



11' en PaRLe...

Le magazine d'infos de votre Centre de gestion

N° 3 - Mai 2023



EMPLOIS

SAISONNIERS

Actus juridiques

La promotion interne

Page 12

Grandes causes & Attractivité

Promotion des métiers de la FPT

Page 21



CONSEILLER EXPERT

DÉVELOPPEUR D'INNOVATIONS

AGISSANT AU CŒUR DES TERRITOIRES

Sommaire

Edito (p3)

Infos du CDG 11 (p4)

- *En route vers la déclinaison du projet d'établissement*
- *Les infos, en bref*
- *Le schéma régional des CDG d'Occitanie*

Actus statutaires et juridiques (p10)

- *Les nouvelles instances professionnelles du CDG 11 installées*
- *La promotion interne, attention dossier sensible !*

Dossier (p14)

Emploi & Mobilité (p17)

- *L'accès dérogatoire et expérimental par détachement à un emploi supérieur*
- *Collecte nationale des données sociales*

Maintien en emploi / Référent handicap (p19)

- *Les aides du FIPHFP et la plateforme Pep's*

Grandes causes & Attractivité de la FPT (p21)

- *Promotion des métiers de la FPT dans les lycées de l'Aude*
- *Le baromètre de l'égalité professionnelle*

Dates à retenir (p24)

Témoignage (p24)

Magazine d'informations du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Aude

Maison des Collectivités • 85 avenue Claude Bernard - CS60050 - 11890 Carcassonne Cedex • 04.68.77.79.79 • cdg11@cdg11.fr • www.cdg11.fr

Directeur de publication : Serge BRUNEL • Rédaction : l'ensemble des services du CDG 11 • Conception/Réalisation : Claude DARD

Photos : Communication CDG 11 / Crédits photos : - Service communication CDG 11 - Stocklib - Vincent photographie • N° ISSN : 2825-5313

11'en parle, cap sur l'été !



J'ai le plaisir de vous présenter le 3^{ème} numéro de notre 11' en parle.

A la veille de l'été, vous y trouverez tous nos conseils pour vous accompagner dans l'emploi de vos saisonniers. Vous le verrez, pour cette période particulière, le CDG s'adapte, notamment pour fournir à ces emplois courts des bases incontournables en matière de prévention des risques.

Nous partagerons aussi les actualités du CDG 11 avec un zoom sur le déploiement du projet d'établissement et les rencontres à venir dans les territoires.

Côté statutaire, nous vous présenterons la nouvelle composition des instances professionnelles suite aux élections de décembre dernier, ainsi que l'ensemble des résultats de la promotion interne 2022, l'occasion aussi de vous présenter le calendrier 2023 de nos consultations.

Vous trouverez également dans ce numéro un article dédié à l'accès dérogatoire et expérimental par détachement à un emploi supérieur pour les agents en situation de handicap et un autre sur la nouvelle campagne RSU.

Nous finirons sur des sujets en lien avec les politiques publiques dans lesquelles le CDG 11 s'engage : le handicap et les aides du FIPHFP, la promotion des métiers de la fonction publique auprès des lycéens audois et enfin l'égalité femmes/hommes avec l'aide que peut vous apporter le CDG 11 dans l'élaboration de votre rapport en la matière.

Je profite de cet espace pour vous annoncer la naissance de notre tout dernier document de communication intitulé « Regards d'Experts ». Ce bi-annuel a pour vocation de rentrer plus dans le détail de certains sujets techniques en lien avec les RH. Le premier numéro est consacré à la protection des données. Je vous invite à le consulter sur notre site internet.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Serge BRUNEL
Président du CDG 11

Édito

Le Conseil d'Administration du Centre de gestion de l'Aude a adopté en juillet dernier son nouveau projet d'établissement. Ce document est la feuille de route du CDG 11 jusqu'à la fin du mandat. Il repose sur un triptyque : renforcer l'expertise du CDG 11, développer des nouveaux services en lien avec de nouveaux besoins et agir au cœur des territoires.

Pour vous présenter ce 3^{ème} pilier « agir au cœur des territoires », le Président du Centre de gestion, Serge Brunel et sa Directrice, Hélène Lacombe, se sont prêtés au jeu de l'interview.

Centre de gestion : Vous allez aujourd'hui nous parler de la territorialisation des actions du CDG 11. Une question préliminaire avant de rentrer dans le détail, pouvez-vous nous expliquer d'où vient cette volonté « d'agir au cœur des territoires » ?

Serge Brunel, Président du Centre de Gestion : l'ADN du Centre de gestion a toujours été d'être un **partenaire fort des collectivités**. En 2021, avec les membres du conseil d'administration, nous avons longuement travaillé sur le projet du CDG pour les années à venir. Ce travail est intervenu dans une période très particulière puisque nous sortions à peine, avec la COVID 19, d'une série de confinements successifs, et nous percevions à ce moment-là des **changements structurels forts** dans notre société, dans nos pratiques et dans nos modalités de travail. Il nous semblait que les choses s'accéléraient, que des besoins nouveaux devenaient de plus en plus prégnants. En parallèle, nous sommes tous, en tant que membres du conseil d'administration, des élus locaux, et nous sommes en **première ligne de l'action publique et du service public**. Nous œuvrons pour cela dans nos communes et aussi au sein d'intercommunalités ou d'autres établissements publics tels que des syndicats ou des CIAS. Nous avons donc l'habitude de travailler à différents échelons territoriaux et il nous a semblé nécessaire et utile de ne pas limiter le rôle du CDG 11 à une relation bipartite avec une collectivité ou un établissement public. Avoir une **approche et une méthode de travail qui tiennent compte de ces différents échelons et modalités de travail** nous semblait primordial.

Centre de gestion : Et c'est de ces volontés qu'est né le triptyque du CDG 11 ?

Serge Brunel : Oui, tout à fait. Ce triptyque est le **fil rouge de nos actions** : d'abord renforcer l'expertise du CDG 11, parce que c'est bien la mission première du CDG que d'être **expert dans les**

domaines de la RH. Ensuite **développer des nouveaux services** en lien avec des nouveaux besoins, parce que la société change et que le CDG 11 doit naturellement s'y adapter. Et enfin, **agir au cœur des territoires**, parce que c'est en travaillant avec les communes et établissements publics et en tenant compte de leurs spécificités individuelles mais aussi collectives et territoriales que nous leur serons le plus utile.

Centre de gestion : et donc concrètement, agir au cœur du territoire pour le CDG 11, qu'est-ce que cela veut dire ?

Serge Brunel : Nous avons l'habitude au CDG 11 de dire que « nous avançons en marchant ». Nous avons posé des bases avec le projet d'établissement qui préfigure des strates d'intervention pour nous. Aujourd'hui, la première étape de notre démarche est de **renforcer nos actions dans chacune de nos strates**.

Centre de gestion : vous parlez de strates, pouvez-vous nous en dire plus ?

Hélène Lacombe, Directrice du Centre de gestion : nous travaillerons autour de 3 strates :

La **strate de 1^{er} niveau** reste et restera celle de la **relation bilatérale avec une collectivité ou**

un établissement public. C'est notre cœur de métier et c'est déjà ce que nous faisons au quotidien dans l'ensemble de nos missions. Cela peut se traduire par du diagnostic de pratiques RH, l'élaboration de stratégies de développement des méthodes et outils, le perfectionnement de l'organisation ou l'amélioration du système de management.

La **strate du second niveau** est celle **des territoires et des secteurs**, qu'il s'agisse des territoires déjà existants, ceux des intercommunalités, ou qu'il s'agisse de « secteurs » que nous pourrions créer en fonction de besoins identifiés et qui rassembleraient plusieurs communes et/ou établissements publics partageant une ou plusieurs préoccupations (problématique de recrutement sur un métier, usure professionnelle dans une filière, ou autre....).

La **strate de troisième niveau** correspond à l'ensemble de

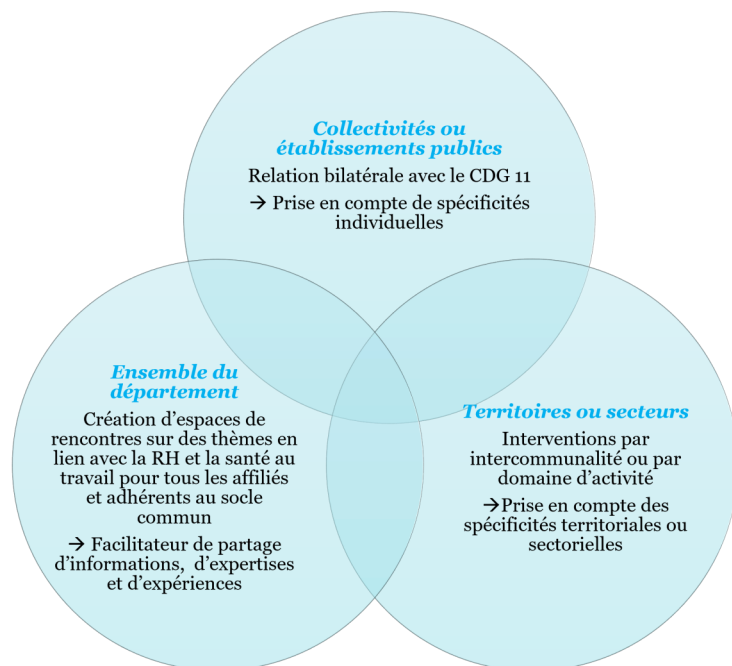


notre périmètre d'intervention géographique : tout le département de l'Aude. C'est là que le CDG porte des questions transversales ou communes à tous, comme la prévention, la santé, le handicap, les discriminations et autres...

nos interventions en complémentarité de chaque intercommunalité. Nous leur demanderons d'ailleurs de nous accueillir dans leurs locaux pour mener ces premières rencontres...

