

DOSSIER

Risques Psycho Sociaux



**Le CDG 11
vous accompagne
dans
votre démarche !**

Emploi, les actus

Le CLEP, la Fabrique des métiers du CDG 11, la collecte obligatoire des données sociales, le recrutement des saisonniers

Page 6

Actus statutaires et juridiques

Nouveaux critères de la promotion interne et lancement d'une nouvelle enquête

Promotion interne : la bonne nouvelle de l'année !

Page 12



CONSEILLER EXPERT
DÉVELOPPEUR D'INNOVATIONS
AGISSANT AU CŒUR DES TERRITOIRES

Sommaire

Edito (p3)

Infos du CDG 11 (p4)

- *Évolution de notre organigramme*

Emploi & handicap (p5)

- *Renouvellement de la convention avec le FIPHFP*

Emploi, les actus (p6)

- *Le CDG 11 innove et lance sa Fabrique des métiers*
- *Zoom sur la collecte obligatoire des données sociales*
- *Le recrutement de vos saisonniers*

Dossier : Le CDG 11 vous accompagne dans votre démarche RPS et vous présente son service psycho social (p10)

Actus statutaires et juridiques (p12)

- *Les nouveaux critères de la promotion interne, et lancement d'une nouvelle enquête*
- *Promotion interne : la bonne nouvelle de l'année !*

Les Matinales du CDG 11 (p14)

- *Les Matinales du 1er semestre 2024*
- *Les Matinales à venir*

Dates à retenir (p16)

Témoignage (p16)



J'ai le plaisir de vous présenter le 5^{ème} numéro de notre 11' en Parle.

A la veille de l'été, vous y trouverez bien sûr un guide sur les étapes importantes du recrutement de saisonniers, ces personnels si nécessaires au bon fonctionnement de nos services publics pendant les périodes estivales.

Vous trouverez aussi dans ce numéro un dossier dédié au risques psychosociaux et aux dispositifs que le CDG 11 met en œuvre pour vous accompagner dans vos démarches autour de ce sujet si sensible et de plus en plus présent dans nos structures.

Autre innovation et projet phare du CDG 11 pour la période 2021-2026, la Fabrique de métiers lance ses premières actions ! Dans un monde où l'emploi public est de plus en plus en tension, le CDG 11 se fixe pour objectif d'accompagner les employeurs publics territoriaux dans leurs besoins en recrutement, qu'ils soient temporaires ou permanents. Pour cela un maître mot : décloisonner les mondes professionnels en permettant les rencontres, les découvertes, les échanges, les passerelles... bref, tous les dispositifs qui permettront de faciliter l'accès à l'emploi public territorial à tous (demandeurs d'emplois, étudiants, lycéens, fonctionnaires publics d'Etat ou hospitalier) et ainsi de permettre à nos communes ou établissements publics de disposer de personnels qualifiés et engagés dans le service public de proximité.

Vous le savez, au CDG 11, on avance en expérimentant. La Fabrique des métiers est donc un concept qui va se développer. Un dossier y sera consacré dans notre prochain numéro.

