



# 11'en PaRLe...

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

**N° 8**

Décembre 2025

## Dossier



**Accompagner et révéler les talents  
qui feront vivre nos territoires demain.**

### Actus statutaires et juridiques

2026 : une année d'élections !

Page 6

### Emploi

Intérim territorial, Coaching Compétences, Conseil en mobilité : des accompagnements au service des collectivités et établissements du territoire

Page 14



# Sommaire

## Edito (p3)

## Infos du CDG 11 (p4)

- *Mise en place des conventions de participation en Santé au CDG 11*

## Actus statutaires et juridiques (p6)

- *2026 : une année d'élections !*

## Gestion et conseils RH (p12)

- *La paye multi-collectivités*

## Archives (p13)

- *Récolement des archives communales à la suite des élections municipales*

## Emploi (p14)

- *Le service Intérim territorial du CDG 11 : un tremplin vers l'emploi public pour les apprenants de la Fabrique des métiers*
- *Le « coaching Compétences » : une innovation du Centre de gestion de l'Aude pour accompagner les collectivités et les agents dans leur parcours professionnel*
- *Accompagner vers l'emploi public : le conseil en mobilité du Centre de gestion de l'Aude, une passerelle vers la fonction publique*

## Témoignage (p19)

## Dossier (p20)

- *La Fabrique des métiers : un dispositif innovant du CDG 11 au service de l'emploi*

## Déontologie - AVDHAS (p25)

- *AVDHAS, lanceur d'alerte, déontologie : les obligations des communes et les prestations du CDG 11*

## Dates à retenir (p28)

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

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

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

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



## **CONTINUER A ENTREPRENDRE ET A INNOVER POUR ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE L'AUDE**

Nous nous retrouvons en cette fin d'année avec un dernier numéro de votre magazine d'informations qui je le souhaite une fois de plus, vous éclairera autant qu'il vous informe.

J'ai souhaité développer le concept de la Fabrique des métiers qui se veut innovant afin de répondre aux problématiques des métiers en tension que nous rencontrons tant au niveau national que sur le département de l'Aude. Ce dispositif se développe petit à petit, vous le découvrirez dans le dossier qui lui est consacré, et entend capter les publics hors fonction publique, tels que les demandeurs d'emploi, étudiants, salariés du secteur privé mais aussi les agents publics des autres versants de la fonction publique, notamment via les mobilités inter fonctions publiques.

Le service Intérim territorial du CDG 11 qui connaît un essor constant, est le dispositif complémentaire de la Fabrique des métiers. Il joue le rôle de passerelle vers l'emploi durable des apprenants de la Fabrique. Et bien sûr, il continue de répondre aux besoins en renfort de recrutement des collectivités et établissements du territoire.

2026 est une année d'élections municipales et professionnelles. Les règles d'inéligibilité et d'incompatibilité pour un agent public dans le cadre des élections municipales vous sont rappelées, le calendrier des élections professionnelles détaillé, et l'obligation réglementaire du récolement des archives communales exposée.

Cette édition est également l'occasion de rappeler les modalités d'adhésion au service Paye multi-collectivités pour externaliser la paye, ainsi que les obligations des communes pour ce qui concerne la déontologie, la laïcité, la médiation préalable obligatoire et le lanceur d'alerte.

Les services du Centre de gestion sont évidemment disponibles si vous souhaitez échanger et obtenir des précisions sur ces sujets.

Il me reste à vous souhaiter une très bonne lecture de cette 8ème édition et d'excellentes fêtes de fin d'année.

**Serge BRUNEL**  
Président du CDG 11  
Maire de Conilhac-Corbières

**Édito**

## ➡ Mise en place des conventions de participation en Santé au CDG 11

La protection sociale complémentaire (PSC) est un mécanisme d'assurance facultatif permettant aux agents de faire face aux conséquences financières des risques « prévoyance » et/ou « santé ». Elle constitue un enjeu vital en facilitant non seulement le financement des soins mais aussi la couverture de la perte de rémunération des agents en cas d'arrêt prolongé de travail. Proposer une mutuelle et un contrat de prévoyance participe aujourd'hui à l'attractivité des employeurs.

La prévoyance, ou garantie maintien de salaire, intervient en relai de la protection statutaire accordée par l'employeur, ou en cas d'invalidité. Il peut aussi s'agir du versement d'un capital en cas de décès.