Bien sûr les autres établissements publics ne seront pas oubliés, et nous pourrons par exemple travailler avec eux par secteur d'activités...

Les strates d'intervention du CDG 11



Centre de gestion : et comment envisagez-vous vos interventions sur chacune de ces strates ?

Hélène Lacombe : Sur le premier niveau, nous continuerons à intervenir comme nous le faisons déjà. Les interlocuteurs de territoires sont un vecteur des demandes, mais les structures peuvent continuer à saisir directement la direction ou les équipes de techniciens et d'experts, en fonction de leur besoin de départ.

Sur la strate des territoires et des secteurs, nous avons pour objectif d'aller cet automne à la rencontre des communes à travers chaque intercommunalité. Nous avons décidé d'appeler cette démarche les « **Rencontres territoriales** ». C'est une démarche que nous avons initiée en 2018, mais depuis, beaucoup de choses ont changé : la crise sanitaire nous a empêchés de garder un lien physique de proximité avec nos adhérents, les élections ont instauré de nouvelles équipes municipales et le CDG 11 a fait évoluer des missions. Nous souhaitons dans un premier temps retourner sur le terrain pour **renforcer le lien**, pour présenter ce que nous sommes devenus aujourd'hui et surtout, et c'est le plus important, nous souhaitons **écouter les besoins et les attentes des communes**. Lors des ateliers avec les membres du conseil d'administration pour mener le projet d'établissement, ces rencontres de terrain et ce lien avec les intercommunalités étaient très attendus. Nous savons que certaines intercommunalités se dotent ou sont en train de se doter d'experts dans le domaine des RH. **Notre approche permettra de travailler en complémentarité** avec chacune d'entre elles, selon leurs spécificités. Ces rencontres permettront donc de travailler avec les communes et elles seront aussi l'occasion de fluidifier et de cadrer

Centre de gestion : Et vous avez déjà des interventions en cours au sein des intercommunalités ?

Hélène Lacombe : oui, tout à fait, nous sommes en train de mener une série de **rencontres autour du document unique**. Notre objectif est d'**accompagner les structures dans la compréhension de l'intérêt de la mise en œuvre de ce document**. Une première rencontre de présentation générale a été organisée dans deux des réunions des secrétaires de mairie/DGS constituées par les intercommunalités. En fonction des demandes, à l'issue de ces réunions de présentation, d'autres rencontres sont organisées sur les territoires. C'est notre équipe de prévention qui anime cette démarche et qui va à la rencontre des élus, des conseillers/assistants de prévention, secrétaires de mairie et DRH des communes ou établissements publics.

Côté calendrier, nous avons initié la démarche fin janvier et nous ferons une pause cet été. A la rentrée, nous profiterons de nos rencontres territoriales pour finaliser cette action auprès des 7 intercommunalités qui n'en auront pas encore bénéficié.



Centre de gestion : d'autres projets sont-ils en cours ?

Hélène Lacombe : Nous travaillons actuellement à une GPEEC départementale sur les métiers de secrétaire de mairie et d'agent administratif polyvalent. Nous le savons, ces métiers sont en forte tension sur notre territoire et nous allons lancer prochainement une **enquête auprès de l'ensemble des communes** pour **identifier leurs besoins** en la matière dans les années à venir. Nous en profiterons également pour leur demander en quoi elles pourraient être **actrices de la formation/tutorat** des futures secrétaires de mairie. En parallèle, nous travaillons à titre expérimental avec Carcassonne Agglo sur ce sujet. Tous ces travaux nous permettront d'aboutir à des propositions de solutions, sans doute territorialisées. Ce sujet est particulièrement sensible sur notre territoire et nous pensons que le CDG 11 a un rôle à jouer !

Centre de gestion : et à l'échelle du département, comment comptez-vous agir ?

Hélène Lacombe : Nous créons un cycle de « **Matinales du CDG 11** ». Notre objectif est de concevoir des **espaces de rencontres de professionnels** autour de sujets spécifiques pour

tous nos affiliés et nos adhérents. Chaque collectivité pourra participer aux rencontres de son choix. Au programme : des informations, des explications, des points d'attention, des témoignages, des experts... en clair, des espaces créés pour échanger sur des sujets en lien avec les ressources humaines, faciliter la création de réseaux et favoriser le partage d'informations, d'expertises et d'expériences. Nous avons déjà commencé notre cycle en janvier dernier autour du maintien en emploi et du handicap... une vraie réussite pour une première. D'autres thématiques en partenariat avec la MNT sont en cours de déploiement comme la prévention des RPS. Nous prévoyons aussi des réunions sur la gestion des conduites à risque, addictives dans les collectivités afin de les comprendre et d'agir, ainsi que dans le cadre de la QVT (conditions de travail des femmes, luttes contre la discrimination, l'illettrisme, l'illectronisme, etc.).

Nous enrichirons bien sûr ce programme en fonction des besoins qui nous seront remontés ou des actualités juridiques à venir.

Centre de gestion : un beau chantier qui s'ouvre donc pour le CDG 11, une idée de la suite ?

Serge Brunel : La priorité aujourd'hui est de décliner ces premières actions. Nous le savons, les rencontres à venir seront riches d'échanges et elles seront l'occasion de nous ajuster pour pouvoir répondre au plus près des besoins qui seront formulés. C'est donc aussi en fonction de ces besoins que la suite s'écrira... Une chose est sûre, dans ce monde en pleine mutation, **le CDG 11 entend jouer pleinement son rôle de partenaire privilégié et de tiers de confiance de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département.**

Les matinales du CDG 11

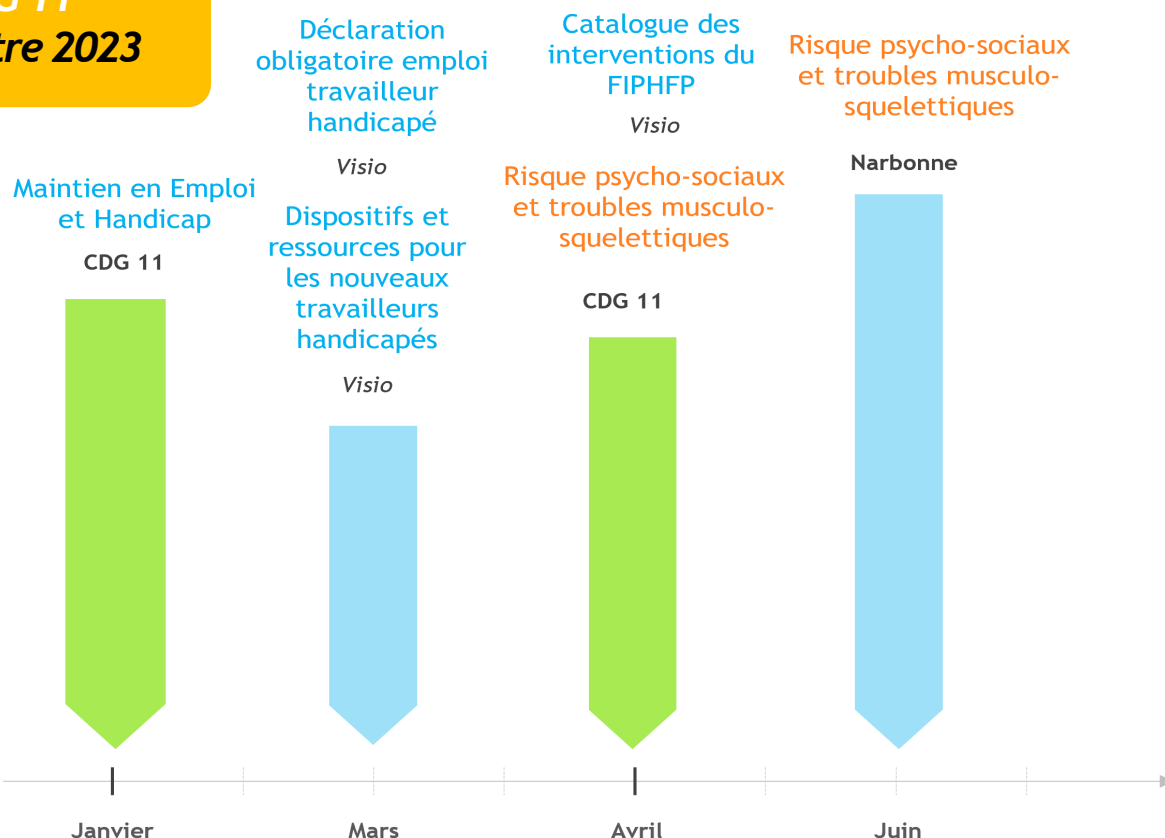
Un espace de rencontres entre professionnels sur des sujets en lien avec les RH

A destination de qui ? De tous les décideurs et acteurs en lien avec la thématique, affiliés ou adhérents au socle commun.

Où ? Au CDG 11 / sur les territoires / en visio

Pour vous inscrire ? Une invitation est envoyée à tous nos affiliés et adhérents au socle commun 1 mois avant la date de la rencontre.

**Les matinales du CDG 11
1^{er} semestre 2023**



Les infos, en bref

Déontologie des élus :

Une convention avec l'AMA !

L'article 218 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale « dite 3DS » prévoit que tout **élu local peut consulter un référent déontologue** chargé de lui apporter tout **conseil utile au respect des principes déontologiques** consacrés par la charte de l'élu local.



