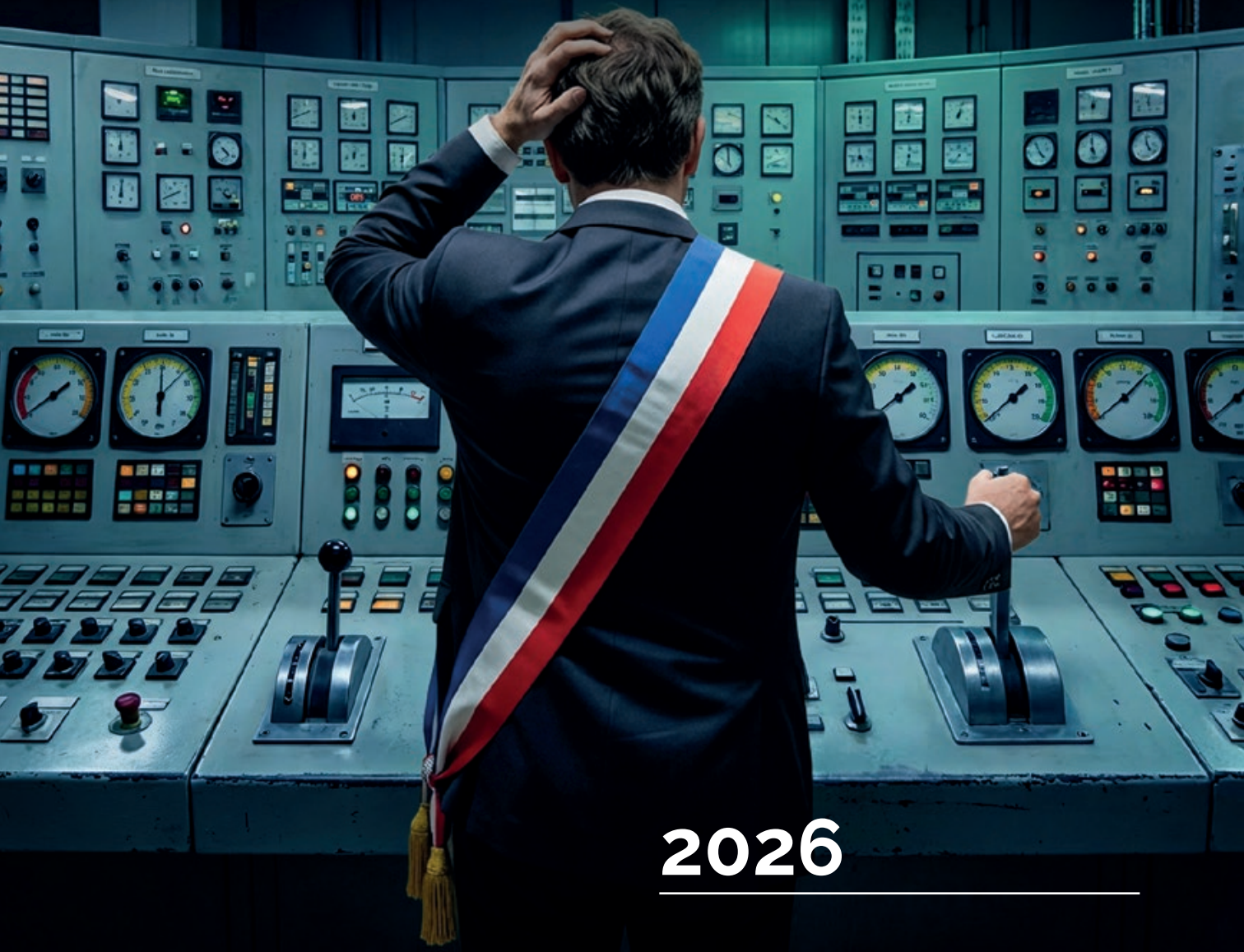




Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Rhône et de la Métropole de Lyon

Coordonnateur Auvergne-Rhône-Alpes

Le maire employeur responsable



2026

Table des matières

Le maire employeur : une responsabilité juridique réelle	p3
Les règles de recrutement	p4
La carrière des agents	p5
Les instances obligatoires	p6
La déontologie et la laïcité	p8
La santé et la sécurité au travail	p9
La protection sociale	p11
Le maintien dans l'emploi	p12
Les droits à la retraite	p14

Le maire employeur : une responsabilité juridique réelle

En tant qu'autorité territoriale, vous êtes personnellement responsable du respect de nombreuses obligations légales.