La santé, plus communément appelée « mutuelle complémentaire » prend en charge tout ou partie des frais non remboursés par la sécurité sociale en matière des soins courants (consultations, hospitalisation, pharmacie, dentaire, etc.).

Pour rappel, les collectivités ont l'obligation de verser une participation pour ces risques :

- Depuis le 1er janvier 2025 pour la protection « Prévoyance », à hauteur de 7 € minimum par mois et par agent ;
- A compter du 1er janvier 2026 pour la protection « Santé », à hauteur de 15 € minimum par mois et par agent.

### Comment l'employeur peut-il participer ?

Cette participation peut se faire de deux manières : la labellisation **ou** l'adhésion à un contrat collectif.

Pour chacun des deux risques (Santé ou Prévoyance), les collectivités peuvent opter pour l'une ou l'autre des deux procédures.

- ▶ **La labellisation** : l'agent choisit librement l'organisme assureur et le niveau de garanties qu'il souhaite parmi une liste des contrats labellisés. Il justifie auprès de son employeur l'adhésion à un contrat labellisé et perçoit à ce titre la participation

employeur mise en place dans sa collectivité. Si la collectivité opte pour cette solution, elle doit accorder sa participation à tous les agents ayant un contrat labellisé quel que soit l'opérateur.

- ▶ **L'adhésion à un contrat collectif** : la collectivité sélectionne un contrat (Santé et/ou Prévoyance) auprès d'un ou plusieurs organismes d'assurance pour un niveau de garantie donné, soit à l'issue d'une procédure de mise en concurrence, soit auprès du Centre de gestion dans le cadre d'une convention de participation.

### La convention en matière de santé conclue par le Centre de gestion

Comme ce fût le cas pour la Prévoyance avec une convention conclue à compter du 01/01/2025, le Centre départemental de gestion de l'Aude a réalisé une procédure de mise en concurrence en vue de la souscription d'une convention de participation en matière de Santé, pour une durée de 6 ans qui doit débuter au 01/01/2026, comme le prévoit la réglementation.

Tous les acteurs du territoire ont été associés dans l'élaboration de cette offre :

- ◆ Les organisations syndicales qui ont validé le cahier des charges et le détail des prestations proposées via le comité social territorial du Centre de gestion ;
- ◆ Les élus du territoire, membres de la commission d'appel d'offres du CDG 11, qui ont analysé les offres proposées et participé aux négociations avec les différents candidats.

L'action de chacun a permis d'aboutir à une offre très attractive, tant par la qualité des prestations (tarifs compétitifs, sans questionnaire médical et sans tranche d'âge, un dispositif de téléconsultation 7j/7, 24h/24, assistance, frais d'obsèques, etc...) que par la maîtrise de l'évolution financière du contrat sur les 6 ans.

A l'issue des négociations menées, le prestataire retenu est la **Mutuelle Nationale Territoriale** en groupement conjoint avec **Prévifrance** et le **Groupe VYV**.



Afin d'être parfaitement informés pour le début de la convention au 1er janvier 2026, des réunions auprès des collectivités ont eu lieu début octobre :

- En présentiel : le 1er octobre à Port-la-Nouvelle et le 2 octobre à Carcassonne
- En distanciel : deux webinaires ont été réalisés les 7 et 9 octobre



### Vous souhaitez en savoir plus sur l'offre proposée ?

Vous pouvez vous connecter sur le site internet du CDG à l'adresse suivante :

<https://www.cdg11.fr/gestion-du-personnel/protection-sociale-complementaire-psc/>

Vous y retrouverez :

- Les documents de présentation diffusés et le webinaire
- Les plaquettes retraçant le détail des prestations avec les montants des cotisations
- Les déclarations d'intention pour les collectivités qui souhaiteraient adhérer au contrat

### Vous souhaitez des précisions complémentaires ?

N'hésitez pas à contacter :



Le service PSC du Centre de gestion

Courriel : [psc@cdg11.fr](mailto:psc@cdg11.fr)

La MNT

Ligne employeur : 0 980 980 210

Courriel : [conventionsantecdg11@mnt.fr](mailto:conventionsantecdg11@mnt.fr)



## 2026 : une année d'élections !

### Les élections municipales...

... approchent et certains agents territoriaux peuvent manifester le souhait de s'investir dans la vie démocratique de leur territoire. Leur proximité avec les réalités locales nourrit souvent une envie légitime de participer à la gestion publique en tant qu' élu.