Le décret d'application de cette loi a précisé les critères de désignation du référent déontologue, ainsi que les obligations et les moyens à sa disposition pour l'exercice de sa mission. La désignation du référent déontologue élu local devra intervenir au 1er juin 2023.

Pour **accompagner les collectivités** dans ces nouvelles obligations, **l'association des maires de l'Aude (l'AMA) et le CDG 11 envisagent de signer une convention** qui permet à tous les élus adhérents à l'AMA de bénéficier d'un référent déontologue.

L'association des maires de l'Aude et le CDG 11 : des partenariats pour une information maximale des élus

Le CDG 11 a participé au bureau de l'association des maires de l'Aude en mars dernier. A l'ordre du jour : l'intervention **du CDG 11 dans les sessions de formation des élus organisées par l'AMA** dans des domaines en lien avec les ressources humaines et les compétences du CDG 11. Au programme en 2023 : la promotion interne, le handicap et la protection des données ...

Convention CDG 11 / MNT



Le **CDG de l'Aude et la MNT ont renouvelé leur partenariat** (anciennement mécénat de compétences) en signant, en mars dernier une nouvelle convention.

En complément des actions du CDG 11, la MNT met à disposition du CDG des moyens techniques et humains issus de son dispositif d'accompagnement social de prévention.

La Chambre régionale des comptes a rendu son rapport

Initié en 2022, le contrôle des comptes et de la gestion du CDG 11 est désormais terminé. La chambre régionale des comptes a rendu son rapport, qui a été présenté au conseil d'administration du mois d'avril. Les **membres du CA ont adopté le plan d'actions** en découlant. **Un nouvel outil au service de l'amélioration continue du Centre de gestion.**

Chambre régionale
des comptes
Occitanie



Le schéma régional des CDG d'Occitanie



Signature du schéma par les Présidents, le 7 février 2023 à Uzès.

Schéma régional de coordination, de mutualisation, et de spécialisation

des Centres de gestion de la région d'Occitanie

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 prévoit la création d'un schéma régional de coordination, de mutualisation, et de spécialisation en remplacement de la précédente charte régionale de coopération élaborée par les centres de gestion.

Fruit d'un travail collectif de près de deux années, ce schéma traduit l'engagement des centres de gestion d'Occitanie pour, d'une part répondre aux obligations législatives, et, d'autre part, conforter et améliorer les mutualisations existantes dans le prolongement des actions engagées depuis la mise en œuvre des chartes en 2007.

Les treize centres de gestion de la région Occitanie ont adopté leur schéma qui a pris effet au 1er janvier 2023.



DES VALEURS COMMUNES PORTEUSES DE SENS

Solidarité et réalisme ont présidé à l'émergence d'un schéma qui permet d'affirmer une organisation de proximité, réactive et agile, innovante et basée sur l'intelligence collective et le droit à l'erreur.



UNE SYNERGIE AU SERVICE DES TERRITOIRES

Le schéma régional vise à :

- renforcer et favoriser la collaboration entre les CDG d'Occitanie en assurant une cohérence des actions ;
- valoriser et partager l'expertise de chaque CDG afin de rationaliser leurs moyens ;
- garantir la qualité du service rendu par les 13 centres de gestion auprès des collectivités et établissements publics.

Ce schéma sera vivant, adaptable et amendé au fil des évolutions et selon les choix des élus qui travaillent en gouvernance partagée.

Le CDG31 assure la mission de coordination générale.

Pour l'exercice de chaque mission obligatoire (organisation des concours et examens, gestion de l'emploi, fiabilisation des comptes de droits de retraite, etc) ou facultative (allocation chômage, service d'intérim, maintien dans l'emploi, médiation, conseil en mobilité, paie à façon, etc), le schéma prévoit quatre niveaux d'animation régionale :



COORDONNATEUR

Il centralise les informations et harmonise l'exercice des missions. C'est un facilitateur.



PILOTE

Il anime un réseau et conduit la mise en œuvre d'une mission tout en étant force de propositions.



RÉFÉRENT

Il conseille, accompagne et assure une veille sur une thématique qui lui est propre.



PRESTATAIRE

Il se substitue à un CDG par le biais d'une convention afin de proposer une expertise.

Les missions coordonnées, mutualisées et spécialisées

(obligatoires* et facultatives)

en région Occitanie

PILOTE

Référent déontologie et laïcité*
Service d'intérim, missions temporaires

RÉFÉRENT

Archivage

PILOTE

Délégué à la protection des données
personnelles

RÉFÉRENT

Comité des œuvres sociales
Archivage
Retraite

RÉFÉRENT

Médiation
Calcul ARE

RÉFÉRENT

Assistance juridique statutaire*
Conseil en organisation
Conseil en recrutement
Médiation
Retraite

PILOTE

Observatoire régional de l'emploi* (RSU, GPEEC)
Gestion de l'emploi*, publicité des vacances*, bourse de l'emploi
Apprentissage

Assistance juridique statutaire*

Réunion des lauréats

FMPE

RÉFÉRENT

FMPE*

Reclassement des fonctionnaires (A/B) inaptés*

Recherche d'emploi après disponibilité des

fonctionnaires*

Conseil en organisation

Conseil RH, recrutement

Conseil et accompagnement à la mobilité

Maintien dans l'emploi, PPR

Gestion des contractuels

Calcul ARE

Retraite

PILOTE

Prévention, hygiène et sécurité
Retraite

RÉFÉRENT

Fiabilisation des comptes de droits retraite*

PILOTE

Organisation des concours et examens*
Publicité* et suivi des listes d'aptitude
Archivage

RÉFÉRENT

Coaching
Accompagnement à la mobilité

PRESTATAIRE

Comité des œuvres sociales
Calcul ARE

RÉFÉRENT

Dématérialisation des actes
Internet
Assistance systèmes - réseaux - cybersécurité
Retraite

PILOTE

Protection sociale complémentaire

Conseil en organisation

Coaching

Gestion des contractuels

RÉFÉRENT

Conseil en organisation

Conseil en recrutement

PRESTATAIRE

Protection sociale complémentaire

Conseil en organisation

COORDONATEUR

Médiation

RÉFÉRENT

Conseil en organisation

Conseil RH

Psychologue du travail

Médiation

PRESTATAIRE

Conseil en organisation

Conseil RH

Médiation

RÉFÉRENT

Service d'intérim, missions temporaires
Paye à façon

PRESTATAIRE

Dématérialisation des actes

Internet

Assistance systèmes - réseaux - cybersécurité

À la suite des élections professionnelles du 8 décembre 2022, les nouvelles instances du Centre de gestion ont été installées le 24 janvier 2023.

Le CST et la F3SCT

Le Comité Social Territorial (ex-comité technique) et la Formation spécialisée en santé sécurité et condition de travail (F3SCT) ont ouvert le bal.

Ces nouvelles instances auront pour mission d'examiner les dossiers des collectivités de moins de 50 agents dans les domaines suivants ➡



Les règlements intérieurs permettant à ces instances de fonctionner ont été adoptés.

Un premier CST s'est tenu le 14 février ou plusieurs chantiers ont été évoqués notamment les Lignes directrices de gestion de promotion interne (voir article en pages 12 et 13).



La composition du CST départemental, de la F3SCT et le règlement intérieur de ces instances sont consultables sur le site du CDG 11 :

<https://www.cdg11.fr/comite-social-territorial-du-cdg11/comite-social-territorial/>

Les CAP

Les Commissions Administratives Paritaires de catégorie A, B et C ont également pu être installées.

Pour rappel, les C.A.P. sont **compétentes** pour les questions d'**ordre individuel** relatives à la **situation administrative du fonctionnaire territorial titulaire ou stagiaire**. Elles le sont **également** à l'égard des **travailleurs reconnus handicapés**, recrutés en qualité de non titulaire en vue d'une titularisation, lors du renouvellement ou du non-renouvellement de leur contrat.

Les CAP sont consultées, en formation disciplinaire, sur les projets de **sanction disciplinaire des 2e, 3e et 4e groupes** à l'égard des fonctionnaires.

Si les compositions de ces dernières en catégorie A (5 représentants titulaires) et C (8 représentants titulaires) sont restées fixes, l'accès à la catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants a modifié la composition de la CAP B passant ainsi de 6 à 7 représentants titulaires.

Peu de modifications des compétences des CAP...

Récemment, il y a eu peu de modifications sur les compétences des CAP qui avaient été largement revues suite à la publication de la loi de **transformation de la fonction publique en 2019** avec toutefois une nouveauté introduite par la loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, permettant à des anciens fonctionnaires de saisir la CAP pour avis en cas de refus d'attribution d'une ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) suite à une privation d'emploi involontaire ou assimilée à une privation involontaire.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

Les compétences des CAP sont centrées sur les décisions individuelles défavorables. La CAP se réunit pour émettre **un avis** sur la situation de l'agent

DE MANIÈRE SYSTÉMATIQUE	À LA DEMANDE DE L'AGENT
POUR :	POUR :
<ul style="list-style-type: none">→ les refus de titularisation et les licenciements en cours de stage,→ les licenciements pour insuffisance professionnelle,→ les sanctions disciplinaires des fonctionnaires pour les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes : la CAP est alors réunie en conseil disciplinaire.	<ul style="list-style-type: none">→ examiner les refus de temps partiel, de disponibilité ou de démission,→ examiner les révisions de comptes rendus d'évaluation professionnelle,→ examiner les refus de demande de télétravail→ examiner les refus de certains congés spécifiques, etc.



