



11'en parle...

Le magazine d'infos de votre Centre de gestion

N° 1 | Mai 2022

Sommaire :

Edito (p2)

Infos du CDG 11 (p3)

Dossier (p4)

**Actu statutaire
et juridique (p6)**

Emploi (p10)

**Prévention et
Santé au Travail (p13)**

**Organisation
et management (p14)**

**Dates à retenir
Témoignage (p16)**

DOSSIER

**Formation des
secrétaires de mairie**

Actu juridique

Lignes Directrices de Gestion :
un 1er bilan !

Page 6

Prévention des risques professionnels

Aide au DU et outils à
disposition des collectivités

Page 13

Le CDG 11



Conseiller expert

Développeur d'innovations

aGissant au cœur des territoires



« 11'en parle », qu'es aquó ?

“

J'ai le plaisir de vous adresser le premier « **11'en parle** », magazine semestriel qui vise à vous tenir informés des activités et projets menés par les équipes du CDG 11 sur notre territoire.



Il sera porteur d'informations sur des actualités communes dans le domaine spécifique de la gestion du personnel et se fera aussi le relai de décisions visant à améliorer nos services ou à en développer de nouveaux.

Nous vous mettrons aussi à l'honneur par le biais de petits reportages sur des initiatives intéressantes à partager ou sur des rencontres autour de thèmes ou de problématiques ressources humaines.

Ce premier numéro s'attachera, entre autres, à présenter l'organisation de notre Centre, à vous communiquer un premier bilan des Lignes Directrices de Gestion, à vous éclairer sur les prochaines élections professionnelles. Vous trouverez également dans ce numéro, un focus sur la Santé au travail avec notamment la présentation de notre bibliothèque numérique, sans oublier notre dossier spécial consacré à la formation des secrétaires de mairie.

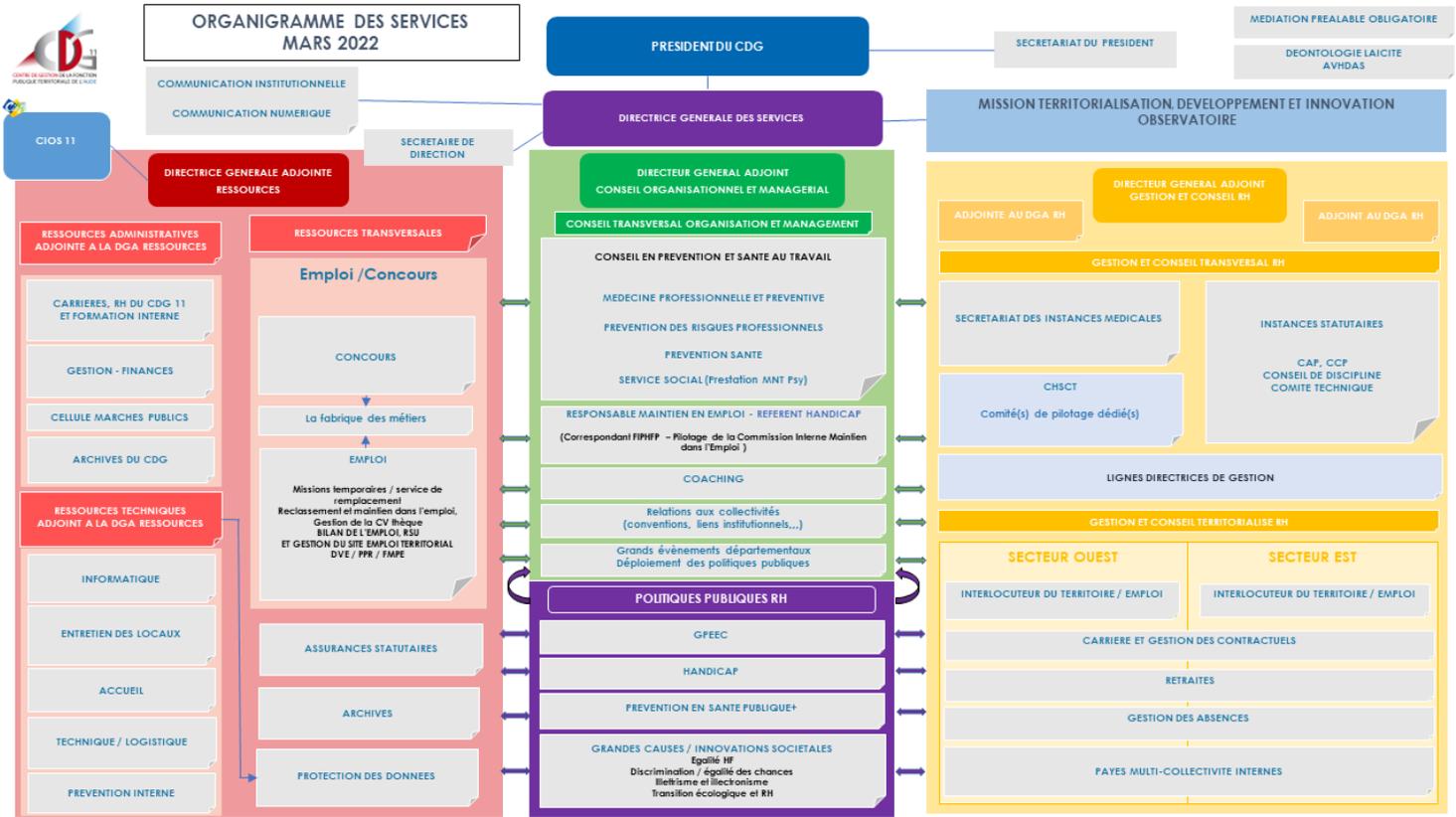
D'autres supports de communication existent déjà et viendront s'insérer entre chaque parution du « 11'en parle ». Il s'agit du « Partage d'actu ! » dont l'objectif est de vous informer sur une actualité très ponctuelle, et du « Lu pour vous », notre panorama presse qui reprend une sélection d'articles pertinents dans le domaine des ressources humaines.