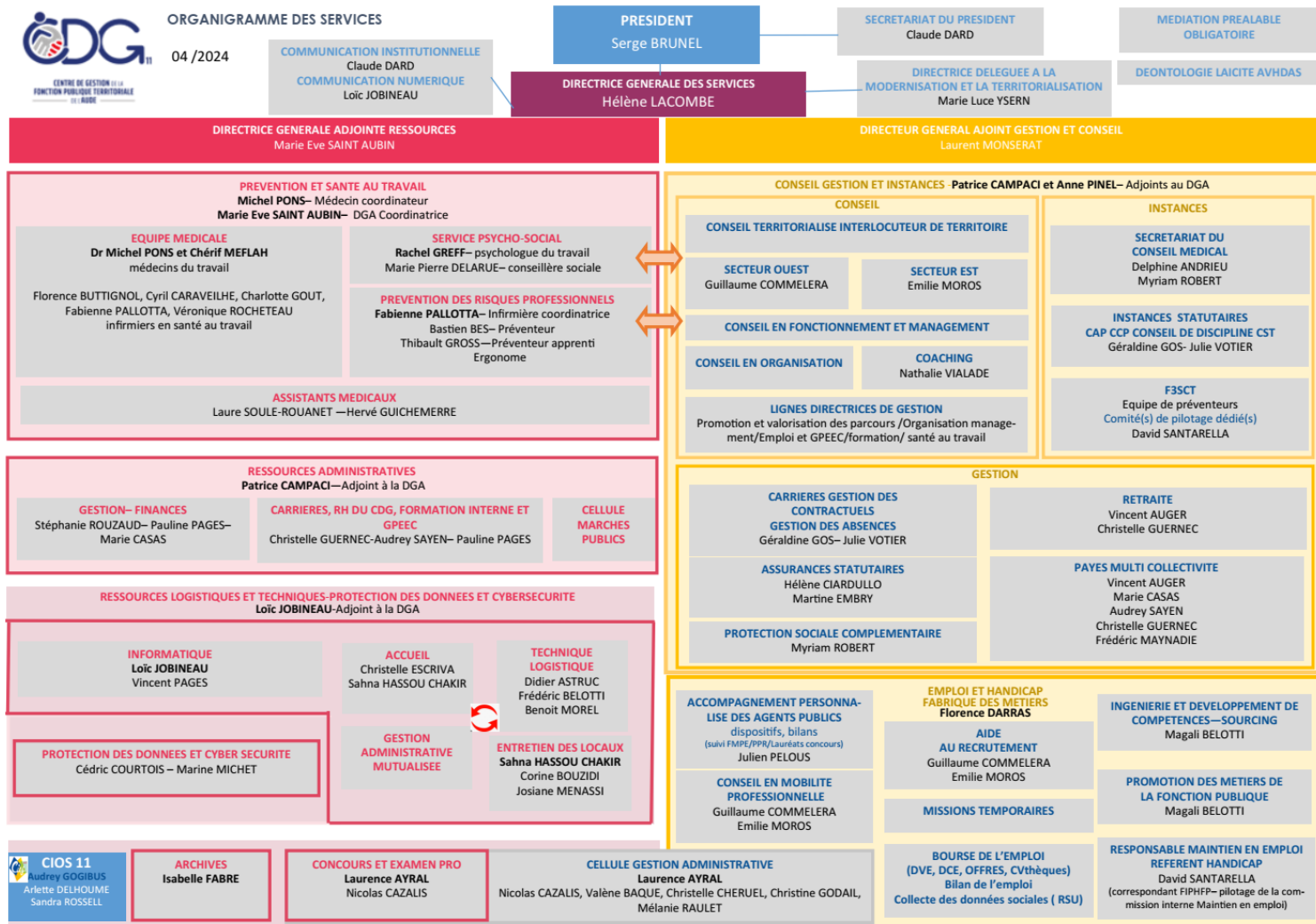
Et bien sûr dans ce numéro aussi, la suite, (et bientôt la fin), des révisions des critères de promotion interne. Le CDG 11 est avant tout un expert des ressources humaines au côté des collectivités. S'il est bien un sujet sensible dans ce domaine, c'est celui de la promotion interne. Beaucoup de demandes, peu de places, retrouvez nos 2 articles consacrés à la réforme qui laisse entrevoir une (légère !) amélioration des quotas, et à la démarche collective portée par les employeurs et les organisations syndicales pour des critères qui se veulent plus simples.

Je vous souhaite à tous une très bonne lecture !

Serge BRUNEL

Président du CDG 11

Une évolution de notre organigramme permettant...



...de décliner plus avant les trois piliers du projet d'établissement, avec :



La montée en **Expertise**, avec la **mission Emploi et Handicap** attribuée à la direction générale adjointe Gestion et Conseil pilotée par Laurent MONSERAT, et la **mission Médecine et Prévention** attribuée à la direction générale Ressources pilotée par Marie-Eve SAINT-AUBIN.



Le volet **Innovation** qui se matérialise dans l'organigramme par un **rapprochement fonctionnel** entre les missions « Interventions psychosociales » et le « Conseil territorial » (doubles flèches sur le schéma) afin de proposer une **palette de services d'accompagnement et d'ingénierie** plus large (les demandes de diagnostics RPS devenant de plus en plus fortes).



Le renforcement de la **Territorialisation** par l'identification d'un **pilotage renforcé** de la direction générale pour conduire, notamment, l'action d'**animation des réseaux de Secrétaires Généraux de mairie**, devenue une mission obligatoire des centres de gestion (mission de la directrice déléguée Marie-Luce YSERN).

Le CDG11, un acteur incontournable dans les domaines de l'insertion, du maintien et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein des employeurs publics territoriaux du département de l'Aude !

Concrètement, qu'apporte cette convention ?