Les compétences des CAP, la composition par catégorie et le règlement intérieur sont consultables sur le site du CDG 11 :

<https://www.cdg11.fr/gestion-du-personnel/instances-statutaires/les-commissions-administratives-paritaires-c-a-p/>

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La CCP rend **un avis** pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels, notamment

À L'OCCASION D'UNE DÉCISION REFUSANT :	ET AUSSI LORS :
<ul style="list-style-type: none">→ un temps partiel,→ les demandes de certains congés spécifiques,→ une demande de télétravail,→ le renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical.	<ul style="list-style-type: none">→ d'un licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai,→ d'un examen de sanctions disciplinaires,→ d'une demande de révision d'un compte-rendu d'évaluation professionnelle.

La CCP

A l'issue de cette journée marathon, les membres de la Commission Consultative Paritaire ont adopté le règlement intérieur de leur instance.

La CCP est le pendant des CAP pour les **agents contractuels de droit public**.

Elle est consultée, en formation disciplinaire, sur les projets de **sanction disciplinaire autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours maximum** à l'égard des contractuels.



Les compétences de la CCP, qui n'ont pas évolué, la composition de l'instance et le règlement intérieur sont consultables sur le site du CDG 11 :

<https://www.cdg11.fr/gestion-du-personnel/instances-statutaires/la-commission-consultative-paritaire-c-c-p/>

La promotion interne, attention dossier sensible !

Lors du comité social territorial du 14 février 2023, un premier bilan des Lignes Directrices de Gestion (LDG) de promotion interne a pu être dressé.

Dans ce domaine, les demandes sont nombreuses et le nombre de postes à pourvoir reste très limité. Ce sujet génère chaque année un flot de questionnements et de mécontentements. Le CDG 11 a choisi dans cet article de faire un point sur ce sujet hautement sensible.



La promotion interne : qu'est-ce que c'est ?

La promotion interne est une dérogation à la règle du concours. Le nombre de postes dégagé se calcule par application d'un quota au niveau départemental, calculé par le CDG 11 à partir des nominations prononcées au cours de l'année N-1. Ce quota est généralement de 1 pour 3.

Par exemple : si 5 recrutements sont intervenus sur un cadre d'emploi pris en compte, une nomination est possible sur la liste d'aptitude ($5/3 = 1$). Le reliquat est reporté pour l'année suivante. Dans le cas pris en exemple, 2 recrutements non pris en compte sur l'année considérée seront comptabilisés l'année suivante.

Ce nombre de postes n'est donc pas extensible et répond à une règle de calcul stricte, imposée par la loi.

Une fois le nombre de poste calculé, le Centre de gestion de l'Aude, afin d'assurer une parfaite équité des agents, applique des critères précis qui permettent un classement des agents dans l'attribution des postes. Ce travail de classement s'effectue sous le regard vigilant des organisations syndicales qui accompagnent le CDG 11 tout au long des opérations. **La méthode d'application des critères exclut donc toute possibilité d'arbitraire.**

Les critères de la promotion interne

Les critères permettant l'attribution de ces postes ont connu des évolutions ces dernières années.

En effet, en 2019, après une année de concertation avec les organisations syndicales et les collectivités et établissements affiliés qui avaient été sollicités par le biais d'une enquête, l'application des anciens critères aboutissait au constat et aux besoins suivants :

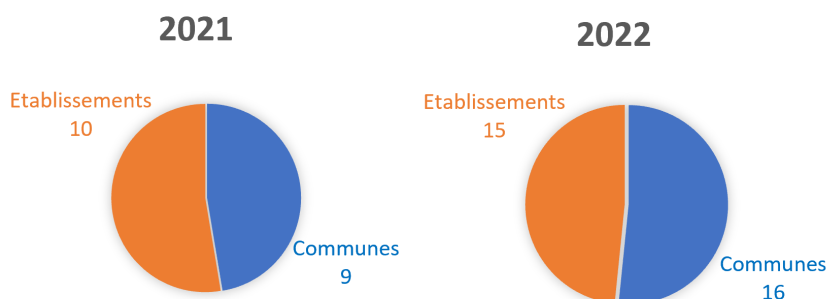


- Une **répartition inégale** entre les agents des communes et des établissements sur les promotions 2019/2020 alors que les effectifs entre les 431 communes et les 89 établissements sont quasi identiques,

- Une nécessité de **garder des critères équilibrés** entre « Appréciation de la valeur professionnelle » et « Les acquis de l'expérience professionnelle » imposés par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019,
- La nécessité de **réduire le poids de l'ancienneté et de l'âge** (le juge ayant à maintes fois rappelé cet objectif en annulant des arrêtés de liste d'aptitude à la promotion interne lorsque les critères d'âge demeuraient prépondérants),
- La nécessité d'**assurer l'égalité des chances d'accès** à la promotion interne (h/f),
- La nécessité de **valoriser l'investissement des agents** dans leur déroulement de carrière.

Après cette large concertation, les LDG PI (Lignes directrices de gestion dans le domaine de la promotion interne) ont été mises en place en 2021. Elles permettent l'application de nouveaux critères qui ont pour but de gommer les aspects négatifs des critères antérieurs et de répondre à d'avantage d'équité entre les agents.

Synthèse : nombre de postes promotion interne catégories A et B par type de collectivité



Lors du bilan des LDG PI présenté en séance du CST, les **nouveaux critères ont démontré leur efficacité** sur plusieurs points notamment sur **l'équilibre retrouvé des taux de promotion entre les agents des communes et les agents des établissements.**

Les nouveaux critères adoptés permettent donc d'affirmer l'égalité des chances à la promotion interne quel que soit l'employeur.

Malgré cela, cette année encore, de nombreux mécontentements se sont fait entendre. Et comment en serait-il autrement quand nous avons en synthèse pour les catégories A et B un cumul de :

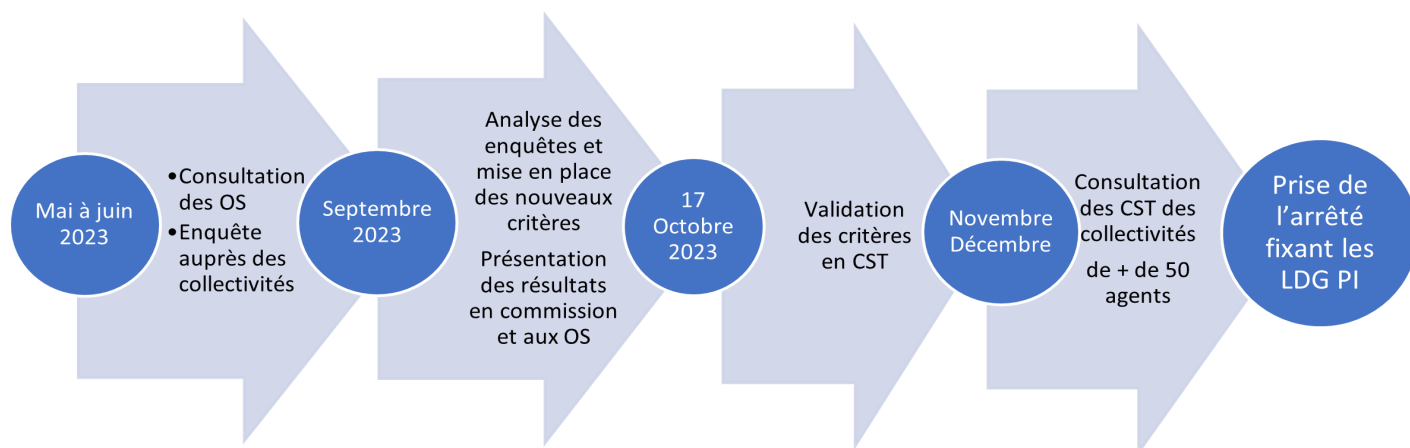
- 328 dossiers proposés pour 19 postes ouverts (soit 6 % seulement) en 2021,
- 382 dossiers proposés pour 31 postes ouverts (soit 8 % seulement) en 2022 ?

Une nouvelle consultation pour de nouveaux critères

Le CDG 11 souhaite prendre en compte les remarques constructives émises par les organisations syndicales et les collectivités et établissements publics afin d'améliorer encore le système mis en place. Le seul levier d'action possible est de retravailler sur les critères d'attribution. Pour cela, une **nouvelle consultation globale** sur les critères de promotion interne va être lancée avec la réalisation d'une enquête au mois de mai auprès de l'ensemble des collectivités et établissements territoriaux qui pourront la compléter d'ici le 30 juin.

Des réunions avec les organisations syndicales et un échantillon de collectivités volontaires seront organisées en septembre afin d'obtenir un consensus sur les futurs critères de sélection à la promotion interne. L'objectif est que les **nouveaux critères soient validés au CST du 17 octobre** et transmis aux collectivités qui disposent de leur propre CST qui auront alors 2 mois pour émettre leur avis.

Un nouvel arrêté sera pris par le Président du Centre de gestion en fin d'année afin que ces nouveaux critères s'appliquent aux promotions 2024.



Cette démarche aboutira à une modification des critères, ce qui changera, peut-être mais à la marge, les résultats finaux. Pour autant, le nombre de postes ouverts n'étant pas extensible, le pourcentage de déçus restera inchangé sans que le CDG 11 ne puisse agir sur cet élément.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, la FNCDG nous informe qu'à la demande de la DGCL, des propositions d'assouplissement des règles de quotas ont été formulées par la FNCDG et l'AMF comme, par exemple, l'abaissement du quota de 1/3 à 1/2 ou encore la prise en compte des recrutements des agents contractuels sur des emplois permanents.