Favoritisme dans un recrutement ? 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.

Absence de Document unique des risques professionnels ? Faute inexcusable en cas d'accident.

Défaut de consultation des instances ? Annulation de vos décisions.

Si les mises en cause restent exceptionnelles, elles constituent néanmoins un risque réel que tout élu employeur responsable se doit d'anticiper.

Le cdg69 : votre bouclier juridique et opérationnel

Depuis plus de 35 ans, notre mission consiste à vous accompagner dans la gestion de vos obligations et à vous protéger des risques associés.

Pour chaque risque, nous avons développé des solutions concrètes et accessibles dont la plupart sont déjà incluses pour les collectivités affiliées :

- ↳ Conseil juridique pour vos questions sur le statut
- ↳ Gestion de la carrière de vos agents
- ↳ Accompagnement retraite
- ↳ Organisation des instances obligatoires
- ↳ Médecine préventive et de contrôle
- ↳ Prévention et conditions de travail

Vous n'êtes pas un spécialiste RH ? Nous, si !

Faites confiance à nos experts pour sécuriser votre mandat et vous protéger des risques.

Les règles de recrutement

Le recrutement : votre première responsabilité en tant que chef du personnel

Le recrutement est souvent le premier acte de gestion RH d'un nouveau maire. C'est aussi l'un des plus encadrés juridiquement.

Chaque année en France, des maires sont poursuivis pour délit de favoritisme, principalement en matière de recrutement ou de marchés publics. La tentation peut être grande de recruter rapidement un proche ou une connaissance pour pallier une absence, mais les conséquences sont lourdes : nullité du recrutement, amende, voire peine de prison dans les cas les plus graves. Le principe est simple : tout recrutement doit être public, transparent, et respecter les règles du statut de la fonction publique territoriale. Qu'il s'agisse d'un agent d'entretien ou d'un directeur général des services, les mêmes exigences s'appliquent. Le cdg69 vous accompagne à chaque étape pour sécuriser vos recrutements et éviter les pièges juridiques.

En chiffres

39,5%

Sur la mandature 2020-2026, le manquement au devoir de probité, dont le délit de favoritisme, représente 39,5% des poursuites pénales engagées soit une augmentation de 17 % par rapport à la précédente mandature.

! Obligations

Déclarer toutes les créations et vacances de poste à la bourse de l'emploi territorial

Respecter les conditions de recrutement (statut, grade, cadre d'emplois)

🚫 Risques encourus

↘ Illégalité de la procédure de recrutement (vice de publicité)
↘ Annulation de la nomination

↘ Annulation de la nomination
↘ Indemnisation de l'agent lésé
↘ Requalification du contrat

💡 Solutions

Bourse de l'emploi : publiez gratuitement et systématiquement toutes vos offres d'emploi sur la plateforme emploi.territorial.fr en toute simplicité !
🏠 Inclus pour tous les employeurs

Expertise statutaire : une question sur le statut ? Un doute juridique ? Nos experts vous répondent par téléphone ou mail.
🏠 Inclus affiliés
👥 Socle commun

La carrière des agents

La carrière : un parcours fléché par le statut

La carrière regroupe l'ensemble des situations et événements vécus professionnellement par un agent, dès son entrée dans la fonction publique territoriale et jusqu'au moment où il en sort.

Contrairement au secteur privé où l'employeur dispose d'une large autonomie, la fonction publique territoriale est régie par un statut qui encadre strictement la carrière des agents : grilles indiciaires obligatoires, avancements automatiques, promotions internes réglementées, instances consultatives obligatoires... Chaque changement se traduit par un acte administratif - un arrêté - signé par le maire. Il s'agit de décisions régies par le statut de la fonction publique territoriale et relatives à la position administrative de l'agent, à son avancement ou à l'exercice de ses fonctions.

