



11' en PaRLe...

Le magazine d'infos de votre Centre de gestion

N° 6
Décembre 2024

DOSSIER

Le Salon de l'Emploi Public : une initiative pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique



Prévention et Santé au travail

Dispositif d'accompagnement à la démarche globale de prévention des collectivités

Page 6

Actus statutaires et juridiques

Bilan des promotions internes pour l'année 2024

Les contrats groupes proposés par le CDG 11

Page 10



Sommaire

Edito (p3)

Infos du CDG 11 (p4)

- *Nouvel organigramme du CDG, on vous informe !*

Les Évènements du CDG 11 (p5)

- *Les Matinales*
- *Les Réunions d'information*

Prévention et Santé au travail (p6)

- *Dispositif d'accompagnement à la démarche globale de prévention des collectivités*
- *Les Rendez-vous de la Prévention*

Dossier (p8) : *Le Salon de l'Emploi Public : une initiative pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique*

Actus statutaires et juridiques (p10)

- *Bilan des promotions internes pour l'année 2024*
- *Les nouveaux critères de la promotion interne : on continue !*
- *La revalorisation du métier de secrétaire général de mairie : l'aboutissement de la réforme*
- *Les contrats groupes proposés par le CDG 11*

Dates à retenir (p16)

Témoignage (p16)



C'est avec un grand plaisir que je vous présente la dernière édition de notre 11'en parle.

Le Centre de gestion de l'Aude est plus que tout au cœur des territoires et au service des collectivités territoriales et établissements publics comme vous le découvrirez dans les pages qui suivent.

Ces derniers mois, les équipes du pôle Prévention et Santé au travail ont multiplié les interventions sur le terrain en vous proposant leurs « Rendez-vous de la Prévention » avec une thématique sur les addictions, mais également lors de la journée « Ma santé au travail » qui a eu lieu au Tribunal judiciaire de Narbonne, ou encore en participant à la semaine « Feel good » pour que nos agents apprennent les gestes qui sauvent, les postures à adopter pour le travail sur écran, à réduire leur stress, etc. Ces rencontres ont rencontré un énorme succès !

La prévention des risques professionnels est un enjeu important pour nos agents mais aussi pour les employeurs publics. Le pôle Prévention et Santé au travail vous proposera d'autres rencontres sur 2025, soyez attentifs !

L'emploi et l'attractivité, autres enjeux majeurs pour l'avenir de la fonction publique.

Sur ces axes, le CDG 11 multiplie ses actions et innovations. Le Salon Emploi Mobilité publics du mois dernier a été une grande réussite avec près de 450 visiteurs. Je tiens à saluer le partenariat noué depuis 3 ans avec les acteurs de l'emploi public local mais aussi les équipes du service Emploi du CDG qui ont œuvré pour rendre possible, une fois de plus, ce salon.

La Fabrique des métiers du CDG 11 prend corps petit à petit et permettra de répondre aux problématiques des métiers en tension, de faciliter l'accès aux stages et de professionnaliser les personnes qui ne sont pas issues de la fonction publique territoriale.

Dans un monde en pleine mutation, le Centre de gestion de l'Aude poursuit son rôle d'expert-conseil et de tiers de confiance auprès des collectivités territoriales et établissements publics Audois en étant résolument tourné vers l'autre. Avec un crédo pour le CDG 11 : répondre aux besoins d'aujourd'hui en imaginant le monde de demain aux côtés des collectivités !

Serge BRUNEL

Président du CDG 11

Édito



Nouvel organigramme* du CDG, on vous informe !

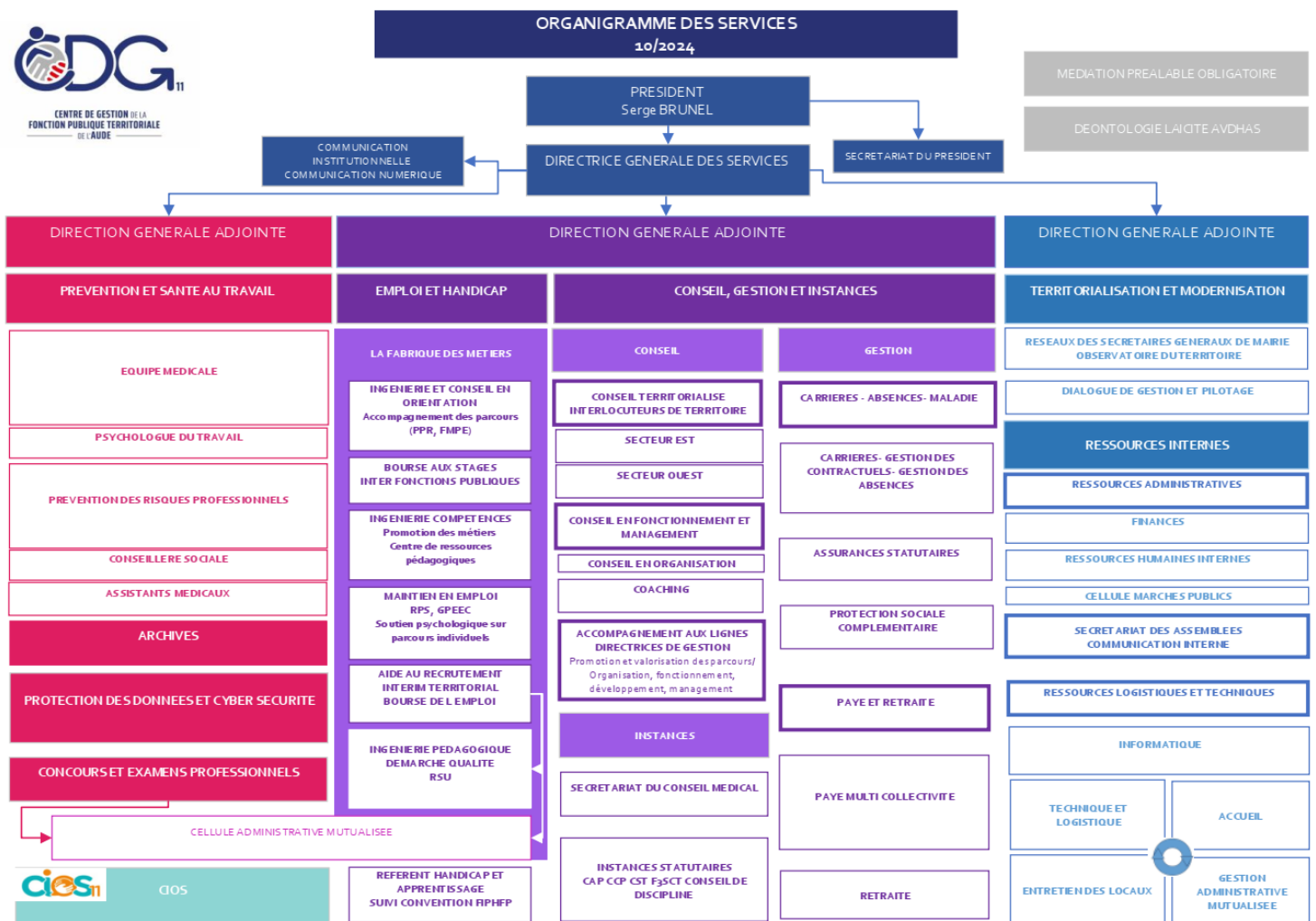
Adopté par le Conseil d'administration en octobre, il montre les différents services, les relations hiérarchiques et les interactions entre les équipes. Il est aussi un véritable outil de mise en œuvre de la stratégie générale d'un établissement en mettant en adéquation ses ressources humaines avec les objectifs posés.

