SCDECI : scdeci@cdg85.fr, 02 55 36 51 60.



A vos agendas !

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE AMPCV - 27 JUIN 2025 À 14 H



↑ En 2025, une recherche de nouveaux partenaires proposant des services diversifiés d'aide à la personne est lancée pour répondre aux besoins des adhérents au FDAS

Aide à la personne : de nouveaux partenariats à développer

Après une réflexion menée en 2024 sur l'évolution de ses prestations, le Fonds Départemental d'Action Sociale (FDAS) est heureux d'accompagner en 2025 l'ensemble de ses adhérents à travers une offre et des conditions adaptées à chaque situation. Pour répondre aux besoins, une recherche ciblée de nouveaux partenaires d'aide à la personne est lancée.

Comme vous le savez, les élus du FDAS ont mené en 2024 une réflexion sur l'évolution de ses prestations afin de proposer au plus grand nombre d'adhérents une offre et des conditions adaptées à leurs besoins.

Le FDAS se recentre sur le territoire de la Vendée et poursuit son développement de partenariats. Dans ce cadre et au vu du nombre important de retraités et d'agents actifs présentant un besoin d'aide humaine dans diverses situations (maladie, garde d'enfant, entretien du domicile, ...) les élus ont souhaité mettre l'accent sur le service à la personne en nouant des liens privilégiés avec des prestataires proposant une offre diversifiée sur l'ensemble de la Vendée.

Les partenariats d'aide à la personne existants

A l'heure actuelle, les adhérents peuvent

solliciter trois prestataires partenaires pour la garde d'enfants et deux pour l'aide à domicile.

Garde d'enfant :

- Animat'Yon : société événementielle qui propose des animations ou du baby-sitting lors d'anniversaires, de fêtes, ...
- Nounou ADOM : garde d'enfants sur des horaires atypiques, sortie d'école ou de crèche, mercredis, week-ends et vacances ;
- Vivre ADOM : accompagnement des enfants de 0 à 21 ans en situation de handicap.

Aide à domicile :

- Maison & Services : entretien du domicile (ménage, repassage, jardinage, ...) ;

- Vivre ADOM aide à domicile : services complets d'aide pour préserver l'autonomie (préparation et aide aux repas, aide dans les actes du quotidien, entretien du domicile, accompagnement, ...).

De nouveaux partenariats à venir

D'ici l'été, le FDAS conduit une mission de prospection sur tout le département. Vous connaissez une entreprise de services à la personne ou avez des contacts avec des prestataires sur votre territoire, n'hésitez pas à en faire part au FDAS à l'adresse : fdas@cdg85.fr

> Contact

Plus d'informations sur fdas85.fr, par e-mail à fdas@cdg85.fr ou par téléphone au 02 51 44 10 16.



> UDCCAS

Le 18 mars, une convention entre l'UDCCAS et la CPAM était signée à la Maison des Communes. De gauche à droite : Mickaël GAUTRONNEAU, directeur de la CPAM de la Vendée, Yveline THIBAUD, Présidente de l'UDCCAS, Denise RENAUD et Brigitte PHELIPEAU, vice-présidentes de l'UDCCAS

L'UDCCAS et la CPAM unissent leurs forces pour favoriser l'accès aux soins

Afin d'aider les publics en situation de fragilité dans l'accès aux soins, les élus, travailleurs sociaux et assistantes sociales des CCAS et CIAS de Vendée ont été reçus pour être informés sur les dispositifs proposés par la CPAM.

L'Union Départementale des Centres Communaux et intercommunaux d'Action Sociale (UDCCAS) et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de la Vendée unissent leurs forces pour améliorer l'accès aux soins des publics en situation de fragilité. Elles ont signé, le mardi 18 mars 2025, une convention de partenariat.

