



# 11' en PaRLe...

*Le magazine d'infos de votre Centre de gestion*

N° 4 - Novembre 2023

Dossier

## LA RÉFORME DES RETRAITES



### PROTECTION DES DONNEES

La cybersécurité, enjeu majeur pour les collectivités et établissements

Page 18

### GESTION ET CONSEILS RH

Externaliser son service paye

Page 14



CONSEILLER EXPERT

DÉVELOPPEUR D'INNOVATIONS

AGISSANT AU CŒUR DES TERRITOIRES

# Sommaire

## Edito (p3)

## Infos du CDG 11 (p4)

- *Le CDG 11 toujours prêt à vous accompagner dans la gestion de vos archives !*
- *La location de salles à la Maison des collectivités*
- *Le salon de l'emploi public, une journée pour rencontrer les acteurs locaux de l'emploi public*

## Dossier (p6)

- *Réforme des retraites, point au 1er septembre 2023*

## Actus statutaires et juridiques (p9)

- *La promotion interne, où en est-on ?*

## Témoignage (p10)

## Emploi (p11)

- *Le recrutement des secrétaires de mairie : les collectivités peuvent compter sur l'accompagnement du CDG 11*

## Gestion et Conseils RH (p14)

- *Externaliser sa paye grâce au service Paye Multi-collectivités du CDG 11*
- *Mise en place de la DSN événementielle au 1er janvier 2024*

## Prévention et Santé au travail (p16)

- *Le CDG 11 aux côtés des collectivités pour l'établissement de leur Document unique*

## Protection des données (p18)

- *La cybersécurité, enjeu majeur pour les collectivités et établissements*

## Dates à retenir (p20)

## Voici la 4<sup>ème</sup> édition de notre revue bi-annuelle !



Au sommaire, un dossier brûlant : celui de la réforme des retraites. Même si nous sommes en attente de certains décrets d'application, il nous a paru essentiel de zoomer sur ce dossier hautement sensible ! Depuis la réforme, les mails et appels téléphoniques auprès du service retraite ont doublé. Nous y sommes très attentifs et n'hésiterons pas, nous en avons convenu lors de notre dernier Conseil d'administration, à réétudier notre accompagnement auprès des agents et des collectivités si ce phénomène perdure, dans l'objectif, toujours, d'être au plus près des structures publiques territoriales et de leurs agents. Nous nous y sommes engagés en 2021 : le CDG 11 est une institution d'experts - au cœur des territoires - qui répond aux nouveaux besoins !

Dans ce numéro, nous vous parlerons de la « matinale » autour de la cybersécurité que le CDG 11 organise le 5 décembre prochain. Pour la plupart d'entre nous, la menace est récente et nous pensons qu'une attaque ne peut arriver qu'aux autres. Pourtant, les collectivités territoriales de petite taille sont de plus en plus ciblées. Il nous a paru tout à fait naturel que le CDG 11, acteur fort sur le territoire dans le domaine de la protection des données - se saisisse de ce sujet et réunisse pour cela différents partenaires dans ce domaine. Nous vous attendons nombreux pour participer à cette rencontre.

Nous ferons aussi un point sur le recrutement des secrétaires de mairie. Vous le verrez, nous multiplions les actions pour développer le vivier des candidats à ces postes si importants pour la survie de notre service public local de proximité. La fonction publique territoriale est en manque de candidats et les principaux acteurs de l'emploi public, sous l'impulsion du préfet de Région, organisent le 30 novembre prochain le « salon de l'emploi public », présenté dans ce numéro.

Nous vous parlerons aussi des services et des moyens que nous déployons au quotidien pour les communes et établissements publics : paye à façon, archives, mise à disposition de salles, mais aussi accompagnement à la méthodologie pour réaliser et mettre à jour votre DUERP.

Un ensemble d'actions menées par le CDG 11 pour vous accompagner dans votre quotidien.

Je vous souhaite une bonne lecture !

**Serge BRUNEL**  
Président du CDG 11

## Le CDG 11 toujours prêt à vous accompagner dans la gestion de vos archives !

Le service Archives du Centre de Gestion de l'Aude propose aux communes et établissements publics de les accompagner pour assurer une meilleure gestion de leurs archives.

Quatre types d'interventions sont proposés aux collectivités et établissements publics du département :

- ▶ **L'intervention « classique »** au cours de laquelle l'archiviste du CDG 11 assure le tri, le classement, le conditionnement et la cotation des archives selon la réglementation en vigueur. L'archiviste prépare l'élimination des archives en rédigeant pour la collectivité un bordereau d'élimination, élabore un inventaire des archives et sensibilise l'ensemble des services à l'archivage.
- ▶ **L'intervention « hybride »** au cours de laquelle la collectivité ou l'établissement public met à disposition un agent qui aidera et se formera, au côté de l'archiviste du Centre de gestion, au classement des archives et deviendra ainsi référent de sa collectivité.
- ▶ **Le suivi**, cette intervention s'adresse aux collectivités ayant déjà fait appel au service Archives du CDG 11 ou dont le fonds d'archives a déjà été classé. Il s'agit de procéder à la mise à jour de l'inventaire des archives et aux éliminations réglementaires.
- ▶ **Le tutorat** qui consiste en un accompagnement individualisé d'un agent, désigné par la collectivité pour prendre en charge des archives. L'intervention de l'archiviste du CDG se limite à la formation de l'agent qui seul sera chargé des opérations d'archivage.

Les collectivités qui le souhaitent peuvent demander l'intervention du service Archives. L'archiviste du CDG 11 se déplacera dans la collectivité pour réaliser un diagnostic des archives (état des lieux, évaluation du volume d'archives à traiter, conditions de conservation, types de documents conservés, etc.) et proposera un devis d'intervention. La collectivité doit ensuite prendre une délibération et signer une convention avec le CDG 11 pour bénéficier de la mission selon le type d'intervention choisi.

Pour contacter le  
service Archives du CDG 11 :

[archives@cdg11.fr](mailto:archives@cdg11.fr)

04.68.77.87.73

## Location de salles de la Maison des collectivités

Les membres du Conseil d'administration renouvellent la mise à disposition gratuite des salles de la maison des collectivités à ses communes et établissements publics affiliés.

Les membres du Conseil d'administration renouvellent la mise à disposition gratuite des salles de la maison des collectivités à ses communes et établissements publics affiliés.

Dans son rapport, la Chambre régionale des comptes avait préconisé d'optimiser la mise à disposition des salles de la maison des collectivités.

Les membres du Conseil d'administration, après en avoir débattu lors du Conseil d'administration du 14 novembre dernier, ont décidé à l'unanimité de maintenir la gratuité de la mise à disposition de ces salles pour les communes et établissements affiliés au CDG 11, les organisations syndicales, les locataires ainsi que les collectivités adhérentes au socle commun et d'en refaire la promotion afin d'en faire profiter le plus grand nombre.