Comme tout citoyen, les agents territoriaux ont la possibilité de se porter candidats aux élections municipales. Cependant, leur statut particulier impose des limites et précautions.

Ces restrictions ne visent pas à les écarter de la vie politique, mais à garantir que leur engagement électif ne compromette ni la neutralité de l'administration, ni l'intérêt général.

### Inéligibilité et incompatibilité, qu'est-ce que c'est ?

L'inéligibilité est l'impossibilité pour un agent public de déposer candidature pour une élection à un mandat.

L'incompatibilité impose un choix de l'agent, s'il est élu, entre la conservation de son activité publique ou le mandat.

### Les règles d'inéligibilité

L'inéligibilité constitue une interdiction pure et simple de se présenter à une élection. Elle concerne les agents et certaines personnes dont l'activité a un lien avec la commune concernée. La durée de l'inéligibilité varie selon la fonction occupée.

Pour les fonctionnaires territoriaux, les agents salariés ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie (ex : secrétaire de mairie, garde champêtre, directeur du centre de loisir nommé par le maire...).

Le juge tient compte de la réalité des fonctions et de la nature des missions exercées.

A ce titre, est considéré comme un agent salarié communal, l'agent salarié d'un EPCI placé sous l'autorité directe du maire pour l'exercice de ses fonctions sur le territoire de sa commune, y compris lorsqu'il est rémunéré par l'EPCI (CE 3 décembre 2014, n° 381418 A).

Il en va de même pour les agents candidats à un mandat municipal dans les communes situées dans le ressort où ils exercent (ou ont exercé leurs fonctions depuis moins de 6 mois, sauf s'ils ont été, au jour de l'élection, admis à faire valoir leurs droits à la retraite) :

- Comptable des deniers communaux agissant en qualité de fonctionnaire ;
- Entrepreneur de services municipaux ;
- Directeur général des services, directeur général adjoint des services, directeur des services, directeur adjoint des services, chef de service, au sein, notamment, d'un Conseil départemental, d'un EPCI à fiscalité propre ou d'un établissement public en relevant ;
- Directeur de cabinet, directeur adjoint de cabinet, chef de cabinet ayant reçu délégation de signature de l'exécutif, au sein, notamment, d'un Conseil départemental, d'un EPCI à fiscalité propre ou d'un établissement public en relevant.

Quel que soit le libellé du poste ou le titre donné en interne, le juge s'attachera à examiner la réalité des fonctions exercées pour évaluer si celles-ci ne confèrent pas à leur titulaire des responsabilités équivalentes à celles citées ci-dessus.



⚠ Ne sont pas concernés par la règle d'inéligibilité, les agents dans les situations suivantes :

- Ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession ;
- Les agents publics des communes de moins de 1000 habitants au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle ;
- Les agents publics qui, au jour de l'élection :
  - ▶ Ont quitté leurs fonctions (retraité ou démissionnaire ou mutation) ;
  - ▶ Sont en position de détachement de longue durée (CE 20 décembre 1989, n°108573) ;
  - ▶ Sont en disponibilité (CE 8 juillet 2002 n° 236267, CE 10 mars 2021 n° 445257).

### **Le point sur les règles d'incompatibilité : un choix à faire en cas d'élection**

Contrairement à l'inéligibilité, l'incompatibilité ne bloque pas la candidature mais impose à l'agent élu de choisir entre son emploi territorial et son mandat électif. Cette règle vise à éviter qu'un agent se retrouve à la fois décideur politique et acteur opérationnel sur le même ressort territorial. Dans tous ces cas, l'agent territorial concerné devra réaliser un choix entre son emploi public et l'exercice de son mandat. L'agent dispose, à partir de la proclamation du résultat du scrutin, d'un délai de dix jours pour opter entre l'acceptation du mandat et la

conservation de son emploi. A défaut de déclaration adressée dans ce délai à son supérieur hiérarchique, il est réputé avoir opté pour la conservation dudit emploi (Article L237 du code électoral).

Parmi les incompatibilités d'ordre professionnel, des dispositions particulières concernent les fonctions de militaires et d'exercice de certains emplois de la haute fonction publique. Mais plus localement, l'article L237-1 du code électoral précise les cas d'incompatibilité :

- ◆ L'exercice d'un emploi au sein d'un CCAS est incompatible avec le mandat de conseiller municipal ;
- ◆ Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale ;
- ◆ Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale ou de ses communes membres.