Poursuivant la déclinaison du projet d'établissement du CDG 11, les principales évolutions de cette version concernent ...

... la Fabrique des métiers qui prend forme. Elle vise à 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 de disposer d'un vivier de qualité pour leurs recrutements. Formation pour les personnes hors fonction publique territoriale, accès aux stages et professionnalisation sont les véritables ressources de cette fabrique qui répondra aux besoins des différents publics.

... le réseau des secrétaires généraux de mairie (SGM) : la loi du 30 décembre 2023 confie aux centres de gestion l'animation des réseaux des secrétaires de mairie en complémentarité des réseaux déjà existants.

Des rencontres sont en cours avec l'ensemble des territoires pour structurer ce réseau. Celui-ci servira de support à une démarche plus globale de Gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences (GPEEC) sur ce métier indispensable à la survie du service public de proximité.



* Retrouvez l'organigramme sur notre site internet : <https://www.cdg11.fr/le-cdg11/lorganigramme>



Les Matinales

En 2025, les matinales du CDG 11 se poursuivent !

Ces espaces de rencontres entre professionnels autour de sujets spécifiques dans le domaine de la RH sont des temps d'échanges importants, très appréciés des participants.

Découvrez ci-dessous le calendrier du 1^{er} semestre 2025 :

- **La gestion de la maladie dans la fonction publique :**
 - ▶ 4 février à Carcassonne
 - ▶ 11 février à Narbonne

- **La paye et la DSN :**
 - ▶ 4 mars à Carcassonne
 - ▶ 6 mars à Narbonne

- **Les parcours individuels de transitions professionnelles :**
 - ▶ 13 mai à Carcassonne
 - ▶ 20 mai à Narbonne

Et aussi en 2025, la poursuite :

- ◆ Des réunions d'information autour des archives et de la protection des données, en partenariat avec les archives départementales (voir l'article ci-dessous),
- ◆ Des « RDV de la prévention » sur le sujet sensible des addictions.

Vous êtes intéressés par un de ces thèmes ?

Surveillez vos courriels ! Vous recevrez 15 jours avant la rencontre une invitation depuis la boîte de messagerie « evenements@cdg11 », vous pourrez ainsi vous inscrire !

Nous vous attendons nombreux.

Les Réunions d'information

« Archives et protection des données »

Un partenariat entre les Archives départementales et le Centre de gestion

Les Archives départementales de l'Aude et le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude ont établi depuis plus de 10 ans un partenariat technique qui s'est traduit par la signature d'une convention en 2021. Parmi les axes majeurs de cette collaboration, est prévue l'organisation conjointe de réunions d'information à destination des collectivités et des établissements publics afin d'assurer au mieux la diffusion des évolutions réglementaires en matière d'archives.

Forts du succès de la première édition organisée en 2022, les Archives départementales et le Centre de Gestion ont décidé d'organiser de nouvelles réunions sur la question de l'archivage électronique à destination des communes et établissements publics du département de l'Aude.

Concrètement, ces réunions sont organisées dans tout le département. Elles sont animées par les archivistes des deux établissements ainsi que par les délégués à la protection des données du Centre de gestion, et prennent la forme de deux ateliers pratiques :

- ▶ Un atelier sur la mise en place d'un plan de classement (organisation thématique et hiérarchique en dossiers et sous-dossiers) et d'une charte de nommage des documents numériques,
- ▶ Un atelier sur les grands principes de la sécurité informatique et de la protection des données.



Réunion du 7 novembre 2024
Castelnaudary

La première d'une série de 5 réunions a eu lieu à Castelnaudary **le 7 novembre dernier** et a rencontré une fois de plus un franc succès !