Gageant que ce magazine soit un outil qui permette de renforcer nos liens, je vous en souhaite une bonne lecture.

Serge BRUNEL

Président du CDG 11

Notre organisation des services évolue...



...vous êtes informés !

Un organigramme qui porte le projet de notre Conseil d'Administration :



Ressources

Notre expertise à votre service ! L'organigramme est bâti pour permettre à nos équipes de mettre en œuvre leur expertise à votre service, avec agilité et efficacité. Au niveau de la DGA Ressources (en rouge), les missions emploi/concours, assurances statutaires, archives et protection des données ont été regroupées afin de **renforcer notre capacité de réaction** sur nos activités régaliennes.

Gestion et Conseil RH

La DGA Gestion et Conseil RH (en jaune) continue à assurer un conseil transversal par la gestion de toutes les instances statutaires (les CT/CHSCT, CAP/CCP, conseil de discipline), et développe une nouvelle **logique de relai sur le territoire** par la mise en œuvre d'interlocuteurs de territoire favorisant un **conseil spécifique et territorialisé** (retrouvez notre article en pages 10, 11 et 12).

Conseil Organisationnel et Managérial

Enfin, la troisième direction générale adjointe (en vert) porte la mission de conseil en organisation et management, afin de répondre aux **besoins** croissants liés aux questions que vous vous posez **sur le fonctionnement de vos structures**.

Innovation ! Une des **grandes nouveautés** portées par nos élus est la structuration (en violet) d'une équipe porteuse des **grandes politiques publiques** actuellement en développement, à savoir, la politique de santé, du handicap, des innovations sociétales et des grandes causes. En 2022, les sujets de l'illettrisme et de l'illectronisme ainsi que de l'égalité femmes/hommes vont être à l'honneur.

**Vous êtes nombreux à
tirer la sonnette d'alarme !**

Les élus tirent la sonnette d'alarme : la pénurie de secrétaires de mairie s'accélère partout en France. Ces professionnels au profil spécifique sont actuellement très recherchés et le seront encore davantage à l'avenir, compte tenu des vagues de départs à la retraite mais aussi des mobilités désormais plus nombreuses. Pour le seul département de l'Aude, cela représente plus de 60 départs en retraite pour 70 collectivités à pourvoir d'ici 2025 !

Métier en tension d'une rare complexité professionnelle, le bien mal nommé « secrétariat de mairie » requiert pourtant de longues années d'expérience avant de pouvoir en maîtriser les multiples facettes et compétences techniques. De plus, la pénurie est telle aujourd'hui que les recrutements d'agents issus des seuls concours de la fonction publique ne suffisent plus à combler les besoins.

Afin de remédier à ces difficultés de recrutement, un partenariat a donc été noué entre les CDG de la Région Occitanie, La Région Occitanie, le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), Pôle emploi, Cap Emploi, la Mission locale et les Universités de Toulouse, Montpellier et Perpignan afin de favoriser l'insertion de nouveaux publics, demandeurs d'emploi et étudiants, par la mise en œuvre d'une formation qualifiante au métier de secrétaire de mairie.

L'objectif affiché est donc clairement de dynamiser la création d'un vivier de ressources disposant d'un panel de connaissances opérationnelles performantes pour permettre aux collectivités de ne plus être confrontées à des difficultés de recrutement pour leurs besoins ponctuels ou permanents.

Par cette action, le CDG 11 agit pour favoriser la continuité du service public dans le département de l'Aude.



Le président du CDG11 et ses partenaires lors du démarrage de la session de formation 2021.

SECRETAIRE DE MAIRIE : UN METIER EN PLEINE EVOLUTION...

Le secrétaire de mairie exerce une fonction essentielle au bon fonctionnement du service public local. Intervenant dans tous les domaines de la gestion communale, il est aussi bien souvent le premier interlocuteur des administrés. Par ailleurs, ses missions n'ont cessé de se transformer, avec une accélération très importante ces dernières années : montée en puissance des contextes mutualisés (intercommunalités de plus en plus intégrées), dématérialisation de l'ensemble des procédures, réformes successives dans tous les domaines (urbanisme, fiscalité, marchés publics, gestion des ressources humaines...).

...AUX EXIGENCES PROFESSIONNELLES NOMBREUSES

« Multifonctions », le secrétaire de mairie doit savoir faire preuve en toutes circonstances d'organisation, de rigueur, d'autonomie, de polyvalence, de disponibilité, de diplomatie et de discrétion. Il doit avoir le sens du service public, posséder des capacités rédactionnelles, d'écoute et de pédagogie pour accueillir et renseigner les usagers. Premier collaborateur du Maire, il l'assiste et le conseille dans différents domaines. En clair, c'est lui qui assure l'essentiel de l'appui administratif, technique et juridique au sein d'une mairie.

UNE SOLUTION ADAPTEE AUX BESOINS

Le CDG 11, en collaboration avec le CNFPT de l'Aude a proposé un projet de formation élaboré sur mesure pour correspondre aux missions exercées par les secrétaires de mairie, notamment dans des communes de petites et moyennes strates démographiques où la polyvalence est le maître-mot.

Ainsi, du lundi 29 novembre 2021 au 18 février 2022, les 28 stagiaires de la première session (répartis en deux groupes) ont suivi 29 jours de formation répartis en 19 modules, notamment dans les domaines suivants : état civil, élections, comptabilité et finances publiques, paie, gestion des ressources humaines, urbanisme, prévention et santé, protection des données, archives, logiciels métiers... Des stages pratiques en collectivité d'une durée totale de 15 jours ont complété le dispositif entre chacun de ces modules théoriques.