De même, l'article L237 rappelle que les fonctions de conseiller municipal sont incompatibles avec celles de représentant légal des établissements communaux ou intercommunaux mentionnés aux 1° et 3° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique dans la ou les communes de rattachement de l'établissement où il est affecté.

.../...



## En synthèse :

Cas d'inéligibilités	Cas d'incompatibilités
<p><u>Mandat municipal</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Agent salarié communal en position d'activité</li><li>- Agent recenseur<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Inéligibilité au plus tard jusqu'à la veille de l'élection</li></ul></li><li>- Comptable fonctionnaire</li><li>- Entrepreneur services municipaux<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Inéligibilité si l'agent a exercé ses fonctions depuis moins de 6 mois dans le ressort de la commune avant l'élection sauf retraite</li></ul></li><li>- DG, DGS, directeur</li><li>- DGAS, DGA, directeur adjoint</li><li>- Chef de service<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Inéligibilité si l'agent a exercé ses fonctions depuis moins de 6 mois dans le ressort de la commune avant l'élection sauf retraite, au sein d'un conseil départemental, d'un EPCI à fiscalité propre ou d'un établissement public</li></ul></li><li>- Directeur de cabinet</li><li>- Directeur adjoint de cabinet</li><li>- Chef de cabinet<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Inéligibilité si l'agent a exercé ses fonctions depuis moins de 6 mois dans le ressort de la commune avant l'élection sauf retraite, au sein d'un conseil départemental, d'un EPCI à fiscalité propre ou d'un établissement public, avec une délégation de signature</li></ul></li></ul>	<p><u>Mandat municipal</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Militaire en activité hors réserviste, sauf commune &lt; 9 000 habitants</li><li>- Emploi au sein du CCAS de la commune</li><li>- Représentant légal de structure de santé</li></ul> <p><u>Mandat communautaire</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Militaire en activité hors réserviste, sauf EPCI &lt; 25000 habitants</li><li>- Emploi au sein du CIAS de l'EPCI</li><li>- Emploi au sein de l'EPCI</li><li>- Emploi au sein d'une commune membre de l'EPCI</li></ul>

## Les moyens, liberté d'expression et facilités possibles de l'agent public candidat pendant la campagne

### Les autorisations d'absences

Pour faire campagne, le fonctionnaire candidat peut bénéficier de facilités de service pour la préparer et l'organiser mais ne saurait prendre sur son temps de travail, ni même détourner de leur objet les absences sur autorisation auxquelles il peut prétendre en vertu de son statut (fêtes religieuses, événements familiaux...) ou de ses fonctions d'élu en cours de mandat.

Ce temps de préparation est strictement encadré par le Code du travail et, comme pour tout salarié, il est de 10 jours en cas de candidature au conseil municipal.

Le fonctionnaire est libre d'utiliser ce crédit d'autorisations spéciales d'absence comme il l'entend, sous réserve de s'absenter par demi-journées entières

et de faire la demande auprès de l'administration au moins 24 heures avant le début de son absence. Sur la demande du fonctionnaire, les absences sont décomptées de ses congés annuels. Par défaut, elles ne sont pas rémunérées mais peuvent donner lieu à récupération si l'employeur y consent (article L31-42-81 du code du travail).

### Les moyens

Par ailleurs, le fonctionnaire candidat doit clairement distinguer la campagne électorale de ses fonctions pour éviter tout risque pénal, disciplinaire, financier ou électoral. Envisager d'utiliser des moyens matériels (photocopieur, voiture...) appartenant à l'administration employeur est donc strictement exclu. Dans le cas contraire, le juge pénal par exemple, saisi de la question, pourrait y voir un don prohibé d'une personne morale ou un détournement de fonds publics, réprimé par l'article 432-15 du Code pénal.

## Liberté d'expression et respect de la neutralité / devoir de réserve

Les fonctionnaires conservent leur liberté d'opinion et peuvent se présenter à des élections. Mais cette liberté est encadrée. L'obligation de réserve impose aux agents de faire preuve de retenue dans l'expression de leurs convictions. Il doit également éviter toute confusion entre ses fonctions professionnelles et une éventuelle campagne électorale. Il lui est formellement interdit de se servir de son poste ou des moyens de la collectivité à des fins de propagande. Il reste aussi soumis au secret professionnel sur les informations obtenues dans le cadre de ses missions.