Les prochaines sessions se dérouleront à :

- ◆ Carcassonne, le 16 janvier 2025
- ◆ Quillan, le 15 mai 2025
- ◆ Narbonne, le 5 juin 2025
- ◆ Lézignan-Corbières, le 2 octobre 2025

N'oubliez pas de vous inscrire sur votre territoire à réception du mail d'invitation.

Attention, places limitées !



Dispositif d'accompagnement à la démarche globale de prévention des collectivités

Accompagner les collectivités à la réalisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et à la mise en place d'un plan d'actions pour les collectivités et établissements publics comptant moins de 50 agents : une expérimentation gratuite proposée par le CDG 11.

La prévention primaire des risques professionnels consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail.

Le document unique, un outil essentiel pour identifier et évaluer les risques professionnels

Chaque structure a l'obligation de disposer d'un DUERP. A ce jour dans l'Aude, une majorité de petites collectivités sont en retard sur l'élaboration ou la mise à jour du document unique soit par manque de temps soit par manque de méthode mais aussi souvent par manque de moyens financiers.

Cet outil essentiel permet pourtant de mettre en place une vraie politique de prévention.

Le CDG 11 propose un dispositif d'accompagnement à titre expérimental

Soucieux d'accompagner les collectivités et établissements publics dans leur quotidien, le CDG 11 propose à ses adhérents qui en feraient la demande, à titre expérimental et gratuit du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2025, un accompagnement par les agents du service Prévention des risques professionnels du CDG 11, pour les aider à développer leur politique de prévention des risques professionnels par l'élaboration de leur document unique et la mise en place d'un plan d'actions.

Ce dispositif ne sera possible que si la collectivité s'engage à mettre en œuvre les 3 actions prioritaires identifiées à l'issue de la démarche.

La méthodologie utilisée favorise l'instauration d'une culture de prévention durable et partagée par tous.

Cet accompagnement repose sur deux principes :

- ▶ Permettre à la structure publique territoriale de conserver une entière autonomie tout au long de la démarche,
- ▶ Impliquer le plus grand nombre d'acteurs internes (élus, encadrement, assistants de prévention, agents...).

Le service Prévention des risques professionnels du CDG 11 interviendra en tant que ressource externe ; son rôle consistant en une assistance à la production du document unique dans l'objectif d'intégrer la prévention à tous les stades de l'organisation de la structure publique territoriale.

Le ou les assistant(s) et/ou le conseiller de prévention de la structure seront tutorés, tant sur la démarche que sur les outils mis à disposition, par un préventeur du CDG 11 jusqu'à aboutir à l'élaboration du document unique et la mise en place d'un plan d'actions.

Vous souhaitez bénéficier de cet accompagnement ?

Vous pouvez dès à présent solliciter le service par courrier ou courriel (prévention.santé@cdg11.fr) avant la date de fin de cette expérimentation, soit le 31 décembre 2025, afin que votre accompagnement soit planifié.



La prévention en action !

Les accompagnements spécifiques du pôle prévention et santé au travail chez nos adhérents : quelques exemples de notre savoir-faire en 2024 :

Semaine « **Feel good** » organisée par la ville de Narbonne. Le CDG était présent pour animer 2 ateliers du 30 septembre au 3 octobre 2024.

Ateliers test vue/audition et travail sur écran.

La semaine « **Feel good** » au travail a été un véritable succès avec plus de 150 participants de tous les services !



Les agents ont également appris les gestes qui sauvent ou encore des techniques pour améliorer leur sommeil, leur alimentation et leur hydratation.

Journée « **Ma santé au travail** » organisée le 18 novembre 2024 au Tribunal Judiciaire de Narbonne et imaginée entièrement par l'équipe prévention du CDG 11. Du sur mesure !



Ces expériences vous inspirent ?
N'hésitez pas à prendre contact avec notre équipe :
prevention.santé@cdg11.fr

Les RENDEZ-VOUS de la Prévention

Le Service Prévention du CDG 11, en partenariat avec la MNT (Mutuelle nationale territoriale), organise des matinées d'échanges et de sensibilisation sur le thème de la consommation de substances psychoactives dans les collectivités et établissements publics.

Cette série de rencontres interactives, intitulées « **Consommation de substances psychoactives dans ma collectivité... de la prise de conscience à la maîtrise du risque** », est destinée aux **maires, élus, DGS, secrétaires de mairie et ADP** (assistants de prévention), et vous permettra d'acquérir des compétences essentielles autour de :

- La mise en place d'une démarche globale de prévention des conduites addictives à risques ;
- La compréhension des différentes formes d'addiction et de mésusage ;
- Les réactions appropriées face à un agent en situation anormale ;
- La découverte des outils et réseaux à disposition pour agir efficacement.

Au programme :

8h30 - 9h00	○	Tour de table / Objectif de la conférence
9h00 - 10h15	●	Jeu de cartes « Quizz »
10h15 - 10h35	○	Ateliers de sensibilisation
10h35 - 10h45	●	Pause
10h45 - 11h15	○	Questions / réponses de synthèses n° 1 et 2
11h15 - 12h30	●	Méthodologie et outils
12h30 - 12h45	○	Échanges libres
12h45 - 13h00	●	Retours d'expériences et impressions sur cette matinée

L'animation de ces ateliers est assurée par l'équipe du pôle Prévention et santé au travail du CDG 11.

Nous nous appuyons sur les intercommunalités pour organiser ces événements pour être au plus près des territoires.