Les acteurs de proximité informés pour mieux accompagner

A cette occasion, une soixantaine d'élus, de travailleurs sociaux et d'assistantes sociales des CCAS et CIAS de Vendée ont été reçus à la Maison des Communes pour une réunion d'information. Ces professionnels, acteurs de proximité essentiels, pourront ainsi mieux orienter les assurés éloignés du système de santé

qui rencontrent des difficultés dans la prise en charge de leurs soins en les orientant vers les dispositifs existants.

« Ce partenariat permettra aux professionnels des CCAS et CIAS adhérents à l'UDCCAS de bénéficier d'un interlocuteur privilégié au sein de la CPAM, facilitant ainsi les échanges et la réactivité dans le traitement des dossiers portés à leur connaissance » se félicite Yveline THIBAUD, présidente de l'UDCCAS.

« Ce partenariat marque une étape essentielle pour lutter contre le renoncement aux soins. En travaillant ensemble avec les acteurs de terrain, nous voulons simplifier les démarches et garantir un accès effectif aux droits et aux soins pour tous », explique Mickaël

GAUTRONNEAU, directeur de la CPAM de la Vendée.

Adhésion au dispositif auprès de l'UDCCAS

Les CCAS souhaitant adhérer au dispositif sont invités à se faire connaître auprès de l'UDCCAS. Une convention de partenariat sera signée entre le CCAS et la CPAM précisant les modalités d'utilisation et les engagements réciproques des signataires.

> Contact

Plus d'informations par e-mail à udccas@cdg85.fr ou par téléphone au 02 53 33 01 36.



A vos agendas !

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE UDCCAS - 24 JUIN 2025 À 14 H 30



Une nouvelle étape pour la GED

Après une année de réflexion et d'échanges, e-Collectivités lance la migration de sa Gestion Electronique de Documents (GED) vers une nouvelle version afin de proposer des fonctionnalités avancées répondant aux besoins des adhérents.

Après une année de réflexion et d'échanges, e-Collectivités passe à l'action !

Dans le but de mieux répondre aux attentes de ses adhérents et de maintenir la solution dans le cadre de votre adhésion, e-Collectivités a pris la décision de faire évoluer sa GED en migrant vers la version communautaire d'Alfresco.

Cette évolution s'inscrit dans un contexte technique et stratégique notamment lié aux orientations de l'éditeur Hyland, tout en garantissant le maintien des fonctionnalités sur la version communautaire.

Une migration en deux étapes

Pour garantir une transition fluide, cette migration se déroulera en deux étapes, tout en préservant les usages actuels.

Dans un premier temps, l'interface « SHARE » restera accessible, vous permettant ainsi de continuer à bénéficier de toutes vos fonctionnalités sans aucune perturbation. Puis, dans un second temps, e-Collectivités vous proposera une toute nouvelle interface plus moderne et performante,

intégrant des fonctionnalités avancées que le syndicat souhaite mettre en avant pour améliorer votre expérience, notamment l'amélioration de la recherche ou encore des workflows.

Une nouveauté sur la co-rédaction de documents

Mais ce n'est pas tout. Cette évolution s'accompagnera également d'une nouveauté importante pour simplifier votre quotidien. En effet, grâce à l'intégration d'OnlyOffice, vous pourrez désormais co-rédiger et éditer des documents à plusieurs, directement depuis la GED, sans rencontrer les problèmes d'ouverture constatés avec la suite Microsoft Office.

Un accompagnement renforcé à l'utilisation de la GED et de ses fonctionnalités

Enfin, pour aller encore plus loin, e-Collectivités a constaté que de nombreux utilisateurs ne connaissent pas encore toutes les fonctionnalités de la GED qui pourraient grandement faciliter leur quotidien. Pour y remédier, le syndicat va renforcer son accompagnement afin de

vous aider à exploiter pleinement cet outil. Les équipes d'e-Collectivités, en lien étroit avec l'intégrateur, mettent tout en œuvre pour que cette migration soit progressive, transparente et sans incidence sur vos usages.

Il est visé une mise en œuvre complète avant la fin du premier semestre 2025.