Dispositif suivi par chaque groupe :

TRONC COMMUN	Durée en jour
Connaissance de l'environnement territorial	1
Rôle du secrétaire général de commune rurale	1
La déontologie des fonctionnaires	1
Les bases des finances publiques locales	3
La rédaction des actes et délibérations relatifs à la gestion de la commune	2,5
La paie et la gestion de carrière	3
Sensibilisation à l'état civil	2
Les élections	1
Gestion d'une agence postale en commune rurale	1,5
Pouvoir de police du maire	1
Les fondamentaux de l'urbanisme	2
Initiation aux marchés publics des collectivités locales	2
Total	21

MODULES COMPLEMENTAIRES	Durée en jour
Les archives communales	1
Prévention et santé	1
Le rapport social unique (RSU)	0,5
Plateforme SET	0,5
Technique de recherche d'emploi	1
Le règlement général sur la protection des données (RGPD)	1
Total	5

A LA DECOUVERTE DES LOGICIELS METIERS	Durée en jour
Panorama des logiciels métier utilisés en mairie	2
Formation tutorée sur les logiciels métiers (mise en situation stage pratique en collectivité sur les logiciels en place, Tutorat par la secrétaire de mairie en poste)	1
Total	3

Total global	29
---------------------	-----------

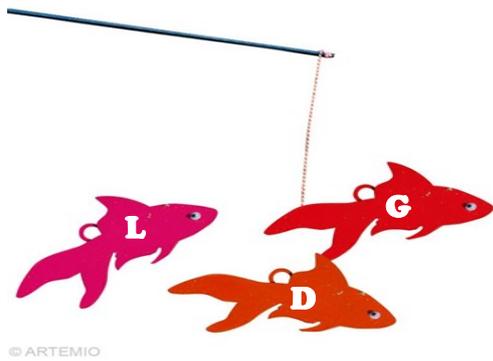
Le 7 mars dernier, enfin, a eu lieu la réunion de fin de parcours de formation, en présence des professionnels du CDG 11, du CNFPT et bien sûr, de l'ensemble des stagiaires issus de ces premières promotions baptisées, par ses

participants, « Audencos » (« Audois » en Occitan) et « Fraternité ». Cette rencontre a été l'occasion, pour chacun, d'effectuer un retour sur le déroulement de ce premier itinéraire. Il a aussi et surtout permis d'envisager la suite de l'opération. Certains des stagiaires ont d'ores et déjà été recrutés. Les autres ont été pris en charge par les interlocuteurs de territoire du CDG en vue de leur intégration prochaine au sein d'une collectivité, soit par un recrutement définitif, soit par le biais du service des missions temporaires du Centre de gestion. Une prochaine session de formation sera organisée au cours de l'année 2023*.



Remise des attestations de suivi de la formation lors de la réunion de fin de parcours, le 9 mars dernier, dans les locaux du CDG 11 à Carcassonne.

*Toutes les collectivités du département intéressées par ce dispositif pour accueillir un stagiaire ou anticiper un besoin de recrutement peuvent contacter le service Emploi du CDG 11 à l'adresse suivante : emploi@cdg11.fr



Le CDG 11 à la pêche aux Lignes Directrices de Gestion

Nouvellement instituées par la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et le décret d'application n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) transforment les pratiques RH des collectivités et établissements territoriaux dans la gestion de la carrière de leurs agents et leurs politiques managériales.

Ces lignes directrices de gestion, **véritables schémas directeurs des ressources humaines**, visent en effet à :

- **Déterminer la stratégie** pluriannuelle de pilotage des **ressources humaines**, notamment en matière de **GPEEC**,
- **Fixer des orientations générales** en matière de **promotion et de valorisation des parcours professionnels**, les CAP n'étant plus compétentes en matière d'avancement et de promotion à compter de janvier 2021.

Où en est-on dans l'Aude ?

Depuis deux ans, le CDG 11 accompagne les collectivités dans la mise en place de ce nouvel outil par le biais de webinaires dans un premier temps (covid oblige), puis de réunions à la demande de collectifs de collectivités (secteur Minervois, Limouxin, Narbonnais et récemment le secteur Tuchanais) et, bien entendu, en rendez-vous particuliers en se déplaçant dans les mairies ou en recevant de nombreux élus ou agents gestionnaires au CDG 11.

Dans les collectivités les plus importantes, les LDG ont été prises à bras le corps pour assurer l'avancement des agents en 2020 et 2021.

A ce jour, plus de **66 % de collectivités** et établissements de **moins de 50 agents ont saisi le comité technique** du Centre de gestion pour présenter le fruit de leurs réflexions en la matière.

Il reste encore nombre de petites collectivités qui n'ont pas « franchi la ligne », essentiellement par manque de

temps, mais peut-être aussi par manque d'intérêt. Rappelons que de nombreuses collectivités n'ont parfois pas plus de deux agents et souvent sur des postes à temps non complet pour faire fonctionner leur structure ! Pour autant, **la réglementation fait des LDG une obligation.**

Le CDG de l'Aude, par convention avec les CDG de la région Nouvelle Aquitaine, **a acquis un logiciel**

Un outil mis à disposition par le CDG 11 !

permettant, en répondant à des questions ciblées et en s'appuyant sur les données du bilan social (ou RSU désormais), de **produire des lignes directrices de gestion en environ 2 h de temps** : un véritable outil facilitateur pour accompagner au mieux les collectivités territoriales dans cette démarche !

Les LDG en pratique

En matière de promotion et de valorisation des parcours, les propositions sont assez disparates selon la taille des

Promotion et valorisation des parcours collectivités, surtout en matière d'avancement de grade. Les LDG ont toutefois permis de **mieux appréhender**

les questions de nomination par concours ou de proposition à la promotion interne. Les critères d'« adéquation du poste aux fonctions » permettent en effet un véritable ciblage en amont des postes, notamment via les fiches de postes, offrant la possibilité aux agents de savoir si, au vu de leur emploi ou de leurs missions, ils sont éligibles à la promotion interne. Cela permet d'avoir une position franche et claire des élus sur les possibilités de progression de carrière au sein de la collectivité.