Pour un maire qui découvre ces règles, la complexité peut sembler décourageante d'autant qu'il faut adopter une double gestion : les règles applicables aux contractuels - 26% des agents publics - différant de celles applicables aux fonctionnaires. Pourtant, chaque erreur peut avoir des conséquences : un arrêté mal rédigé entraîne son annulation par le juge administratif, une rémunération incorrecte génère un rappel de salaire sur plusieurs années, une promotion irrégulière peut être contestée par d'autres agents.

La bonne nouvelle ? Ces règles sont maîtrisées par nos experts et nous les appliquons pour vous au quotidien.

• En chiffres

11 823

En 2025, le cdg69 a géré 11 823 carrières et traité 1 155 questions de collectivités : autant de situations qui auraient pu devenir des contentieux sans notre expertise.

! Obligations

Établir tous les arrêtés individuels (nomination, avancement, reclassement...)

⚠ Risques encourus

- ↘ Annulation de l'arrêté
- ↘ Contentieux avec l'agent
- ↘ Rappel de traitement si erreur de rémunération
- ↘ Intérêts de retard

💡 Solutions

Gestion des carrières : nous gérons les carrières de vos fonctionnaires : vérification et saisie des arrêtés, suivi des avancements, promotions internes, conseil sur le déroulé de carrières et les actes à prendre.

🏠 Inclus affiliés

Respecter les règles statutaires pour la rémunération, l'avancement et la promotion

- ↘ Sanction pénale pour discrimination
- ↘ Annulation des décisions
- ↘ Indemnisation de l'agent lésé
- ↘ Responsabilité engagée des gestionnaires publics

Expertise statutaire : une question sur le statut ? Un doute juridique ? Nos experts vous répondent par téléphone ou mail.

🏠 Inclus affiliés

👤 Socle commun

Les instances obligatoires

Le dialogue social : une obligation légale, un enjeu stratégique

Les instances paritaires constituent le cœur du dialogue social dans la fonction publique territoriale : elles garantissent aux agents un droit de regard sur les décisions qui les concernent. Leur consultation n'est pas facultative : elle est obligatoire dans de nombreuses situations définies par la loi. Une décision prise sans consultation préalable de l'instance compétente est juridiquement nulle, avec toutes les conséquences que cela implique : annulation par le juge, obligation de tout recommencer, voire indemnisation de l'agent lésé. Le cdg69 assure l'organisation de ces instances pour vous permettre de vous concentrer sur les décisions elles-mêmes.

• En chiffres

10/12

Le 10 décembre prochain se tiendront les élections des représentants du personnel des trois versants de la fonction publique au sein des instances : une échéance majeure que nous organisons pour vous.

! Obligations

⚠ Risques encourus

💡 Solutions

Organiser les élections professionnelles 2026

- ↘ Illégalité des instances
- ↘ Nullité des décisions prises
- ↘ Contentieux administratif

Nous organisons les élections pour :

- ↘ Les CAP et la CCP de toutes les collectivités affiliées
- ↘ Le CST des collectivités de moins de 50 agents

Nous conseillons les collectivités de plus de 50 agents dans l'organisation des élections pour leur CST.

Saisir les commissions administratives paritaires (CAP)

- ↘ Nullité des décisions prises sans consultation de la CAP
- ↘ Contentieux administratif
- ↘ Obligation de reprendre toute la procédure

Secrétariat des CAP : nous organisons les séances, l'instruction des dossiers et la rédaction des comptes-rendus.

Nous conseillons en amont du montage des dossiers, examinons chaque dossier avant soumission à l'instance.