Certaines dates sont déjà arrêtées :

- ▶ 21 janvier - CDC limouxin
- ▶ 28 janvier - CDC Pyrénées audoises
- ▶ 11 mars - Grand Narbonne

D'autres dates seront programmées sur d'autres territoires intercommunaux courant 2025.

Attention : le nombre de places étant limité, nous vous encourageons à vous inscrire dès que vous serez informés par mail de l'organisation de cet événement sur votre territoire.

**Pour plus d'informations,
vous pouvez prendre contact avec le service :
prevention.santé@cdg11.fr**



Rencontre du 10 décembre 2024 - Locaux Carcassonne agglo



Le Salon de l'Emploi Public : une initiative pour renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique !

Dans le 11' en parle de juin 2024, nous vous avons présenté le Comité de l'emploi Public (CLEP).

Véritable lieu de concertation et d'échanges des représentants des trois versants de la fonction publique, les partenaires ont co-porté cette année la 3^{ème} édition du Salon de l'Emploi Public.

Pourquoi ce salon ?

Dans un contexte de transformation des administrations publiques et face à un déficit d'attractivité des métiers de la fonction publique, les partenaires du CLEP sous l'impulsion de la PFRH (Plateforme régionale d'appui interministériel) ont renouvelé l'organisation d'un « Salon de l'Emploi Public » en 2024.

Le Centre de Gestion de l'Aude s'est proposé à la fois pour animer cette instance mais également pour coordonner la mise en place de ce salon.

Pour qui ?

Cet événement, qui s'annonce comme un véritable tremplin pour les agents des trois versants de la fonction publique, s'ouvre également au grand public, notamment aux demandeurs d'emploi, étudiants et salariés du secteur privé.

Cette année, le salon a élargi son horizon en intégrant des représentants des Armées – Terre, Marine nationale, Gendarmerie et armée de l'Air et de l'Espace – ainsi que ceux de la Police nationale, du service des Douanes et des Voies navigables de France. Cette diversification des employeurs présents a permis aux visiteurs du salon d'étoffer l'éventail des opportunités de recrutement et de découvrir des métiers.

Le Salon de l'Emploi Public offre une formidable visibilité à l'ensemble des établissements représentés, permettant aux potentiels candidats de rencontrer directement les acteurs locaux de l'emploi public. C'est une occasion unique de découvrir les missions, les métiers et les offres d'emploi disponibles dans la fonction publique.



Cet événement offre également un soutien précieux aux candidats en leur fournissant des conseils pratiques et des informations sur les démarches spécifiques à suivre pour accéder aux emplois publics.

La bourse aux stages inter fonctions publiques : une expérimentation lancée par le CDG 11 sur ce salon de l'Emploi Public !

Que l'on soit demandeur d'emploi, agent de la fonction publique ou lycéen, la recherche de stage pour valider un projet professionnel, découvrir un métier ou effectuer un stage dans le cadre de sa scolarité peut devenir un véritable casse-tête !

Le Centre de gestion de l'Aude avec les partenaires du CLEP, ont décidé de proposer une Bourse aux stages permettant un accès facilité à la découverte de nouveaux métiers.

Cette Bourse aux stages inter fonctions publiques sera menée de manière expérimentale jusqu'au 2^{ème} trimestre 2025. Le CDG 11, en charge de la coordination de cette action, assurera dans des proportions encadrées, l'interface entre les demandes et les lieux d'accueil au sein des établissements des trois fonctions publiques et ce, en lien étroit avec le réseau pour l'emploi (France Travail, Missions locales et CAP EMPLOI).



Salon du 19 novembre 2024 - Carcassonne

Un succès retentissant : Près de 450 visiteurs et un intérêt croissant pour la fonction publique

Le succès de cette initiative s'est matérialisé par l'accueil de près de 450 visiteurs à Carcassonne et à Narbonne, sur un format de 10h à 16h. Ce chiffre témoigne de l'intérêt croissant pour les carrières dans la fonction publique et de l'importance de tels événements pour attirer les talents nécessaires au bon fonctionnement de nos administrations.

Le CDG 11, par son engagement et sa coordination, joue un rôle central dans ce collectif, contribuant ainsi à valoriser les métiers de la fonction publique et à lutter contre le déficit d'attractivité qui pèse sur ces carrières essentielles.

Le Salon de l'Emploi Public est une occasion marquante pour renforcer les liens entre les employeurs publics et les candidats, au bénéfice de l'ensemble du territoire de l'Aude.



Salon du 26 novembre 2024 - Narbonne

Bilan des promotions internes pour l'année 2024

Les nouvelles dispositions du décret 2023-1272 du 26 décembre 2023, modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, et de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, ont pu porter leurs fruits pour cette session de promotion interne de novembre 2024.

Tout d'abord, l'application des nouvelles règles du décret précité a permis de générer d'avantage de postes.

Ces nouvelles règles sont les suivantes :

État des recrutements	Clause de sauvegarde
• 1 pour 3 devient 1 pour 2	• 5% des effectifs (avec ajout des CDI) passe à 8%
Règle dérogatoire	
• réduction de la durée d'attente de 4 à 2 ans	

Puis, l'abaissement du quota à 1 pour 2 et la clause de sauvegarde passant à 8 % ont permis de pratiquement doubler le nombre de poste à la promotion interne cette année pour les catégories A et B .

