

Accusé de réception en préfecture : 006-220600019-20260529-lmc150776-DE-1-1

Date de télétransmission : 2 juin 2026

Date de réception : 2 juin 2026

DEPARTEMENT  
des  
ALPES-MARITIMES

République Française

CONSEIL DÉPARTEMENTAL

*Séance du 29 MAI 2026*

DELIBERATION N° 13

**RESSOURCES HUMAINES - MESURES DIVERSES**

⌘⌘⌘⌘

La séance s'est ouverte à 09h13 le 29 mai 2026 sous la présidence de Monsieur Charles Ange GINESY.

**Présents** : Mme Pierrette ALBERICI, Mme Joëlle ARINI, M. Bernard ASSO, M. Xavier BECK, Mme Marie BENASSAYAG, M. Yannick BERNARD, Mme Gabrielle BINEAU, Mme Alexandra BORCHIO FONTIMP, M. Jean-Jacques CARLIN, M. Didier CARRETERO, M. Patrick CESARI, M. Bernard CHAIX, M. Frank CHIKLI, M. David CLARES, M. Roland CONSTANT, M. Jean-Pierre DERMIT, Mme Céline DUQUESNE, Mme Sabrina FERRAND, Mme Fleur FRISON-ROCHE, Mme Gaëlle FRONTONI, M. Jacques GENTE, M. Charles Ange GINESY, Mme Pascale GUIT NICOL, Mme Fatima KHALDI-BOUOUGHROUM, M. David KONOPNICKI, M. Jean-Pierre LAFITTE, Mme Vanessa LELLOUCHE, M. David LISNARD, M. Gérard LOMBARDO, Mme Alexandra MARTIN, M. Franck MARTIN, Mme Caroline MIGLIORE, Mme Françoise MONIER, Mme Catherine MOREAU, Mme Sophie NASICA, M. Sébastien OLHARAN, Mme Martine OUAKNINE, M. Mathieu PANCIATICI, Mme Carine PAPY, Mme Anne RAMOS-MAZZUCCO, M. Michel ROSSI, Mme Anne SATTONNET, M. Joseph SEGURA, Mme Valérie SERGI, M. Philippe SOUSSI, Mme Françoise THOMEL, M. Auguste VEROLA, M. Jérôme VIAUD.

**Excusé(s)** : Mme Michèle OLIVIER.

**Pouvoir(s)** : M. Eric CIOTTI à M. Xavier BECK, Mme Christelle D'INTORNI à M. Bernard ASSO, Mme Marie-Louise GOURDON à M. Mathieu PANCIATICI, M. Kévin

LUCIANO à Mme Françoise THOMEL, Mme Michèle PAGANIN à M. David KONOPNICKI.

**Absent(s) :**

Le Conseil départemental,

Vu le code général des collectivités territoriales dans ses 1ère et 3ème parties ;

Vu le code général de la fonction publique ;

*Concernant l'adaptation des emplois*

Considérant que l'évolution des besoins des services nécessite la création et l'adaptation d'emplois de la collectivité ;

*Concernant la création des emplois non permanents de la collectivité*

Vu les articles L.1617-2 et D.1617-19 du code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L.313-1 et L.332-23 du code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant que les emplois permanents de la collectivité sont destinés prioritairement à être pourvus par des fonctionnaires et que ce n'est qu'à la suite d'une recherche infructueuse, que ces emplois peuvent être pourvus par des contractuels ;

Considérant que lorsque certaines de ses missions font l'objet d'un accroissement temporaire d'activité, le Département peut recourir à des agents contractuels dans le cadre d'emplois non permanents ;

Considérant qu'il peut s'agir d'une surcharge temporaire ou inhabituelle de l'activité dans les services départementaux intervenant pour des actions d'intérêt général habituelles ou bien de missions précises non permanentes qui s'ajoutent à l'activité normale du service comme lors de manifestations ponctuelles ou exceptionnelles ;

Considérant que cet accroissement d'activité nécessite un renfort temporaire en personnel ou le recours ponctuel à un personnel doté de qualifications particulières ;

Considérant que le caractère ponctuel et exceptionnel de ces besoins les rend difficiles à anticiper et nécessite pour y faire face une souplesse de fonctionnement, ces besoins pouvant concerner des fonctions relevant des catégories A, B et C ainsi qu'un champ très étendu de cadres d'emplois ;

Considérant que, conformément à l'article L.332-23 1° du code général de la fonction publique susvisé, la durée des contrats à durée déterminée conclus pour un

accroissement temporaire d'activité ne peut dépasser 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs ;

Considérant que les besoins de recrutement d'emplois non permanents liés à un accroissement temporaire d'activité sont estimés à 60 ETP qui constitueront un plafond de dépenses pour la masse salariale ;

Considérant que lorsque certaines de ses missions font l'objet d'un accroissement saisonnier d'activité, le Département peut recourir à des agents contractuels dans le cadre d'emplois non permanents ;

Considérant qu'il s'agit d'une surcharge temporaire et saisonnière de l'activité dans des services départementaux intervenant pour des actions d'intérêt général habituelles ou bien de missions précises non permanentes qui s'ajoutent à l'activité normale du service ;

Considérant que ces besoins saisonniers concerneront exclusivement des fonctions relevant de la catégorie C ;

Considérant que, conformément à l'article L.332-23 2° du code général de la fonction publique susvisé, la durée des contrats à durée déterminée conclus pour un accroissement saisonnier d'activité ne peut dépasser 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs ;

Considérant que les besoins de recrutement d'emplois non permanents liés à un accroissement saisonnier d'activité sont estimés à 90 ETP qui constitueront un plafond de dépenses pour la masse salariale ;

#### *Concernant la présentation du rapport d'activités 2025 sur la laïcité*

Vu la présentation au comité social territorial du 28 avril 2026 du rapport d'activités 2025 sur la laïcité ;

#### *Concernant la signature d'un avenant n°4 à la convention 2025-2028 MDPH*

Vu le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu la convention constitutive du groupement d'intérêt public Maison départementale des personnes handicapées des Alpes-Maritimes en date du 30 septembre 2005 et de l'annexe 1 à cette convention, en date du 31 août 2007, relative aux concours des membres au fonctionnement de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ;

Vu la convention 2025-2028 du 20 mars 2025 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de la MDPH, et ses avenants 1 à 3 ;

#### *Concernant le dispositif particulier d'aménagement du temps de travail de la DGA*

*DSH*

Vu la délibération prise le 15 décembre 2023 par l'assemblée départementale adoptant le protocole général sur le temps de travail dans les services départementaux et les dispositifs particuliers d'aménagement du temps de travail ;

Vu l'avis du comité social territorial du 28 avril 2026 concernant le dispositif particulier d'aménagement du temps de travail concernant les déplacements professionnels des personnels de la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines (DGA DSH) ;

*Concernant l'actualisation du règlement des astreintes pour les personnels de l'unité de gestion crise de la mission d'appui*

Vu la délibération prise le 17 janvier 2025 par l'assemblée départementale adoptant le règlement des astreintes départementales ;

Vu l'avis du comité social territorial du 28 avril 2026 concernant l'actualisation du règlement des astreintes départementales concernant l'unité de gestion crise de la mission d'appui auprès du directeur général des services ;

*Concernant la fixation du nombre de représentants du personnel au comité social territorial pour les élections professionnelles du 10 décembre 2026*

Vu les articles L.251-1, L.251-5 et R.252-34 à R.252-40 du code général de la fonction publique ;

Vu l'arrêté ministériel du 2 juillet 2025 fixant au 10 décembre 2026 la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique ;

Vu la consultation, le 22 avril 2026, des organisations syndicales représentées au comité social territorial ;

Considérant que la collectivité emploie, dans le périmètre du comité social territorial, un effectif arrêté au 1er janvier 2026 de 4 404 agents, soit un effectif supérieur à 2 000 agents ;

Vu le rapport de son président proposant :

- l'adaptation des emplois de la collectivité ;
- la création d'emplois non permanents de la collectivité ;
- la présentation du rapport d'activités 2025 sur la laïcité ;
- la signature d'un avenant n°4 à la convention 2025-2028 du 20 mars 2025 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de la MDPH ;
- le dispositif particulier d'aménagement du temps de travail concernant les déplacements professionnels des personnels de la DGA DSH ;
- l'actualisation du règlement des astreintes départementales concernant l'unité de gestion crise de la mission d'appui auprès du directeur général des services ;
- la fixation du nombre de représentants du personnel au comité social territorial pour

les élections professionnelles du 10 décembre 2026 ;

Après avoir recueilli l'avis favorable de la commission Finances, interventions financières, administration générale et SDIS ;

Après en avoir délibéré ;

Décide :

### **1°) Concernant l'adaptation des emplois de la collectivité :**

*Pour les besoins de la direction générale des services*

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de mission auprès du directeur général des services, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de mission SMART Deal et GREEN Deal, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de la communication, de l'évènementiel et du protocole*

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du

21 décembre 2007, pour le recrutement d'un chargé de projet événementiel, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de technicien territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de projet communication, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de technicien territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction générale adjointe pour les ressources et les moyens*