👤 Inclus affiliés

! Obligations	➔ Risques encourus	💡 Solutions
Saisir la commission consultative paritaire (CCP) pour les contractuels	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nullité des décisions prises sans consultation de la CCP ➤ Contentieux administratif ➤ Obligation de reprendre toute la procédure 	<p>Secrétariat de la CCP : nous organisons les séances, l’instruction des dossiers et la rédaction des comptes-rendus. Nous conseillons en amont du montage des dossiers, examinons chaque dossier avant soumission à l’instance.</p> <p>🏠 Inclus affiliés</p>
Mettre en place et saisir le comité social territorial (CST) si < 50 agents	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nullité des décisions prises sans consultation du CST ➤ Contentieux administratif ➤ Obligation de reprendre toute la procédure 	<p>Secrétariat du CST : nous organisons les séances, l’instruction des dossiers et la rédaction des comptes-rendus. Nous conseillons en amont du montage des dossiers, examinons chaque dossier avant soumission à l’instance.</p> <p>🏠 Inclus affiliés de moins de 50 agents</p>
Saisir le conseil médical obligatoirement dans certains cas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Irrégularité de procédure ➤ Annulation de la décision ➤ Contentieux avec l’agent 	<p>Secrétariat du Conseil médical : nous organisons les formations restreinte et plénière du conseil médical, l’instruction des dossiers et la rédaction des comptes-rendus.</p> <p>🏠 Inclus affiliés</p> <p>👥 Socle commun</p>
Saisir le conseil de discipline	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Annulation de la sanction ➤ Réintégration de l’agent avec maintien de salaire 	<p>Secrétariat du Conseil de discipline : nous organisons les séances, l’instruction des dossiers et la rédaction des comptes-rendus.</p> <p>🏠 Inclus affiliés</p>

La déontologie et la laïcité

Déontologie et laïcité : des principes fondamentaux, des situations concrètes

Un agent qui exerce une activité privée en parallèle de ses fonctions (cumul d'activités), un élu qui souhaite recruter un membre de sa famille (conflit d'intérêts), un agent qui porte un signe religieux au travail (obligation de neutralité), un fonctionnaire qui dénonce des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime (lanceur d'alerte), etc. Chacune de ces situations doit être traitée avec rigueur, car le non-respect des principes déontologiques peut entraîner des sanctions disciplinaires pour l'agent, mais aussi mettre en cause la responsabilité de l'employeur. Depuis 2016, chaque collectivité doit désigner un référent déontologue pour conseiller les agents. Depuis 2021, le principe de laïcité a été renforcé dans la fonction publique et depuis 2023 toute collectivité territoriale doit désigner un référent déontologue pour conseiller les élus.

En chiffres

213

En 2025, le référent déontologue élu du cdg69 a traité 213 saisines dans le Rhône et la Métropole de Lyon : des situations sensibles qui nécessitent une expertise juridique solide pour éviter les erreurs et protéger à la fois l'agent, l'élu et l'intérêt du service public.

! Obligations

⚠ Risques encourus

💡 Solutions

<p>Désigner un référent déontologue pour les agents</p>	<p>⚠ Non respect de l'obligation légale</p>	<p>Référent déontologue de l'agent Les référents déontologues répondent directement aux questions que peuvent poser les agents pour respecter ces principes déontologiques et connaître les bonnes pratiques en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> 👤 Inclus affiliés 👥 Socle commun
<p>Proposer un référent déontologue pour les élus</p>	<p>⚠ Non respect de l'obligation légale ⚠ Risque de conflits d'intérêts non détectés</p>	<p>Référent déontologue de l'élu local Tenu au secret professionnel et à la discrétion, le référent déontologue du cdg69 répond aux questions des élus afin de leur apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local.</p> <ul style="list-style-type: none"> 👤 Inclus affiliés 📄 Sur convention pour les non affiliés

La santé et la sécurité au travail

La santé au travail : une responsabilité pénale personnelle







La santé et la sécurité au travail constituent l'un des domaines où la responsabilité du maire est la plus directement engagée. En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle, l'employeur doit justifier avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires.

L'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le défaut de formation à la sécurité, ou l'absence de suivi médical peuvent être qualifiés de faute inexcusable, entraînant des indemnités majorées et, dans les cas les plus graves, des poursuites pénales contre le maire personnellement.

• En chiffres

10 000

Jusqu'à 10 000€ d'amende pour non-respect des obligations en matière de santé / sécurité au travail relevant du livre IV du Code du travail (article L4741-1) et 30 000€ ainsi qu'un an d'emprisonnement en cas de récidive.