- ▶ Elle informe et sensibilise sur la politique handicap
- ▶ Elle accompagne les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP
- ▶ Elle favorise l'employabilité
- ▶ Elle favorise et accroît l'emploi pérenne
- ▶ Elle permet de réaliser des études de poste et des accompagnements sociaux ou maintien dans l'emploi
- ▶ Elle favorise le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

Cette convention accompagne les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.



* Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

Que faut-il être pour bénéficier de l'obligation d'emploi ?

- Reconnu comme handicapé (**RQTH**) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**) ;
- Victime d'**accident du travail** ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- Titulaire d'une **pension d'invalidité** à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Titulaire des **pensions militaires d'invalidité** et des **victimes de la guerre** ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux **sapeurs-pompiers volontaires** en cas d'**accident** survenu ou de maladie contractée en service ;
- Titulaire de la **carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »**.

Vous êtes une collectivité et vous souhaitez vous faire accompagner dans vos démarches auprès du FIPHFP, n'hésitez pas à contacter notre service à l'adresse suivante :

correspondant.handicap@cdg11.fr

La Fabrique des métiers, dispositif phare sur le service emploi pour l'année 2024, commence à poser ses premières briques !

Quel est son rôle ?

Fluidifier et faciliter les parcours d'agents de la fonction publique ou des demandeurs d'emploi au sein des 3 versants de la fonction publique pour permettre à nos communes et établissements publics territoriaux de disposer d'un vivier de qualité dans leurs recrutements.

Formation pour les personnes hors fonction publique territoriale, accès aux stages, professionnalisation seront les véritables moteurs de cette Fabrique qui répondra aux besoins des différents publics.

Une information plus détaillée vous sera proposée sur le prochain 11' en parle !

La bourse aux stages inter fonctions publiques

Votre agent est en démarche de reconversion professionnelle ou de mobilité ? La bourse aux stages inter fonctions publiques est à vos côtés pour vous accompagner dans la recherche du stage d'immersion qui permet de découvrir d'autres métiers !



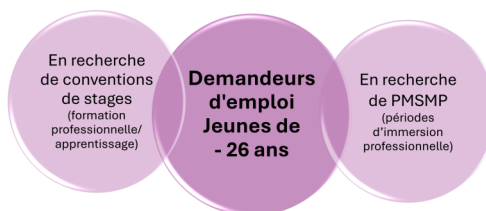
Un besoin repéré par les collectivités territoriales, l'Éducation Nationale et le Réseau pour l'Emploi (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale) !

Pour qui ?

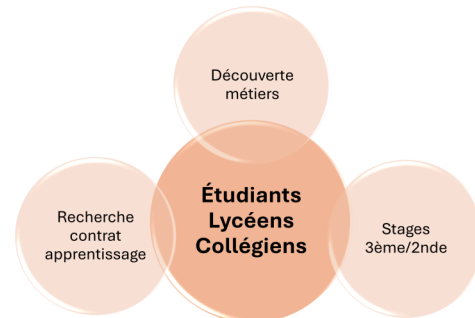
► Agents des trois fonctions publiques (État/Territoriale/Hospitalière)



► Demandeurs d'emploi



► Étudiants, Collégiens et lycéens



Pour quoi Faire ?

► Découverte de la fonction publique et de ses métiers - Mobilité - Reclassement - Maintien dans l'emploi

Comment solliciter la bourse inter Fonctions publiques ?

Grâce aux dispositifs d'accès aux stages :

- ◊ La **PMSMP** (période de mise en situation en milieu professionnel) - dispositif porté par le service public de l'emploi et permettant une mise en immersion sur 1 mois maximum.
- ◊ **L'immersion professionnelle** - dispositif porté par l'État pour les agents des trois versants de la fonction publique (20 jours d'immersion possibles sur 3 ans).
- ◊ **La PPR** (Période de Préparation au Reclassement) proposée aux agents déclarés inaptes sur leur poste de travail.
- ◊ Dispositif « **un jeune/une solution** » portée par l'Éducation Nationale pour favoriser l'accès aux stages des élèves de 3^{ème} et de seconde.
- ◊ **L'aide au stage** pour les étudiants reconnus travailleurs handicapés (FIPHFP).
- ◊ L'opération **Duo Day** initiée par le Ministère délégué chargé des Personnes handicapées et l'Association laïque de gestion d'établissements d'éducation et d'insertion (ALGEEI).
- ◊ La **prépa apprentissage** proposée par le CFAS (Centre de Formation des Apprentis Spécialisés) et permettant 10 semaines de stage.