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au directeur général adjoint pour les ressources et les moyens, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'administrateurs territoriaux, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction des finances*

- d'autoriser la modification des missions d'un emploi du cadre d'emplois des

attachés territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 27 janvier 2006, pour le recrutement d'un chargé d'analyse financière et budgétaire, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de la qualité comptable et de la sécurisation financière, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de l'environnement et de la gestion des risques*

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, poste modifié par délibération de la commission permanente du 17 avril 2008, pour le recrutement d'un directeur du laboratoire vétérinaire départemental et responsable technique de la santé animale, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme d'Etat de docteur vétérinaire permettant l'accès au concours externe de biologiste/vétérinaire/pharmacien de classe normale territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de l'attractivité territoriale*

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 6 novembre 2006, pour le recrutement d'un chargé de mission agriculture et alimentation durable, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 2 décembre 2016, pour le recrutement d'un chargé de mission partenariats institutionnels, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction des services numériques*

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux, inscrit au tableau des emplois budgétaires, pour le recrutement d'un technicien de l'environnement poste de travail, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 3 permettant l'accès au concours externe d'agent de maîtrise territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois

des agents de maîtrise territoriaux ;

- d'autoriser la modification des missions d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 16 avril 2021, pour le recrutement d'un chef de projet numérique, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un responsable digital workplace, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chef de projet infrastructures et cybersécurité, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de la culture*

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de projet patrimoine, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'attaché de conservation du patrimoine territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine territoriaux ;

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 24 juin 2005, pour le recrutement d'un responsable de section contrôle et collecte des archives des administrations, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'attaché de conservation du patrimoine territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés de conservation du patrimoine territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de la transformation numérique et de la relation usagers*

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 28 juin 2012, pour le recrutement d'un responsable de l'accueil de la Maison des Alpes-Maritimes, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de rédacteur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;

- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;

- d'autoriser la création, dans le cadre de la politique SMART Deal du Département de lutte contre la fracture numérique, de 6 emplois du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, pour le recrutement de 6 conseillers numériques dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel. Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.  
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
  - diplôme au moins de niveau 3 et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine*

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au chef du service sécurité, sûreté et prévention, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel. Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.  
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
  - diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;
- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de projets études et marchés, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel. Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.  
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
  - diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de projets rénovation globale, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.  
Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.  
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
  - diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de technicien territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
  
- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de projets rénovation globale, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.  
Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.  
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
  - diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;
  
- d'autoriser la création, pour le recrutement de deux emplois de chargés d'opérations collègue, dont les missions sont décrites en annexe, de deux emplois du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.  
Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.  
Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
  - diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de technicien territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;
  
- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un ingénieur rénovation énergétique globale des bâtiments, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en

cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé d'études CVC maintenance, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de technicien territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de projet GTC, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 4 permettant l'accès au concours externe de technicien territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

- d'autoriser la création de deux emplois non permanents à temps complet, pour le recrutement en contrats de projet, de deux chargés de mission énergies thermiques renouvelables, dont les missions sont décrites en annexe, étant précisé que :

- ces recrutements s'opéreront dans le cadre du renouvellement en 2025 du contrat Cap'Ther 06 entre le Département et l'ADEME, Contrat d'objectif

Chaleur Renouvelable territorial (CCRt) en faveur des énergies thermiques ; ce contrat CCRt conclu à l'échelle du département, pour une durée de 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, vise à accompagner l'émergence et la mise en œuvre de projets de production de chaleur ou de froid à partir de sources renouvelables (solaire thermique pour l'eau chaude sanitaire, bois énergie, géothermie de surface, récupération de chaleur perdue sur des procédés industriels, réseaux de chaleur) ;

- les chargés de mission énergies thermiques renouvelables devront déployer une dynamique territoriale visant la promotion et l'animation du contrat et le développement des différentes filières d'énergies thermiques renouvelables ;
  - ces deux emplois de chargés de mission énergies thermiques renouvelables seront pourvus par voie contractuelle sur la base des articles L.332-24 à L.332-26 du code général de la fonction publique ;
  - la durée prévisible des contrats de recrutement des chargés de mission sera de 4 ans maximum, conformément à la durée du contrat CCRt ;
  - les niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
    - . diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
    - . la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux et ils bénéficieront du régime indemnitaire de la collectivité applicable à ce cadre d'emplois ;
- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chef de projet bâtiment/réhabilitation, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.
- Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.
- Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :
- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction des routes et des infrastructures de transport*

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au chef de service des ouvrages d'art et responsable de la section des ouvrages d'art, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent

contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 7 permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines*

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un adjoint au directeur général adjoint pour le développement des solidarités humaines, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels de cinq postes du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, créés par délibération de l'assemblée départementale du 19 décembre 2025, pour le recrutement de cinq infirmiers, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux de fonctionnaires, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par des agents contractuels.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme d'Etat d'infirmier ou tout autre diplôme équivalent permettant l'accès au concours sur titres avec épreuves d'infirmier territorial en soins généraux, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un psychologue, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des psychologues territoriaux de classe normale ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être

pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue, dans les conditions prévues par l'article 44 de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 modifiée et le décret n°90-255 du 22 mars 1990 modifié, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des psychologues territoriaux de classe normale ;

*Pour les besoins de la Maison départementale de l'autonomie (MDA)*

- d'autoriser l'ouverture aux contractuels d'un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux, créé par délibération de l'assemblée départementale du 28 octobre 2005, pour le recrutement d'un chef de service des droits aux adultes, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un responsable de la section insertion professionnelle, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme d'Etat d'assistant de service social ou tout autre diplôme équivalent permettant l'accès au concours sur titres avec épreuve d'assistant socio-éducatif territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
  - la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux ;

*Pour les besoins de la direction de l'enfance*

- d'autoriser la modification des missions d'un emploi du cadre d'emplois des médecins territoriaux de 2<sup>ème</sup> classe, créé par délibération de l'assemblée départementale du 23 mai 2022, pour le recrutement d'un chef du service départemental de protection maternelle et infantile, dont les missions sont décrites en annexe ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme d'Etat de docteur en médecine ou tout autre diplôme équivalent permettant l'accès au concours sur titres avec épreuves de médecin territorial de 2<sup>ème</sup> classe, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des médecins territoriaux de 2<sup>ème</sup> classe ;

- d'autoriser la création, pour le recrutement d'un chargé de suivi des ESMS (établissements sociaux et médico-sociaux) de protection de l'enfance, dont les missions sont décrites en annexe, d'un emploi du cadre d'emplois des attachés territoriaux ; étant précisé qu'en cas de recrutement infructueux d'un fonctionnaire, considérant la nature des fonctions et la nécessité d'assurer la continuité du service, par dérogation, l'emploi pourra être pourvu par un agent contractuel.

Dans cette hypothèse, l'agent contractuel exercera les fonctions détaillées en annexe.

Son niveau de recrutement et de rémunération seront définis comme suit :

- diplôme de niveau 6 permettant l'accès au concours externe d'attaché territorial, et expérience professionnelle avérée dans le domaine d'activité concerné ;
- la rémunération sera fixée en référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

## **2°) Concernant la création des emplois non permanents de la collectivité :**

- de prendre acte qu'il est nécessaire de créer des emplois non permanents de la collectivité pour accroissement temporaire d'activité d'une part, et pour accroissement saisonnier d'activité, d'autre part.

- Concernant l'accroissement temporaire d'activité :

- d'autoriser, la création de 60 ETP d'emplois non permanents pouvant être mobilisés pour accroissement temporaire d'activité, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Postes	Nombre d'emplois non permanents en Equivalent Temps plein (ETP)	Catégorie	Cadre d'emplois de référence
Emploi temporaire de conception / direction / pilotage / encadrement supérieur	60 ETP	A	Administrateur / Assistant socio-éducatif territorial / Attaché territorial / Attaché territorial de conservation du patrimoine / Educateur de jeune enfant territorial / Infirmier en soins généraux territorial / Ingénieur territorial / médecin territorial / Psychologue territorial / Puéricultrice territoriale / Technicien de laboratoire médical
Emploi temporaire d'application / encadrement intermédiaire / rédaction		B	Animateur territorial / Auxiliaire de puériculture territorial / Moniteur éducateur territorial / Rédacteur territorial / Technicien territorial / Technicien paramédical territorial
Emploi temporaire d'exécution		C	Adjoint administratif territorial / Adjoint d'animation territorial / Adjoint territorial du patrimoine / Adjoint technique des établissements d'enseignement territorial / Adjoint technique territorial / Agent social territorial / Agent de maîtrise territorial