Le tarif de location à destination des organismes extérieurs - hors fonction publique territoriale - et des associations a, quant à lui, été augmenté afin de correspondre au coût réel supporté par le CDG 11. La location à des particuliers reste bien sûr exclue.

Pour plus d'informations sur  
ces nouvelles tarifications :

[reservations@cdg11.fr](mailto:reservations@cdg11.fr)



# Le salon de l'emploi public, une journée pour rencontrer les acteurs locaux de l'emploi public et...



## ...promouvoir le métier de secrétaire de mairie

Dans un contexte de transformation de nos administrations et face à un déficit d'attractivité des métiers de la fonction publique, le préfet de Région a souhaité renouveler l'organisation d'un « Salon de l'emploi public », le **29 novembre prochain, ouvert aux agents des trois versants de la fonction publique mais aussi plus largement au grand public** (demandeurs d'emplois, étudiants et salariés sur secteur privé).

Dans le cadre de sa participation au Comité Local de l'emploi public de l'Aude, le CDG 11 coordonne cette année la préparation de cet évènement.

Cette journée apportera de la visibilité à l'ensemble des établissements représentés et donnera la possibilité aux potentiels candidats de rencontrer directement les acteurs locaux de l'emploi public. Ce sera l'occasion de faire connaître les missions, les métiers, les offres d'emploi de la Fonction publique, et d'accompagner les candidats dans des démarches particulières d'accès aux emplois.

**PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE**  
Liberté  
Égalité  
Fraternité

**CDG 11**  
CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUDE

ORGANISÉ PAR  
LA PLATE-FORME RÉGIONALE D'APPUI INTERMINISTÉRIEL À LA GRH D'OCCITANIE

**29 NOVEMBRE 2023**

**9h30 - 12h**

**NARBONNE**  
Palais des Sports, des Arts et du Travail  
1 boulevard Frédéric Mistral  
Salle des fêtes

**14h30 - 17h**

**CARCASSONNE**  
Centre de Gestion de l'Aude  
85 avenue Claude Bernard  
Salle Roger Adivèze

**Participants sur les 2 sites**

**Participants uniquement sur Narbonne**

**Participants uniquement sur Carcassonne**

**Stands thématiques**

**Pourquoi le service public ?**  
Ses métiers, ses perspectives

**La fonction publique, comment j'y accède, comment j'y évolue**

**Zoom sur les métiers en tension**  
• Aide à domicile

**Stands employeurs**

**A QUI S'ADRESSE CE SALON ?**

Agents des 3 versants de la fonction publique

Demandeurs d'emploi

Etudiants

Salariés du secteur privé

**Vocation**  
Service public.fr



La loi du 14 avril 2023 sur la réforme des retraites a été publiée au journal officiel. Elle est entrée en vigueur au 1er septembre 2023.

L'âge légal de départ à la retraite sera porté progressivement à 64 ans et la durée de cotisation requise pour obtenir une retraite au taux plein avant 67 ans augmentera plus rapidement pour atteindre 43 annuités (soit 172 trimestres) en 2027. Les décrets d'application qui préciseront les modalités de mise en œuvre de cette loi sont en cours d'élaboration par le Gouvernement.

### Les principaux points constitutifs de cette réforme, ce qui change...

#### RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL

L'âge légal d'ouverture des droits à retraite est relevé à 64 ans (pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968), à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961.

Le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits est également augmenté de deux ans pour les catégories actives de la fonction publique : de 57 à 59 ans, et de 52 à 54 ans pour les «super-actifs» (notamment les surveillants pénitentiaires ou les agents des réseaux souterrains des égouts, ces derniers sont classés dans la catégorie dite «insalubre» de la CNRACL).

#### La durée d'assurance

Le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein évolue en fonction de la catégorie d'emploi.

#### Catégorie sédentaire

Année de naissance	Age légal AVANT la réforme (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise (trimestres) AVANT la réforme	Age légal APRES la réforme (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise (trimestres) APRES la réforme
1960	62 ans	167	62 ans	167
01/01/1960 - 31/08/1961	62 ans	168	62 ans	168
01/09/1961 - 31/12/1961	62 ans	168	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans	168	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans	168	62 ans et 9 mois	170
1964	62 ans	169	63 ans	171
1965	62 ans	169	63 ans et 3 mois	172
1966	62 ans	169	63 ans et 6 mois	172
1967	62 ans	170	63 ans et 9 mois	172
1968	62 ans	170	64 ans	172
1969	62 ans	170	64 ans	172
1970	62 ans	171	64 ans	172
1971	62 ans	171	64 ans	172
1972	62 ans	171	64 ans	172
1973 et suivantes	62 ans	172	64 ans	172

#### Catégorie active

Année de naissance	Age légal AVANT la réforme	Durée d'assurance pour le taux plein (trimestre) AVANT la réforme	Age légal APRES la réforme	Durée d'assurance pour le taux plein (trimestre) APRES la réforme
Avant le 01/09/1966	57 ans	168	57 ans	168
01/09/1966 - 31/12/1966	57 ans	168	57 ans et 3 mois	169
1967	57 ans	169	57 ans et 6 mois	169
1968	57 ans	169	57 ans et 9 mois	170
1969	57 ans	169	58 ans	171
1970	57 ans	170	58 ans et 3 mois	172
1971	57 ans	170	58 ans et 6 mois	172
1972	57 ans	170	58 ans et 9 mois	172
1973	57 ans	171	59 ans	172

## LA RETRAITE PROGRESSIVE

Les décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive précisent le dispositif de retraite progressive introduit par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

***Ce dispositif permet aux fonctionnaires d'exercer leur activité à temps partiel en bénéficiant du versement d'une partie de leur pension de retraite (son montant est calculé sur la fraction du temps partiel non travaillé), tout en continuant à cotiser pour leur future pension complète.***

Conditions à remplir :

- ▶ Être à moins de deux ans de l'âge légal de la catégorie sédentaire de sa génération (*pas de limite d'âge maximum*),
- ▶ Justifier d'une durée d'assurance tous régimes confondus fixée à 150 trimestres,
- ▶ Bénéficier d'une autorisation de temps partiel qui ne peut être inférieure au mi-temps (50 à 90%).

La condition d'exercice à temps partiel n'est pas exigée pour les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est au moins égale à 28 heures. Lorsqu'ils occupent plusieurs emplois à temps non complet, la durée hebdomadaire totale de service ne doit pas excéder 90% de la durée annuelle de travail.

Une circulaire d'application qui précisera les modalités de mise en œuvre est en cours de rédaction par la CNRACL.

Par ailleurs, une adaptation des outils informatiques sur la plateforme employeurs PEP's est en cours pour permettre le traitement des demandes de retraite progressive et la réalisation de simulations de pension de retraite progressive.