Retours sur les tests de la version communautaire

Certains de nos utilisateurs, exploitant les fonctionnalités avancées de la GED, ont participé aux tests de la version communautaire organisés fin avril - début mai. Cette phase a permis de s'assurer que ces fonctionnalités seront bien reprises dans la prochaine version. Nous les remercions chaleureusement pour leur implication et leurs retours précieux.

> Contact

Plus d'informations auprès de Sandrine BRIAUD, chef de projet numérique : sandrine.briaud@ecollectivites.fr

Logiciels métiers : ce qui change pour vos outils Berger-Levrault en 2025

Cette année, des changements vont intervenir sur les logiciels de l'éditeur Berger-Levrault, qui vont impacter leurs utilisateurs. Evolution vers un hébergement en ligne, compatibilité des équipements, migration vers une nouvelle version... e-Collectivités dresse la liste des évolutions prévues cette année.

Optimisez vos achats de logiciels avec e-Collectivités

Vous utilisez les logiciels Berger-Levrault pour la gestion de vos ressources humaines, finances, population, enfance ou facturation. En tant que collectivité adhérente, vous pouvez bénéficier de tarifs préférentiels grâce au marché de fourniture de logiciels métiers proposé par e-Collectivités.

Avant toute évolution de votre environnement logiciel, pensez à contacter le syndicat mixte.

Il analysera rapidement votre besoin et vous indiquera si vous pouvez bénéficier de son marché pour accéder à des conditions financières avantageuses.

Un simple réflexe qui peut vous faire économiser du temps et de l'argent !

Évolution de la gamme e-magnus

L'éditeur Berger-Levrault a lancé une refonte de ses logiciels métiers, notamment les gammes GF e-magnus, RH e-magnus...

Ces outils évolueront progressivement vers une version SaaS (hébergement et abonnement), sous une nouvelle appellation : We-Magnus.

Cette nouvelle gamme ne sera pas disponible via le marché actuel de fourniture de logiciels métiers destinés aux petites et moyennes collectivités.

e-Collectivités travaille actuellement avec l'éditeur à la mise en place d'une convention spécifique, qui pourrait être présentée au comité syndical du 30 juin 2025.

Une communication complémentaire ainsi qu'un webinaire vous seront proposés cet été.

BL Pointage : vérifiez la compatibilité de vos équipements

Berger-Levrault prépare une nouvelle version de son outil de badgeage BL Pointage, avec des améliorations de performance et de fonctionnalités.

Cependant, l'éditeur informe e-Collectivités que les tablettes achetées avant 2021 ne seront plus compatibles avec cette mise à jour.

Le syndicat vous recommande de vérifier dès maintenant votre matériel, et le cas échéant, d'anticiper son renouvellement.

Le déploiement est prévu pour la rentrée de septembre, sans date précise à ce jour. Les équipes vous tiendront informés dès que possible.

Comment vérifier la version de votre tablette ?

1. Ouvrez les paramètres de votre tablette
2. Allez dans " À propos de la tablette "
3. Recherchez la ligne " Numéro du modèle "
4. Vous pouvez également consulter la date de sortie de votre modèle en ligne, ou contacter le syndicat pour toute assistance.

Migration vers la V5 du i-parapheur

Les services d'e-Collectivités préparent

actuellement le déploiement de la version 5 du i-parapheur dans Pléiade, prévue pour la rentrée de septembre.

Ils collaborent avec le prestataire pour assurer une transition fluide.

En parallèle, le syndicat échange avec Berger-Levrault, qui n'a pas encore mis à jour son connecteur.

L'objectif : garantir le maintien de la liaison entre vos logiciels métiers et le i-parapheur V5, sans rupture de service pour les adhérents.