- d'autoriser le recours à des agents contractuels de droit public non permanents pour faire face à des accroissements temporaires d'activité, dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique (durée maximale de contrat de 12 mois sur 18 mois consécutifs) ; et de fixer la rémunération des agents contractuels recrutés pour ces besoins par référence aux échelles indiciaires des cadres d'emplois de recrutement, complétée par l'attribution du régime indemnitaire le cas échéant, et correspondant aux niveaux de recrutement des candidats, selon la nature de leurs fonctions et de leurs profils ;
- de fixer une enveloppe budgétaire de 2 000 000 € inscrite au budget primitif 2026, en précisant que les recrutements s'opéreront dans la limite des crédits votés ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à procéder aux recrutements individuels dans la limite du volume et des crédits fixés, et à signer les contrats correspondants, sous réserve du respect des durées maximales et de la nature des besoins ;
  - Concernant l'accroissement saisonnier d'activité :
- d'autoriser, la création de 90 ETP d'emplois non permanents pouvant être mobilisés pour accroissement saisonnier d'activité, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Postes	Nombre d'emplois non permanents en Equivalent Temps plein (ETP)	Catégorie	Cadres d'emplois de référence
Emploi saisonnier	90 ETP	C	Adjoint administratif territorial / Adjoint d'animation territorial / Adjoint territorial du patrimoine / Adjoint technique territorial / Agent social territorial

- d'autoriser le recours à des agents contractuels de droit public non permanents de catégorie C pour faire face à des accroissements saisonniers d'activité, dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique (durée maximale de contrat de 6 mois sur 12 mois consécutifs) ; et de fixer la rémunération des agents contractuels recrutés pour ces besoins par référence aux échelles indiciaires des cadres d'emplois de recrutement, complétée par l'attribution du régime indemnitaire le cas échéant, et correspondant aux niveaux de recrutement des candidats, selon la nature de leurs fonctions et de leurs profils ;
- de fixer une enveloppe budgétaire de 1 500 000 € inscrite au budget primitif 2026, en précisant que les recrutements s'opéreront dans la limite des crédits votés ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à procéder aux recrutements individuels dans la limite du volume et des crédits fixés, et à signer les contrats correspondants, sous réserve du respect des durées maximales et de la nature des besoins ;

### 3°) Concernant la présentation du rapport d'activités 2025 sur la laïcité :

- de prendre acte :
  - que la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et les dispositions du code général de la fonction publique, ont renforcé le principe de laïcité au sein des collectivités territoriales et leurs établissements publics, en rendant notamment obligatoire la désignation d'un référent laïcité ;
  - que les dispositions du code précité relatives au référent laïcité dans la fonction publique, précisent que le référent laïcité établit un rapport annuel d'activités qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans les services auprès desquels il est placé et qui rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée ;
  - de la communication du rapport d'activités, joint en annexe, établi par le référent laïcité de la collectivité au titre de 2025, lequel retrace les actions engagées par les services départementaux sur la laïcité, étant précisé que ce rapport sur la laïcité a été présenté au comité social territorial du 28 avril 2026 ;

**4°) Concernant l'avenant n°4 à la convention 2025-2028 du 20 mars 2025 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de la MDPH :**

- d'approuver les termes de l'avenant n°4 à la convention 2025-2028 du 20 mars 2025 de mise à disposition d'agents départementaux auprès de la Maison départementale des personnes handicapées des Alpes-Maritimes, ayant pour objet d'actualiser la liste des personnels mis à disposition ;
- d'autoriser le président du Conseil départemental à signer, au nom du Département, ledit avenant, dont le projet est joint en annexe, à intervenir avec la MDPH ;

**5°) Concernant le dispositif particulier d'aménagement du temps de travail concernant les déplacements professionnels des personnels de la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines (DGA DSH) :**

*Suite à l'adoption du protocole général sur le temps de travail dans les services départementaux et des dispositifs particuliers d'aménagement du temps de travail par délibération de l'assemblée départementale du 15 décembre 2023*

- de prendre acte de la nécessité d'adopter un dispositif particulier d'aménagement du temps de travail concernant les personnels de la DGA DSH lors de leurs déplacements professionnels, et ce, afin de sécuriser les conditions d'exercice de leurs missions, préserver leur santé, tout en conciliant continuité de service public et obligations réglementaires applicables en matière de temps de travail ;
- de prendre acte que ce dispositif particulier d'aménagement du temps de travail est mis en place afin de garantir le strict respect des garanties minimales en matière de temps de travail, en particulier l'amplitude journalière maximale et les temps de repos, tout en prévenant les situations de fatigue excessive liées aux déplacements professionnels et aux sujétions particulières notamment lors de surveillance nocturne des enfants confiés ;
- d'approuver le dispositif particulier d'aménagement du temps de travail concernant les personnels de la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines lors de leurs déplacements professionnels et figurant dans l'Annexe B39 jointe en annexe ; étant précisé que ce dispositif a été soumis à l'avis du comité social territorial du 28 avril 2026 ;

**6°) Concernant l'actualisation du règlement des astreintes départementales concernant les personnels de l'unité de gestion de crise de la mission d'appui auprès du directeur général des services :**

*Suite à l'adoption règlement des astreintes départementales par délibération de l'assemblée départementale du 17 janvier 2025*

- de prendre acte :

- que le Département s'est doté d'une unité de gestion de crise (UGC) afin d'assurer la coordination et la continuité des services départementaux lors d'événements majeurs susceptibles d'impacter le territoire, les agents ou les infrastructures départementales ;
  - qu'il convient de renforcer l'efficacité du dispositif et de sécuriser l'organisation de la gestion de crise, en formalisant un dispositif d'astreinte pour les membres opérationnels de l'UGC ;
  - que cette actualisation, dont les modalités sont jointes en annexe, a été soumise à l'avis du comité social territorial du 28 avril 2026 ;
- d'approuver l'actualisation du règlement des astreintes départementales concernant les modalités d'organisation des interventions des personnels de l'unité de gestion de crise de la mission d'appui auprès du directeur général des services ;

**7°) Concernant la fixation du nombre de représentants du personnel au comité social territorial pour les élections professionnelles du 10 décembre 2026 :**

*Après consultation des organisations syndicales le 22 avril 2026 :*

➤ de prendre acte :

- que le renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique est fixé au 10 décembre 2026 ;
  - qu'en application de l'article L.251-5 du code général de la fonction publique, le Département, qui emploie plus de cinquante agents, est doté d'un comité social territorial (CST) ;
  - que pour les collectivités dont l'effectif est supérieur ou égal à 2 000 agents, le nombre de représentants titulaires du personnel au sein du CST doit être fixé entre 7 et 15 par l'organe délibérant ;
- de fixer à dix le nombre de représentants titulaires du personnel au sein du comité social territorial pour le renouvellement général des instances de dialogue social du 10 décembre 2026 ;
- de prendre acte que le nombre de représentants suppléants du personnel au sein du comité social territorial est également fixé à dix, soit un nombre égal à celui des représentants titulaires, conformément à l'article R.252-40 du code général de la fonction publique ;
- de prendre acte que l'effectif pris en compte pour la présente délibération est celui arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2026, soit 4 404 agents, dont 64,46 % de femmes et 35,54 % d'hommes.

**Pour(s) : 53**

Mme Pierrette ALBERICI, Mme Joëlle ARINI, M. Bernard ASSO, M. Xavier BECK, Mme Marie BENASSAYAG, M.

Yannick BERNARD, Mme Gabrielle BINEAU, Mme Alexandra BORCHIO FONTIMP, M. Jean-Jacques CARLIN, M. Didier CARRETERO, M. Patrick CESARI, M. Bernard CHAIX, M. Frank CHIKLI, M. Eric CIOTTI, M. David CLARES, M. Roland CONSTANT, M. Jean-Pierre DERMIT, Mme Christelle D'INTORNI, Mme Céline DUQUESNE, Mme Sabrina FERRAND, Mme Fleur FRISON-ROCHE, Mme Gaëlle FRONTONI, M. Jacques GENTE, M. Charles Ange GINESY, Mme Marie-Louise GOURDON, Mme Pascale GUIT NICOL, Mme Fatima KHALDI-BOUOUGHROUM, M. David KONOPNICKI, M. Jean-Pierre LAFITTE, Mme Vanessa LELLOUCHE, M. David LISNARD, M. Gérard LOMBARDO, M. Kévin LUCIANO, Mme Alexandra MARTIN, M. Franck MARTIN, Mme Caroline MIGLIORE, Mme Françoise MONIER, Mme Catherine MOREAU, Mme Sophie NASICA, M. Sébastien OLHARAN, Mme Martine OUAKNINE, Mme Michèle PAGANIN, M. Mathieu PANCIATICI, Mme Carine PAPY, Mme Anne RAMOS-MAZZUCCO, M. Michel ROSSI, Mme Anne SATTONNET, M. Joseph SEGURA, Mme Valérie SERGI, M. Philippe SOUSSI, Mme Françoise THOMEL, M. Auguste VEROLA, M. Jérôme VIAUD.

**Contre(s) : 0**

**Abstention(s) : 0**

**Déport(s) :**

Signé

**Charles Ange GINESY**  
**Président du Conseil départemental**

## **ANNEXE DESCRIPTIF DES POSTES**

### **Missions d'un chargé de mission auprès du directeur général des services**

Le chargé de mission placé auprès du directeur général des services assure la coordination stratégique et opérationnelle des relations institutionnelles entre le Département, la Ville de Nice et la Métropole Nice Côte d'Azur, dans une logique de cohérence de certaines politiques publiques communes et d'optimisation de l'action publique territoriale.