2 interlocuteurs dédiés au sein du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude :

- **Julien PELOUS** : Référent pour les stages au sein de la fonction publique territoriale 04.68.77.79.95

- **Magali BELOTTI** : Référente pour les stages au sein de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière - 04.68.77.79.72



Toute demande de stage devra faire l'objet d'une validation de la collectivité employeuse ou du prescripteur (France Travail, Cap Emploi, Mission Locale, Collège/Lycée) au moyen d'une fiche de prescription.

LANCE SA FABRIQUE DES MÉTIERS !

Le CDG 11, animateur du Comité Local de l'Emploi Public (CLEP) : un maillon indispensable entre les trois fonctions publiques !

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

Une instance d'animation impulsée par la PFRH en 2023 (Plateforme régionale d'appui interministériel). Cette instance a permis de lancer la Bourse de l'Emploi public sur Narbonne et Carcassonne.

Le plus de cette instance ?

Réunir les représentants des 3 fonctions publiques et les partenaires emploi par des actions co-construites en lien avec l'attractivité, la promotion et la mobilité au sein des fonctions publiques.

Comment ?

En organisant un salon de l'emploi public chaque année sur Narbonne et Carcassonne et en innovant sur des actions permettant d'optimiser l'accueil d'agents de la fonction publique dans le cadre de mobilité, ou de demandeurs d'emploi ou d'élèves en recherche de lieu de stage.

Concrètement ?

Le CDG 11 avec les partenaires du CLEP vont expérimenter, dès 2024, une bourse aux stages inter fonctions publiques !

Un peu de patience : vous serez très prochainement informés (de façon plus concrète) et sollicités dans le cadre de ce projet innovant !

Favoriser la promotion des métiers de la fonction publique, et son accès : le CDG 11 renforce son action en signant la charte PaQte

(Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises)

Le 7 mars dernier, dans les murs de la Maison des collectivités, 12 entreprises ou collectivités ont signé avec le préfet de l'Aude le carton-charte « PaQte, Les Entreprises s'engagent ». L'évènement était organisé par Face Aude et par le club « les entreprises s'engagent ». Le CDG de l'Aude est l'un des signataires de cet engagement important.

On vous dit tout !



Le PaQte vise à renforcer le développement économique et social des quartiers en fédérant les entreprises qui souhaitent s'engager, autour de 4 axes :

- ◆ **Sensibiliser** les jeunes au monde de l'entreprise,
- ◆ **Former** en favorisant l'insertion professionnelle par l'alternance des jeunes,
- ◆ **Recruter** et améliorer les pratiques RH afin d'éviter les biais discriminants à l'embauche et tout au long de la carrière,
- ◆ **Acheter** en favorisant l'achat responsable et inclusif.

Les objectifs poursuivis sont simples : faciliter l'accès à l'emploi, aux stages, à des personnes discriminées, à des jeunes lycéens rencontrant des difficultés à trouver un stage (manque de réseau, situation de handicap etc..).

Ces objectifs s'inscrivent pleinement dans les actions portées par le CDG 11 qui visent à favoriser l'accès à la fonction publique et à la promouvoir, à travers notamment la bourse inter-fonction publique, la convention avec le FIPHFP, la promotion de la fonction publique dans les lycées du département ou encore notre service missions temporaires ; ces actions donnant la possibilité à un large public d'accéder à des missions dans la fonction publique pouvant aboutir à un emploi pérenne.



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.).

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.

Application Données sociales

 **Contactez nous**

→ SE RENDRE SUR L'APPLICATION 

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.

Quel bilan ?

Au terme de la dernière campagne, le CDG 11 a collecté 500 Rapports Sociaux Uniques représentant 95% des effectifs du département.

Et pour 2024 ?

Mai représente le point de départ de la nouvelle campagne.

Suivez en direct l'actualité du RSU sur le portail du CDG11 : www.cdg11.fr/emploi-recrutement-mobilite/rsu

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

N'hésitez pas à les contacter !

rsu@cdg11.fr



Le recrutement de vos saisonniers

La saison estivale approche... c'est le moment de préparer le recrutement des agents sur emploi saisonnier !

Pour un recrutement serein et réussi, il est nécessaire de s'y prendre en avance pour respecter les obligations légales et réglementaires dans ce domaine.