## LE MAINTIEN EN FONCTIONS

A compter du 14 juin 2023, un maintien en fonctions au-delà de la limite d'âge - qui est toujours maintenue à 67 ans - jusqu'à 70 ans maximum, sera possible pour les agents publics (*sauf les fonctionnaires de la catégorie active*) qui le souhaiteraient, sur autorisation et sans radiation préalable des cadres.

Le refus d'autorisation par l'employeur devra être motivé.

Les agents appartenant à un corps ou cadre d'emplois dont la limite d'âge est fixée à moins de 67 ans peuvent aussi bénéficier d'un maintien en fonctions à leur demande et sous réserve de leur aptitude physique. Ce maintien en fonctions ne pourra se prolonger au-delà de 70 ans.

## LE DISPOSITIF CARRIÈRE LONGUE

Avant la réforme, et à condition d'avoir les trimestres requis, l'âge de départ à la retraite était abaissé à 58 ou 60 ans pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler avant 16 ou 20 ans (5 trimestres validés ou 4 si né(e) au dernier trimestre).

Ce dispositif est renforcé avec la mise en place de 2 bornes d'âge supplémentaires :

- ▶ Départ à 58 ans pour un début d'activité avant 16 ans,
- ▶ **Départ à 60 ans pour un début d'activité avant 18 ans pour les agents nés à compter du 01.09.1963,**
- ▶ Départ à 62 ans pour un début d'activité avant 20 ans,
- ▶ **Départ à 63 ans pour un début d'activité avant 21 ans pour les agents nés à compter du 01.01.1965.**

## LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Les décrets n° 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023 relatifs au cumul emploi-retraite et à la retraite progressive précisent les modalités de mise en œuvre et de calcul des nouveaux droits à pension.

Jusqu'à présent, les revenus d'une activité rémunérée pendant la retraite étaient soumis à cotisations mais n'ouvraient aucun droit à une pension supplémentaire de retraite.

**Désormais, pour les retraités dont les pensions sont liquidées à compter du 1er septembre 2023, une activité rémunérée pendant la retraite pourra, sous certaines conditions, donner lieu à la liquidation d'une pension supplémentaire calculée sur la base des mêmes règles que la première pension.**

Pour en bénéficier, l'assuré devra en faire la demande au régime dont il relève au titre **de sa nouvelle activité**, par le biais d'un formulaire commun à tous les régimes et conforme à un modèle fixé par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'agriculture (*en attente de publication*).

## Ce qui ne change pas...

### L'ÂGE DE L'ANNULATION DE LA DECOTE

L'âge d'annulation de la décote correspond à l'âge auquel les agents peuvent percevoir leur retraite à taux plein même en l'absence des 43 annuités (172 trimestres).

Cet âge n'est pas modifié par la loi de réforme des retraites et reste donc à 57 ans pour les agents relevant de la catégorie super-active, **62 ans** pour les agents relevant de la catégorie active et **67 ans** pour les autres agents.

### LES MODALITES DE CALCUL DE LA PENSION DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES

Elles continueront notamment à se baser sur le traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois (*salaires hors primes*).

## LE CENTRE DE GESTION VOUS ACCOMPAGNE DANS CETTE REFORME



Le service Retraites du Centre de gestion de l'Aude accompagne les employeurs territoriaux dans le cadre de cette réforme. Il a en effet une double mission à destination des collectivités et établissements publics :

↳ Une **Mission d'information** pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC destinée aux collectivités et établissements publics affiliés et à leurs agents au travers :

- ◆ D'une information et d'une assistance sur la réglementation, les procédures (dont les processus liés au droit à l'information), les évolutions et les projets impactant ces fonds ;
- ◆ D'une assistance téléphonique, écrite et sur rendez-vous ;
- ◆ D'animation de séances d'information collective au profit des gestionnaires retraites ou des agents (ateliers retraite, réunions d'information, etc.).

↳ Une **Mission d'intervention** sur les dossiers et processus CNRACL, ainsi que pour la fiabilisation des comptes individuels de retraite (CIR) des agents affiliés (aide à la saisie, contrôle et intervention sur les dossiers complétés par les collectivités avant l'envoi à la CNRACL).

Des séances d'information seront prévues prochainement à destination des gestionnaires et des agents afin d'expliquer dans le détail les grands principes de cette réforme dès lors que les décrets d'application seront publiés.

En attendant, les ateliers constitués de petits groupes permettant l'accompagnement à la mise à jour des comptes retraites continuent d'être organisés. Pour les gestionnaires qui souhaitent y participer, n'hésitez pas à contacter le service pour de plus amples précisions.

Les rendez-vous retraites avec les agents sont organisés sur nos deux sites. Pour contacter votre référent :

Secteur Ouest : 04-68-77-79-85

Secteur Est : 04-68-77-79-97

retraites@cdg11.fr

Votre référent secteur Ouest  
**Vincent AUGER**

Votre référente secteur Est  
**Christelle GUERNEC**



# La promotion interne : où en est-on ?



Dans notre dernier numéro du 11 en parle, nous présentions le lancement d'une grande consultation autour des critères permettant la sélection des candidats à la promotion interne. En effet, lors du bilan des Lignes Directrices de Gestion des Promotions Internes (LDG PI) examiné en séance du Comité social territorial (CST) du 14 février 2023, l'ensemble des représentants du personnel avaient demandé la révision de ces critères.

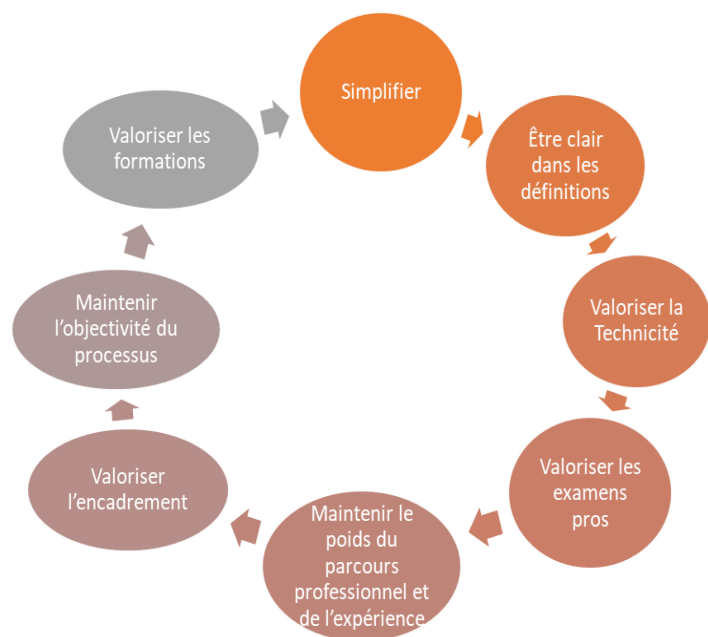
### Une grande consultation

Une enquête a été adressée en juin à l'ensemble des collectivités et établissements affiliés afin de recueillir leurs observations sur chacun des critères concernés.