Il prépare et suit les instances de coordination politique et administrative (réunions DGS/DGA, instances bilatérales). Il veille à la cohérence des positions institutionnelles.

Il suit les projets structurants communs (conventions de partenariat, mutualisations...) et propose des scénarios d'organisation et de gouvernance.

Il garantit la circulation fiable de l'information entre les directions concernées des trois collectivités.

Il assure une veille active sur les compétences croisées et identifie les évolutions impactant les relations des trois collectivités. Il propose des axes d'évolution des coopérations.

Il coordonne les contributions des directions métiers.

Il organise et anime des réunions de coordination. Il effectue le suivi de tableaux de bord des dossiers communs et fait des reportings réguliers au DGS.

### **Missions d'un chargé de mission SMART Deal et GREEN Deal**

Placé auprès du directeur général des services (DGS), le chargé de mission SMART et GREEN Deal a pour mission d'apporter à la direction générale une vision transversale, stratégique et opérationnelle des politiques départementales de transition numérique et de transition écologique.

Il assure une mission de coordination, d'aide à la décision, de mise en cohérence et de valorisation des actions engagées au titre du SMART Deal et du GREEN Deal. Il veille à l'articulation entre les projets portés par les directions, à la lisibilité des priorités départementales, au suivi des réalisations et à la préparation des arbitrages du DGS.

Il assure une veille sur les évolutions institutionnelles, techniques, réglementaires et partenariales susceptibles d'impacter les politiques SMART Deal et GREEN Deal.

### **Missions d'un chargé de projet évènementiel**

Au sein de la direction de la communication, de l'évènementiel et du protocole, le chargé de projet évènementiel contribue à la programmation des événements culturels du Département et participe à son organisation matérielle.

### **Missions d'un chargé de projet communication**

Au sein de la direction de la communication, de l'évènementiel et du protocole, le chargé de projet communication élabore et assure le suivi des plans de communication des projets en fonction de la cible et de la pertinence de la communication.

Il assure un suivi technique et administratif de la réalisation des supports auprès des prestataires.

Il adapte les contenus selon les supports de communication.

Il met en œuvre les outils de suivi, d'observation et d'évaluation des plans de communication.

### **Missions d'un adjoint au directeur général adjoint pour les ressources et les moyens**

L'adjoint au directeur général adjoint pour les ressources et les moyens seconde le DGA pour le pilotage des orientations stratégiques de la politique Ressources de la collectivité.

Il participe à l'animation de la politique de gestion et de planification budgétaire et financière, ainsi que de l'ensemble des procédures d'achat public au sein de la collectivité.

Il veille à la mise en œuvre et au suivi des lignes directrices de gestion et au pilotage pluriannuel des effectifs de la collectivité. Il contribue au développement d'une politique RH innovante, à l'attractivité des métiers et à l'accompagnement des parcours professionnels des agents départementaux.

Il participe à la supervision du contrôle interne de gestion, et à l'accompagnement des parcours professionnels des agents départementaux.

Il participe à la supervision du contrôle interne, le conseil et l'appui aux syndicats mixtes et au contrôle externe des satellites.

Il contribue à la définition de la stratégie numérique de la collectivité et l'accompagnement des directions dans leurs besoins de transformation numérique.

Il supervise les conditions matérielles d'installation des personnels et des services, et veille à la rationalisation des moyens.

Il participe à la supervision du parc des véhicules légers de la collectivité.

Il veille à la diffusion de la documentation pour l'ensemble des services départementaux.

Il participe à la dématérialisation des procédures et assure la veille juridique et réglementaire des domaines dont il a la charge.

A la demande du DGA, il représente la collectivité à toute instance ou réunion interne/externe.

Il assure l'intérim du DGA durant son absence.

### **Missions d'un chargé d'analyse financière et budgétaire**

Au sein de la direction des finances, le chargé d'analyse financière et budgétaire effectue des analyses financières diverses (ratios budgétaires et financiers). Il identifie les marges de manœuvre budgétaires.

Il participe à l'élaboration du cadrage budgétaire et prépare les arbitrages.

Il réalise des études rétrospectives et prospectives, la surveillance des postes de dépenses et de recettes.

Il analyse les risques et aide à la décision en matière financière.

### **Missions d'un chargé de la qualité comptable et de la sécurisation financière**

Au sein de la direction des finances et du service de coordination comptable et de la dette, il est chargé de structurer, de déployer les procédures financières et d'animer le plan de maîtrise des risques financiers de la collectivité (suivi, bilans, synthèses). Il assure le suivi opérationnel des actions prévues.

Il identifie les nouveaux risques financiers et propose des actions correctrices ou préventives.

Il suit et sécurise les opérations relatives aux actifs de la collectivité.

Il est garant du respect des normes de qualité comptable (IPC cotation de la pairie).

Il pilote les sujets transversaux liés aux actifs et aux obligations déclaratives fiscales.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'administration fiscale et de la pairie sur les questions fiscales.

Il sécurise les pratiques fiscales afin de prévenir les risques de redressement et propose des actions correctrices le cas échéant.

### **Missions du directeur du Laboratoire Vétérinaire Départemental (LVD) et responsable technique de la santé animale**

Au sein de la direction de l'environnement et de la gestion des risques, il garantit la performance, la qualité et la conformité du Laboratoire Vétérinaire Départemental en pilotant sa stratégie, ses ressources et ses activités techniques pour répondre aux exigences réglementaires et aux besoins des clients.

Il dirige le LVD chargé d'effectuer des analyses biologiques dans le cadre d'une demande publique ou privée dans le domaine de la santé animale ou de l'hygiène alimentaire.

Il organise la participation à des recherches d'intérêt public en collaboration avec les structures de recherche.

Il assure le suivi sanitaire obligatoire des élevages, selon les demandes émanant de la Direction départementale des services vétérinaires.

### **Missions d'un chargé de mission agriculture et alimentation durable**

Au sein de la direction de l'attractivité territoriale, le chargé de mission agriculture et alimentation durable conduit différentes actions opérationnelles dans le cadre des projets portés par le service : Protection du foncier agricole, Projet Alimentaire Territorial (PAT) départemental, Projet de Ferme

Départementale, plateforme d'approvisionnement local pour la restauration collective et Aides aux Investissements et à la Modernisation des Exploitations agricoles (AIME).

Il assure le suivi des projets, des partenaires et des filières soutenus par le Département en matière agricole : participation aux réunions, accompagnement et suivi budgétaire.

Il impulse et développe des actions nouvelles pour accompagner l'évolution de l'agriculture maralpine et permettre au Département de promouvoir une alimentation durable et répond aux appels à projets correspondant.

Il organise une veille thématique sur les sujets agriculture et alimentation durable.

### **Missions d'un chargé de mission partenariats institutionnels**

Au sein de la direction de l'attractivité territoriale, le chargé de mission partenariats institutionnels assure le suivi des politiques contractuelles nationales et régionales et des relations avec la Préfecture, les services de l'Etat et le Conseil régional, (CPER, CIMA, Espaces valléens...).

Il assure le suivi du contrat de plan Etat-Région et la préparation de la prochaine programmation.

Il gère les dossiers d'enseignement supérieur recherche, représente la collectivité auprès des partenaires, analyse les plans de financement, veille à la complétude des dossiers, rédige les rapports et les conventions, suit la mise en œuvre et la clôture administrative et financière des opérations.

Il représente la collectivité dans les instances liées aux dossiers suivis.

Il travaille en transversalité avec les directions métiers pour permettre la remontée d'informations et l'aide à la décision. Il assure le suivi des contrats et schémas locaux.

Il assure la veille concernant les appels à projets nationaux et régionaux en lien avec les compétences départementales.

### **Missions d'un technicien de l'environnement poste de travail**

Au sein de la direction des services numériques, le technicien de l'environnement poste de travail assure l'appui et le support aux utilisateurs pour résoudre les incidents techniques et accompagne la prise en main de nouveaux usages (postes de travail, réseaux, messagerie ou téléphonie).

Il accompagne les utilisateurs par des actions de communication préventive qui permettent de garantir la qualité de services

Il assure l'installation et la garantie du fonctionnement du parc informatique dans l'environnement Windows 10 Office 365 et/ou téléphonie IP fixe et mobile et d'impression.

Il assure la maintenance, l'administration et garantit la sécurité du système d'information

### **Missions d'un chef de projet numérique**

Au sein de la direction des services numériques, le chef de projet numérique pilote l'ensemble des projets confiés dans le cadre de son portefeuille.

Il est garant de l'enjeu stratégique du projet pour l'administration ou les usagers et de sa cohérence d'ensemble. Il maîtrise un écosystème complexe composé des directions métiers, commanditaires du projet, prestataires et éventuels partenaires.

Il assume la responsabilité fondamentale du ou des projets dans toutes ses dimensions (financière, organisationnelle, technique, juridique).

Il a en charge notamment la stratégie d'archivage électronique de la collectivité et le pilotage de projets applicatifs.

### **Missions d'un responsable digital workplace**

Au sein de la direction des services numériques, le responsable digital workplace est le garant de la cohérence globale de l'environnement de travail numérique, entendu comme un produit de service transverse.