Tableau de comparaison des postes ouverts à la promotion interne sur les 3 dernières années

Cadres d'emploi les plus demandés	Session 2022	Session 2023	Session 2024
Attaché territorial	5	6	11
Ingénieur territorial	2	1	3
Technicien et technicien principal 2eme cl	4	6	6
Rédacteur et rédacteur principal 2eme cl	13	6	18
Animateur	3	2	5
Total	27	21	43

Et enfin, les dispositions de la loi 2023-1380 du 30 décembre 2023 de revalorisation du métier de secrétaire de mairie a permis à plus de 55 agents occupant les fonctions de secrétaire général de mairie de bénéficier de la promotion interne au grade de rédacteur grâce au dispositif obligatoire applicable jusqu'au 31 décembre 2027.

De nouvelles sessions de promotion dérogatoire seront organisées en mars 2025 et en octobre 2025.



Félicitations à tous les heureux promus de cette année !

Un constat toutefois a ému les membres de la commission des Lignes directrices de gestion de promotion interne et les membres des organisations syndicales : 26 dossiers sur les 380 transmis cette année ont été rejetés parce que les agents n'avaient pas réalisé les 2 jours de formation de professionnalisation tout au long de la carrière dans les 5 ans qui précèdent l'établissement de la liste d'aptitude.

Il semble nécessaire de rappeler à nos collègues que sans l'obtention de l'attestation du CNFPT validant ces deux jours (**qui est une obligation réglementaire** prévue par l'article 14 du décret 2008 -512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux), les agents ne peuvent être inscrits sur les listes d'aptitude et voient donc leur carrière bloquée.

Les nouveaux critères de la promotion interne : on continue !

La démarche de révision des critères de promotion interne a été initiée après l'avis des membres du Comité social territorial du Centre de gestion du 14 février 2023. Un premier travail en atelier avait été organisé par le CDG 11 avec les responsables RH des collectivités qui avaient souhaité y participer. Ces séances ont été suivies de réunions avec les organisations syndicales afin de redéfinir les contours de ces critères courant 2023 et début 2024.

Process d'élaboration des nouveaux critères de promotion interne.

Suite à l'avis favorable rendu par le CST du CDG du 4 avril 2024 concernant les critères de promotion interne proposés par les organisations syndicales, une grande consultation a été organisée par le CDG 11 auprès de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

119 communes et 27 établissements ont répondu à l'enquête.

Les résultats sont en grande partie très favorables aux nouveaux critères proposés.

En effet, **chaque critère** proposé a recueilli à minima **85 % d'avis favorable** (sauf pour la suppression du critère des diplômes, dont l'avis est favorable à 70 %).

La dernière étape avant validation finale a donc pu être engagée : il s'agissait de recueillir l'avis des comités sociaux territoriaux des collectivités et établissements affiliés de plus de 50 agents dépendants du CDG en matière de promotion interne durant les mois d'octobre et novembre.

Les retours étaient attendus pour le CST du 3 décembre. C'est cette dernière étape importante qui a modifié notre calendrier de mise en place de nouveaux critères (cf notre encadré).

Dernière phase de ce long processus de consultation : début 2025, la validation finale des nouveaux critères par un nouvel arrêté du président du Centre de gestion fixant les Lignes Directrices de Gestion de promotion interne.

Résultats de l'enquête sur les nouveaux critères de promotion interne

	Oui	Non
1re partie : Appréciation de la valeur professionnelle		
Critère 1 a) : Fonctions exercées		
Les modifications apportées au critère 1 a) vous conviennent-elles ?	97%	2%
Critère 1 b) : Encadrement		
Les modifications apportées au critère 1 b) vous conviennent-elles ?	95%	4%
Critère 2 : Diplôme		
Pensez-vous que la suppression de ce critère vous paraît-elle pertinente ?	70%	29%
Critère 3 : la formation		
Les modifications apportées au critère « formation » vous conviennent-elles ?	85%	14%
Critère 4 : la priorisation		
La nouvelle rédaction du critère 4 de « priorisation » vous convient-elle ?	95%	4%
Critère 5 : appréciation de la manière de servir		
Les modifications de ce critère « appréciation » de l'autorité territoriale de la manière de servir vous conviennent-elles ?	95%	4%
Souhaiteriez-vous d'autres critères dans cette première partie liée à l'appréciation de la valeur professionnelle ?	4%	95%
2^e partie : Acquis de l'expérience		
Critère 6 : l'âge		
La modification de ce critère 6 d'« âge » vous convient-elle ?	95%	4%
Critère 7 : parcours professionnel		
Ce critère 7 du « parcours professionnel » n'a pas été modifié, pensez-vous que ce dernier doit l'être ?	6%	93%
Critère 8 : examen professionnel lié à la promotion interne présentée		
Les modifications apportées à ce critère vous conviennent-elles ?	93%	6%
Critère 9 : concours ou examen professionnel		
Les modifications de ce critère 9 « concours ou examen professionnel » vous conviennent-elles ?	85%	14%
Critère 10 : Première Promotion Interne		
Ce critère 10 n'a pas fait l'objet de modification, pensez-vous qu'il doit l'être ?	7%	92%
Critère 11 : Grade terminal		
Ce nouveau critère vous convient-il ?	97%	2%
Souhaiteriez-vous d'autres critères dans cette deuxième partie liée « aux acquis de l'expérience professionnelle » ?	5%	94%
3e partie : appréciation comparée		
Critère 12 : appréciation comparée		
Ce critère n'a pas été modifié, pensez-vous qu'il doit l'être ?	1%	98%

Un calendrier bousculé

En effet, la consultation des CST locaux n'a pas obtenu les résultats escomptés.

31 réponses étaient attendues pour le CST du CDG 11 (correspondant aux 31 CST locaux présents sur le département). Or, seuls 7 CST ont émis un avis, dont 3 **défavorables** et assortis de nouvelles propositions.

Le CST du 3 décembre 2024 a donc voté à **l'unanimité** le report du vote des nouveaux critères afin de redonner le temps nécessaire à de nouvelles propositions.