Un dossier hautement sensible donc... et une affaire à suivre



L'été arrive ! Les conseils du CDG 11 pour sécuriser le recrutement de vos saisonniers

Les collectivités territoriales et les établissements publics territoriaux proposent chaque année de nombreux emplois saisonniers dans les secteurs de l'animation, du sport et des services techniques. C'est l'occasion de faire un point sur les règles de recrutement de ces agents saisonniers.

LE CONTRAT



Recrutés sur des **emplois non permanents**, ces **agents contractuels** relèvent du **droit public**.

En effet, lorsque les **saisonniers** sont embauchés par une collectivité territoriale ou un établissement public, leur recrutement relève du droit public, en l'occurrence des dispositions du Code général de la fonction

publique qui prévoit que les collectivités et établissements « peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité » en vertu de l'article L332-23 2°.

De manière générale, le **travail saisonnier** se caractérise par l'exécution de tâches appelées à **se répéter chaque année** en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Exemple : Maitres-nageurs, activité touristique, etc....

Ainsi, cette **variation d'activité** doit être **indépendante de la volonté de l'employeur**.

Les contrats de droit public de travail **saisonnier** sont conclus pour une **durée déterminée**. S'agissant plus particulièrement des contrats passés par les collectivités territoriales, ils sont conclus pour une durée de **six mois au maximum**, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de douze mois consécutifs.

Même s'il est conclu pour une courte durée, le contrat de recrutement d'un saisonnier doit :

- Être **formalisé par écrit** et **indiquer qu'il est conclu au titre de l'article L332-23 2°** du code général de la fonction publique ;
- Fixer la **date** à laquelle le recrutement prend effet et s'achève ;
- Doivent être **définis le poste occupé et la catégorie hiérarchique** dont l'emploi relève ;
- Le contrat précise également les **conditions d'emploi et de rémunération** et les **droits et obligations** de l'agent.

Comme les contrats conclus pour le remplacement momentané d'agents absents (vacance temporaire d'emploi par exemple), le contrat conclu en raison d'un accroissement saisonnier

d'activités doit comporter une **définition précise du motif de recrutement**.

Enfin, il **peut prévoir une période d'essai** (décret n°88-145, art. 4).

La **procédure de recrutement d'agents contractuels « saisonniers » est allégée** par rapport au recrutement d'autres catégories d'agents contractuels : ces contrats ne sont pas soumis à l'obligation de transmission au contrôle de légalité.

Pour autant, une **délibération** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local doit **créer l'emploi saisonnier**, comme pour tous les emplois de la collectivité ou de l'établissement. En outre, aucun emploi ne peut être créé si les crédits disponibles au chapitre budgétaire correspondants ne le permettent pas.

Les collectivités territoriales peuvent également faire appel au Centre de gestion qui peut mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent afin notamment d'assurer des missions temporaires ou en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR ÊTRE RECRUTÉ EN QUALITÉ DE SAISONNIER ?

L'agent recruté comme saisonnier par une collectivité territoriale doit remplir les **mêmes conditions que tout agent contractuel de droit public** (décret n°88-145, art. 2) à savoir :

- Ne pas faire l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses **droits civiques**, ni avoir fait l'objet d'une condamnation incompatible avec ses fonctions.
- Être en position régulière au regard du **code du service national** de l'Etat dont elle est ressortissante.
- Être **physiquement apte** à exercer ses fonctions, compte tenu des possibilités de compensation du handicap (voir le point concernant les visites médicales et de prévention ci-dessous).
- (*Pour les candidats de **nationalité étrangère***) être dans une position régulière au regard des dispositions aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Déontologie : Les enfants du personnel de la collectivité peuvent-ils être recrutés sur un emploi saisonnier ?

Les collectivités peuvent être tentées de recruter les enfants du personnel comme saisonniers. Toutefois, il est important de rappeler que leur recrutement doit se faire dans le respect du **principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics**. La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et, désormais, le Défenseur des droits précisent en effet de manière récurrente que le fait de **réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel** caractérise une **discrimination** fondée sur la situation de famille, visée par les articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

LES DROITS ET LES OBLIGATIONS APPLICABLES

Les saisonniers recrutés par les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont régis par le décret du 15 février 1988 modifié, dans la mesure où ils ont la qualité d'**agents contractuels de droit public**. L'ensemble des droits et obligations prévus pour les fonctionnaires et les agents de droit publics de façon générale leurs sont applicables.

LA RÉMUNÉRATION D'UN SAISONNIER DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale, et doit prendre en compte, notamment :

- Les fonctions occupées,
- La qualification requise pour leur exercice,
- La qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience (décret n°88-145, art. 1-2).

Conformément au principe général du droit dégagé par le Conseil d'Etat, la rémunération d'un saisonnier, à l'instar des autres agents contractuels, ne doit pas être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance (**Smic**). A titre d'information, le taux horaire du Smic brut est, au **1er mai 2023**, de **11.52 €/h pour un horaire hebdomadaire de 35 heures**, soit un montant mensuel brut de **1747.20 €**. L'indice minimal de la fonction publique a été relevé également pour l'occasion à **IB/ IM = 397/361 soit 1 750, 86 €/ mois**.



Vérifiez les actualités du CDG 11 en cas de revalorisation au **01/07/2023** 😊 !

Enfin, cette rémunération doit être conforme au **principe de parité** entre les agents relevant des diverses fonctions publiques. Cependant, les saisonniers ne peuvent pas bénéficier de l'**indemnité de fin de contrat prévue depuis le 1er janvier 2021**, notamment en cas de contrat conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité.

ET DU POINT DE VUE DES VISITES MÉDICALES ET DE PRÉVENTION, QUE DIT LA LOI ?

L'article D.4625-22 du code du travail, modifié par le décret n° 2022-679 du 26 avril 2022-art. 2, fixe le cadre en la matière. Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'article

R. 4624-23 du code du travail. Cet examen médical n'est pas nécessaire pour les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R.4624-23, le service de prévention et de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs collectivités et établissements publics.

Le comité social territorial est consulté sur ces actions.

C'est donc en fonction de la durée du contrat et/ou de la nécessité d'un suivi individuel renforcé que les visites sont organisées. Ci-dessous, le tableau de synthèse des obligations en la matière.

Durée du contrat	Suivi individuel renforcé (article R.4624-23 du code du travail)	Action de formation et de prévention	Examen médical d'aptitude
Inférieur à 45 jours		x	
Supérieur à 45 jours		x	
Inférieur à 45 jours	x	x	
Supérieur à 45 jours	x		x

Bon à savoir :

- Le saisonnier concerné par le suivi médical renforcé peut en être dispensé si 2 conditions sont réunies :

- ◇ Il est recruté sur un emploi équivalent à ceux précédemment occupés,
- ◇ Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours de 24 mois précédents.

- Une action de formation et de prévention est valable 2 ans pour le même poste et pour la même collectivité.

C'est selon cette réglementation que les équipes du pôle prévention et santé au travail planifient, avec leurs adhérents, les visites et actions de formation et de prévention auprès des saisonniers. Tout travailleur saisonnier peut demander à bénéficier d'une visite occasionnelle auprès de la médecine du travail.

Témoignage de Monsieur Joan-Manuel BACO, Directeur Général des Services de la ville de Gruissan

« Depuis 2021, le CDG 11 se mobilise pour mener des actions de prévention auprès de saisonniers. Pour la Ville de Gruissan et au total sur la période, ce sont 78 saisonniers répartis sur plusieurs sessions qui ont été sensibilisés aux obligations et gestes de prévention des risques professionnels.

Au programme de ces rencontres : des échanges et des ateliers sur les risques professionnels et sur les situations dangereuses. L'équipe du CDG 11, après une sensibilisation des saisonniers aux notions de dangers, de risques et de dommages, les accompagne dans le repérage des situations dangereuses et sur l'identification des comportements à adopter, pour garantir leur sécurité en respect des procédures mises en place par la collectivité.

Les ateliers menés permettent de les projeter dans leur quotidien de saisonniers et d'identifier les risques les plus fréquents auxquels ils pourraient être exposés pour finalement travailler avec eux sur des gestes préventifs : conditions de travail, comportements à risques, hygiène de vie, sommeil, consommation de substances psycho-actives, alimentation, hydratation, coup de chaleur, risques routiers... un large panel de risques et de comportements est ainsi abordé et travaillé avec eux. En parallèle, des connaissances de base sont apportées pour les sécuriser sur leur poste de travail : port des

équipements de protection individuelle, connaissance de leur chaîne hiérarchique ou encore formalités à accomplir en cas d'accident de travail...

Ces sessions pratico-pratiques sont élaborées pour accompagner les saisonniers au plus près de leurs besoins, et en lien avec leurs postes de travail.

Elles s'insèrent parfaitement dans les politiques publiques développées par la station audoise en directions des travailleurs saisonniers, chaînon cardinal de l'économie touristique. Notamment, la ville met à disposition des emplacements réservés dans un camping de la ville aux maîtres-nageurs sauveteurs qui assurent, via le SDIS, la sécurité des plages. Pour les saisonniers du secteur privé, ce sont près d'une dizaine de logements en mobil-homes qui sont proposés à loyers avantageux et gérés par le CCAS. En effet, le logement sur place et dans des conditions décentes est tout à la fois une garantie de confort, donc de qualité de service, et bien entendu de sécurité pour ces travailleurs aux horaires souvent décalés.