## Une fois élu....

Une fois élu, l'agent doit continuer à concilier devoir de réserve, neutralité du service, et liberté d'expression : pendant le service, les opinions de l'agent ne doivent pas heurter les usagers.

De même, l'agent ne doit pas opérer de discrimination entre les usagers ; en dehors du service, il jouit dans une certaine mesure, d'une plus grande liberté d'expression, puisqu'il peut même publier des écrits de nature politique.

Le gardien du respect de ces principes n'est autre que le juge administratif. Pour effectuer son contrôle, il regarde au cas par cas l'expression de l'opinion politique du fonctionnaire élu qui pose litige : il l'apprécie au regard de l'obligation de réserve et étudie si elle est sortie de son contexte, la nature des fonctions, le rang de la hiérarchie de l'agent, les circonstances dans lesquelles l'agent s'est exprimé, et le contexte dans lequel la publicité a été donnée à ses propos, soumettant ainsi l'agent élu à un devoir de réserve atténué.

Par ailleurs, les fonctionnaires qui détiennent un mandat électif, bénéficient des garanties accordées aux élus salariés dans le secteur privé.

Dans ce cadre, le fonctionnaire élu local a droit à :

- Des autorisations d'absence (pour assister aux réunions du conseil et des commissions auxquelles il appartient en tant qu'élu mais aussi, des organismes où il représente sa collectivité) ;

- Des crédits d'heures trimestriels forfaitaires, calculés en fonction de l'importance démographique de la collectivité et de l'importance des fonctions assumées par l'élu. La rémunération n'est, dans ce cas, pas maintenue ;
- Un congé formation - sous réserve des nécessités de service - non rémunéré d'une durée de six jours par mandat local.

De même, le fonctionnaire élu peut-être placé, soit en **détachement**, soit en **disponibilité**.

La **mise en disponibilité** est accordée de droit à l'élu local sur sa demande.

La mise en disponibilité entraîne la fin de la rémunération de l'agent par l'administration et cette période n'est pas prise en compte dans les droits à la retraite ou les droits à l'avancement. À noter que la réintégration de l'agent en disponibilité n'est « de droit » qu'au terme initialement prévu de la disponibilité.

En revanche, s'agissant du **détachement**, le fonctionnaire élu maire, maire-adjoint d'une commune de plus de 20 000 habitants, y est placé, sur sa demande.

Pour d'autres fonctions ou mandats locaux, le fonctionnaire peut aussi, sur sa demande, être placé en détachement ; l'autorité administrative gardant toutefois un pouvoir d'appréciation en la matière (dans les faits une telle requête n'est généralement pas refusée).

Le principe du détachement pose que le fonctionnaire placé hors de son corps d'origine cesse d'être rémunéré mais continue à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. À la fin de son (ou de ses) mandat(s), le fonctionnaire a droit à être réintégré. Autrement dit, il est en droit de retrouver son poste même après plusieurs dizaines d'années de fonctions électives, et ce, dès la première vacance de poste dans la FPT.