Voici les principales étapes de ce recrutement :

1 La détermination du besoin : étape dans laquelle vous identifiez les services et directions qui nécessitent un renfort en moyens humains.



2 L'adoption d'une délibération qui fixe le cadre : pour ce type d'emploi, la durée du recrutement est de 6 mois maximum sur une même période de 12 mois.



3 La diffusion de l'offre d'emploi : nous vous conseillons d'utiliser divers canaux de diffusion : en interne, France travail, les missions locales, le site internet de votre collectivité ou établissement, les réseaux sociaux etc... Ce type de contrat n'est pas soumis à DCE-DVE.



4 La réception des candidatures et sélection des agents : pensez à vérifier si les conditions de recrutement sont bien remplies en fonction du poste à occuper (bulletin n° 2 du casier judiciaire, diplômes ou brevet éventuels, permis de conduire etc...).



5 La Rédaction et notification du contrat de travail.



6 La réalisation de la déclaration Préalable à l'emploi auprès de l'URSSAF.



7 L'accueil de l'agent.



Pensez aussi à vos obligations en matière de prévention qui dépendent de la durée du contrat et de la nature de l'exposition au risque.

Si vous êtes adhérent au service Médecine du CDG 11, pensez à prendre contact avec medecine@cdg11.fr

Pour accéder à notre dossier complet sur ce sujet, nous vous invitons à consulter le n° 3 de notre 11 en Parle du mois de mai 2023





Le CDG 11 vous accompagne dans votre démarche RPS et vous présente son service psycho social

Prendre en compte l'humain au travail, dans sa globalité, pour un service public efficient

Les enjeux de santé au travail et de prévention des risques psychosociaux sont au centre des préoccupations des collectivités territoriales. Les difficultés rencontrées par un agent, qu'elles soient professionnelles ou personnelles, peuvent impacter sa santé et son efficacité au travail. Désireux de soutenir la fonction RH des collectivités territoriales et leurs agents, le CDG 11 met en place un service psychosocial, au sein du Pôle Prévention et Santé au Travail. Il est composé d'une conseillère sociale et d'une psychologue du travail.



Dans quels cas faire appel au service psychosocial ?

Un accompagnement psychosocial peut être sollicité par un agent ou être proposé par une collectivité ou un établissement public à un agent qui se trouve confronté à :

- Un mal-être ou une souffrance dans le cadre professionnel,
- Des difficultés familiales, sociales, économiques,
- Une absence prolongée (afin de maintenir du lien et ainsi limiter à la fois le risque d'isolement social et d'éventuelles difficultés à la reprise du travail).

La conseillère sociale peut par exemple intervenir dans les domaines suivants :

- **Gestion administrative** : conseils aux démarches, accès aux droits, information en matière de prestations sociales, orientation vers différents organismes.
- **Vie familiale** : relations familiales complexes, changement de statut familial (séparation, divorce), mode de garde, décès d'un proche, soutien aidants familiaux...
- **Vie professionnelle** : informations sur les droits à congés pour raison de santé, constitution de dossiers RQTH, reprise après longue maladie, reclassement, retraite avec réorientation sur les services experts du CDG11. Faciliter le dialogue agent/collectivité si compréhension erronée ou partielle
- **Santé/handicap** : faciliter l'accès aux soins, demande de complémentaire santé solidaire, constitution de dossiers MDPH, conseils et informations relatifs à la prévoyance. Participer à la prévention de la désinsertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap
- **Budget/consommation** : évaluation et conseils budgétaires, prévention du surendettement, constitution de dossier de surendettement, Solliciter des aides de droit commun et/ou secours exceptionnels selon la situation de l'agent.
- **Logement** : difficultés d'accès ou de maintien dans les lieux, impayés de loyers, précarité énergétique.
- Etc.

Pour toute demande de renseignement sur les accompagnements proposés par la Conseillère sociale, n'hésitez à contacter :

conseillere.sociale@cdg11.fr

L'accompagnement social est gratuit lorsqu'il a été prescrit par le médecin du travail du Centre de gestion. Dans le cas contraire, nous vous invitons à consulter le coût de la prestation dans la plaquette de tarification de nos services.

Disponible en consultation et en téléchargement, retrouvez-la sur notre site internet : [www.cdg11.fr/le_cdg11/calendrier_des_instances_et_plaquettes_des_services_dans_la_rubrique « Tarifications »](http://www.cdg11.fr/le_cdg11/calendrier_des_instances_et_plaquettes_des_services_dans_la_rubrique_«_Tarifications_») ou en cliquant sur l'image ci-contre.