Dossier à suivre, donc...

La revalorisation du métier de secrétaire général de mairie : l'aboutissement de la réforme

Pris en application de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, 4 décrets du 16 juillet 2024 viennent parachever la réforme de la fonction de secrétaire général de mairie.



Le CDG 11 a présenté les contours de la réforme lors de **deux matinales** ainsi que les décrets d'application lors d'un **webinaire**. Retrouvez l'ensemble des supports produits sur le site du CDG 11 en **vous connectant à votre espace employeur** dans le lien : <https://www.cdg11.fr/le-cdg11/nos-matinales/>

RAPPEL DES PRINCIPES ISSUS DE LA LOI DU 30 DÉCEMBRE 2023

La loi du 30 décembre 2023 a pour objectif de favoriser la promotion interne en catégorie B des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Pour cela, deux dispositifs sont prévus :

- Un « **plan de requalification** » valable jusqu'au 31 décembre 2027 **permettant aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie** d'être promus en catégorie B, sans qu'une proportion de poste ouvert à la promotion soit préalablement déterminée, permettant ainsi de déroger au principe de contingentement de la promotion interne fixé par l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique.

- Un **dispositif pérenne de « formation-promotion »**, dérogeant également au principe du contingentement, permettant aux agents territoriaux de catégorie C **souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie** d'être promus en catégorie B après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Par ailleurs, la loi du 30 décembre 2023 a instauré une obligation de formation au premier emploi, qui s'applique à tout membre d'un des cadres d'emplois d'adjoint administratif territorial, de rédacteur territorial et d'attaché territorial, ayant vocation à exercer l'emploi de secrétaire général de mairie.

Enfin, la loi a prévu qu'à compter du 1er janvier 2028, dans les communes de moins de 2 000 habitants, seuls des agents de catégorie B pourront être nommés aux fonctions de secrétaire général de mairie. Les fonctionnaires territoriaux de catégorie C ne pourront donc plus être nommés sur ces fonctions à partir de cette date.

Les 4 décrets du 16 juillet 2024 viennent préciser les modalités de ces dispositifs.

Notre guide à consulter le site du CDG 11 :

Revalorisation du métier secrétaire de mairie, Loi 30/12/23 : <https://www.cdg11.fr/le-cdg11/nos-matinales/>

LA RÉFORME TELLE QU'ISSUE DES DÉCRETS DU 16 JUILLET 2024

Un premier décret, général, porte sur le recrutement, la formation et la promotion interne des secrétaires généraux de mairie (décret n° 2024-826). Il est entré en vigueur le 18 juillet 2024.

- Il précise tout d'abord les contours du **plan de requalification** : **jusqu'au 31 décembre 2027 et par dérogation** aux règles classiques de la promotion interne, **les fonctionnaires titulaires des grades d'adjoint administratif territorial principal de 2^e classe et de 1^{re} classe, comptant au moins 4 ans de services publics effectifs dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude** prévue au 2° de l'article L. 523-1 du code général de la fonction publique. L'exercice de fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial titulaire et comme agent contractuel est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de la durée de services de quatre ans.

Grâce à ce nouveau dispositif, mis en application pour les promotions internes étudiées par la commission des Lignes Directrices de Gestion de Promotion Interne du 29 octobre dernier, 55 secrétaires ont déjà pu être inscrits sur la liste d'aptitude de Rédacteur cette année (voir article sur la promotion interne page10).

• Il précise ensuite le dispositif de « formation-promotion ». **Par dérogation encore aux règles classiques de la promotion interne, peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude** mentionnée à l'article 3 de la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, **après avoir validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante [cet examen professionnel et la formation qualifiante sont précisés par les deux derniers décrets] aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif, comptant au moins 8 ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.**

• Il intègre dans le décret du 29 mai 2008 sur la formation statutaire obligatoire ainsi que dans les statuts particuliers des cadres d'emplois d'adjoints administratifs, rédacteurs et attachés territoriaux la **formation de professionnalisation au premier emploi de secrétaire général de mairie.**

Cette formation doit intervenir dans les 12 mois suivant cette affectation. Dès l'affectation d'un fonctionnaire sur un premier emploi de secrétaire général de mairie, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) en vue de l'organisation de la formation de professionnalisation de l'intéressé.

• Conformément à l'interdiction, à compter du 1er janvier 2028 de recruter des secrétaires généraux de mairie en catégorie C, il modifie le décret du 22 décembre 2006 portant statut particulier des adjoints administratifs en supprimant l'indication selon laquelle lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants.

A la place, un nouvel alinéa indique que « *Lorsqu'ils relèvent des grades d'avancement, les adjoints administratifs territoriaux nommés avant le 1er janvier 2028 peuvent être chargés du secrétariat de mairie dans une commune de moins de 2 000 habitants* » permettant ainsi aux agents qui ne seraient pas encore nommés en catégorie B de pouvoir continuer à exercer les fonctions de secrétaire général.

Un second décret définit les modalités de l'avantage spécifique d'ancienneté au titre de l'avancement d'échelon créé par la loi du 30 décembre 2023 (décret n° 2024-827). Il est entré en vigueur le 1er août 2024.

• Il crée une **1ère bonification d'ancienneté, obligatoire, de 6 mois** pour tous les secrétaires généraux de mairie, **octroyée toutes les 8 années d'ancienneté** dans les fonctions de secrétaire général de mairie.