 Obligations	 Risques encourus	 Solutions
Assurer la surveillance médicale des agents	↘ Responsabilité civile et pénale du maire	Médecine préventive : nous organisons la surveillance obligatoire de vos agents : visite d'embauche, suivi périodique, prévention des risques  Sur convention
Désigner un assistant de prévention (AP) ou un Conseiller de Prévention (CP)	↘ Recours au tribunal administratif contre le maire ↘ Le cas échéant, sanction pénale	Mise à disposition d'un assistant de prévention par le cdg69.  Inclus affiliés  Sur convention pour les non affiliés

! Obligations

🔥 Risques encourus

💡 Solutions

<p>Désigner un agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI)</p>	<p>↘ Recours au tribunal administratif contre le maire ↘ Le cas échéant, sanction pénale</p>	<p>Inspection santé et sécurité au travail : nous proposons une mission d'inspection pour vous accompagner, pas à pas, dans votre obligation réglementaire.</p> <p>👤 Inclus affiliés 👥 Socle commun</p>
<p>Établir et actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)</p> <p>Prévenir notamment les risques psychosociaux (RPS)</p>	<p>↘ Mise en cause de la responsabilité pénale du maire ↘ Peine d'emprisonnement possible ↘ Mise en cause pénale pour harcèlement moral ↘ Perte de confiance des agents</p>	<p>Assistance à la prévention des risques professionnels : nous vous apportons un support technique et méthodologique dans la mise en œuvre de votre démarche de prévention des risques professionnels.</p> <p>📄 Sur convention</p> <p>Accompagnement dans le recensement et l'évaluation des risques psycho-sociaux (RPS) : cartographie, analyse, co-construction du plan d'actions, baromètre social</p> <p>📄 Sur convention</p>
<p>Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement</p>	<p>↘ Recours au tribunal administratif contre le maire ↘ Le cas échéant, sanction pénale</p>	<p>Plateforme de signalement clés en main : nous mettons à votre disposition un outil « clé en main » : recueil, orientation des victimes et traitement des situations</p> <p>📄 Sur convention</p>

La protection sociale

Protection sociale complémentaire : une obligation récente, un levier d'attractivité

Les collectivités territoriales ont l'obligation de contribuer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents en matière de santé et de prévoyance. Au-delà de cette obligation, proposer une participation employeur à une mutuelle santé ou à une prévoyance représente un avantage concurrentiel majeur dans un contexte de pénurie de candidats. Les collectivités qui proposent une protection sociale attractive recrutent plus facilement et fidélisent mieux leurs agents. Le cdg69 a négocié des conventions collectives de participation santé et prévoyance qui permettent aux collectivités, même les plus petites, de proposer des garanties de qualité à des tarifs compétitifs grâce à la mutualisation.

• En chiffres

11 600

En 2025, 2 000 agents - et plus de 1 500 ayant droits - bénéficient de la convention santé et 11 600 de la convention prévoyance.

Au-delà de l'obligation, c'est un investissement dans votre attractivité d'employeur.

📌 Obligations

Contribuer au financement de la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance)

⚠ Risques encourus

- ↘ Recours au tribunal administratif contre le maire
- ↘ Possible condamnation à verser des indemnités (préjudice financier pour les agents)
- ↘ Attractivité employeur réduite

💡 Solutions

Conventions de participation Santé et Prévoyance : nous proposons des conventions de participation mutualisée afin de garantir une meilleure couverture des risques santé et prévoyance tout en bénéficiant de la force de mutualisation d'un contrat groupe

- 📄 Sur convention

Le maintien dans l'emploi

L'emploi des personnes en situation de handicap : entre obligation légale et responsabilité sociale

Toute collectivité employant au moins 20 agents doit compter 6 % de travailleurs en situation de handicap dans ses effectifs. Le non-respect de cette obligation entraîne une contribution financière qui peut atteindre jusqu'à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant, soit plusieurs dizaines de milliers d'euros pour les collectivités les plus importantes. Mais au-delà de la contrainte financière, l'emploi des personnes en situation de handicap et le maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à certaines fonctions constituent un enjeu humain et managérial majeur. Comment maintenir en emploi un agent de voirie victime d'un accident du travail ? Comment aménager le poste d'un agent administratif atteint d'une maladie invalidante ? Comment recruter un travailleur en situation de handicap quand les candidatures sont rares ? Ces situations sont fréquentes et complexes.

• En chiffres

216

En 2025, le cdg69 a accompagné 216 demandeurs d'emploi en situation de handicap, réalisé 59 diagnostics de maintien dans l'emploi, et 33 accompagnements en période préparatoire au reclassement (PPR). Sans cet accompagnement spécialisé, ces situations se terminent trop souvent par un licenciement pour inaptitude, avec un coût humain et financier élevé pour la collectivité. Le maintien dans l'emploi n'est pas seulement une obligation : c'est une responsabilité sociale et un investissement dans la fidélisation de vos agents expérimentés.