Gestion des Ressources Humaines Concernant la stratégie RH, les incidences sont diverses selon le niveau des

collectivités en matière de politique de gestion de ressources humaines. Pour celles qui n'avaient pas encore travaillé la question, la **mise en place des LDG** a permis de faire un premier bilan sur les

retards en la matière et **ont rendu possible le développement des premiers outils de management** : le RIFSEEP, l'entretien professionnel, les organigrammes, les fiches de postes

Pour les collectivités qui avaient déjà mis en œuvre ces outils, les réflexions en matière de stratégie RH se sont orientées sur les questions liées à la formation (meilleure communication sur les droits en matière de formation, meilleure évaluation des formations accomplies, élaboration d'un plan de formation...).

Mise à jour du DUERP

Le second point abordé dans la plupart des lignes directrices de gestion transmises au CDG sont les **questions liées à la prévention et aux outils obligatoires** des collectivités en la matière. Ainsi les projets de **mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** et des divers registres de sécurités sont mis en avant. Le CDG a bien pris conscience de ces éléments et proposera de **faire des politiques publiques en matière de prévention un axe fort du mandat.**

Organisation interne

Enfin, les questions d'organisation, de temps de travail, de télétravail restent des préoccupations importantes qui transparaissent via les LDG reçues. Là aussi, le CDG se fera l'écho des politiques publiques développées dans ce domaine.

Et ensuite ... ?

Grâce aux LDG retournées et analysées par nos services, le **CDG accompagnera les collectivités par la mise en place d'outils, d'ateliers, de formations** en collaboration avec le CNFPT, afin d'aider les collectivités dans la réalisation de leurs projets RH.



Les LDG de Promotion Interne (LDG PI) : 1^{er} bilan

Collaboration avec les collectivités et les organisations syndicales

Les LDG PI ont été fixées par arrêté du Président du Centre de gestion au 01/03/2021. Elles ont été élaborées avec, d'une part, la participation des collectivités par le biais d'une enquête réalisée en 2020 par le CDG et en étroite collaboration avec les organisations syndicales qui ont apporté leurs propositions en la matière, et d'autre part, avec des élus grâce à la mise en place d'une commission LDG PI qui participe à leur élaboration et leur suivi.

Les LDG PI ont gardé le principe d'une sélection des agents par dossier, en prenant en compte, comme le prévoit la réglementation, les acquis de l'expérience et la valeur professionnelle des agents.

Souvent décriée, il est bon de rappeler ce qu'est la promotion interne pour un département comme le nôtre. Chaque année, ce sont plus de 400 dossiers proposés pour des postes de catégorie A et B et seulement une vingtaine de candidats retenus du fait des quotas. Les critères de sélections des LDG se veulent généraux et prennent en considération le poste occupé, l'expertise, les diplômes, la manière de servir, les formations suivies mais également l'âge, l'expérience professionnelle, les concours et examens obtenus, et le fait de présenter des concours.

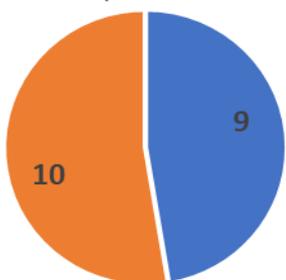
Rééquilibrage des PI entre les agents des communes et ceux des établissements

Les LDG PI ont permis par ailleurs de rééquilibrer les promotions entre les agents relevant des établissements et ceux relevant des communes.

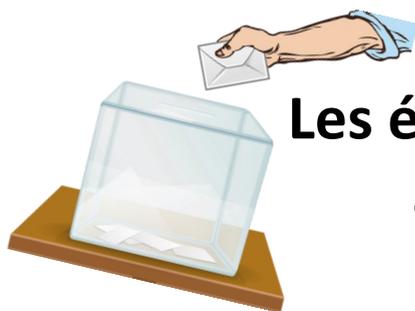
En effet, il est bon de rappeler que sur un effectif de 6700 fonctionnaires, la moitié exercent dans les communes et l'autre moitié dans les établissements publics.

Grâce aux nouveaux critères institués, l'année 2021 a permis un accès équilibré entre les agents, quel que soit leur employeur d'origine.

PROMOTIONS 2021
CATEGORIE A ET B
Attribution globale des postes



- communes
- établissements



Les élections professionnelles 2022 en préparation

2022 est une année d'élections professionnelles. Elles ont été fixées par arrêté du 9 mars 2022 et auront lieu le **8 décembre 2022**.

Des instances transformées pour un meilleur dialogue social

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les décrets d'application qui en ont découlé, sont venus modifier, pour partie, le fonctionnement de ces instances et les modalités de scrutin :

- Suppression des groupes hiérarchiques en Commission Administrative Paritaire (CAP) qui ne fonctionneront plus désormais que par catégorie (A, B et C),
- Création d'une Commission Consultative Paritaire (CCP) unique (une seule commission pour l'ensemble des agents contractuels, peu importe leurs fonctions),
- Création du Comité Social Territorial (CST) qui se substitue au comité technique (CT) et au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).



Focus : le Comité Social Territorial (CST)

L'article 4 II de loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (correspondant aux nouveaux articles L251-5 à L251-10 du code général de la fonction publique) en créant une instance unique pour le dialogue social nommée le Comité Social Territorial (CST).