> Contact

Plus d'informations :
support@ecollectivites.fr



> e-Collectivités

Votre avis compte pour une offre de services adaptée à vos besoins

Depuis plusieurs années, e-Collectivités s'appuie sur deux instances pour construire et faire évoluer sa feuille de route numérique, validée par ses élus :

- **un comité d'orientations**, réunissant des DGS et des secrétaires de mairie
- **un comité technique**, composé de DSI et de référents numériques

Ces instances jouent un rôle clé dans l'orientation des priorités du syndicat et dans l'évolution de son catalogue de services.

En complément des contributions des

comités d'orientations et techniques, e-Collectivités souhaite recueillir l'avis du plus grand nombre d'adhérents. C'est pourquoi il va vous solliciter plus régulièrement afin de recueillir vos retours, qui lui permettent d'éclairer ses choix et de proposer une offre d'outils et de services en phase avec vos attentes.

Pour cela, de courts sondages vous sont adressés ponctuellement. Ils ne prennent que 2 minutes, mais ils sont essentiels pour :

- recueillir votre avis
- mesurer votre intérêt

- et ajuster ou compléter l'offre en conséquence.

Le syndicat vous invite à y répondre systématiquement et en toute transparence.

Votre participation renforce la qualité de son action collective et garantit une offre réellement adaptée aux enjeux de vos collectivités.

Merci pour vos contributions !

Faciliter l'accès à l'information grâce à l'Intelligence Artificielle (IA)

e-Collectivités explore les opportunités offertes par l'Intelligence Artificielle pour accompagner toujours mieux les adhérents dans leurs usages numériques.

Dans cette dynamique, les équipes ont testé en interne la solution Wikit, une IA conçue pour répondre aux questions des utilisateurs et leur fournir des informations adaptées. Pour affiner son évaluation, plusieurs membres du comité technique ont également pris part à cette expérimentation, afin d'observer son efficacité en conditions réelles.

Les premiers retours sont encourageants : Wikit apporte une réelle valeur ajoutée, à condition de bien structurer la documentation sur laquelle il s'appuie.

C'est pourquoi le syndicat a décidé de déployer cette solution pour les utilisateurs du bureau virtuel Pléiade et de ses outils. À partir de septembre, les utilisateurs pourront interagir directement avec une intelligence artificielle pour obtenir des réponses claires et immédiates à leurs questions, en complément des ressources déjà disponibles et sans avoir à attendre l'ouverture du support.

D'ici là, e-Collectivités va renforcer et structurer sa documentation pour garantir la fiabilité et la pertinence des réponses fournies.

Et ce n'est qu'un début ! Le syndicat réfléchit également à proposer cette solution à ses adhérents. Il vous invitera

prochainement à répondre à un court questionnaire pour exprimer votre avis et lui faire part de votre intérêt.

Si la demande se confirme, des démarches seront engagées pour l'intégrer au catalogue de services.





AVAM

↑ Les membres du conseil d'administration de l'AVAM accompagnés de Monsieur BOUTET, Président de l'ADAMA 86, représentant la Fédération des Anciens Maires et Adjoints de France, qui a présenté le Congrès de la FAMAF 2026 qui se déroulera à Poitiers.

Les anciens maires réunis pour une journée conviviale

Fin mars, les anciens maires adhérents de l'AVAM se sont retrouvés pour l'assemblée générale de l'association aux Lucs-sur-Boulogne. Une journée placée sous le signe de la convivialité avec une représentation de la chorale de la commune et une visite de l'Historial de la Vendée.

L'Association Vendéenne des Anciens Maires a tenu son Assemblée Générale le 31 mars 2025 à l'Historial de la Vendée aux Lucs-sur-Boulogne.

Première Assemblée Générale pour Dominique FRANÇOIS, Présidente, qui a été élue en 2024, cette rencontre a réuni 75 adhérents accompagnés de leurs conjoints.

Les anciens maires engagés auprès des jeunes autour de l'engagement civique et citoyen

Après une présentation par Monsieur GABORIEAU, Maire des Lucs-sur-Boulogne, de la commune puis l'approbation du rapport moral et du rapport financier, chaque responsable a pris la parole pour évoquer le travail mené au sein de sa commission.