! Obligations

Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

⚠ Risques encourus

↳ Contribution financière si non-respect du taux de 6 % de l'effectif

💡 Solutions

Accompagnement au recrutement de travailleurs handicapés : notre équipe apporte son soutien dans le recrutement et l'intégration des travailleurs en situation de handicap à travers la convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) et s'associe à Cap Emploi pour proposer un service complet aux collectivités affiliées.

📍 Inclus pour tous les employeurs

Apprentissage et handicap

Pour faciliter le recrutement des apprentis en situation de handicap, le FIPHFP propose aux employeurs publics différentes aides financières et nous vous accompagnons dans cette démarche.

📍 Inclus pour tous les employeurs

! Obligations

➔ Risques encourus

🌱 Solutions

Rechercher un reclassement pour tout agent inapte à ses fonctions avant toute décision de licenciement ou de mise à la retraite

- ↘ Illégalité de la décision pour défaut de recherche sérieuse de reclassement
- ↘ Annulation par le juge administratif
- ↘ Condamnation indemnitaire
- ↘ Requalification en licenciement abusif
- ↘ Mise en cause pour manquement à l'obligation de protection de la santé des agents

Maintien dans l'emploi : nous proposons aux collectivités un accompagnement global, coordonné et pluridisciplinaire.

🌱 Inclus affiliés

Période préparatoire au reclassement (PPR) : nous vous accompagnons dans la mise en place de la PPR.

🌱 Inclus affiliés

🟦 Sur convention pour les non affiliés

Mettre en œuvre des aménagements pour permettre à un agent en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer ou de s'y maintenir

- ↘ Discrimination si refus d'aménagement raisonnable
- ↘ Contentieux
- ↘ Condamnation indemnitaire
- ↘ Atteinte à l'obligation de sécurité et de protection de la santé

Conseil sur les aménagements de poste
préconisations techniques

🌱 Inclus pour tous les employeurs

Aide au montage des dossiers FIPHFP pour obtenir les financements

🌱 Inclus pour tous les employeurs

Une équipe polyvalente est à votre écoute pour sensibiliser vos équipes au handicap au travail, promouvoir l'emploi public auprès d'un vivier de candidats en situation de handicap, vous conseiller dans les parcours de reconversion ou de maintien en poste des agents inaptes ou encore vous aider à recruter des apprentis.

🌱 Inclus affiliés

Les droits à la retraite

La retraite : une obligation souvent négligée, aux conséquences durables

La gestion des droits à la retraite des agents territoriaux est probablement l'obligation la plus technique et la plus souvent négligée par les collectivités. Pourtant, les enjeux sont considérables. Une erreur d'affiliation à la CNRACL peut générer un redressement financier de plusieurs dizaines de milliers d'euros. Un dossier de retraite mal constitué entraîne un retard de liquidation de la pension, causant un préjudice financier à l'agent dont la collectivité sera tenue responsable. Des périodes de carrière mal renseignées peuvent amputer la pension d'un agent pendant toute sa retraite. Ces erreurs surviennent souvent des années après les faits, lorsque l'agent liquide ses droits. À ce moment-là, il est trop tard pour corriger facilement.

• En chiffres

43 000

En 2024, près de 43 000 fonctionnaires territoriaux sont partis à la retraite en France.

! Obligations

⚠ Risques encourus

💡 Solutions

Fiabiliser les comptes individuels retraite

↘ Erreurs de carrière entraînant des pensions incorrectes et des régularisations complexes

Nous guidons vos collaborateurs dans la préparation des dossiers retraite de vos agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et vous accompagnons dans la mise en œuvre du droit à l'information de vos agents en matière de retraite

Constituer et transmettre les dossiers de retraite

↘ Retard de liquidation de la pension = préjudice pour l'agent
↘ Indemnisation à la charge de la collectivité
↘ Contentieux

Réalisation ou contrôle des dossiers de retraite par le cdg69

🏠 Inclus affiliés

Réalisation des dossiers de cohortes dans le cadre du droit à l'information sur la retraite

🏠 Inclus affiliés

Accompagnement personnalisé retraite

🏠 Inclus affiliés

Pour aller plus loin

Le guide élaboré par la FNCDG, l'AMF et le CNFPT

La Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), l'Association des Maires de France (AMF) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et se sont associés pour réaliser le guide :

« Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité »

Cette publication propose une présentation concrète et accessible des principales règles du statut de la fonction publique territoriale, ainsi que des repères pratiques pour aider les exécutifs locaux à structurer et conduire leur politique RH.