Avec 70 réponses reçues, le taux de retour moyen, des communes et établissements publics, est de près de 14 %.

En parallèle, le questionnaire permettait, pour les collectivités ou établissements qui le souhaitaient, de participer par le biais de leur secrétaire général, leur DRH ou leurs élus, à une réunion de réflexion.

Le 12 septembre 2023 des ateliers employeurs ont donc eu lieu afin d'analyser les résultats de l'enquête et de faire des propositions concrètes. Les grands principes qui sont ressortis des échanges et discussions sont les suivants :



### Une réunion de travail avec les OS

Les organisations syndicales ont également été consultées en parallèle. Une réunion de travail des membres représentants du personnel du CST et des responsables départementaux des organisations syndicales présentes au CST du CDG, a été organisée le 28 septembre 2023 afin de définir les contours des futurs critères LDG PI.

Lors de ces réunions riches en échanges et très cordiales, chacun a pu exprimer ses attentes. Le CDG 11 est resté dans son rôle de garant :

- ▶ Du respect de la règle,
- ▶ Du respect de la procédure et de la méthode,
- ▶ De l'équité (égalité de traitement entre les agents),
- ▶ Des modalités de gestion et de contrôle des dossiers.

Au cours des échanges, les organisations syndicales ont exprimé le souhait d'avoir le temps d'une nouvelle réflexion en vue d'une refonte plus profonde des critères, proposition entérinée par le CST le 17 octobre 2023.

### Quelles sont les étapes suivantes ?

Considérant la position du CST du 17 octobre 2023 et la réflexion à poursuivre, les délais initiaux ne pourront être tenus pour le 1<sup>er</sup> janvier 2024. De nouvelles réunions de concertation seront organisées dès la fin 2023 afin d'élaborer de nouvelles grilles de critères.

Dans l'attente, les promotions internes 2024 seront reconduites en fonction des critères actuels.



# Témoignage



**Interrogé sur l'accompagnement du Centre de gestion, Nicolas SANMARTIN Directeur-adjoint du syndicat d'eau potable RéSeau11, répond à nos questions.**

## Evolution de carrière des agents en situation de handicap, une alternative à la promotion interne

*Dans le numéro précédent du 11' en parle N°3 de mai 2023 (page 17), la procédure pour l'accès dérogatoire et expérimental par la voie du détachement à un cadre d'emplois de catégorie supérieure destinée aux fonctionnaires en situation de handicap vous avez été présentée. Le syndicat mixte RéSeau11 a été le premier établissement public du département à faire appel au service du Centre de gestion pour l'aider dans la mise en place de cette procédure.*

**Pour consulter le dernier 11 en parle et l'ensemble de nos publications, rendez-vous le site du CDG 11 [www.cdg11.fr](http://www.cdg11.fr) dans l'onglet « nos publications ».**

### CDG 11 : Comment avez-vous eu connaissance de cette procédure de recrutement expérimentale ?

**RéSeau11 :** Dans le cadre du suivi des carrières des agents de notre syndicat RéSeau11, nous sommes amenés à échanger régulièrement avec les services du Centre de gestion de l'Aude. Un des agents de RéSeau11, au vu de l'évolution de ses missions et de son ancienneté dans la collectivité, présentait un profil favorable à une évolution de grade. C'est à ce titre que le service Carrières nous a fait part de la nouvelle législation en place au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap leur permettant d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur sous certaines conditions. Il nous a alors été suggéré de nous rapprocher de notre conseiller de territoire du secteur Ouest, M. Commelera, pour de plus amples informations.

### CDG 11 : Comment avez-vous eu connaissance de la prestation d'accompagnement du Centre de gestion ?

**RéSeau11 :** Le conseiller de territoire du secteur Ouest nous a présenté les différentes étapes liées à cette nouvelle procédure de recrutement et les possibilités d'accompagnement par le CDG. Comme nous avons déjà fait appel au CDG pour un précédent recrutement, dans le cas de cette procédure spécifique, il nous a semblé d'autant plus logique de refaire appel à un accompagnement de la part de ses services.

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

**RéSeau11 :** L'accompagnement par le CDG nous a permis de mettre en œuvre rapidement cette procédure grâce aux outils clé en main qu'il propose (modèles de délibérations, exemple d'arrêté...). De plus, la mise en place d'un rétroplanning nous a donné une idée précise des échéances à respecter (avis d'appel à candidatures, réception des candidatures, entretien, ...).

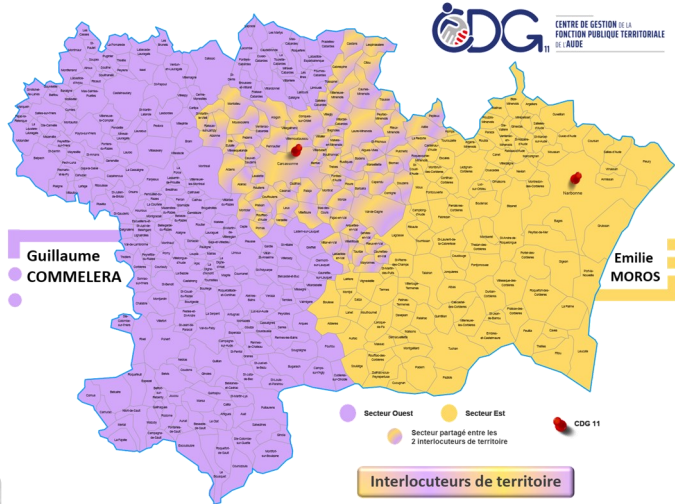
Enfin, l'assistance à l'entretien de recrutement a permis à la collectivité de compléter son jury par un expert du domaine et de se donner une méthodologie objective et efficace. Pour résumer, il s'agit là d'un accompagnement professionnel.

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

**RéSeau11 :** Il est évident que RéSeau11 ne peut que conseiller une telle prestation auprès des collectivités susceptibles d'être intéressées. Cela garantit une assistance continue dans le processus de recrutement, loin d'être négligeable compte-tenu d'une telle procédure nouvelle et encore peu fréquente.

**Si vous aussi vous souhaitez des précisions concernant cette modalité de progression de carrière, contactez votre interlocuteur de territoire :**

Secteur Ouest :	Secteur Est :
<b>Guillaume COMMELERA</b> 04.68.77.79.61/06.03.35.80.40	<b>Emilie MOROS</b> 04.48.49.05.50/06.12.97.29.90



# Le recrutement des secrétaires de mairie : les collectivités peuvent compter sur l'accompagnement du CDG 11 !

## Emploi & Mobilité

S'il est un sujet de préoccupation majeure pour les communes, c'est bien celui du recrutement de leur secrétaire de mairie.