Il intervient à un niveau stratégique et de pilotage, en articulation étroite avec le Smart Corner, dispositif d'accompagnement numérique des agents, l'équipe de support de niveau 1 (contact utilisateurs) et les équipes opérationnelles de la DSN.

Il définit la vision, la feuille de route et les priorités d'évolution du Digital Workplace.

Il pilote les indicateurs d'adoption et de valeur d'usage, et en rend compte à la direction.

Il assure une veille active sur les évolutions technologiques (Microsoft 365, IA, collaboration) et en évalue la pertinence pour la collectivité.

Il veille à la cohérence entre les outils du Digital Workplace et les orientations stratégiques de la DSN en matière de données et d'IA.

### **Missions d'un chef de projet infrastructures et cybersécurité**

Au sein de la direction des services numériques, le chef de projet infrastructures et cybersécurité pilote, coordonne et suit les projets d'infrastructure IT : systèmes, réseaux, virtualisation, stockage, sauvegarde, continuité de service.

Il contribue à la mise en œuvre des projets de cybersécurité, en lien étroit avec la Mission Sécurité des Systèmes d'Information (MSSI).

Il garantit le respect des objectifs de qualité, de coûts, de délais et de sécurité.

Il est force de proposition sur les évolutions technologiques, les architectures cibles et les opportunités liées au cloud hybride.

Il assure la cohérence des projets d'infrastructure avec les orientations stratégiques en matière de cloud, de virtualisation, de conteneurisation et de résilience.

### **Missions d'un chargé de projet patrimoine**

Au sein de la direction de la culture, le chargé de projet patrimoine met en œuvre la politique départementale en faveur du patrimoine civil, rural et religieux.

Il participe à la conception et instruit les nouvelles candidatures de projets européens et les projets de labellisation. Il assure l'instruction technique et scientifique des dossiers de demandes de subventions pour le patrimoine bâti rural, civil et religieux et pour le patrimoine mobilier non protégé sur un territoire de référence.

Il participe à la mise en œuvre, sur son territoire de référence, de dispositifs d'interprétation et de valorisation des patrimoines rural et religieux.

Il conduit le projet culturel de la Darse de Villefranche (caserne Dubois) comprenant notamment la création d'un centre d'interprétation de l'histoire de la darse et de la construction navale, une résidence d'artistes et un lieu d'exposition, un parcours d'interprétation du jardin.

### **Missions d'un responsable de section contrôle et collecte des archives des administrations**

Au sein de la direction de la culture et du service des Archives départementales, le responsable de la section pilote et coordonne la politique de collecte, de contrôle et d'archivage des documents produits par les administrations, en garantissant leur conformité réglementaire.

Il assure la gouvernance des projets de dématérialisation et de l'archivage électronique.

Il encadre une équipe opérationnelle

### **Missions d'un responsable de l'accueil de la Maison des Alpes-Maritimes**

Au sein de la direction de la transformation numérique et de la relation usagers, il encadre l'activité des agents et assure le suivi général du fonctionnement de la structure.

Il organise des animations dans le cadre du label France Services et du programme Seniors en action pour valoriser la structure.

Il participe à la construction des politiques d'accueil du public notamment en matière d'acculturation numérique et en assure la mise en œuvre au sein de la structure.

### **Missions d'un conseiller numérique**

Au sein de la direction de la transformation numérique et de la relation usagers, le conseiller numérique sensibilise aux enjeux du numérique et favorise des usages citoyens et critiques (lutte contre les fausses informations, protection des données personnelles, maîtrise des réseaux sociaux, usages numériques des enfants et des adolescents, mécanismes excessifs ou addictifs liés au numérique ...).

Il soutient les usagers maralpains dans leurs usages quotidiens du numérique : découvrir et utiliser les outils de messagerie électronique, les réseaux sociaux, les logiciels de communication sur les outils numériques, acheter en ligne, travailler à distance, consulter un médecin.

Il accompagne les usagers pour les rendre autonomes dans la réalisation de démarches administratives en ligne.

Il organise et anime des ateliers thématiques.

Il propose des projets en synergie avec les autres acteurs sociaux et culturels du territoire.

### **Missions d'un adjoint au chef du service sécurité, sûreté et prévention**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, il assure l'organisation de la sécurité et de la sûreté sur l'ensemble du patrimoine départemental ainsi que les missions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité du travail en lien avec la direction de ressources humaines.

Il conseille les différentes directions de la collectivité.

Il élabore et met à jour la documentation qualité : procédures, instructions, plans de prévention, indicateurs. Il assure la conformité réglementaire dans le domaine d'activité.

Il suit et analyse les non-conformités et/ou dysfonctionnements et propose des actions correctives et préventives.

Il propose des programmes de prévention et de protection adaptés.

### **Missions d'un chargé de projets études et marchés**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, le chargé de projets études et marchés prépare et met en œuvre les projets depuis l'élaboration du programme jusqu'au parfait achèvement de l'ouvrage. Il intervient sur les opérations de taille moyenne neuves, de restructuration ou de réhabilitation non prises en charge par le service études et travaux de la direction Il a la charge du montage, de l'analyse et du suivi des accords-cadres du service.

En maîtrise d'œuvre interne, il établit les études tous corps d'état et monte les dossiers de consultation pour la passation des marchés de travaux.

### **Missions d'un chargé de projets rénovation globale**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, il participe à la mise en œuvre et au suivi d'un plan pluriannuel de rénovation et de réhabilitation des collèges.

Il participe au programme d'intervention pour chaque établissement et est le garant de l'exécution de ce plan. Il peut prendre en charge certaines opérations de rénovation dans son exécution, sous l'autorité du chef de service.

Il établit ou fait établir des diagnostics bâtimentaires tous corps d'état.

### **Missions d'un chargé d'opérations collègue**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, le chargé d'opérations conçoit et fait réaliser par des entreprises divers travaux d'extension, de restructuration, de réhabilitation, de grosses réparations, d'aménagement et d'entretien concernant le patrimoine bâti composé de collèges, école, gymnases et salles de sports. Il gère un portefeuille d'une dizaine de collèges (y compris les gymnases et les logements de fonction). Il est le référent pour les établissements scolaires de son secteur auprès des principaux et des secrétaires généraux des collèges. Il participe au développement de la politique de gestion patrimoniale mise en place au sein du service et de la direction.

Il vérifie la bonne exécution des travaux tous corps d'état, leur conformité par rapport aux cahiers des charges et assure le suivi administratif et financier des opérations.

### **Missions d'un ingénieur rénovation énergétique globale des bâtiments**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, l'ingénieur rénovation énergétique globale des bâtiments, pilote les opérations de rénovation de bâtiments, depuis la phase de programmation jusqu'à la fin de la garantie de parfait achèvement.

Il participe à la rédaction d'un référentiel de performance énergétique pour les projets de rénovation.

Il rédige les documents nécessaires à la passation des marchés de prestations intellectuelles, de travaux et d'accords-cadres, notamment les dossiers de consultation des entreprises et les rapports d'analyse des offres. Il supervise l'ensemble des procédures réglementaires liées à l'acte de bâtir.

Il conduit et ordonnance les chantiers en intégrant leur impact environnemental.

Il prépare l'ensemble des déclarations et autorisations liées à l'ouverture des chantiers, élabore ou contrôle les avenants et leurs rapports justificatifs, instruit les demandes de rémunération complémentaires et propose les réponses adaptées.

Il vérifie l'intervention de chaque acteur lorsque le service agit en tant que maître d'ouvrage et coordonne l'action des intervenants lorsque le service intervient en tant que maître d'œuvre.

### **Missions d'un chargé d'études CVC maintenance (chauffage, ventilation, climatisation)**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, le chargé d'études CVC gère les contrats de maintenance des équipements techniques de sa spécialité. Il pilote la mise en place de la GMAO pour le suivi de la maintenance des équipements techniques gérés par le service.

Il conçoit, fait réaliser, en régie directe ou par des entreprises, des travaux en lien avec sa spécialité de rénovation ou d'aménagement dans les sites du patrimoine bâti du Département des Alpes-Maritimes.

### **Missions d'un chargé de projet GTC (gestion technique centralisée)**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, le chargé de projet GTC assure le fonctionnement optimal des installations techniques de GTC - GTB. Il déploie la supervision dans les bâtiments départementaux (CVC, électriques, photovoltaïque, fuites d'eau).

Il assure le contrôle du bon fonctionnement des installations des ouvrages livrés, organise les tests fonctionnels et accompagne l'exploitant-mainteneur dans la prise en main des installations.

Il veille à l'optimisation technique et énergétique des installations.

Il définit, suit et analyse les indicateurs de performance énergétique.

### **Missions d'un chargé de mission énergies thermiques renouvelables**

Dans le cadre du renouvellement du Contrat d'objectif Chaleur Renouvelable territorial (CCRt) en faveur des énergies thermiques, le chargé de mission énergies thermiques renouvelables recruté en contrat de projet, a pour mission de déployer une dynamique territoriale visant la promotion et l'animation du contrat et le développement des différentes filières d'énergies thermiques renouvelables à l'échelle du département.