A l'issue de ces rencontres de sensibilisation, 97% des saisonniers ayant répondu au questionnaire d'évaluation de fin de session se sentent capables d'identifier les risques dans leur environnement de travail, et 100% se sentent acteurs de leur santé et de leur sécurité... une vraie réussite donc pour ces premières sessions et un partenariat qui n'en finit pas de grandir entre le CDG 11 et la Ville de Gruissan ».

FOCUS SUR LE RECRUTEMENT DES JEUNES SAISONNIERS DE MOINS DE 18 ANS

Les collectivités peuvent être amenées à recruter des personnes de moins de 18 ans. Les conditions d'emploi de cette catégorie de personnel sont cadrées notamment en ce qui concerne la limite d'âge, les durées de travail et de repos. Par ailleurs, le code du travail prévoit une interdiction d'employer des travailleurs de moins de 18 ans à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Toutefois, certaines dérogations sont envisageables.

LES CONDITIONS D'ÂGE

L'âge minimum pour pouvoir être recruté par un employeur est de 16 ans (fin de l'obligation de scolarité en France). Pour les mineurs non émancipés, **une autorisation parentale est nécessaire.**

LE TEMPS DE TRAVAIL

Durée maximale du travail : 8h/jour, 35h/semaine.

Pause : 30 minutes consécutives obligatoires pour toute période de travail ininterrompue de 4h30.

Repos quotidien : 12h00 consécutives.

Repos hebdomadaire : 2 jours consécutifs (comprenant obligatoirement le dimanche).

Jours fériés : obligatoirement chômés sauf particularités du poste.

LE TRAVAIL DE NUIT

Sauf dérogations prévues dans certains secteurs d'activités, le travail de nuit est interdit pour les mineurs de 16 à 18 ans de 22h à 6h.

LES TRAVAUX INTERDITS (LISTE NON EXHAUSTIVE)

Les travaux ci-dessous sont interdits aux jeunes travailleurs dans la mesure où ils les exposent à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excèdent leurs forces. Les travaux interdits aux jeunes travailleurs sont fixés par le Code du travail aux articles D. 4153-15 et suivants. La liste suivante est indicative, d'autres travaux peuvent être concernés.

Travaux interdits et réglementés pour les jeunes âgés de quinze ans au moins et de moins de dix-huit ans

- Travaux exposant à des agents biologiques
- Travaux exposant aux vibrations mécaniques
- Travaux exposant à des rayonnements
- Travaux en milieu hyperbare
- Travaux exposant à un risque d'origine électrique
- Travaux comportant des risques d'effondrement et d'ensevelissement

Conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage

Il est interdit d'affecter les jeunes à la conduite :

- Des quadricycles à moteur et des tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositif de protection en cas de renversement, ou dont ledit dispositif est en position rabattue, et non munis de système de retenue du conducteur au poste de conduite en cas de renversement
- D'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage.

Toutefois, les jeunes travailleurs peuvent être affectés à la conduite d'équipements de travail mobiles automoteurs et d'équipements de travail servant au levage lorsqu'ils ont reçu une formation et s'ils sont titulaires d'une autorisation de conduite, s'agissant des équipements dont la conduite est subordonnée à l'obtention d'une telle autorisation.

L'accès dérogatoire et expérimental par détachement à un emploi supérieur

Evolution de carrière des agents en situation de handicap : un dispositif expérimental pour une promotion sans quota...

L'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a instauré, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif dérogatoire de promotion à un cadre d'emplois de niveau supérieur accessible aux fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

A l'image de la promotion interne qui permet à un agent d'accéder à un cadre d'emploi supérieur, ce mécanisme expérimental constitue une **nouvelle voie de progression dans la carrière pour les fonctionnaires en situation de handicap**.

La mise en œuvre de ce recrutement par détachement répond néanmoins au **strict respect d'une procédure**.

Quelles sont les obligations réglementaires de la collectivité ?

Le décret 2020-569 du 13 mai 2020 précise la procédure de recrutement :

- ▶ Délibération de création ou de transformation de poste précisant la nature du recrutement BOETH,
- ▶ Saisie d'une déclaration,
- ▶ Obligation de publication et affichage d'un avis d'appel à candidature,
- ▶ Candidature sur dossier,
- ▶ Création d'une commission spécifique de recrutement,
- ▶ Entretiens de recrutement,
- ▶ Rédaction d'un Procès-Verbal.

Quelles sont les conditions d'accès pour l'agent ?

- ▶ Avoir la qualité de fonctionnaire,

- ▶ Justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne,
- ▶ Être Bénéficiaire d'une reconnaissance de travailleur en situation de handicap.

Quelles sont les modalités de nomination de l'agent ?

Le fonctionnaire est **détaché de son cadre d'emploi d'origine vers son nouveau cadre d'emplois**, comme si ce dernier avait obtenu un concours.

La période de détachement est d'un an.

Le déroulement de la période de détachement fait l'objet d'un rapport d'appréciation faisant état des compétences acquises et de leur mise en œuvre.

A l'issue de la période de détachement, **3 possibilités** :

- ▶ Proposition d'intégration définitive au sein du cadre d'emploi, si la période de détachement a été concluante,
- ▶ Proposition de renouvellement du détachement, si des doutes subsistent,
- ▶ Proposition de réintégration du fonctionnaire dans son cadre d'emplois d'origine, si la période de détachement n'a pas été concluante.

Le décret prévoit la possibilité de déléguer cette procédure de recrutement aux Centres de Gestion.

Pour plus de renseignement sur le dispositif et des détails sur la prestation proposé par le CDG 11, contactez votre interlocuteur de territoire !

Secteur Ouest

Guillaume COMMELERA

04 68 77 79 61 / 06 03 35 80 40

Secteur Est

Emilie MOROS

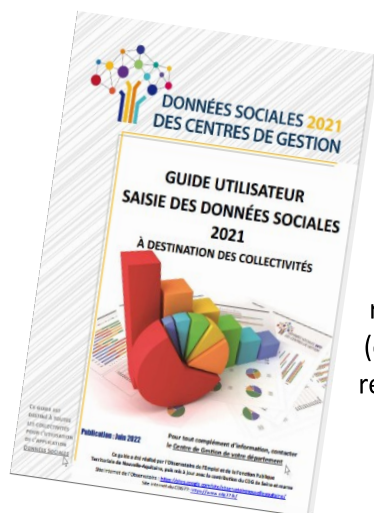
04 48 49 05 50 / 06 12 97 29 90



Collecte nationale des données sociales

Le RSU, qu'est-ce que c'est ?

Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Rapport Social Unique (RSU), élaboré chaque année au titre de l'année précédente, rassemble un ensemble d'indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines.



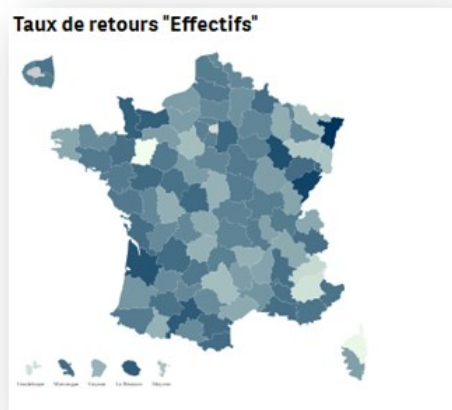
Quel rôle avez-vous ?

Vous devez renseigner une enquête relative aux informations générales de la collectivité et transmettre l'ensemble des données relatives aux agents (effectifs, absences, rémunérations, etc.).

Quel bilan ?

Au terme de la dernière campagne, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude a collecté 550 Rapports Sociaux Uniques.

Soit 98% des effectifs du département ont été représentés.



Comment ?

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude met à disposition une application web de saisie des « Données sociales ».

Des compléments d'informations (infobulle), des guides et une foire aux questions ont été élaborés afin d'aider les gestionnaires en charge des enquêtes.

Quels objectifs ?

- ▶ Participer au dialogue social,
- ▶ Mesurer l'évolution de l'ensemble des données RH,
- ▶ Établir les lignes directrices de gestion (LDG),
- ▶ Se comparer avec des collectivités de taille équivalente,
- ▶ Mettre en place des actions spécifiques mutualisées (GPEEC, plan de formation, etc.),
- ▶ Alimenter des études départementales, régionales et nationales (panorama de l'emploi, etc.).

Renseigner son RSU, c'est donc contribuer à la connaissance approfondie et actualisée des effectifs territoriaux et de leurs métiers.

Et en 2023 ?

La campagne **RSU 2022 est désormais ouverte**, l'enquête est disponible sur l'application données sociales :

<https://bs.données-sociales.fr/>



Nos équipes restent mobilisées pour vous accompagner tout au long de votre saisie jusqu'à la validation de votre RSU.

emploi@cdg11.fr
04.68.77.79.64

Les aides du FIPHFP et la plateforme Pep's

Maintien en emploi Référént handicap

En 2005, le Parlement a adopté la **loi pour l'égalité des**



droits et des chances, pour la participation et pour la citoyenneté des personnes handicapées. Cette Loi vient définir le handicap dans toutes ses composantes : handicap physique, sensoriel, mental, cognitif, psychique.

Elle l'a également défini, non pas comme

une déficience qui sépare et en quelque sorte qui exclut, mais comme des obstacles rencontrés dans la vie quotidienne et dans la participation à la vie sociale.

Progressivement, la société a pris conscience que le **handicap concerne en fait chacun d'entre nous.** Qu'il soit présent dès la naissance, qu'il survienne à la suite d'une maladie, d'un accident (accident de l'existence ou du travail), le handicap fait partie de la vie.