Si ce phénomène touche tout le territoire français, le département de l'Aude est particulièrement concerné et les communes audoises rencontrent de plus en plus de difficultés dans l'embauche de ce personnel. Cette réalité représente une réelle menace pour les communes, tant dans leur fonctionnement courant que dans l'exercice de leurs missions de service public. Le CDG 11, qui accompagne les collectivités dans tous les domaines des ressources humaines, agit sur ce sujet hautement sensible de différentes façons.



Des actions concrètes au quotidien pour accompagner les communes dans leurs besoins en secrétaire de mairie

Il est des situations dans lesquelles les communes ont besoin de **remplacer des secrétaires de mairie momentanément indisponibles**. C'est par exemple le cas lors d'une maladie ou d'une grossesse. Les communes peuvent alors faire appel au service « missions temporaires » du CDG 11 qui met à leur disposition des agents pour effectuer leur remplacement. Il s'agit d'une forme « d'intérim territorial ». La réussite de ce service repose sur la constitution et le maintien d'un vivier performant pour disposer de candidats formés et faisant preuve d'une forte capacité d'adaptation aux besoins des communes. Un travail de longue haleine mené par les services du CDG 11 dans cette mission !

En parallèle de ces besoins temporaires, certaines communes se trouvent confrontées à **un départ à la retraite de leur secrétaire de mairie**, ou encore à **une mobilité externe**. Dans ce cas, les communes peuvent se rapprocher des interlocuteurs du territoire du CDG 11 qui leur fournissent alors un service d'« **aide au recrutement** ». En effet, recruter un/une secrétaire de mairie est un acte complexe pour une collectivité, bien au-delà du respect des obligations réglementaires. Les interlocuteurs de territoire, créés en 2022 par le CDG 11, ont la capacité d'accompagner et de mener de bout en bout l'intégralité d'une procédure de recrutement, de l'analyse du besoin, en passant par le sourcing, l'analyse des profils jusqu'au recrutement définitif d'un agent.

Répartis en 2 secteurs – Secteur Ouest (Guillaume COMMELERA – Siège de Carcassonne) et Secteur Est (Emilie MOROS – Antenne de Narbonne), ils couvrent l'intégralité du département. En presque 2 ans d'expérience, **les interlocuteurs de territoire, c'est plus d'une trentaine de recrutements de secrétaires de mairie réussis !**



Une large enquête menée auprès de toutes les communes de l'Aude

Le CDG 11 a réalisé en juin dernier une large enquête autour du métier de secrétaire de mairie. Son objectif est d'initier une Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Effectifs sur l'ensemble du département autour de ce métier. Cette enquête vise la mise en œuvre de solutions adaptées en matière de recrutement, de remplacement ou de professionnalisation des secrétaires de mairie en devenir.

Avec un taux de réponse de 40%, les données recueillies permettront d'établir une véritable cartographie des besoins et des attentes des communes de tout le territoire, et au CDG 11 de travailler à la mise en œuvre d'actions concrètes pour y répondre.



**Un dispositif particulier avec Carcassonne Agglo visant la co-construction d'actions autour du recrutement, de l'employabilité et de la fidélisation des secrétaires de mairie.**

Pour aller plus loin dans la démarche et à titre expérimental, le CDG 11 a conclu une convention de partenariat autour du métier de secrétaire de mairie avec la communauté d'agglomération de Carcassonne. Cette démarche participative, basée sur de la concertation et sur du dialogue avec l'ensemble des parties prenantes, se donne comme objectif la co-construction d'actions répondant aux enjeux de recrutement, d'employabilité et de fidélisation des secrétaires de mairie.

Cette convention devrait permettre de modéliser une démarche pour des applications possibles avec d'autres territoires.



**L'itinéraire de formation au métier de secrétaire de mairie : la mise en situation au cœur du dispositif !**

Avec 21 départs à la retraite estimés en 2023 sur le métier de secrétaire de mairie, 38 d'ici 2026 et des proportions similaires sur le métier d'assistante de gestion administrative, le CDG 11 a souhaité poursuivre de manière active l'accompagnement des collectivités sur ce sujet garant de la continuité de leur bon fonctionnement.

Les membres du Conseil d'administration du CDG 11 ont ainsi décidé, à l'unanimité, de réactiver le dispositif régional, en accord et en liens étroits avec l'antenne du CNFPT, par la mise en place d'une nouvelle session de formation en 2023. Une nouvelle fois, l'ensemble des acteurs de l'emploi s'associent pour proposer ce dispositif qui a débuté le 2 octobre et qui accueille 21 apprenants.

**Déjà 2 sessions réalisées et un 1er bilan très satisfaisant !**

En 2021 et 2022, 2 sessions de formation au métier de secrétaires de mairie avaient été menées.

26 stagiaires avaient ainsi pu suivre cette formation professionnalisante au métier de secrétaire de mairie, intégrant une immersion sur le terrain et un suivi personnalisé pendant et après la formation.

24 stagiaires ont été recrutés suite à la formation, représentant un taux de réussite de 92 % grâce à l'accompagnement des stagiaires des formations précédentes. 88 % des stagiaires recrutés ont intégré la Fonction publique et 12 % le secteur privé.



## La promotion 2023... l'immersion en collectivité comme critère de sélection



Après une réunion de lancement avec la Direction départementale de Pôle Emploi, le CDG 11 et Pôle Emploi ont mené des opérations de sourcing, c'est-à-dire qu'ils ont identifié les demandeurs d'emploi susceptibles d'être intéressés par la formation et recensé en parallèle les besoins des communes sur ces postes.

Lors de la réunion d'information collective, co-animée par le CDG 11 et Pôle Emploi, les candidats sélectionnés par Pôle Emploi ont pu, notamment, rencontrer 2 secrétaires de mairie venues parler avec passion de leur métier.

En suivant, ce sont près de 40 entretiens individuels qui ont été menés par le CDG afin de s'assurer que les candidats pouvaient intégrer l'itinéraire de formation.

A l'issue, les candidats retenus ont bénéficié d'une période d'immersion de 5 jours en mairie pendant l'été pour « toucher du doigt » le métier de secrétaire de mairie. Un bon moyen pour eux d'avoir la certitude que ce métier est fait pour eux, mais aussi pour les communes de faire un retour sur cette expérience et de s'assurer des capacités des potentiels stagiaires à exercer ce métier !

C'est ainsi qu'une trentaine de collectivités ont accueilli 28 stagiaires potentiels à la formation. Le CDG remercie pour cela : Alairac, Alzonne, Armissan, Cavanac, Cazilhac, Céprie, Conilhac-Corbières, Gaja-et-Villedieu, Ginestas, La Palme, Lasbordes, Loupia, Missegre, Montréal, Ouveillan, Peyriac de mer, Pomas, Rieux-Minervois, Roquefort-des-Corbières, Rustiques, Saint-Hilaire, Saint-Martin-de-Villereglan, Saint-Martin-Lalande, Saint-Papoul, Serres, Villegly, Villeneuve-la-Comptal.