Il assure le suivi et l'accompagnement technique des projets, en particulier et non exclusivement les projets situés en zone urbaine, concernant de gros équipements tertiaires ou des entreprises.

Il communique sur le dispositif afin de le faire connaître, par des webinaires et la participation à des salons professionnels ou des visites de site.

Il identifie et contacte des porteurs de projet potentiels (hôtels, bailleurs sociaux, établissements de santé, communes...) pour leur proposer un accompagnement au titre du CCRt.

Il rencontre et accompagne les porteurs de projets intéressés pour identifier leurs besoins et contraintes et définir avec eux les solutions de chaleur renouvelable envisageables.

Il réalise des notes d'opportunité permettant une première évaluation de la pertinence technico-économique des solutions identifiées.

Il pilote les éventuels marchés d'assistance technique requis pour des expertises spécifiques dans le cadre du CCRt.

Il suit et contribue à l'instruction des dossiers de demande de financement déposés auprès du Département au titre du Fonds Chaleur, notamment en challengeant les bureaux d'études techniques vis-à-vis de leurs livrables.

Il participe et contribue aux réunions et événements du réseau régional des animateurs CCRt et partenaires (ADEME, COFOR, Région...).

### **Missions d'un chef de projet bâtiment/réhabilitation**

Au sein de la direction de la construction, de l'immobilier et du patrimoine, il exerce un rôle de conseil, d'expertise dans le domaine du bâtiment/ réhabilitation et de la réalisation de programme.

Il anticipe, identifie les besoins et propose des solutions, pilote les études préalables de faisabilité technique.

Il définit les programmes, les objectifs, ainsi que le cadre financier et juridique des opérations.

Il coordonne en parfaite concertation l'ensemble des intervenants opérationnels externes, en lien avec les responsables internes de la maîtrise d'ouvrage communale, les élus et les partenaires.

Il coordonne les contrats d'assurances liés aux opérations.

Il rédige les pièces techniques des marchés publics de maîtrise d'œuvre et autres prestataires assurant le contrôle technique, l'ordonnancement, pilotage et coordination, les missions géotechniques et de sécurité protection santé, la réalisation de diagnostics.

Il suit les procédures administratives de demandes d'autorisation de travaux et de permis de construire.

Il assure le suivi des études de maîtrise d'œuvre et des différentes phases, et participe aux réunions de chantier.

Il accompagne le maître d'ouvrage sur le fonctionnement de l'ouvrage et la maîtrise des usages.

Il assure le suivi de l'année de garantie de parfait achèvement et la levée des réserves pour la conformité des travaux.

### **Missions d'un adjoint au chef de service des ouvrages d'art et responsable de la section des ouvrages d'art**

Au sein de la direction des routes et des infrastructures de transport, l'adjoint au chef du service des ouvrages d'art et responsable de section assure, sous l'autorité du chef de service, la coordination technique, administrative et financière des missions de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre relatives au patrimoine départemental d'ouvrages d'art.

Il est chargé de l'organisation et du suivi de la programmation annuelle des opérations d'entretien, de réparation et de mise en conformité des ouvrages, en lien avec les services opérationnels de la direction.

Il contribue à la préparation, à la passation et au suivi des marchés publics du service, ainsi qu'à l'élaboration, à l'exécution et au suivi du budget afférent.

Il participe à la conduite des projets structurants et à l'évolution des politiques techniques portées par la direction des routes et des infrastructures de transport.

Il assure, en tant que de besoin, l'intérim du chef de service et garantit la continuité du fonctionnement, de la coordination et de la représentation du service des ouvrages d'art.

### **Missions d'un adjoint au directeur général adjoint pour le développement des solidarités humaines**

L'adjoint au directeur général adjoint pour le développement des solidarités humaines seconde le DGA pour le pilotage de la politique et des orientations stratégiques de la collectivité en matière d'action sociale (autonomie et handicap, protection de l'enfance, insertion, santé, délégations d'action sociale).

Il aide à la prise de décisions stratégiques et facilite leur déploiement opérationnel.

Il participe aux missions de direction, d'animation et de coordination de l'ensemble des services en charge de ces politiques publiques sociales et médico-sociales. Il participe aux réunions, à la conduite de projets, et à l'animation de groupes de travail de la DGA.

Il suit des dossiers transversaux ou signalés par le DGA.

Il participe à la gestion des crises humaines, sanitaires ou climatiques.

Il contribue à la supervision de la gestion financière des différentes politiques publiques du secteur social (personnes âgées et handicapées, aide à l'enfance et aux familles et dispositif RSA).

Il est force de proposition pour simplifier les process et garantir le fonctionnement quotidien de la DGA.

Il contribue à favoriser les relations de partenariats constructives dans le champ du domaine des compétences de la DGA.

A la demande du DGA, il représente la collectivité à toute instance ou réunion interne/externe.

Il assure l'intérim du DGA durant son absence.

### **Missions d'un infirmier**

Au sein de la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines, l'infirmier protège, maintient, restaure la santé des personnes par la réalisation de soins infirmiers.

Il participe aux missions de prévention et de promotion de la santé auprès de divers publics dans le domaine de compétence du Département sur un secteur géographique défini.

Il évalue les situations individuelles et les besoins des personnes.

Il participe aux synthèses ou commissions en aidant à la prise de décision.

Dans le cadre d'appels à projets, il peut participer et conduire des projets de prévention spécifiques.

En qualité d'infirmier en pratique avancée, il conduit les entretiens avec les patients, effectue l'anamnèse et évalue cliniquement le patient dans son ensemble. Il réalise des actes techniques en utilisant les outils connectés mis à disposition. Il recueille, interprète et synthétise les données issues de l'examen clinique et paraclinique. Il renouvelle ou adapte les posologies des traitements.

Il coordonne la mise en œuvre du programme d'éducation thérapeutique et apporte son expertise dans la préparation d'activités de prévention et de promotion de la santé.

Il assure les suivis conjoints en lien avec les médecins et les médiateurs (réunions de travail, utilisations du dossier partagé) et tient des réunions de concertation.

### **Missions d'un psychologue**

Au sein de la direction générale adjointe pour les solidarités humaines, le psychologue participe à la mise en œuvre de la politique du Département en faveur de la famille et de l'enfance. Il contribue à la réalisation d'actions préventives et à l'orientation thérapeutique le cas échéant.

Il collabore aux projets psycho-socio-éducatifs tant sur le plan individuel ou familial dans le cadre de la PMI et des autres services ou domaines à caractère social. Il collabore également à des activités de formation.

Au sein du carrefour santé jeunes, il anime la cellule d'écoute, de parole, et d'information des mineurs victimes de la prostitution, de leurs familles et des professionnels.

Il conduit des entretiens cliniques, des consultations psychologiques de prévention auprès notamment des adolescents, des jeunes et leurs familles. Il réalise des évaluations, des diagnostics psychologiques en collaboration avec l'équipe et des orientations adaptées.

Il soutient la fonction parentale, assure les liens entre les partenaires internes et externes impliqués dans les situations et participe pour un apport technique aux groupes de travail et projets du service.

Il participe à l'évaluation des jeunes et leurs familles dans le cadre des informations préoccupantes et assure le suivi des jeunes confiés en lien avec le secteur conformément aux protocoles en vigueur.

Au sein de l'Institut Mozart, il assure le suivi psychologique des patients et des aidants au sein d'une équipe pluridisciplinaire, et anime des groupes et ateliers.

### **Missions d'un chef de service des droits aux adultes**

Au sein de la maison de l'autonomie (MDA), il pilote une équipe de plus de 35 professionnels pluridisciplinaires chargés d'évaluer les besoins en compensation et de proposer un plan personnalisé de compensation adapté pour les adultes de plus de 20 ans en situation de handicap et le paiement de la PCH (prestation compensation handicap).

Il est le garant du traitement des dossiers des adultes et de la réponse à l'utilisateur (de l'enregistrement de sa demande, son évaluation, son instruction, à la notification de la décision par la CDAPH- commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Il met en œuvre le paiement et le suivi financier de la PCH à domicile et en établissement (enfants et adultes), des aides attribuées par le FDCH (fonds départemental de compensation du handicap).

Il est le garant de l'instruction et le paiement de l'aide sociale aux personnes en situation de handicap.

Il participe aux projets structurants portés par le directeur de la MDA et à la mise en place du 1<sup>er</sup> schéma départemental de l'autonomie et des différents chantiers informatiques. Il travaille en très grande transversalité avec les autres services de la MDA.

Il développe des partenariats stratégiques garantissant le parcours de l'adulte et son projet de vie.

### **Missions d'un responsable de la section insertion professionnelle**

Au sein de la Maison de l'autonomie (MDA), il assure la coordination, l'évaluation et le pilotage des actions d'accompagnement social, médico-social et professionnel, en facilitant le travail de l'équipe pluridisciplinaire, en garantissant le lien avec les services de l'emploi et en veillant à la mise en œuvre des dispositifs partenariaux pour favoriser l'intégration et l'insertion des publics accompagnés.

Il évalue les situations et les besoins des personnes.