La psychologue du travail intervient pour permettre à l'agent qui a été orienté vers elle par le médecin du travail :

- D'être écouté, soutenu sans prendre parti, prendre du recul vis-à-vis d'une problématique de souffrance au travail,
- D'analyser sa problématique professionnelle (organisation du travail, relations professionnelles avec les collègues et l'encadrement, la charge de travail...) pour la comprendre et trouver les ressources afin d'y faire face,
- De faciliter le dialogue entre lui et son employeur,
- Etc.



La psychologue du travail peut également intervenir en appui de l'employeur public, dans une approche collective visant à favoriser une réalisation du travail dans un contexte serein, garantissant une qualité de vie au travail et des conditions de travail satisfaisantes (prévention des risques psychosociaux par diagnostic et proposition d'un plan d'actions, mise en place de groupes d'expression permettant de parler de la manière dont le travail est effectué afin d'améliorer sa réalisation, etc.).



Ce type d'intervention à dimension collective est spécifiquement adapté aux enjeux et attentes formulés par la collectivité, ainsi qu'au contexte d'intervention (tensions dans un service, changement organisationnel, ...). Les démarches collectives font l'objet d'une convention de prestation et d'une facturation spécifique.

Toute demande de renseignement sur les accompagnements proposés est à adresser à : medecine@cdg11.fr

« Le feuilleton » se poursuit...

Le dossier concernant les critères de sélections à la promotion interne devient le feuilleton de notre publication.

En effet, dans le 11 en parle de mai 2023, nous avons fait un premier point sur les projets de refonte des critères de promotion interne suite à la décision des membres du Comité social territorial du CDG 11 qui souhaitaient faire évoluer ces derniers notamment dans l'objectif de les simplifier.

Une enquête avait été réalisée auprès des collectivités et établissements affiliés et des rencontres avec les représentants RH et les directeurs généraux qui s'étaient portés volontaires, avaient été organisées en septembre 2023 dans le cadre d'un atelier.

Les projets issus de ces rencontres ont été soumis aux organisations syndicales qui ont souhaité alors retravailler ces propositions toujours dans l'optique de simplifier les critères afin qu'ils soient plus accessibles et compréhensibles par tous les agents. Cette situation vous avait été relatée dans un article du 11 en parle de novembre 2023.



Quoi de neuf depuis novembre dernier... ?

Des séances de travail ont donc été organisées avec les partenaires sociaux de décembre 2023 et pendant tout le 1^{er} trimestre 2024 afin de présenter les critères consensuels proposés par les organisations syndicales lors du CST du 4 avril 2024. Les deux principes fondamentaux qui ont guidé ces séances de travail étaient les suivants : le respect des dispositions prévues par le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion, et la conservation d'un dispositif assurant une prise en compte équilibrée entre la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

Les points de vigilance du décret 2019-1265 :

Les lignes directrices visent en particulier :

1° À préciser les modalités de prise en compte de la **valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents**, notamment à travers la **diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation** et, le cas échéant, de l'**aptitude à l'encadrement d'équipes**.

Ces modalités permettent de prendre en compte les **activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration** mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, **dans le secteur privé**, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° À assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotion.

Appréciation de la
valeur professionnelle

Acquis de l'expérience
professionnelle

Et maintenant... ?

Le CDG 11 a lancé début juin une **nouvelle enquête** par mail, auprès de l'ensemble des collectivités affiliées, afin de recueillir les avis sur ces nouvelles propositions. En septembre, un point sera fait avec les organisations syndicales sur les ajustements à apporter au vu des résultats de l'enquête. **Merci par avance à ceux qui voudront participer à l'enquête qui nous permettra de finaliser cette démarche !**

L'objectif est de **valider ces propositions de critères pour le CST prévu le 3 octobre prochain** laissant ainsi les deux mois nécessaires à la consultation des CST des collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents. La tenue de ces délais permettra au président du CDG 11 de **signer le nouvel arrêté fixant les lignes directrices de gestion Promotion Interne en fin d'année** qui sera dès lors applicable pour les promotions internes de 2025.

Bientôt la fin...?



Promotion interne : la bonne nouvelle de ce début d'année !

La publication du décret assouplissant les conditions de promotion interne va permettre d'augmenter le nombre de postes accessibles par cette voie dès 2024.