• Il crée, en complément, une **2ème bonification d'ancienneté, facultative, d'1 à 3 mois, qui pourra être octroyée aux secrétaires généraux de mairie selon leur valeur professionnelle, appréciée par l'autorité territoriale, au regard des LDG (Lignes directrices de gestion) de la collectivité, par période d'au moins 3 ans.** Les années de services dans les fonctions de secrétaire général de mairie effectuées avant l'entrée en vigueur du décret ouvrent droit à cette bonification d'ancienneté dans les limites, respectivement, de 8 et 3 années.

L'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie comme adjoint administratif territorial et comme agent contractuel est pris en compte, le cas échéant, pour le calcul de la durée de services, dans les limites de 8 et 3 années.

Un troisième décret apporte les précisions nécessaires relative à la formation qualifiante prévue pour le dispositif de « formation-promotion » vu ci-dessus (décret n° 2024-830). Il est entré en vigueur le 18 juillet 2024.

Il indique que la formation qualifiante doit permettre au fonctionnaire d'acquérir les compétences et les qualifications attendues aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.

Le contenu de cette formation qualifiante est arrêté par le président du CNFPT. La formation qualifiante est d'une durée de 56 jours, répartie en plusieurs modules, sur une période d'au plus deux ans à compter de l'entrée en formation.

Elle s'articule autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie :

- assister et conseiller les élus de la commune ;
- assurer les services à la population de la commune ;
- gérer les services de la commune ;
- organiser son travail dans la commune.

Il est prévu que le CNFPT adapte le contenu de la formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle. Ainsi, au titre de cette adaptation, une dispense, totale ou partielle, de la durée de la formation qualifiante peut être accordée par le CNFPT.



Un quatrième décret fixe les modalités d'organisation, par les centres de gestion, de l'examen professionnel sanctionnant la formation qualifiante du dispositif « formation-promotion » et permettant d'accéder au grade de rédacteur (décret n° 2024-831).

Il est entré en vigueur le 18 juillet 2024.

Il est ainsi notamment prévu que :

- Cet examen professionnel d'accès au grade de rédacteur territorial, comporte **une épreuve orale**.

- L'épreuve orale consiste en un entretien ayant pour point de départ un **exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle** ; elle se poursuit par **des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général de mairie** et, le cas échéant, à encadrer une équipe (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé).

- Le fonctionnaire inscrit sur la liste des candidats admis à l'issue de l'épreuve **ne peut être recruté que pour exercer les fonctions de secrétaire général de mairie**.

- Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de 3 ans à compter de la date de sa titularisation.

Notre guide à consulter le site du CDG 11 :

Revalorisation du métier secrétaire de mairie, Loi 30/12/23 et décrets d'application : <https://www.cdg11.fr/le-cdg11/nos-matinales/>

Nul doute que ces premières mesures réglementaires permettront de revaloriser le métier de secrétaire général de mairie. Pour autant, de nombreuses autres mesures, d'initiatives nationales ou locales restent encore à prendre autour de ce métier en « haute tension » sur le département de l'Aude.

Le CDG 11 continue à assurer pleinement son rôle de conseiller-expert en accompagnant les employeurs publics locaux et en multipliant ses interventions. L'atelier « *Pénuries des secrétaires généraux de mairie dans les petites communes : les nouvelles mesures de valorisation contribueront-elles à sauver le service public local ?* », animé lors du salon des communes et des territoires du 11 octobre dernier, a été riche d'échanges autour du sujet et, force est de constater que les attentes restent nombreuses.

Prochaine étape pour le CDG 11, la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC) de ce métier à l'échelle départementale à travers le réseau des secrétaires généraux de mairie.

Des expérimentations d'outils sont en cours pour mener cette démarche, nous vous en dirons plus dans notre prochain 11 en parle !



© www.creations-artisallan.com

Les contrats groupes proposés par le CDG 11

NOUVEAUTÉ 2025 : **CONVENTION DE PARTICIPATION PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE « PRÉVOYANCE »**

Rappel de la réglementation

L'article L827-7 du Code Général de la fonction publique prévoit que « *Les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et afin de couvrir pour leurs agents, au titre de la protection sociale complémentaire, les risques mentionnés à l'article L. 827-1, des conventions de participation avec les organismes mentionnés à l'article L. 827-5 dans les conditions prévues à l'article L. 827-4* »

Afin de répondre à cette obligation réglementaire, le CDG 11 doit souscrire un contrat d'assurance à adhésion facultative portant sur la prévoyance puis sur la santé à destination des agents des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés au CDG 11, mais aussi de ses propres agents.

Les échéances

Les échéances fixées pour la passation de ces conventions de participation sont le **1^{er} janvier 2025** pour les conventions de participation « Prévoyance », et le **1^{er} janvier 2026** pour les conventions de participation « Santé ».

La procédure mise en œuvre

Le marché d'AMO a été attribué à la société ARIMA CONSULTANTS ASSOCIES après mise en concurrence réalisée en 2023 dans le cadre d'un groupement de commande porté par le CDG 81 pour huit CDG de la région Occitanie.

Au dernier trimestre 2023, le Centre de gestion de l'Aude a envoyé un questionnaire à destination des collectivités et établissements publics affiliés afin d'identifier celles et ceux qui souhaitaient participer à la mise en concurrence réglementaire et recueillir les statistiques nécessaires à la réalisation du cahier des charges.

La consultation a débuté le 3 mai 2024, quatre candidats ont déposé une offre.

Dans sa séance du 26 juin 2024, en suivant les décisions de la Commission d'Appel d'Offres, le conseil d'administration du CDG 11 a attribué le marché à **RELYENS MUTUAL INSURANCE & LIFE INSURANCE**. Cette convention prend effet le **1^{er} janvier 2025** pour une durée de 6 ans avec un maintien des taux pendant 2 ans.