Cette nouvelle instance constitue la fusion de deux instances consultatives que sont le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette nouvelle instance verra le jour lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Attention toutefois, dans les collectivités et établissements de plus de 200 agents, une Formation Spécialisée sera obligatoirement créée pour toutes les questions qui relèvent de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

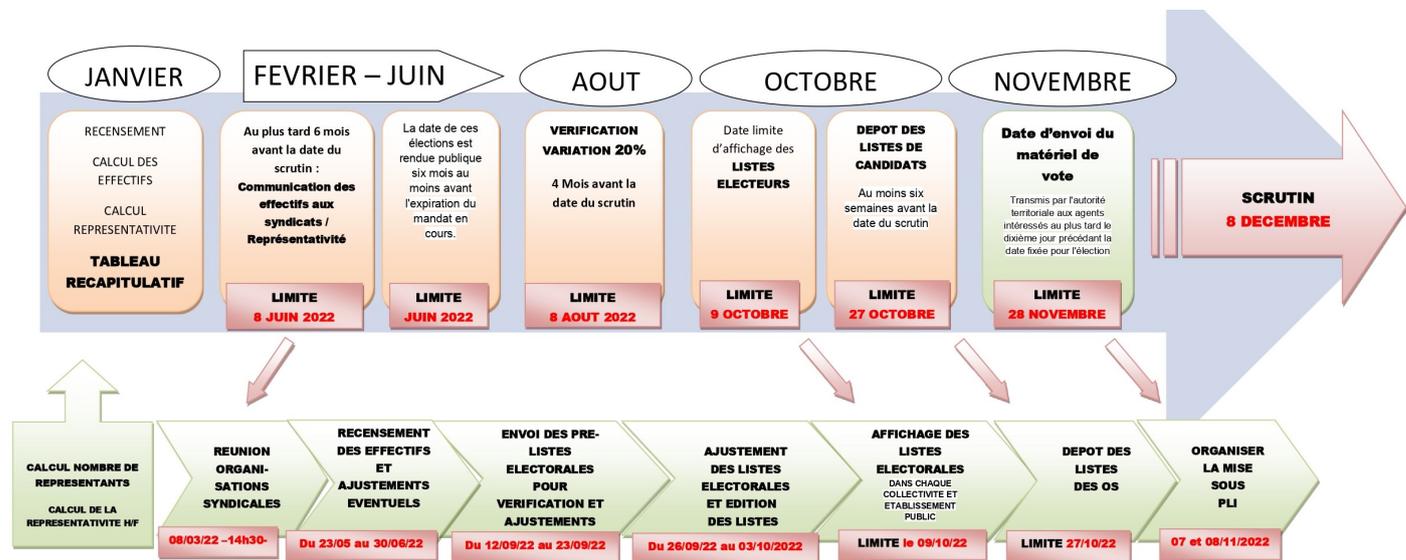
Les collectivités affiliées de plus de 50 agents disposeront de leur propre CST et auront la charge d'organiser ces élections. Les CDG les accompagneront dans leur démarche en leur apportant des outils et des conseils en matière d'organisation.

Le compte à rebours est lancé jusqu'au 8 décembre

Les premières étapes ont été réalisées par le CDG notamment via le recensement des effectifs. Ce dernier va permettre à la fois la détermination du nombre de sièges de chacune des instances du CDG, mais aussi le calcul de la représentativité hommes/ femmes qui servira de base pour la constitution des listes de candidats.

Les organisations syndicales représentatives du département ont été invitées le 8 mars dernier pour une première réunion de concertation et d'information.

Un premier calendrier électoral leur a été communiqué :



Les chiffres du recensement

INSTANCES	NOMBRE D'AGENTS	%	NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL DE L'INSTANCE
CAP DE CATEGORIE A			
Femmes	302	66,52 %	5 titulaires + 5 suppléants
Hommes	152	33,48 %	
TOTAL	454	100 %	
CAP DE CATEGORIE B			
Femmes	556	66,11%	7 titulaires + 7 suppléants
Hommes	285	33,89%	
TOTAL	841	100,00%	
CAP DE CATEGORIE C			
Femmes	2681	57,58%	8 titulaires + 8 suppléants
Hommes	1975	42,42%	
TOTAL	4656	100,00%	
CCP			
Femmes	1636	79,22%	8 titulaires + 8 suppléants
Hommes	429	20,78%	
TOTAL	2065	100%	
CST DU CDG11			
Femmes	1804	59,01%	7 à 15 titulaires + 7 à 15 suppléants
Hommes	1253	40,99%	
TOTAL	3057	100%	

La réunion du 8 mars dernier a permis de recueillir les avis des organisations syndicales sur un certain nombre de points qui ont été validés par délibération en conseil d'administration du 6 avril 2022, notamment :

- Le vote par correspondance pour l'ensemble des agents et des instances,
- La fixation à 8 titulaires et 8 suppléants pour le nombre de sièges au Comité Social Territorial du CDG,
- La création d'une formation spécialisée au sein du CST du CDG,
- Le maintien du paritarisme au sein du CST et de la formation spécialisée.

Et maintenant....

Le Centre de gestion va resolliciter les collectivités à compter des mois de mai et juin pour préparer les listes électorales. Ces dernières doivent être finalisées et affichées dans chaque collectivité au plus tard le 9 octobre 2022.

En parallèle, d'autres réunions seront organisées avec les organisations syndicales pour préparer les dépôts de listes de candidats au mois d'octobre, les envois de matériel de vote et bien évidemment, la journée de dépouillement.

3. Aide à la mobilité.

Concrètement c'est :

- Promouvoir la politique de mobilité sur le département, notamment la mobilité inter-collectivité,
- Conseiller en informant l'agent sur les dispositifs de mobilité (mutation, détachement, disponibilité, rupture conventionnelle...) avec un premier niveau d'information sur les outils de communication,
- Rechercher des profils/potentiels sur son secteur afin d'alimenter le vivier des missions temporaires,
- Mener des pré-entretiens évaluer les compétences des agents,
- Contacter les collectivités territoriales lorsqu'une offre apparaît sur le territoire et analyser la demande pour proposer des profils le cas échéant.



4. Ingénierie de recrutement.

Une offre clef en main pour vous !

- Analyser le besoin de recrutement afin de s'assurer de la légitimité de la prestation et définir les contours du poste (filière, grade, temps de travail...),
- Proposer un conseil juridique (délibération de mise en place de la prestation, création de poste, modèle de délibération...),
- Monter le dossier administratif : fiche intervention, calendrier, conventions,
- Elaborer le profil de poste,
- Mettre en œuvre et gérer la prestation : DVE/offre/sourcing/réception de CV, analyse des compétences,
- Organiser et participer au côté des collectivités territoriales aux jurys de recrutement,
- Conseiller techniquement sur les choix de candidats,
- Assurer la gestion administrative : courriers de réponse, convocations, facturation, enquêtes de satisfaction.