15 jours avant le début de la formation, une réunion d'information, en partenariat avec le CNFPT, s'est tenue dans les locaux du CDG avec les stagiaires avec au programme : présentation de la formation, visite des locaux, modalités de financement et réponses aux questions.

## L'alternance, entre formation théorique et stages immersifs : une méthode qui a fait ses preuves

Plusieurs stages pratiques immersifs en collectivités, immédiatement après les apports théoriques et en relation avec eux, parsèment les 10 semaines de formation.

Les apprenants suivent 21 modules comprenant notamment : l'environnement territorial, le rôle du secrétaire général de commune rurale, l'état civil, les élections, la comptabilité et les finances publiques, la paie, la gestion des ressources humaines, l'urbanisme, la prévention et la santé, la protection des données, les archives, les logiciels métiers, tout un « arsenal » mis à disposition de nos futures secrétaires de mairie de l'Aude !

Entre formation théorique et stages immersifs, cette session 2023 sera sans nul doute une réussite avec un taux d'accès à l'emploi annoncé d'au moins 80 % !

## Le CDG 11 accompagne les stagiaires tout au long de la formation

Si le CDG 11 a été un acteur très actif dans la sélection avec Pôle emploi des stagiaires à cette formation, son rôle se poursuit dans cette nouvelle étape de l'itinéraire. En effet, les stagiaires bénéficient de l'accompagnement des conseillers en mobilité du CDG 11 pour les suivre dans leurs stages en collectivité.



A l'issue de la formation, le lien continuera pour guider les stagiaires dans leur candidature à des offres d'emploi de secrétaires de mairies, établir leur CV, ajuster leur posture etc... Des séances de coaching individuel pourront aussi être organisées au besoin. L'objectif de cet accompagnement est de guider au mieux dans l'emploi ce vivier de futurs secrétaires de mairie.

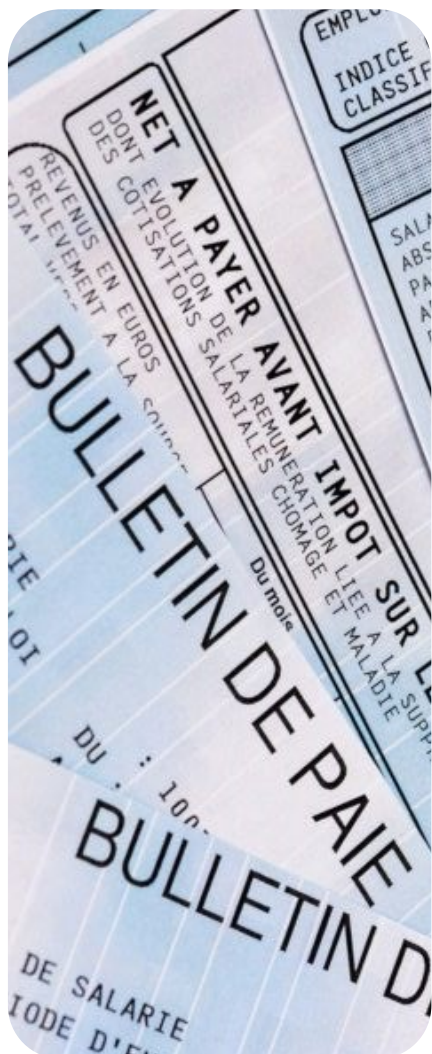
# Externaliser son service paie : une solution de confort et de sécurité pour les petites et moyennes collectivités grâce au service Paye Multi-collectivités du CDG 11

La gestion de la paie au sein des collectivités a fortement évolué ces dernières années.

La mise en place de la DSN (Déclaration Sociale Nominative), qui concerne depuis le 01/01/2022 l'ensemble des collectivités, a bouleversé les pratiques. A présent, les déclarations se font mensuellement et non annuellement, et concernent de plus en plus de caisses. A titre d'exemple, en plus des déclarations dites classiques (caisse de retraite ou Urssaf), elle permet à présent la remontée des arrêts maladie quasi quotidiennement, et prochainement la déclaration des attestations Pôle emploi.

Ces évolutions nécessitent un suivi plus régulier et l'utilisation d'outils nécessitant une technicité grandissante.

Le service Paie du Centre de gestion, dans sa mission d'accompagnement des collectivités, conseille mais peut aussi réaliser les payes dans le cadre du service paie multi-collectivités, en lieu et place des collectivités, via une convention.



## Pourquoi externaliser la paie ?

A destination principale des collectivités dont les moyens humains ne permettent pas de pouvoir couvrir l'ensemble des missions essentielles, le service proposé permet de **gagner un temps précieux** en se déchargeant des tâches fastidieuses liées à l'établissement des payes et au calcul des cotisations (C.S.G., indemnité de résidence, supplément familial de traitement, régime indemnitaire, ...).

L'adhésion à ce service permet :

- 1) D'externaliser vos contraintes tout en restant maître de votre gestion du personnel,
- 2) D'assurer la fiabilité des payes au niveau juridique et statutaire,
- 3) D'augmenter le capital temps disponible au bénéfice d'autres missions,
- 4) D'économiser les coûts liés à la formation, la maintenance et le renouvellement d'un logiciel dédié.

## Comment ?

Une demande d'adhésion doit être formulée auprès du service paie Multi-collectivités du CDG 11. Après un état des lieux réalisé par le service, une convention d'adhésion est proposée à la collectivité qui doit faire l'objet d'une simple délibération.

Ensuite, dans un délai de 3 mois permettant de réaliser le paramétrage, le service s'engage à :

- Elaborer les bulletins de paie des agents et des élus après transmission des variables par la collectivité (heures supplémentaires, avancements, ...),
- Editer les différents états de payes utiles mensuellement,
- Préparer les mandatements et le fichier des virements ; la transmission s'effectuant via une plateforme sécurisée,
- Préparer et effectuer la déclaration sociale nominative (DSN),
- Transmettre différents états relatifs aux déclarations annuelles (FNC SFT, DIF élus, mutuelles, ...).

## Les tarifs

Bulletin d'un agent et/ou d'un élu et réalisation de la DSN	10.50€ / mois / agent
Création du dossier d'un nouvel agent	10 € (participation unique et forfaitaire)
Création du dossier de la structure (Tarification unique en cas de nouvelle adhésion)	◇ 100 € si nombre de bulletins inférieur à 10  ◇ 200 € si nombre de bulletins compris entre 11 et 49  ◇ 300 € si nombre de bulletins supérieur ou égal à 50.