Le décret n° 2023-1272 modifiant les conditions de promotion interne des agents territoriaux paru au Journal officiel le jeudi 28 décembre 2023 prévoit, à partir du 1er janvier 2024, les dispositions suivantes :

Des règles de quotas applicables à la promotion interne allégées

Modification de la proportion de nominations à raison de 1 nomination au titre de la promotion interne pour **2 recrutements** (auparavant 1 pour 3) intervenus dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités affiliées à un centre de gestion, de candidats admis à l'un des concours mentionnés aux articles 4 et 6 ou de fonctionnaires du cadre d'emplois.

De nouveaux cas de recrutements pris en compte (article 31 du décret n° 2013-593)

- ▶ Après réussite à un concours
- ▶ Par voie de mutation externe (sont exclues les mutations internes à la collectivité)
- ▶ Par voie de détachement ou de l'intégration directe (sauf celles prononcées au sein de la même collectivité)
- ▶ **Ajout de la prise en compte des titularisations prononcées au titre de l'article L. 352-4 du CGFP, personnes en situation de handicap titularisé au terme de leur contrat.**

La majoration de la clause de sauvegarde

Le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées, peut être calculé en appliquant la proportion de promotion interne à **8 %** (au lieu de 5 %) de l'effectif des agents en CDI et des fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois considéré de la collectivité ou de l'établissement ou de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés à un centre de gestion au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations.

Un recensement des effectifs des CDI par cadre d'emploi sera demandé aux collectivités.

La réduction des délais pour les dérogations (article 30 du décret n° 2013-593)

Lorsque le nombre de recrutement ouvrant droit à une nomination au titre de la promotion interne n'a pas été atteint pendant une période d'au moins **2 ans** (auparavant 4 ans) un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins 1 recrutement entrant en compte pour cette inscription est intervenu.

La parution des décrets concernant la promotion interne des secrétaires généraux de mairie est imminente, le CDG réalisera une communication spécifique à ce sujet !

Les Matinales du CDG 11

Un espace de rencontres entre professionnels autour de sujets spécifiques dans le domaine des ressources humaines.

En 2024, le CDG 11 poursuit le déploiement de ces rencontres très prisées par les employeurs, secrétaires généraux de mairie/DGS et techniciens. Le nombre de participants sur le semestre témoigne de votre intérêt pour ces matinales et de leur succès !

Les sujets qui ont été abordés au premier semestre :

Partenariat entre la DDFIP et le CDG 11 sur 2 sujets d'actualité : « **La réforme du métier de secrétaire général de mairie et l'obligation de déclaration des locaux d'habitation** »

- 25 avril au CDG à Carcassonne
 - 30 avril au palais des Sports, des Arts et du Travail à Narbonne
- ▶ Plus de 100 participants

« **La gestion des contractuels de droit public** »

- 21 mai au CDG à Carcassonne
 - 6 juin à la Faculté de Droit à Narbonne
- ▶ Près de 160 participants



Pour accéder aux supports qui ont été présentés lors de ces rencontres, connectez vous avec vos identifiants à notre site internet :

[www.cdg11.fr/Le CDG11/Nos matinales](http://www.cdg11.fr/Le_CDG11/Nos_matinales)

Un problème de connexion ? N'hésitez pas à contacter notre service informatique : informatique@cdg11.fr

Les matinales à venir au second semestre :

« **Les addictions** »

Les dates sont en cours de programmation.

Partenariat avec les Archives départementales de l'Aude : « **Les plans de classement, les chartes de nommage et la protection des données** »

- 7 novembre 2024 à la Maison des associations à Castelnaudary
- Dates à venir sur 2025 pour d'autres territoires.



A partir du mois de septembre, vous recevrez une invitation par mail à ces événements depuis la boîte mail : matinales@cdg11.fr

Vous n'avez jamais été destinataire d'invitation ? Pensez à vérifier vos spams ! Dans tous les cas, n'hésitez pas à nous contacter par mail à l'adresse ci-dessus.

Zoom sur l'animation du réseau des secrétaires de mairie

La loi du 30 décembre 2023 réforme le métier des secrétaires de mairie. Une de ses dispositions confie aux Centres de gestion l'animation des réseaux des secrétaires de mairie en complémentarité des réseaux déjà existants.