Nos deux interlocuteurs de territoires

Le département de l'Aude a été divisé en deux grands secteurs s'appuyant sur les intercommunalités existantes :

Emilie MOROS est votre interlocutrice sur le **secteur Est**, basé sur les intercommunalités :

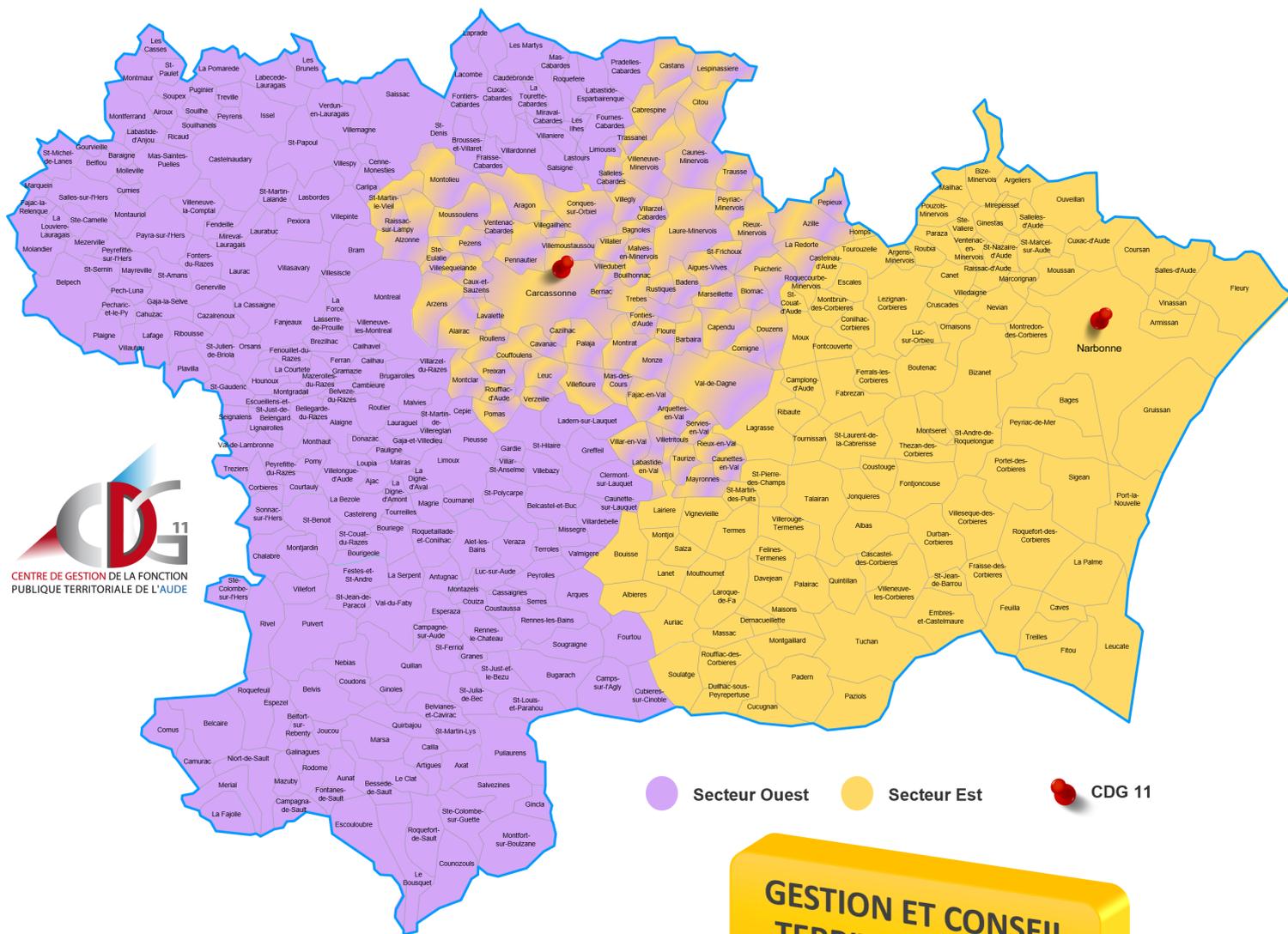
- ◇ du Grand Narbonne,
- ◇ de la CDC de la région Lézignanaise,
- ◇ et sur le territoire audois de la CDC Salenques-Méditerranée.

Guillaume COMMELERA est votre interlocuteur sur le **secteur Ouest**, comprenant :

- ◇ la CDC de Castelnaudary Lauragais Audois,
- ◇ la CDC de la Piège Lauragais Malepère,
- ◇ la CDC de la Montagne noire,
- ◇ la CDC du Limouxin,
- ◇ la CDC des Pyrénées Audoises,
- ◇ et la commune des Brunels rattachée à la CDC Lauragais Revel Sorèzois.

Le secteur de Carcassonne Agglo restant un territoire commun à nos deux interlocuteurs.

Retrouvez les coordonnées de nos 2 interlocuteurs de territoire en page 12 !



**GESTION ET CONSEIL
TERRITORIALISE RH**



Guillaume COMMELERA
 04.68.77.79.61
 (secteur Ouest)

Riche d'une expérience de plus de 10 ans au sein de la Fonction Publique territoriale, j'ai pu, tout au long de mon parcours professionnel, exercer différentes fonctions en lien avec les Ressources Humaines.

Chargé de l'organisation des concours et des examens professionnels puis évoluant vers la gestion des carrières au sein du Centre de Gestion de l'Aude, j'ai poursuivi mon parcours au sein de la Métropole de Toulouse en tant que Référent statutaire en charge des commissions administratives puis en tant que Référent Développement de la Direction Générale de la Réglementation de cette même collectivité.