Les collectivités qui n'ont pas participé à la consultation peuvent demander à rejoindre la convention de participation.

Leur adhésion ne se fera que si elles obtiennent l'accord de l'assureur retenu. En cas de refus, leur demande d'adhésion sera rejetée.

Le CDG 11 a engagé une consultation concernant la convention en matière de santé. **Soyez vigilants et vérifiez vos messageries : le questionnaire doit nous être retourné avant le 15 janvier 2025 si vous souhaitez participer à la consultation.**

CONTRAT GROUPE D'ASSURANCES STATUTAIRES

Depuis 35 ans, le CDG 11 propose à ses adhérents un contrat groupe visant à couvrir les restes à charges des arrêts maladie des agents des collectivités et établissements adhérents. Le présent marché arrive à échéance le 31 décembre 2024.

Renouvellement du contrat au 01/01/2025

Une consultation a été lancée pour le renouvellement du contrat groupe en février 2024 avec l'accompagnement du cabinet Risk Partenaires qui avait été retenu dans le cadre d'une mise en concurrence réalisée courant 2023. Ce prestataire assurera également le suivi de l'équilibre financier de notre contrat et de l'absentéisme dans les structures adhérentes. La neutralité de cet interlocuteur est fortement appréciée par les collectivités et établissements publics adhérents au contrat.

Dans sa séance du 26 juin 2024, en suivant les décisions de la Commission d'Appel d'Offres, le conseil d'administration a attribué le marché à **WTW (courtier) et CNP (assureur)** déjà tenant du précédent contrat.

Ce nouveau contrat prendra effet le **1^{er} janvier 2025** pour une durée de 4 ans avec un maintien des taux pendant 2 ans.

Les collectivités comptant **moins de 30 agents CNRACL** n'ayant pas encore **adhéré au service pourront le faire à tout moment** du contrat.

Les collectivités de plus de 30 agents CNRACL quant à elles n'auront pas cette possibilité et devront attendre la prochaine consultation.

Vous souhaitez joindre nos services ?

Protection sociale complémentaire : psc@cdg11.fr

Assurances statutaires : assurances@cdg11.fr



Dates à retenir pour le 1er semestre 2025

14 janvier : Conseil médical	11 mars : Conseil médical	9 avril : Conseil d'administration
28 janvier : CAP-CCP	25 mars : CAP-CCP	13 mai : Conseil médical
5 février : Bureau du CA	25 mars : Commission LDG PI	3 juin : CAP-CCP
6 février : CST	2 avril : Bureau du CA	10 juin : Conseil médical
11 février : Conseil médical	3 avril : CST	25 juin : Bureau du CA
13 février : Conseil d'administration	8 avril : Conseil médical	26 juin : CST



Fermeture du CDG 11
Les 2 et 30 mai 2025



Témoignage



3 questions à Alexandra MECA

Directrice des Ressources Humaines de la commune de Carcassonne

Sollicité par la Direction Générale des Services de la mairie de Carcassonne, le Centre de gestion - dans une démarche innovante - a mené une action auprès des cadres de la mairie de Carcassonne au cours de l'année 2024.

Alexandra MECA répond à nos questions.

CDG 11 : Bonjour Madame MECA, pourquoi vous être rapprochée du Centre de gestion, et quelles étaient vos attentes ?

A.M. : Nous voulions mener une action auprès de nos cadres afin de travailler sur la perception du rôle des services ressources humaines dans une organisation comme la nôtre.

CDG 11 : Comment s'est déroulée cette action ?

A.M. : Dans un premier temps, nous avons mené des actions en ateliers afin de redéfinir les valeurs de l'équipe d'encadrement et identifier les premières difficultés rencontrées par nos cadres vis-à-vis de la fonction RH.

En tirant des enseignements de ces premiers ateliers, nous avons pu cibler des points particuliers sur lesquels les responsables des services souhaitaient des précisions et de l'information pratico-pratique. Aussi, dans la continuité de cette première rencontre nous avons organisé en septembre et octobre deux matinées à deux voix avec les services Conseil et Gestion RH du CDG et le service RH de la Mairie sur des thèmes précis.

Il s'agissait de développer deux thèmes par matinée, sur des formats 1 h 30, sous la forme d'une présentation et d'un échange questions-réponses sur le statut.

Voici les thèmes que nous avons abordés :

► Les préalables au recrutement

Anticipation et définition des besoins, le travail sur les fiches de poste, l'organisation des services, rappel sur les règles de recrutement des fonctionnaires, ...

► Le statut des agents contractuels

Nécessité pour les directeurs de services de connaître les règles statutaires liées au recrutement des agents contractuels (types et durée des contrats, procédure de recrutement, règles statutaires générales...)

► Le management des équipes

Rappel sur les outils de gestion : fiches de poste, entretien pro, évaluation des agents, traçage des incidents, la discipline et la procédure disciplinaire.

► L'évolution de carrière

Règles applicables à la nomination, avancement de grade, promotion interne, le rôle des lignes directrices de gestion, le rappel des principaux cadres d'emplois des filières techniques et administratives.

CDG 11 : Quel a été le bilan de ces rencontres ? Pour vous et pour vos encadrants ?

A.M. : Pour le service RH de la mairie, le fait de cette présentation conjointe nous a permis, tout en abordant ces points de façon théorique - réglementation à l'appui - de rentrer aussi dans le concret en réexpliquant nos modes de gestion et les processus définis en interne.

Pour nos responsables, ces échanges ont permis de répondre aux questions techniques et juridiques qu'ils se posaient sur des points ciblés.

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