Le handicap est plus que jamais l'affaire de tous : un **Français sur cinq est concerné**, soit 12 millions de personnes, sans oublier les 8 millions d'aidants qui les accompagnent au quotidien. L'engagement des pouvoirs publics pour les personnes handicapées est essentiel. Les **collectivités tiennent une place essentielle** pour rendre la **société encore plus inclusive** pour toutes personnes en situation de handicap.

Le **Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)** a pour objectif **d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public** ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

Le **CDG 11** aussi **joue son rôle dans cet enjeu sociétal** majeur et s'est engagé depuis maintenant plusieurs années dans un **partenariat avec le FIPHFP**. Dans ce cadre, le **CDG 11 mène activement des actions** notamment d'information et de sensibilisation sur la politique « handicap », informe les personnes en charge de la DOETH* et de la saisie des aides, accompagne le recrutement et l'intégration de personnel handicapé et participe au développement et à la qualification du vivier.

Aujourd'hui, dans cet article, le CDG a fait le choix de faire **un zoom sur les aides du FIPHFP et sur la plateforme pep's.**

Les aides du FIPHFP

Le FIPHFP peut **financer au cas par cas des aides techniques et humaines** permettant aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Point important : l'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

Qui peut bénéficier des interventions directes du FIPHFP ?

Les personnels relevant de l'une des deux catégories suivantes sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue :

- ▶ Les **agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**, au sens de l'article 2 du décret 2006-501 du 3 mai 2006.
- ▶ Les **agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006 (correspondant à une inaptitude à la fonction posée par le Conseil Médical).
- ▶ Les **agents aptes avec restriction** : modalités d'intervention complémentaires par le Comité National. Ces agents ont accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation.
- ▶ Les **agents en disponibilité d'office pour raison de santé** : le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

Des modalités d'interventions complémentaires prévues par le FIPHFP pour les catégories de personnes suivantes :

- ▶ Les agents aptes avec restriction,
- ▶ Les volontaires du service civique exerçant une mission chez un employeur relevant du FIPHFP,
- ▶ Les stagiaires,
- ▶ Les travailleurs d'ESAT** mis à disposition d'un employeur public relevant du FIPHFP.



* DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

** ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Sont éligibles aux interventions applicables à chaque fonction publique :

- ▶ Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique,
- ▶ Agents contractuels en CDI,
- ▶ Agents contractuels en CDD de plus d'un an,
- ▶ Apprentis,
- ▶ Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE).

Chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité des agents aux financements du FIPHFP.

Quels sont les principes d'intervention du FIPHFP ?

Le cas par cas, le droit de refus, la complémentarité au droit commun (sécurité sociale, mutuelle, prestation de compensation du handicap...), le FIPHFP « dernier payeur », la notion de reste à charge, la notion de surcoût, un montant plancher de 200 € minimum, la notion de compensation.

Des exemples d'aides du catalogue des interventions du FIPHFP :

Les aides techniques à la compensation du handicap
→ Prothèses auditives

L'aide aux déplacements en compensation du handicap
→ Aide aux déplacements en compensation du handicap

Les aides spécifiques à l'apprentissage
→ Indemnité d'apprentissage

Les aides à l'insertion
→ Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers et prime à l'insertion durable

Les aides à l'aménagement du poste de travail
→ Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap. **L'employeur peut demander le bénéfice de cette aide pour :**

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE),
- **Les agents aptes avec restriction.**

→ Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle

→ Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

→ Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Le catalogue des interventions du FIPHFP

Pour accéder au catalogue du FIPHFP, cliquez dans les rubriques « employeurs » et « Nos aides financières » sur leur site Internet : <https://www.fiphfp.fr/>

La Plateforme Employeurs Publics (PePs)

Elle permet de **réaliser vos démarches en tant qu'employeur public**. Pour vous connecter, vous devrez vous munir de votre identifiant CNR, et/ou votre identifiant et du mot de passe.

⇒ **Site Internet du FIPHFP - Partie « PEPS » :**
<https://www.fiphfp.fr/>

⇒ **Site de la Caisse des dépôts - Espace personnalisé - Plateforme PePs :**

<https://plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/public/accueil>

Plusieurs saisies :

- Demandes d'« aides sur devis » : pour solliciter un accord préalable sur le financement qui sera alloué.

- Demandes d'« aides sur factures » : pour solliciter la **prise en charge** de l'aide après réalisation de l'action.

Point important : Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Le principe de saisie d'une demande d'aide ponctuelle :

1 agent + 1 aide = 1 saisie

1 agent + 3 aides = 3 saisies

Le service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

A disposition, un « **Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP** » afin de faciliter la prise en main et de donner les principales informations à connaître pour mieux naviguer et suivre les demandes.



Et bien sûr, le CDG 11 est à votre disposition pour toute information complémentaire !

David SANTARELLA

Service Maintien en emploi – Référent handicap

04.68.77.87.71

correspondant.handicap@cdg11.fr

Promotion des métiers de la FPT dans les lycées de l'Aude : À la rencontre des lycéens audois !

Grandes causes & Attractivité de la FPT

En France, la fonction publique représente 1 emploi sur 5 quand la fonction publique territoriale, avec ses 1,9 millions d'agents, compte pour 34% de l'ensemble des effectifs des services publics.

1^{er} employeur avec 5 700 000 agents, la fonction publique peine aujourd'hui à recruter et à fidéliser les agents.

Osons la FPT !

La FPT n'échappe pas au problème d'attractivité qui s'inscrit dans un contexte global de tensions sur le marché du travail. Ainsi :

- **Entre 1997 et 2018 la fonction publique a connu une baisse de 65% du nombre de candidats aux concours.**
- En 2019, près de 40% des candidats admis à concourir ne se seraient pas présentés à l'écrit.
- En 2022, 6 collectivités sur 10 n'ont pas trouvé de collaborateur contre 4 sur 10 en 2019.

Si ce mouvement de recul a été amorcé en amont de la crise sanitaire, celle-ci semble en avoir exacerbé les effets en phase de reprise économique.

Crise des vocations, manque d'attractivité ?

Quelles sont les causes de ce désamour entre les citoyens et le service public territorial ?

- ▶ **Des causes exogènes** : une concurrence importante du secteur privé sur les métiers en tension, une recherche de sens et de l'utilité sociale, une image dégradée par le fonctionnaire-bashing, des territoires parfois peu attractifs, une génération Z, engagée, qui rentre sur le marché du travail avec une autre vision de la valeur travail, une modification du marché du travail plus favorable aux candidats qu'aux employeurs.
- ▶ **Des causes endogènes** : des métiers et des rémunérations qui n'attirent plus, des modalités d'épreuves de concours parfois dissuasives, une méconnaissance importante des missions suite à un manque de communication, un management à adapter aux nouvelles générations, etc...

Fort de ce constat, le CDG 11 a développé dans ses actions autour des politiques publiques une mission en faveur de l'attractivité et de la promotion des métiers de la fonction publique territoriale. Le premier chantier ouvert est celui de faire connaître aux jeunes audois des métiers de la fonction publique **pour susciter des vocations.**

Ainsi, depuis le début de l'année, le CDG 11 intervient dans les lycées pour parler aux jeunes audois du service public.

Ces rencontres ont lieu soit dans le cadre des journées portes ouvertes, soit plus spécifiquement au sein des classes. Avec comme objectifs poursuivis :

- d'expliquer aux jeunes ce qu'est la fonction publique territoriale et ce qu'en sont les missions d'intérêt général, les compétences, les métiers et leur utilité,
- de susciter leur intérêt et les amener à se questionner sur leur orientation scolaire pour leur permettre d'intégrer les métiers du service public.

Au 1^{er} trimestre 2023, ce sont **11 rencontres** programmées dans les lycées du département de l'Aude qui ont permis de rencontrer **194 élèves de 1^{ère} et Terminale.**

En parallèle, le CDG 11 est allé à la rencontre des **jeunes de l'École de la 2^{ème} chance** dans le cadre des mercredis de l'Orientation organisé par la mairie de Narbonne. **Les métiers de l'enfance et les voies d'accès à la fonction publique territoriale ont été présentés.**

D'autres actions viendront enrichir cette démarche, notamment avec les universités, les collèges et le service public de l'emploi.



Ce que les lycéens audois disent de la fonction publique territoriale

« TROP LONG, TROP DIFFICILE, JE N'Y ARRIVERAI PAS »

« C'EST MAL PAYÉ »

« JE NE SAIS PAS CE QUE VOUS FAITES »

« ET SI J'AI LE CONCOURS, JE DOIS PARTIR D'ICI POUR TRAVAILLER ? »

Ce à quoi aspirent les lycéens audois

✓ UNE BONNE RÉMUNÉRATION

✓ DE LA RECONNAISSANCE

✓ UN ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

✓ UN DIALOGUE AVEC LEUR HIÉRARCHIE

✓ UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

✓ POUVOIR SE FORMER POUR CHANGER DE MÉTIER

Une autre action à venir pour faciliter la connaissance par nos jeunes des métiers publics : la création de partenariats avec les employeurs de la fonction publique de l'Aude pour l'accueil des stages pour les collégiens en 3^{ème}. Pour cela, le CDG 11 sollicitera prochainement les collectivités et établissements publics afin d'identifier des volontaires dans l'accueil de ces jeunes.

Le but de cette démarche : faciliter l'immersion dans le milieu professionnel pour faire découvrir, in situ, les métiers territoriaux.

Le manque d'attractivité de la fonction publique territoriale : un sujet qui ne finit pas de faire parler. Le CDG 11 se positionne et agit pour convaincre les futurs candidats de rejoindre le service public territorial.