Aujourd'hui, de retour dans le département qui m'a vu grandir et évoluer, j'ai à cœur, en tant qu'interlocuteur de territoire du CDG de l'Aude, d'accompagner et de conseiller les collectivités qui nous sollicitent.



Emilie MOROS
 06.12.97.29.90
 (secteur Est)

Issue d'une formation en GRH, j'exerce mes fonctions dans la Fonction Publique Territoriale depuis une quinzaine d'années. Ancienne responsable du pôle emploi-formation d'une grande collectivité audoise, je possède une parfaite connaissance des métiers territoriaux sur l'ensemble des filières aux travers des multiples recrutements assurés.

Confrontée aux problématiques de gestion du personnel (mobilité interne, reclassement, inaptitude, gestion des compétences...), et riche de cette expérience, j'ai intégré le CDG 11 depuis plus de 2 ans afin d'accompagner les collectivités en développant une approche transversale face aux besoins exprimés.



La santé au cœur de la vie professionnelle

Depuis quelques années, le bien-être et la qualité de vie ont accompagné un mouvement sociétal important. Au sein de la vie professionnelle, cette recherche de bien-être et de qualité de vie au travail a obligé les employeurs et donc les collectivités à s'adapter.

Une recherche d'optimisation des processus humains, organisationnels et techniques.

La prévention des risques professionnels est devenue une priorité.

Au-delà de l'obligation pour tout employeur de préserver l'état de santé physique et psychique de ses salariés, la démarche de prévention des risques est un levier fondamental dans la recherche d'optimisation des processus humains, organisationnels et techniques. Les enjeux économiques s'en trouvent directement impactés. Les structures doivent trouver des solutions pour articuler l'économique et la santé des agents. Le CDG de l'Aude vous accompagne dans cette démarche.

Une aide au Document Unique



Le Document Unique n'est pas seulement une obligation légale, c'est un véritable **outil de travail permettant de réaliser un état des lieux de la structure**, de repérer les problèmes sans complaisance, et de mettre en place un plan d'actions renouvelé annuellement pour l'amélioration continue des conditions de travail.

Pour accompagner les collectivités territoriales dans cette démarche, le CDG 11 met à leur disposition, depuis octobre 2021, une application facilitant sa mise en œuvre.

Si vous souhaitez en bénéficier, n'hésitez pas à contacter nos équipes :

- par mail : prevention.sante@cdg11.fr
- Par téléphone : 04.68.77.79.79

Un accompagnement personnalisé vous sera proposé pour vous permettre d'atteindre le degré de maturité souhaité en fonction des thématiques abordées.



Notre bibliothèque numérique : un outil précieux !

Le service prévention des risques professionnels met également à disposition des collectivités une **bibliothèque numérique** sur son site www.cdg11.fr. Cette bibliothèque, composée de **documentations thématiques et de modèles de documents utilisables par les collectivités**, a pour objectif d'aider les structures à initier ou à approfondir la démarche d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé et de la sécurité des agents.

Retrouvez tous ces documents en cliquant sur le lien suivant : <https://www.cdg11.fr/prevention-sante-au-travail-et-handicap/prevention-et-sante-au-travail/prevention-des-risques-professionnels/>



Un Rendez-Vous Prévention en 2022

Dans la continuité d'une volonté d'amélioration de la santé au travail au sein des collectivités, et en partenariat avec le Fond National de Prévention de la CNRACL, Gras Savoye et la Mutuelle Nationale Territoriale, une **matinale prévention** ouverte à toutes les collectivités de l'Aude sera organisée au cours du **2^{ème} semestre 2022** pour présenter les aides possibles dans le cadre de cette démarche (informations à venir).

Le CDG 11, qui soutient le dynamisme de la démarche territoriale audoise de prévention des risques professionnels, espère rencontrer de nombreux élus et référents santé au travail à cet évènement.

Venez nombreux !

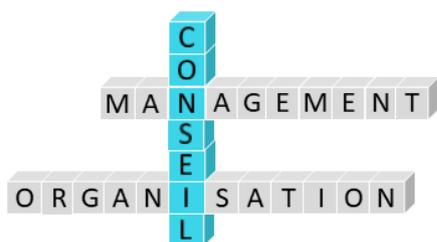


Le CDG 11 accompagne les collectivités territoriales

Servir une population et un territoire aux attentes croissantes tout en adaptant sans cesse des ressources qui stagnent, voire diminuent, tel est le défi permanent que

doivent relever, avec agilité et respect de leurs agents, l'ensemble des employeurs publics locaux... Pour parvenir à cette nécessaire adaptation de la qualité du service public, le CDG 11 a développé plusieurs outils d'aide à l'optimisation des moyens : conseil en approche globale du fonctionnement, conseil de mise en œuvre des politiques RH, conseil en organisation, coaching. « 11' en parle » vous aide à mieux décrypter ces propositions d'accompagnement des collectivités et établissements publics du département.

Organisation ancrée dans des habitudes de fonctionnement, activités peu ou mal définies, perte de repères hiérarchiques (face notamment à l'accroissement des mouvements de personnel), agents démotivés, déstabilisés voire désengagés, conflits récurrents et tensions au sein des services, gestion des ressources à améliorer, etc., quel élu, quel DGS ou secrétaire de mairie, quel DRH, quel chef de service ou d'équipe n'est pas régulièrement confronté à ces problèmes de « management » dans son organisation interne ?



Pour les épauler dans ce besoin d'évolution devenu permanent, le CDG 11 propose d'aider les employeurs territoriaux à diagnostiquer leurs problématiques et à les accompagner ensuite dans la construction de solutions sur mesure pour faire de leurs ressources humaines un axe stratégique de développement. Ceci passe par une optimisation des ressources internes, la remobilisation des équipes, la restructuration des activités, la modernisation des pratiques ou toute autre solution adaptée.

CONSEIL EN QUOI ?