Il a notamment été mis en exergue l'implication de l'AVAM auprès des jeunes élèves de Vendée. En effet, en 2024, l'association a été sollicitée à plusieurs reprises par des communes ou Maisons Familiales Rurales (MFR) pour aller à la rencontre des jeunes et témoigner de l'intérêt de l'engagement civique et citoyen.

Cette action se poursuit en 2025, et les communes de Vendée sont invitées à solliciter l'AVAM pour organiser ces temps d'échanges. L'association travaille également à intégrer le Passeport du civisme.

Un moment convivial toujours très apprécié

À l'issue de l'assemblée générale, les participants ont été conviés à une représentation de la chorale des Lucs-

sur-Boulogne et un déjeuner convivial. La journée s'est terminée par une visite libre de l'Historial et une visite guidée de l'exposition Ile sur toile.

" Nous garderons un excellent souvenir de notre journée à l'Historial de la Vendée et nous remercions tous ceux qui ont contribué à rendre cette journée mémorable " témoigne Dominique FRANÇOIS, présidente de l'AVAM.

> Contact

Plus d'informations auprès de l'AVAM :
avam@cdg85.fr

RESSOURCES HUMAINES

Vos nouveaux interlocuteurs à la Maison des Communes



Elodie THOMAS
*Conseillère en évolution
professionnelle*

Elodie THOMAS a rejoint le service Emploi et est chargée d'organiser et de conduire des entretiens individuels. A l'écoute, elle accompagne et éclaire les agents dans l'élaboration de leur projet professionnel et l'orientation de leur parcours.



Laure CARDINAUD
Conseillère Emploi

Intégrée au service Emploi, Laure CARDINAUD a pris en charge le volet recrutement du dispositif Missions Temporaires. Dans ce cadre, elle est donc l'interlocutrice à privilégier. Elle conseille et accompagne les collectivités dans leurs recherches de ressources afin de mieux répondre à leurs besoins.



Sabine ARNAUD
Responsable du service Emploi

Sabine ARNAUD pilote l'activité du service Emploi, apporte son expertise et veille à développer avec ses équipes, des solutions adaptées pour répondre aux besoins du territoire. Au niveau régional et en tant que responsable de la commission Emploi, elle prépare et anime les réunions des référents emploi des 5 CDG des Pays de la Loire en veillant à assurer une bonne coordination autour des projets régionaux.



Charles DANCLA
Responsable du service Archives

A la tête du service Archives, Charles DANCLA met son expertise au service des collectivités. Entouré de son équipe, il participe activement à leur accompagnement dans la gestion et la conservation de leurs archives. Il veille également à leur valorisation tout en garantissant la préservation du patrimoine documentaire et le respect des obligations réglementaires.



Noah DANEL
*Administrateur système réseaux et
cybersécurité*

Au sein du pôle e-administration, et rattaché à l'unité technique, Noah DANEL a en charge l'exploitation de l'infrastructure informatique d'e-Collectivités et le déploiement des packs cybersécurité auprès des collectivités adhérentes.



Flore BENAITEAU
Chargée de support logiciels métiers

Au sein du pôle Logiciels métiers d'e-Collectivités, Flore BENAITEAU a pour missions l'assistance sur les logiciels Berger-Levrault et Eksae, avec un focus sur la gestion budgétaire, l'accompagnement des utilisateurs dans la prise en main des outils (formations) et le déploiement et le paramétrage des logiciels métiers.



Retrouvez toutes les offres d'emploi de la Maison des Communes dans la rubrique Emploi de notre site internet : www.maisondescommunes85.fr



UNE NEWSLETTER

chaque mardi

UN SITE INTERNET

www.maisondescommunes85.fr

**UNE PAGE FACEBOOK
ET LINKEDIN**

[@maisondescommunes85](https://www.facebook.com/maisondescommunes85)



**NE MANQUEZ
RIEN DE NOTRE
ACTUALITÉ !**