Pour définir les contours de cette nouvelle mission, le **CDG 11** a choisi pour commencer **d'écouter les besoins et les attentes des secrétaires généraux de mairie et des territoires.**

- ▶ Les matinales relatives à la réforme du métier des secrétaires généraux de mairie ont permis d'échanger avec plus de 100 d'entre eux sur l'existant et sur les besoins. De nombreux éléments importants ont été mis en avant comme : la prise en compte des **contraintes géographiques** et d'une **charge de travail déjà lourde**, le besoin d'**adaptation aux spécificités** (niveau d'expertise, strates des communes), la mise en place de **formats permettant les échanges et le travail**, la nécessité de **fourniture de supports, de modèles, de guides** permettant l'efficacité et l'action au quotidien ...
- ▶ Des **rencontres avec les intercommunalités et les réseaux** déjà existants sont en cours. Chaque territoire a sa spécificité ! Bien sûr dans sa démarche, le **CDG 11** veille à **créer un dispositif complémentaire et en adéquation avec ce qui existe déjà !**



L'association de l'ensemble des acteurs à la définition de ce réseau permettra d'aboutir à un dispositif innovant et adapté à la réalité du quotidien des secrétaires généraux de mairie, et des territoires !





Dates à retenir



Fermeture du CDG 11
le 16 août !

9 juillet : Conseil médical

5 novembre : Conseil médical

5 septembre : Conseil médical

26 novembre : CAP/CCP

12 septembre : CAP/CCP

28 novembre : Conseil d'administration

3 octobre : Comité social territorial

3 décembre : Comité social territorial

15 octobre : Conseil médical

10 décembre : Conseil médical



Témoignage



Interview de la commune de Villesèque-des-Corbières

Catherine MAITRE, maire de Villesèque-des-Corbières

CDG 11 : Vous avez fait appel au Centre de gestion de l'Aude pour vous accompagner dans la gestion de vos archives. Qu'est-ce qui vous y a encouragé ?

Villesèque-des-Corbières : Suite au chantier de rénovation de la Mairie, il est apparu important pour le service administratif de pouvoir profiter du déménagement pour remettre les archives en ordre. Le service du CDG 11 semblait correspondre à nos attentes, car nous pourrions à ce moment-là bénéficier d'un appui technique et juridique pour pouvoir aménager un local neuf, avec des archives correctement rangées et triées.

CDG 11 : Comment avez-vous connu cette prestation ?

Villesèque-des-Corbières : Nous avons connu ce service par le bouche à oreille. Les échanges avec les collègues secrétaires de Mairie sur notre territoire ont permis de découvrir cette prestation, les modalités, le fonctionnement, et nous a permis de nous orienter vers ce service.

CDG 11 : Que pensez-vous de cet accompagnement ?

Villesèque-des-Corbières : L'accompagnement est simple, régulier et ludique.

CDG 11 : Que pensez-vous de la participation des agents administratifs de la commune au tri et au classement des archives aux côtés de l'archiviste du CDG 11 ?

Villesèque-des-Corbières : Malgré le manque de temps que connaissent nos secrétaires, nous avons pu faire participer l'une des nôtres aux côtés de l'archiviste, et ce autant que possible. Sa participation permet à l'ensemble des secrétaires de pouvoir bénéficier d'un appui pour faciliter les recherches dans les dossiers triés et archivés. Cela permet également de faciliter les opérations de rangement et de tri à venir, par

l'acquisition de connaissances pour les durées de validité de certains documents, par exemple.

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

Villesèque-des-Corbières : Cette mission proposée par le CDG 11 permet sérieusement un gain de temps. La technicité et l'expérience de l'archiviste à nos côtés permet de pouvoir, ne serait-ce que sur une journée, de réaliser un travail considérable et des avancées dans le tri, le rangement et le classement.

CDG 11 : Adhériez-vous à d'autres prestations proposées par le CDG11 ? Si oui lesquelles ?

Villesèque-des-Corbières : Nous bénéficions de prestations effectuées par le CDG 11 concernant la médecine professionnelle et préventive.

CDG 11 : Que pensez-vous de ces autres prestations et de l'offre du service du CDG11 ?

Villesèque-des-Corbières : L'offre proposée reste très diversifiée et peut répondre à de nombreuses attentes des collectivités. Pour les prestations dont nous bénéficions, nous sommes ravis de la disponibilité des agents qui nous répondent souvent rapidement, notamment pour la gestion et le suivi des carrières de nos agents municipaux, mais également pour la veille qu'effectue le CDG 11 dans le suivi des visites et des aptitudes médicales.

CDG 11 : Merci beaucoup pour ce témoignage et la confiance que vous accordez au Centre de gestion !