Le Baromètre de l'Égalité professionnelle : un levier pour la gestion RH

Si l'égalité professionnelle est un principe républicain, un droit fondamental inscrit dans nos textes de référence, le constat de son application laisse des marges de manœuvre pour arriver à un équilibre.

Le contexte de la fonction publique territoriale de l'Aude n'échappe pas à une féminisation de ses effectifs avec un taux de 60% (contre 62% au niveau national).

Malgré tout, les femmes restent précarisées puisque :

- ◆ 8 contractuels sur 10 sont des femmes ,
- ◆ Une rémunération annuelle brute inférieure de près de 7 % à celui des hommes chez les fonctionnaires et de 18.5 % chez les contractuels.,
- ◆ Catégorie A : une rémunération annuelles brute inférieure chez les fonctionnaires de près de 20 % à celui des hommes et de 29 % chez les contractuels.

Le législateur a pris des mesures envers les collectivités et établissements publics dans le domaine. Ainsi, avec la loi du 4 août 2014 (article 61) sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter, depuis janvier 2016 et, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

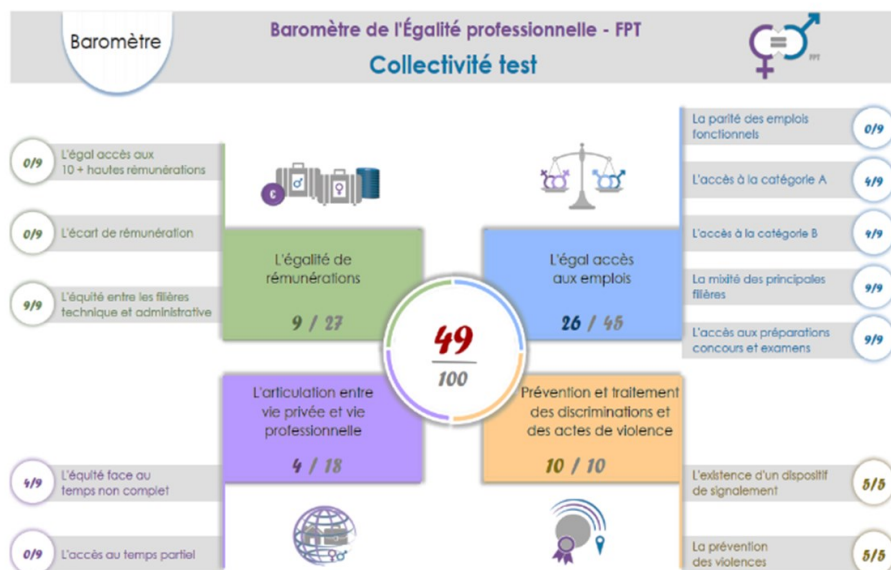
De plus, la loi 2019-828 du 6 août 2019 (article 80), relative à la transformation de la fonction publique, est venue renforcer le dispositif en obligeant la mise en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin d'accompagner les collectivités et les établissements publics dans ces obligations, les CIG Petite et Grande Couronne, le Centre Hubertine Auclert, l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle Aquitaine ont créé des outils pour mesurer, évaluer et suivre les actions mises en place dans le cadre de la gestion RH des collectivités.

Le CDG 11, conscient des défis à relever en la matière, souhaite accompagner ses affiliés et adhérents dans ces changements sociétaux et se fait donc le relai des deux outils créés : le **baromètre de l'égalité professionnelle** et l'**outil d'aide à l'élaboration des Plans d'Actions – égalité professionnelle**.

Par ailleurs, une proposition de loi créant l'index Egalité Professionnelle, à l'instar de l'index Pénicaud dans le secteur privé, a été votée en 1^{ère} lecture au Sénat le 5 avril 2023 après l'engagement d'une procédure accélérée. Elle a été transmise à l'Assemblée nationale. Elle vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Cet index mesurera, notamment, les « inégalités de rémunération », de « promotion » et d'accès aux postes de direction. Il sera assorti de *sanctions* à l'encontre des administrations qui ne publient pas l'index ou ne prennent pas de mesures correctrices dans les trois ans.

Il devrait s'appliquer à partir de 2024 dans la fonction publique territoriale.



Le **baromètre** est composé de **12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'action**.

- Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme **une note sur 100** sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables.
- Les indicateurs sont calculés à partir des **données du RSU** présentées dans la partie du plan d'action.
- Les données comparées sont le rapport des **données internes /nationales**.

Le plan d'action : une stratégie pour l'égalité autour de **7 indicateurs comparés** suivants :

- ▶ Conditions générales de l'emploi
- ▶ Rémunérations
- ▶ Organisation du temps de travail
- ▶ Évolution de carrière et titularisation
- ▶ Formation
- ▶ Conditions de travail et congés
- ▶ Actes de violence ou de harcèlement

Axe 1	Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche Sensibilisation et information des agents Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action Actions à mettre en œuvre
Axe 2	Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes Les indicateurs d'évaluation Actions à mettre en œuvre
Axe 3	Garantir l'égal accès de femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi Les indicateurs d'évaluation Les actions à mettre en œuvre
Axe 4	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale Les indicateurs d'évaluation Les actions à mettre en œuvre
Axe 5	Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle Les indicateurs d'évaluation Les actions à mettre en œuvre

Cet outil vous permettra de suivre vos actions grâce au :

- **Tableau de suivi du plan d'actions,**
- **Tableau de suivi et d'objectifs du baromètre.**

Vous êtes affiliés du CDG ou adhérent au socle commun et vous souhaitez bénéficier de ces outils, un seul incontournable : avoir réalisé le RSU !!

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter notre site internet : <https://www.cdg11.fr> ou **Magali BELOTTI**, Chargée de mission « politiques publiques, grandes causes et attractivité de la fonction publique territoriale » au **04.68.77.79.72** / magali.belotti@cdg11.fr



Dates à retenir

6 juin : Conseil médical

8 juin : CAP/CCP

29 juin : Comité social territorial

4 juillet : Conseil médical

6 juillet : Conseil d'administration

7 septembre : Conseil médical

21 septembre : CAP/CCP

3 octobre : Conseil médical

17 octobre : Comité social territorial

7 novembre : Conseil médical

14 novembre : CAP/CCP / Conseil d'administration



Témoignage



Interview Monsieur MALRIC Cédric, Maire de TALAIRAN

CDG 11 : Vous avez fait appel au CDG 11 pour vous accompagner dans la gestion d'un recrutement d'un agent polyvalent administratif via la prestation « d'assistance et conseil au recrutement », pour quelles raisons ?

Cédric MALRIC : Je suis maire de Talairan, commune de moins de 500 habitants. Nous sommes exposés et confrontés aux mêmes exigences que les moyennes et grandes communes, avec des moyens humains plus réduits. Nous mettons à flux tendu nos secrétaires de mairie dans tous les domaines.

Nous avons à disposition un outil performant pour répondre à nos problèmes et interrogations.

Nous avons fait appel au CDG, dans le cadre d'un recrutement d'un agent, dans un souci de rester en conformité avec la réglementation. Nous avons défini le profil et les missions de l'agent à recruter. Le Centre de Gestion a géré toutes les démarches administratives en amont.

CDG 11 : Comment avez-vous connu cette prestation ?

Cédric MALRIC : Cette prestation nous a été présentée par l'intermédiaire de la secrétaire de mairie, et j'ai eu l'occasion par ailleurs d'en discuter avec le président du CDG11, Monsieur Serge Brunel lors d'une rencontre.

CDG 11 : Qu'avez-vous pensé de cet accompagnement ?

Cédric MALRIC : Cet accompagnement a été pour les élus de prime abord, rassurant. L'accompagnement nous a semblé pertinent au vu de notre organisation, et nous avons reconnu les compétences déployées par le CDG.

CDG 11 : Selon vous, quel intérêt un élu peut avoir à passer par ce dispositif, et conseillerez-vous cette prestation aux autres collectivités ?

Cédric MALRIC : Il paraît évident que l'intérêt principal réside dans le fait d'être en conformité avec la

réglementation. Le CDG est garant de la procédure, nous conseillons sur les choix du contrat à proposer, ce qui est une plus-value tant pour la collectivité que pour l'agent recruté.

Je conseille les collectivités qui sont dans la démarche d'un recrutement de faire appel au CDG 11, notamment si un doute persiste sur le choix des contrats et des missions à proposer.

CDG 11 : Adhérez-vous à d'autres prestations proposées par le CDG 11 ? Si oui lesquelles ?

Cédric MALRIC : Oui, nous collaborons régulièrement avec le CDG. Nous les sollicitons sur la gestion des carrières, en matière de prévention et santé au travail, et nous avons conventionné pour la protection des données. Dernièrement, nous nous sommes engagés dans une démarche d'archivage et nous avons conventionné pour la prestation d'archivage proposée par le CDG.

CDG 11 : Que pensez-vous de ces autres prestations et de l'offre de service du CDG 11 ?

Cédric MALRIC : J'en suis satisfait. Le CDG 11 a évolué dans ses missions et a instauré une nouvelle tarification, notamment pour l'archivage, ce qui n'est pas neutre pour les petites communes. On peut tout de même noter que le CDG nous accompagne dans cela avec l'établissement de devis qui correspondent aux capacités des communes, et la possibilité d'un paiement échelonné.

En conclusion : le CDG 11 est disponible et facilement joignable. L'amabilité, la disponibilité et les compétences professionnelles de Mme Moros sont appréciables. Ces prestations nous permettent d'être plus réactifs face aux besoins de la commune. Satisfait du premier recrutement, nous vous resolicitons pour l'embauche d'une ATSEM.

CDG 11 : Merci beaucoup Monsieur le Maire pour ce témoignage.