Plusieurs niveaux de conseil sont susceptibles d'être apportés par les experts en conseil du Centre de gestion :



◆ Des actions de conseil en approche globale du fonctionnement

Les conseillers spécialisés du CDG 11 interviennent ici à la demande des employeurs et réalisent un diagnostic général du fonctionnement de leur structure, grâce à une grille d'évaluation de leurs activités RH permettant ainsi de leur apporter des pistes d'amélioration.



◆ Des actions de conseil de mise en œuvre des politiques RH (Lignes Directrices de Gestion)

Plus spécifique que le premier niveau, ce sont ici des experts des ressources humaines qui peuvent accompagner les employeurs territoriaux qui le souhaitent dans l'élaboration des parcours professionnels de leurs agents et des stratégies RH.



◆ Des actions de conseil en organisation

Troisième niveau de conseil, plus développé et plus complexe à mettre en œuvre que les deux précédents, ce type d'accompagnement est réalisé par les conseillers spécialisés du CDG 11 et leurs homologues du réseau des CDG d'Occitanie. Il propose de véritables solutions : soutien méthodologique, techniques d'animation



adaptées, aide à la décision à chaque étape, diagnostic organisationnel d'un service ou de l'ensemble des services (analyse du niveau de service rendu par rapport aux résultats souhaités et aux objectifs visés), aide à l'élaboration des outils RH nécessaires et adaptés à chaque structure (plan de formation, fiches de poste, organigramme, régime indemnitaire, entretien professionnel, démarche qualité...), accompagnement des agents au changement (et) en les soutenant, les orientant, les considérant : coaching collectif ou individuel.

LE COACHING, MODE D'EMPLOI

Le coaching est partout de nos jours. Sans doute parce que face aux évolutions répétées, complexes et rapides de notre société, chacun d'entre nous



n'est pas toujours en capacité d'y répondre de façon adéquate. Les employeurs publics n'échappent pas à ce contexte. Ainsi le coach, vocable sportif à l'origine, désigne désormais cet accompagnant précieux qui aide à débloquer des situations délicates et/ou à la réussite des nouveaux projets. Le coaching permet donc à l'agent d'être l'acteur du changement.

Pratiquement, on en distingue deux sortes :

◆ **Le coaching individuel** a comme objectif le développement des compétences et des potentiels professionnels de l'agent « coaché », en lui permettant de clarifier ses objectifs et de définir pour lui-même les solutions et les mises en action nécessaires pour les atteindre.

◆ **Le coaching collectif** améliore quant à lui la performance d'un ensemble de cadres ou d'experts et/ou d'un collectif d'agents appartenant à la même organisation de travail et ce, autour d'objectifs de développement communs. Les notions de sens, de cohésion, de consensus et de confiance sont travaillées. L'intelligence collective est sollicitée pour restaurer une vision partagée.



Pour toute demande d'accompagnement, les élus ou leurs responsables administratifs doivent adresser leurs demandes à conseil.orga@cdg11.fr et à coaching@cdg11.fr



14 juin : Instances médicales

21 juin : CAP/CCP

6 juillet : Comité Technique/CHSCT

7 juillet : Conseil d'Administration du CDG 11

12 juillet : Instances médicales

6 septembre : Instances médicales

13 septembre : CAP/CCP

Témoignage



Formation, stage d'immersion, recrutement mis en œuvre par les services du Centre de gestion de l'Aude : un cercle vertueux !

Le CDG 11, au-delà de ses prérogatives obligatoires, offre une prestation de prise en charge de l'ensemble du processus de recrutement (saisie de la déclaration obligatoire, rédaction et publication de l'offre d'emploi, sourcing de profils et organisation des entretiens de recrutement) pour toutes les collectivités et établissements du département de l'Aude. La commune de Capendu a sollicité cette prestation dans le cadre du remplacement de sa secrétaire de Mairie partant en retraite.



Monsieur Claude BUSTO, Maire de la commune de Capendu, a aussi activement participé au succès de la formation des secrétaires de Mairie, en accueillant et en formant une stagiaire pendant toute la durée de ce parcours.

CDG 11 : Vous avez accueilli une stagiaire de la formation des secrétaires de mairie au sein de votre commune, pourriez-vous expliquer comment s'est passée son intégration ?

CB : Très bien ! Il n'y a pas eu de round d'observation. Nous étions dans une période avec une charge de travail un peu plus intense. Notre stagiaire a pu tout de suite participer à toutes les tâches administratives.

CDG 11 : Comment l'avez-vous formée, était ce principalement de l'observation ou également de la mise en pratique ?

CB : Elle a mis la main à la pâte tout de suite. Elle a mis en pratique chaque cas qu'elle a pu voir en formation : état civil, recensement, élections, budget, émission de titres, urbanisme... Nous nous sommes également adaptés à son programme de formation pour lui donner des tâches en rapport avec ce qu'elle venait de voir. Nous l'avons faite participer à notre quotidien avec les administrés : renseignement sur la vie du village ou renseignement sur l'urbanisme.

Depuis, l'agente a été recrutée au sein de la commune de Conilhac-Corbières, en tant que secrétaire générale.

CDG 11 : Qu'avez-vous pensé de l'accompagnement du Centre de gestion dans le cadre de cette prestation ?

CB : Je suis un jeune maire et j'ai encore quelques lacunes dans le rôle et la technicité que peut avoir une secrétaire de mairie. Le CDG a su nous amener son professionnalisme et son expertise pour ce recrutement crucial pour la commune. Il faut également noter l'aide apportée pendant l'entretien. Je n'ai pas l'habitude de recruter. Il ne faut pas se tromper.

CDG 11 : Conseillerez-vous cette prestation à une autre collectivité ?

CB : Sans aucune hésitation ! Entre les délais légaux à respecter, les délibérations à prendre, les présélections, les sélections, grâce à cette prestation, nous avons pu gérer le recrutement de façon sereine du début à la fin avec un calendrier très précis.