Il prépare et met en œuvre les conventions passées entre la MDA et les organismes de placement spécialisés.

### **Missions d'un chef du service départemental de protection maternelle et infantile**

Au sein de la direction de l'enfance, il participe à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique du Département en référence à la loi n°89-899 relative à la protection et à la promotion de la santé de l'enfant et de la famille et à la loi n°2007-293 du 5 mars 2007 reformant la protection de l'enfance.

Il assure l'encadrement hiérarchique du service départemental de PMI.

Il garantit la cohérence de l'exercice des missions légales en matière de PMI et de planification (optimise les procédures, évalue l'emploi des ressources).

Il veille à la mise en œuvre opérationnelle des orientations dans les centres de PMI, et assure un rôle d'expertise auprès des autres directions.

Il propose des outils de pilotage permettant de suivre l'activité et d'harmoniser les pratiques.

### **Missions d'un chargé de suivi des établissements ESMS (établissements sociaux et médico-sociaux) de protection de l'enfance**

Au sein de direction de l'enfance, il a en charge un portefeuille d'établissements et services.

Il en assure le contrôle sur site et sur pièces : visites de suivi, de contrôle et de conformité.

Il effectue le suivi des injonctions et préconisations et des évaluations externes.

Il participe à l'analyse des Evènements Indésirables Graves et Alertes institutionnelles.

Il rédige des comptes-rendus et rapports de contrôle.

Il conseille les établissements et services sociaux ou médico-sociaux (ESSMS) sur la réglementation applicable.

Il participe au développement de la démarche qualité.

Il contribue à l'élaboration d'indicateurs de suivi dans le cadre des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM).



DÉPARTEMENT DES ALPES - MARITIMES

## **Référent laïcité Rapport d'activités 2025**

Vu le Code général de la fonction publique.

Vu l'arrêté n° DRH/2023/0010 du 11 janvier 2023 par lequel le Président du Conseil départemental a désigné Monsieur Tony PITON en tant que référent laïcité au sein des services départementaux.

Il est proposé de prendre acte de la communication du présent rapport d'activités 2025 du référent laïcité, qui retrace les actions engagées par le référent laïcité et les services départementaux sur la laïcité.

---

### **1) Les activités à destination des agents départementaux**

Conformément au Code général de la fonction publique, le référent laïcité apporte des conseils aux agents pour la mise en œuvre du principe de laïcité, il sensibilise les agents publics sur le sujet et il organise la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. En complément, des actions sont aussi menées par les services départementaux sur cette thématique.

#### **➤ Les conseils du référent laïcité pour la mise en œuvre du principe de laïcité**

Le référent laïcité intervient pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations des agents publics et des chefs de service portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général.

En 2025, le référent laïcité a été alerté à deux reprises sur des situations individuelles rencontrées par des agents des services départementaux. Le référent laïcité a rappelé aux agents la réglementation qui s'applique pour le respect du principe de laïcité.

Le référent laïcité a aussi rappelé que la charte de la laïcité dans les services publics peut être affichée dans les lieux qui accueillent du public ou intégrée dans les documents de la collectivité.

#### **➤ L'organisation de la journée de la laïcité du 9 décembre 2025**

Lors de la journée de la laïcité du 9 décembre 2025, un message a été communiqué à l'ensemble des agents de la collectivité sur l'Intranet du Département des Alpes-Maritimes. Plusieurs vidéos, avec notamment des interviews d'agents de la collectivité, ont été mises en ligne pour évoquer l'application du principe de laïcité dans les services départementaux.

Cette action de communication a rappelé que la laïcité garantit la liberté de conscience et l'égalité de tous devant la loi. Elle a aussi rappelé l'obligation de neutralité qui s'impose aux agents publics dans le cadre de leur fonction.

### ➤ **La formation des agents départementaux au principe de laïcité**

Le Code général de la fonction publique indique que tous les agents publics doivent être formés au principe de laïcité. Le référent laïcité doit aussi diffuser les informations sur ce principe au sein de l'administration afin de sensibiliser les agents publics.

En 2025, un parcours de formation - sensibilisation à la laïcité a été préparé par le référent laïcité et la direction des ressources humaines, avec l'appui des chargés de communication interne de la Mission d'appui. Ce parcours présente un ensemble de connaissances sur la laïcité, ainsi que des interviews d'agents des services (évocation de situations pratiques sur la laïcité).

D'une durée de 30 minutes maximum, ce parcours a été mis en ligne en décembre 2025. Celui-ci est en libre accès sur la plateforme du Learning center, afin d'être visualisé par l'ensemble des agents de la collectivité, à partir de leur poste de travail ou lors d'une présentation de groupe.

### ➤ **La prévention contre les situations de radicalisation**

Au sein de la direction générale adjointe pour le développement des solidarités humaines (DGA DSH), plusieurs séances de formation ont été organisées à destination des agents sur la prévention contre la radicalisation. Ces séances ont été axées sur la compréhension, le repérage, l'identification et la prévention des phénomènes de radicalisation.

Des agents de la DGA DSH ont aussi participé à une journée sur la prévention de la radicalisation dispensée par la Direction générale de la sécurité intérieure (DGSI). Cette journée était destinée aux partenaires de la Cellule de prévention de la radicalisation et d'accompagnement des familles (CPRAF).

Lorsque des signalements sont recueillis par le secrétariat général de la DGA DSH et la direction de l'enfance, ceux-ci sont ensuite transmis au service des renseignements territoriaux et à la Préfecture.

## **2) Les activités à destination des usagers et des attributaires de commande publique.**

### ➤ **Des actions menées auprès des usagers et des structures du domaine social**

Au sein de la DGA DSH, plusieurs actions ont été menées en 2025 en lien avec les valeurs de la République et la laïcité.

Une action de la direction de l'insertion et des luttes contre la fraude et la précarité énergétique (DILFPE) aborde les valeurs de la République auprès des femmes bénéficiaires du RSA. Portée par l'association DEFIE sur les territoires de Cannes et Grasse, cette action évoque ainsi les valeurs de la République, avec l'émancipation comme levier de l'insertion professionnelle.

Concernant les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), un courrier leur a été adressé en juin 2025 pour leur rappeler les règles de neutralité qui s'appliquent aux services publics. S'agissant de la restauration, le courrier leur a notamment rappelé que des repas de substitution peuvent être proposés dans les établissements et services, mais les menus servis ne peuvent en aucun cas être exclusivement confessionnels.

### ➤ **Des actions pédagogiques menées sur le thème de la laïcité auprès des jeunes**

Au sein de la direction générale adjointe pour le développement (DGA D), la direction de la citoyenneté, de la jeunesse et des sports (DCJS) anime et coordonne des actions en faveur de l'éducation aux valeurs citoyennes et républicaines.

Le catalogue d'action éducatives Ac'Educ, destiné au corps enseignant des collèges, permet notamment au Département de proposer plusieurs actions sur la thématique de la laïcité :

- la collection laïcité « L'émancipation laïque », par le Cercle Ferdinand Buisson ;
- le principe de laïcité et IA, par le Cercle Ferdinand Buisson ;
- la présentation de la Loi de 1905 sur la laïcité, par l'Observatoire de la laïcité des Alpes-Maritimes.

Dans le cadre des visites citoyennes organisées dans l'hémicycle pour découvrir le Conseil départemental, le référent laïcité est aussi intervenu à deux reprises en 2025 auprès des collégiens. Le référent laïcité a ainsi présenté à des groupes de collégiens l'application du principe de laïcité dans la fonction publique.

### ➤ **Des subventions aux associations sous condition du respect des principes de la République et de la laïcité**

Le décret n°2021-1947 du 31 décembre 2021 approuvant le contrat d'engagement républicain des associations et fondations bénéficiant de subventions publiques impose que toute demande de subvention (dès le premier euro) déposée par une association soit accompagnée du contrat d'engagement républicain.

Sur la plateforme Mes démarches 06, lors de la saisie de sa demande de subvention, chaque association déclare ainsi qu'elle souscrit au contrat d'engagement républicain.

Dans le respect du contrat d'engagement républicain, chaque association qui perçoit une subvention de la collectivité s'engage : *« à ne pas se prévaloir de convictions politiques, philosophiques ou religieuses pour s'affranchir des règles communes régissant ses relations avec les collectivités publiques. Elle s'engage notamment à ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République. »*

### ➤ **Des marchés publics de prestations en lien avec les usagers, sous condition du respect des principes de laïcité, de neutralité et d'égalité**

La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République fait obligation aux attributaires de contrats de la commande publique ayant pour objectif l'exécution de services publics de :

- s'assurer que les salariés et les personnes sur lesquelles ils exercent une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction qui participent à l'exécution du service respectent ces principes ;
- veiller, dans le cadre des contrats de la commande publique, à ce que leurs sous-traitants ou sous concessionnaires respectent les obligations prévues par la loi.

Depuis 2023, pour les contrats de commande publique ayant pour objectif l'exécution de services publics, le service des marchés du Département transmet aux attributaires une charte

relative aux principes de laïcité, de neutralité et d'égalité. Celle-ci est rendue contractuelle par annexion au cahier des clauses administratives particulières (CCAP).