## Les élections professionnelles...en 2026 aussi !

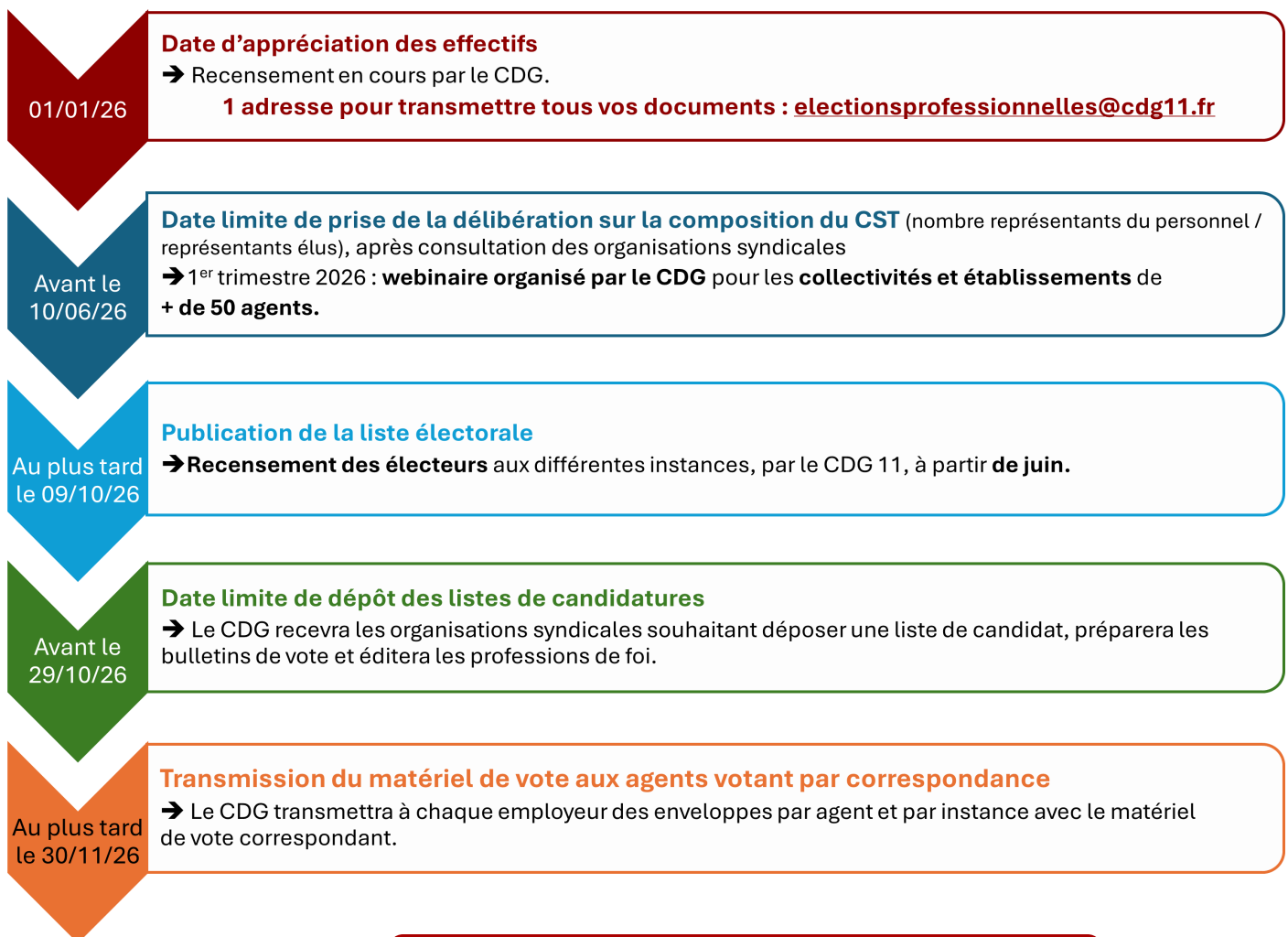
Le renouvellement général des instances paritaires (CAP, CCP et CST) intervient tous les quatre ans, pour l'ensemble des trois fonctions publiques, à l'occasion des élections professionnelles. Les agents des collectivités sont alors appelés à voter pour élire leurs représentants du personnel au sein de ces instances. Il s'agit d'un **scrutin de liste à un tour** avec représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne.

Selon les situations et choix de l'autorité organisatrice, plusieurs modalités de vote sont possibles : **vote à l'urne, vote par correspondance (courrier) ou vote électronique.**

Le CDG 11 est responsable de l'organisation de ces élections pour les CAP et la CCP pour l'ensemble de ses collectivités et établissements **affiliés**, et pour le CST pour ses collectivités et établissements **affiliés comptant moins de 50 agents**. Le vote **par correspondance** sera reconduit cette année.

Dans les autres cas, les élections sont directement organisées par la collectivité ou l'établissement concerné selon les modalités de vote choisies.

**Les élections se dérouleront le 10 décembre 2026** (Arrêté du 2/07/2025 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique).