Un complément indispensable au présent guide, qui aborde notamment :

- ↳ Les fondamentaux du statut de la fonction publique territoriale
- ↳ La structuration d'une politique RH
- ↳ Les outils de pilotage RH
- ↳ Les bonnes pratiques managériales

Comment se le procurer ?

Téléchargement gratuit sur les sites :

- ↳ www.fncdg.com
- ↳ www.amf.asso.fr
- ↳ www.cnfpt.fr

Ou directement sur notre site : www.cdg69.fr/espace-elus



Les modes d'affiliation

Les affiliés

L'affiliation est obligatoire pour les communes et les établissements publics dont l'effectif est inférieur à 350 agents fonctionnaires à temps complet. En contrepartie de la cotisation annuelle, le cdg69 les accompagne sur de nombreuses missions : gestion des carrières, expertise juridique statutaire, secrétariat des instances, etc. Les collectivités affiliées bénéficient par ailleurs de tarifs préférentiels pour l'ensemble des missions optionnelles proposées par le cdg69. Une affiliation volontaire est possible pour les collectivités territoriales et établissements publics dont l'effectif est supérieur à 350 agents fonctionnaires, ils bénéficient alors des mêmes missions et avantages que les affiliés obligatoires.

Le socle commun de compétences

Conçue pour les collectivités non affiliées, c'est-à-dire celles dont l'effectif dépasse les 350 fonctionnaires à temps complet, l'adhésion au socle commun permet d'accéder à un certain nombre de missions : secrétariat du conseil médical, expertise juridique statutaire, assistance au recrutement et accompagnement individuel à la mobilité, assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite, référent déontologue et laïcité.

Les missions optionnelles sur convention


Outre les missions obligatoires, le cdg69 met à la disposition des collectivités des experts dans les domaines de l'archivage, la médecine préventive, la prévention des risques professionnels, l'assistance juridique non statutaire, le conseil en gestion des ressources humaines, le remplacement de postes administratifs, l'intérim, l'assistance sociale du personnel, etc.

L'ensemble de ces missions est accessible sur convention.

Retrouvez le descriptif de nos missions et les tarifs associés

Nous contacter

 direction@cdg69.fr

 04 72 38 49 50



Les services à votre écoute



Pôle Recrutement mobilité

- ↳ Service Concours : concours@cdg69.fr
- ↳ Service Emploi et recrutement : emploi@cdg69.fr
- ↳ Service Handicap et maintien dans l'emploi : handicap@cdg69.fr



Pôle Appui aux collectivités

- ↳ Service Carrière, retraite et organisation :
gestionnaire.carrieres@cdg69.fr | retraite@cdg69.fr | conseil.rh@cdg69.fr
- ↳ Service Juridique : expertise.statutaire@cdg69.fr | conseil.droit@cdg69.fr
- ↳ Service Archives : archives@cdg69.fr



Pôle Santé

- ↳ Service Médecine préventive et accompagnement social :
medecine.preventive@cdg69.fr | assistance.sociale@cdg69.fr
- ↳ Assurance et contrats groupe : assurance.groupe@cdg69.fr
- ↳ Prévention et conditions de travail : prevention@cdg69.fr
- ↳ Médecine statutaire et de contrôle : medecine.controle@cdg69.fr

Les rencontres et réseaux

↳ Les rencontres

- Actu RH : temps d'échanges et d'information pour les agents RH (format présentiel et distanciel)
- Conférence régionale de l'emploi
- Colloque santé
- Salon de l'emploi public territorial
- Rencontres annuelles thématiques

↳ Les réseaux

- Réseau des secrétaires généraux de mairie
- Réseau des directeurs généraux des services
- Réseau des directeur des ressources humaines des grandes collectivités
- Réseau des assisants de prévention/Conseiller de prévention
- Réseau des référents archivistes