La charte rappelle les principes, les modalités de mise en œuvre des obligations liées au respect des principes de laïcité, les modalités de contrôle, les sanctions applicables en cas de manquement, ainsi que les informations sur le référent laïcité.

**AVENANT N°4 A LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION 2025-2028**  
**D'agents départementaux auprès de la Maison départementale des personnes handicapées**

**entre :**

Le Département des Alpes-Maritimes représenté par son Président en exercice domicilié à cet effet au Centre administratif départemental, BP n° 3007-06201 NICE cedex 3, et autorisé à signer par délibération du  
d'une part,

**et**

La Maison départementale des personnes handicapées, groupement d'intérêt public (MDPH), représentée par son Directeur  
d'autre part,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 512-6 et suivants ;

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 modifié relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;

Vu convention de mise à disposition 2025-2028 d'agents départementaux auprès de la Maison départementale des personnes handicapées du 20 mars 2025 et ses avenants 1, 2 et 3 ;

Il est convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1<sup>er</sup> : Objet de la mise à disposition**

Les dispositions de **l'ARTICLE 2 : Liste des personnels et nature des activités** de la convention du 20 mars 2025, entre le Département des Alpes-Maritimes et le groupement d'intérêt public Maison départementale des personnes handicapées sont complétées comme suit :

Nom	Grade	Fonction
TUAL Déborah (quotité 30%)	Attaché territorial	Adjoint au directeur
BOZZOLO Muriel (quotité 80%)	Attaché principal	Chef du service droits aux enfants
FABRY Myriam (quotité 80%)	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Adjoint au chef de service droits aux enfants
CAMOUS Lucie	Agent social	Conseiller autonomie accueil central
FLECHEUX Johanna (quotité 80%)	Adjoint administratif territorial principal 2 <sup>ème</sup> classe	Référente administrative Habitat/Aides techniques
FLORENT Isabelle	Infirmier territorial en soins généraux hors classe	Infirmière
FRECHURET Edith	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	Chargé de suivi, médiation et conciliation, RAPO
HAJLBLUM Esther (quotité 70%)	Conseiller socio-éducatif territorial	Adjoint au chef de service droits aux adultes
JAMET Marine	Assistant socio-éducatif	Travailleur social
KOLJANIN Alexandra (quotité 90%)	Attaché territorial	Cheffe du service insertion professionnelle, habitat, aides techniques et RAPT
MARCEL Christophe	Adjoint administratif territorial	Instructeur/service droits aux enfants

TERMIGNON Cécile	Adjoint administratif	Référénte administrative réponse accompagnée pour tous
------------------	-----------------------	---

Fait à Nice en trois exemplaires, le

Le Président  
du Département des Alpes-Maritimes,

Le Directeur  
de la Maison départementale des personnes  
handicapées,

## B 39

### DISPOSITIF PARTICULIER D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

#### DGA POUR LE DEVELOPPEMENT DES SOLIDARITES HUMAINES

#### PERSONNELS DE LA DGA DANS LE CADRE DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

##### AGENTS CONCERNES

Tous les personnels de la DGA DSH en déplacement professionnel.

##### DUREE DE LA MISSION

Conformément aux garanties minimales en matière de temps de travail (notamment l'amplitude journalière maximale de 12 heures), la durée totale d'une mission, incluant l'ensemble des temps de déplacement (quel que soit le mode de transport : véhicule, train, avion, etc.), ne doit pas conduire à dépasser 12 heures d'amplitude sur une même journée.

Ainsi, lorsque la durée de la mission (temps de déplacement inclus) est susceptible d'excéder 12 heures, l'agent en déplacement a l'obligation de différer le retour et de bénéficier d'un repos préalable avant d'effectuer le déplacement retour.

En conséquence, une nuitée sur le lieu de la mission (ou à proximité) doit être prévue et réservée afin de garantir le respect de ces règles et la sécurité de l'agent.

##### SURVEILLANCE NOCTURNE DES ENFANTS CONFIES

Conformément au régime d'équivalence de temps de travail prévu par le Code de l'action sociale et des familles pour la comptabilisation des périodes de surveillance nocturne (articles R. 314-201 à R. 314-203-2 du CASF), les périodes durant lesquelles l'agent en déplacement est amené à assurer la surveillance de nuit d'enfants confiés, avec possibilité de repos et obligation de demeurer disponible pour intervenir, font l'objet d'un décompte spécifique.

À compter de 22h00, chaque période de surveillance nocturne est décomptée comme suit, dans la limite d'une prise en compte au plus tard jusqu'à 8h00 :

- 3 heures de travail effectif pour les neuf premières heures de surveillance nocturne
- puis 30 minutes de travail effectif pour chaque heure accomplie au-delà de neuf heures.

Toute intervention effective réalisée pendant la période de surveillance (réveil, incident, soin, accompagnement, etc.) est comptabilisée en temps de travail effectif selon sa durée réelle, indépendamment du décompte en équivalence.

La période de présence nocturne ne peut, en tout état de cause, excéder 12 heures.

En cas d'intervention effective de l'agent durant la période de surveillance nocturne, compte tenu du départ/retour le lendemain, le respect du repos quotidien minimum de 11 heures peut ne pas être matériellement possible ; dans cette hypothèse, une dérogation ponctuelle aux garanties minimales pourra être décidée, à titre exceptionnel et pour une durée limitée.

# REGLEMENT DES ASTREINTES

## Unité de gestion de crise (UGC)

### **Type d'astreinte**

Astreinte décisionnelle et astreinte opérationnelle

### **Rattachement**

Direction Générale des Services Départementaux (DGSD)

### **Missions**

L'UGC assure la coordination, l'analyse et l'appui à la décision ; elle ne se substitue pas aux directions opérationnelles compétentes pour la mise en œuvre des plans d'actions spécifiques.

Le personnel d'astreinte de l'UGC assure une veille permanente sur les risques majeurs potentiels ou avérés sur le territoire des Alpes-Maritimes.

### **Effectifs**

L'astreinte est assurée par un binôme composé d'un cadre décisionnel et d'un agent opérationnel, tous deux membres de l'UGC.

Cadres d'astreinte décisionnelle de l'UGC :

- DGS, responsable de l'UGC
- DGA ST, directeur de l'UGC

Agents d'astreinte opérationnelle de l'UGC :

- Responsable de la Mission d'Appui au DGS
- Coordinatrice de l'Unité de gestion de crise
- Logisticien
- Chef du service de la sécurité, sûreté et prévention (SSSP)
- Adjoint au directeur de la santé

A défaut, le binôme d'astreinte peut être composé d'un DGA et d'un agent opérationnel de l'UGC.

### **Modalités d'astreinte**

L'astreinte est fixée par roulement sur 8 jours glissants en dehors des heures ouvrables (du mercredi 16h30 au mercredi suivant 07h30), suivant un planning semestriel.

Dans la mesure du possible, le calendrier des astreintes est arrêté au minimum un mois à l'avance et toute modification est opérée au moins 15 jours calendaires avant le début de l'astreinte.

L'astreinte s'effectue à distance et/ou en présentiel, selon les besoins.

Les modalités d'indemnisation et de compensation sont décrites dans les documents spécifiques aux astreintes de la collectivité.

### **Moyens logistiques**

Les agents d'astreintes de l'UGC disposent :

- d'un mobile professionnel ;
- d'un ordinateur portable leur permettant de se connecter à distance au réseau de la collectivité ;
- d'un accès à la salle de crise équipée.

### **Procédures en cas d'incident**

#### ***Réception du message d'alerte***

- **en provenance** : de la Préfecture, Commune, Météo France, ou CD06 (Président, Cabinet, DGS, DGA, SSSP, CIGT, Central Vert) ;
- **à destination** : de l'agent d'astreinte opérationnelle ;
- **par le biais** : d'un téléphone portable, d'un email professionnel ou d'une sirène d'alerte (de la commune, du CADAM, etc.).

#### ***Traitement du message d'alerte***

- **recueil** des informations d'alerte par l'agent d'astreinte opérationnelle auprès du lanceur d'alerte ;
- **évaluation** de la situation et détermination de la conduite à tenir ;
- **transmission** de l'information au cadre d'astreinte opérationnelle.

#### ***Traitement de l'incident***

- **intervention** de l'agent d'astreinte opérationnelle ou, s'il le juge opportun, du cadre d'astreinte décisionnelle ;
- **en cas d'évènement majeur, activation de l'UGC par le DGS.**

#### ***Compte-rendu***

- **Chaque incident doit être notifié par écrit** en précisant à minima : la date et l'heure de réception du message d'alerte, la description de l'incident, les actions entreprises, la date et l'heure de la résolution de l'incident, le retour d'expérience, les éventuels commentaires, les noms et prénoms des agents d'astreinte ;
- **Le registre est accessible en ligne**, à l'ensemble des membres de l'UGC.

#### ***Fin de l'évènement***

A l'issue de l'évènement :

- ✓ réunion des membres de l'UGC pour réaliser un retour d'expérience (RETEX) ;
- ✓ le cas échéant, mise à jour des procédures.