**Vous êtes intéressés par ce service ?  
N'hésitez pas à nous contacter !**

**[paye@cdg11.fr](mailto:paye@cdg11.fr)**

**04.68.77.79.77**

## Mise en place de la DSN évènementielle au 1er janvier 2024

**Pour rappel, depuis le 1er janvier 2022**, la DSN mensuelle est obligatoire pour les organismes de la Fonction Publique.

Grâce à cette DSN mensuelle, vous avez la possibilité de créer des **signalements d'évènements** pour les arrêts Maladie, Maternité, Paternité, Accident de Travail et Maladies Professionnelles.

Pour cela, nous vous invitons à contacter votre éditeur de logiciel de paie afin de le mettre à jour.

Par la suite, vous pourrez émettre des signalements d'évènements qui généreront auprès de l'Assurance Maladie des attestations de salaire pour les différents risques sans avoir besoin de passer manuellement NET-ENTREPRISES.

### **Bénéfices :**

- ▶ Gain de temps
- ▶ Fiabilité des données
- ▶ Suivi des comptes rendus

**Afin de pouvoir démarrer vos signalements en janvier 2024, nous vous invitons à préparer vos logiciels dès à présent.**

A l'issue de la mise à jour logiciel, un suivi peut être assuré par les conseillers employeurs de la CPAM de l'Aude afin de réaliser la vérification des attestations reçues.

Les collectivités et établissements publics sont dans l'obligation d'établir et de mettre à jour leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à minima tous les ans.

Ce document permet d'évaluer et de recenser les risques auxquels peuvent être exposés leurs agents sur leurs lieux de travail.



Le DUERP poursuit l'objectif d'améliorer la sécurité et la santé physique et mentale des agents. Il dresse des actions à mener, pour réduire l'exposition des agents aux différents risques auxquels ils sont exposés.

**Le DUERP est donc un véritable outil au service de la collectivité**

**pour améliorer la santé et la sécurité de leurs agents.** Il améliore de facto la performance et la qualité de vie au travail, la pérennité de la collectivité et participe à sa santé financière.

La réalisation du DUERP est obligatoire pour les communes et les établissements publics. Le code du travail, le décret 85-603 du 10 juin 1985 et le code pénal encadrent cette obligation.

Pour le service prévention du CDG 11 qui accompagne les collectivités dans la réalisation de cet outil, la réalisation du DUERP est souvent vécue comme une contrainte. Pourtant, il contribue indubitablement à l'amélioration de la prévention dans la structure.

**CDG 11 : Vous avez donc réalisé des rencontres qui réunissaient plusieurs communes et établissements publics ?**

**FP :** Oui exactement. En commençant par le cotech des secrétaires de mairie piloté par le Grand Narbonne, au cours duquel nous avons présenté notre démarche. Nous avons ensuite organisé des rencontres sur les territoires, en veillant à respecter la proximité territoriale et l'homogénéité des groupes en nombre de participants.

Au total, 6 rencontres territoriales ont été réalisées et accueillies sur les communes de Port-Leucate, Port-la-Nouvelle, Salles-d'Aude, Bizanet, Saint-Marcel-d'Aude et Narbonne. Ce sont 65 personnes qui ont participé aux ateliers représentant 38 communes et établissements publics. Pour une première, nous avons été agréablement surpris du taux de participation à 72% ! Cela a confirmé que les attentes dans le domaine sont extrêmement fortes, d'autant plus que les groupes réunissaient de nombreux acteurs : agents de prévention, secrétaires de mairie, DRH, DGS, élus, maires... Une vraie plus-value quand on sait à quel point la prévention c'est l'affaire de tous et nécessite un portage de la démarche par les élus et les plus hauts niveaux de la hiérarchie.

**Retour sur la démarche menée sur le secteur Est du département au 1<sup>er</sup> semestre 2023 pour un changement d'approche autour du DUERP.**

**Centre de gestion : Bonjour Fabienne, vous avez mené, avec le service prévention, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023 une série d'interventions auprès des communes de l'Est du département, pouvez-vous nous expliquer votre démarche ?**

**Fabienne PALLOTTA, infirmière coordinatrice du service prévention au CDG 11 :** Bonjour, oui effectivement, nous avons bien conscience au service prévention en travaillant avec les communes et établissements publics au quotidien de leurs difficultés pour réaliser et mettre à jour leur document unique. Aussi, nous avons décidé d'aller à leur rencontre autour de ce sujet. Il était pour nous très important d'agir collectivement, parce que même si les structures ont chacune leurs spécificités, elles présentent de nombreux points communs, et il nous semblait que le partage et les échanges entre elles autour de cette thématique serait une vraie plus-value.



« Les rendez-vous de la Prévention » - Accueil de la commune de Saint-Marcel-sur-Aude, le 15/05/23



### CDG 11 : Qu'est-ce qui a retenu votre attention lors de ces rencontres ?

**FP :** Sans aucun doute, la volonté des communes et établissements publics de s'engager dans une démarche de prévention mais aussi le besoin pour cela d'être accompagnés. Lors de la préparation de ces rencontres, nous savions qu'il fallait sortir la démarche autour du DUERP de son aspect réglementaire. On le présente souvent comme une obligation, une contrainte, avec des sanctions en cas de non-réalisation. Ce n'est franchement pas la meilleure approche pour donner envie aux structures de s'y engager ! Aussi, nous avons axé ces rencontres sur le sens que poursuit le DUERP et sur les plus-values que gagnent les structures à le mettre en place. Avoir un DUERP et le faire vivre, c'est s'engager dans une démarche globale de prévention dans le but d'éviter et de réduire les accidents de travail, les maladies professionnelles, les incidents etc., mais c'est également un outil d'amélioration du dialogue social et de la performance dans les collectivités.

C'est donc à la fois **protéger ses agents et sécuriser l'organisation dans son fonctionnement** courant, actuel et à venir.

### CDG 11 : Et comment avez-vous mené ces rencontres ?

**FP :** Nous avons bien sûr évoqué tout le cadre juridique du DUERP. Puis très vite, nous avons échangé sur le fond d'une démarche de prévention des risques professionnels et de l'utilité qu'elle représente pour les communes et établissements publics. Nous avons aussi beaucoup échangé sur la méthode pour s'engager dans cette démarche, qui aboutit in fine à la réalisation du DUERP. Il n'est finalement qu'un outil au service d'une stratégie globale de prévention.

### CDG 11 : Comment envisagez-vous la suite ?

**FP :** Nous allons bien sûr poursuivre notre accompagnement des structures autour du DUERP et de leur engagement dans une démarche globale de prévention, en proposant un processus étape par étape. Nous continuerons nos informations et échanges collectifs sur tout le territoire, et nous accompagnerons aussi les structures individuellement, en fonction de leurs besoins. C'est déjà le cas sur certaines communes du département. De plus, nous avons réalisé lors de chacune de nos rencontres des questionnaires afin que les structures puissent s'exprimer sur leurs besoins. Nous sommes en train de préparer notre plan d'actions 2024 dans le but d'y répondre de manière pratico-pratique.

Notre objectif in fine : déployer une stratégie pour connaître les besoins en santé et en prévention des collectivités de notre territoire afin d'apporter une qualité de services pertinente, cohérente et utile à nos collectivités pour le bien-être de tous.

### CDG 11 : Un vaste programme donc pour un accompagnement au plus près des besoins des communes et établissements publics

**FP :** Oui, et c'est bien ce qui nous anime ! Accompagner les communes dans leur quotidien et permettre par le biais de la prévention de sécuriser à la fois leurs agents, leur organisation et le service public qu'elles rendent.

Dans un monde en pleine mutation, les mesures de prévention sont plus que jamais d'actualité. Le CDG 11 se mobilise en ce sens !



#### Témoignage d'Hélène BALES, DRH de la commune d'Argeliers, accompagnée par le service prévention du CDG 11

La Commune d'Argeliers, n'étant pas dotée d'un DU, un COPIL a été créé grâce au soutien et au professionnalisme des intervenants du CDG.

De ce fait, la commune est soutenue et conseillée dans la démarche d'initiation à la dynamique de la prévention des risques au travail. Durant ces réunions, Fabienne PALLOTTA, infirmière en santé au travail du Pôle Prévention & santé, nous aide à comprendre comment structurer la méthodologie d'élaboration du Document Unique. Celui-ci, n'est pas seulement un document obligatoire à détenir dans un placard, mais un état d'esprit participatif basé sur le dialogue et la confiance. Chaque membre du COPIL et agent de la collectivité a un rôle important dans la démarche de prévention et de sensibilisation des risques. Chacun doit se sentir responsable et comprendre en quoi consiste la prévention.

Il y a un an, le CDG 11 vous alertait sur l'augmentation de cyberattaques touchant le secteur public.

Malheureusement, l'actualité récente montre que la tendance n'est pas à la baisse...

...En juillet 2023, la ville d'Agen et son agglomération ont connu une attaque informatique malveillante. L'accès à plusieurs serveurs a été bloqué et notamment les serveurs de courriel ; de nombreux services ont été impactés et paralysés pendant plusieurs jours.

Dans la nuit du 30 au 31 août 2023, la ville de Betton a été victime d'une cyberattaque par un « rançongiciel », qui se traduit par une entrée illégale au sein du système d'information.

Cette attaque revêt deux aspects, à savoir un cryptage de toutes les données les rendant inaccessibles, et une exfiltration potentielle de données avec demande de rançon pour les restituer.

Ce n'est généralement qu'après avoir subi une attaque que les collectivités et les établissements publics prennent conscience du risque et s'inquiètent de la sécurisation de leur système d'information.



Devant ce constat, le CDG a décidé d'élargir la mission de ses délégués à la protection des données et propose désormais à ses adhérents un audit cybersécurité fonctionnel pour se prémunir des attaques.

Cette prestation comprise dans les modalités d'une convention proposée par le CDG 11 comprend différentes thématiques autour de :

- ↪ La sécurité (La gestion des mots de passe, les sauvegardes du système informatique, l'hameçonnage),
- ↪ L'information des personnes (mentions légales...),
- ↪ La communication (site Internet institutionnel, réseaux sociaux...),
- ↪ Les dispositifs vidéo (caméras piéton, vidéo-protection...),
- ↪ Les autres sujets (durées de conservation, clauses contractuelles...).

De plus, l'ensemble des **collectivités et établissements publics affiliés et adhérents au CDG 11 pourront participer aux matinées d'information** qui seront organisées sur tout le territoire autour de ce sujet. Ces matinées réuniront différents partenaires spécialistes du domaine. Nos newsletters s'empareront aussi de ce sujet hautement sensible.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à  
contacter le service Protection des données  
du CDG 11

[dpd@cdg11.fr](mailto:dpd@cdg11.fr)

04.68.77.79.71 / 04.68.77.79.60

*La raison du plus concerné est toujours la meilleure :  
à trop repousser sa sécurité, on finit en pleurs !*



### PRÉJUGÉ N°1

«LA CYBERSÉCURITÉ, CE N'EST PAS MA PRIORITÉ !»

Se libérer de ses préjugés, c'est assurer sa cybersécurité.  
Rendez-vous sur [cybermalveillance.gouv.fr](http://cybermalveillance.gouv.fr)

# Les Matinales du CDG 11



## Protection des données & Cybersécurité

### *Faire face à la cybermenace dans nos structures territoriales*

**5 décembre 2023  
de 9h00 à 12h30**

*Accueil café à partir de 8h30*

Salle Roger ADIVEZE  
du Centre de gestion

**Inscription  
au plus tard le  
1<sup>er</sup> décembre 2023**  
dpd@cdg11.fr

**Lien d'inscription**



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE L'AUDE

En partenariat avec



## Programme

- ◆ Ouverture *par Serge BRUNEL, Président du CDG 11*
- ◆ Panorama de la cybermenace et les obligations de la directive européenne NIS2 *par Remy DAUDIGNY, Délégué ANSSI à la sécurité numérique pour l'Occitanie*
- ◆ Comment accompagner les employeurs territoriaux dans leurs obligations relatives à la protection des données et la cybersécurité *par Marine MICHET & Cédric COURTOIS, Délégués à la protection des données mutualisés du CDG11*
- ◆ Le business des pirates autour des données des mairies / Itinéraire des données copiées (de l'exfiltration à la réutilisation malveillante) *par Damien BANCAL, Journaliste cyber et fondateur de ZATAZ.COM*
- ◆ Sensibilisation pré-diagnostic élémentaire et les domaines de l'investigation, *par le Major Arnaud FAËS, Section opérationnelle de lutte contre les cybermenaces*

## ◆ Clôture

À destination des élus, DGS, secrétaires de mairie, DSI, techniciens informatiques ou en charge du sujet, délégués à la protection des données.

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter  
Marine MICHET au 04.68.77.79.60 / Cédric COURTOIS au 04.68.77.79.71



## Dates à retenir

29 novembre	Salon de l'emploi public Carcassonne : CDG 11 Narbonne : Salle des fêtes - Palais des Sports
5 décembre	Conseil médical
5 décembre	Colloque Cybersécurité
12 décembre	Comité social territorial
16 janvier	Conseil médical
23 janvier	CAP-CCP
6 février	Comité social territorial
13 février	Conseil d'administration
15 février	Conseil médical
12 mars	Conseil médical
28 mars	CAP-CCP
28 mars	Commission LDG-PI



Le Centre de gestion sera fermé les 26 décembre 2023 et 2 janvier 2024.



CONSEILLER EXPERT  
DÉVELOPPEUR D'INNOVATIONS  
AGISSANT AU CŒUR DES TERRITOIRES