**Scrutin du 10 décembre 2026**

## Échéancier détaillé des élections

Les grandes étapes	Les actions du CDG11
<p style="text-align: center;"><b>1<sup>er</sup> janvier 2026</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Date d'appréciation des effectifs pour :</b></p> <p>&gt; <b>Déterminer le rattachement ou non au CST du CDG11</b> (seuil de 50 agents)</p> <p>&gt; et le cas échéant la création de la formation spécialisée du comité (facultative entre 50 et 199 agents, obligatoire au-delà)</p> <p>&gt; et pour <b>déterminer le nombre de représentants à élire dans chaque instance</b> (CAP, CCP et CST)</p> <p>&gt; et pour déterminer la représentativité Femme/Homme de chaque instance.</p>	<p>Le recensement est en cours. N'oubliez pas de transmettre tous les documents au CDG 11 au plus vite à l'adresse : <a href="mailto:electionsprofessionnelles@cdg11.fr">electionsprofessionnelles@cdg11.fr</a></p>
<p style="text-align: center;"><b>Au moins 6 mois avant le scrutin (avant le 10 juin 2026)</b></p> <p>&gt; <b>L'organe délibérant doit fixer le nombre de représentants titulaires du personnel et de l'administration au comité social territorial (avec indication du recueil éventuel des avis de l'administration des votes)</b> après consultation des organisations syndicales.</p> <p>&gt; Le cas échéant, <b>pour les collectivités comptant moins de 200 agents mais souhaitant créer une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT), décision de l'organe délibérant créant cette formation spécialisée</b> et fixant le nombre de ses membres représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.</p> <p>&gt; Le cas échéant, délibérations concordantes portant création d'un CST commun.</p>	<p>Le Centre de gestion organisera pour les collectivités et établissements de + de 50 agents un webinaire durant le 1<sup>er</sup> trimestre de 2026 afin de rappeler les grandes règles et étapes des élections au CST et transmettra les guides réalisés par l'ANDCDG.</p>
<p style="text-align: center;"><b>60 jours au moins avant la date du scrutin (au plus tard le 11 octobre 2026)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Publication de la liste électorale.</b></p> <p>Attention, le 11 octobre 2026 tombant un dimanche, il est préférable de retenir la date limite du vendredi 9 octobre 2026.</p>	<p>Toutes les collectivités et établissements seront sollicitées par le CDG11 à partir du mois <b>de juin</b> afin de procéder au recensement des électeurs aux différentes instances, ce qui permettra d'afficher les listes électorales <b>dans chaque structure</b> et permettra aux agents de vérifier leur inscription.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Au moins 6 semaines avant la date fixée pour le scrutin (avant le 29 octobre 2026)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Date limite de dépôt des listes de candidatures.</b></p>	<p>Le CDG recevra les organisations syndicales souhaitant déposer une liste de candidat, préparera les bulletins de vote et éditera les professions de foi.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Au moins 10 jours avant le scrutin (30 novembre 2026)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Transmission du matériel de vote aux agents votant par correspondance.</b></p>	<p>Le CDG transmettra à chaque employeur des enveloppes par agent et par instance avec le matériel de vote correspondant. Il vous sera demandé de remettre le matériel de vote contre signature à chaque agent.</p>

**Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le service :**

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

## La Paye Multi-collectivités

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude propose un service de Paye externalisée à destination des établissements et collectivités adhérents. 17 collectivités et établissements nous font déjà confiance, cela représente plus de 330 bulletins transmis tous les mois.

### Pourquoi faire appel au service Paye Multi-collectivités ?

La complexité et l'évolution de la réglementation en matière de rémunération nécessitent une expertise technique et juridique ainsi qu'un temps de réalisation de plus en plus importants.

L'adhésion à ce service vous permettra :

- ▶ **D'externaliser vos contraintes** tout en restant maître de votre gestion du personnel,
- ▶ D'assurer la **fiabilité des paies** au niveau juridique et statutaire,
- ▶ **D'augmenter le capital temps** disponible au bénéfice d'autres missions,
- ▶ **D'économiser les coûts** liés à la formation, la maintenance et le renouvellement d'un logiciel dédié.
- ▶ **Améliorer** la qualité déclarative et de garantie des droits individuels – Fiabilité des flux déclaratifs **suite à la signature d'un partenariat avec l'Urssaf**

### Comment ?

Sur la base d'une convention, le service Paye Multi-collectivités établit mensuellement :

- La paye pour l'ensemble des agents (titulaires, stagiaires, contractuels, contrats aidés, ...) ainsi que les indemnités d'élu,
- La Déclaration Sociale Nominative (DSN) comprenant l'ensemble des déclarations aux différentes caisses (CNRACL, IRCANTEC, URSSAF, ...),
- La mise à disposition des différents états récapitulatifs des charges,
- La préparation des fichiers de mandatement adaptés au logiciel « finances » de la collectivité,
- La transmission des fichiers HOPAYRA et XML,
- La transmission des bulletins à la collectivité pour distribution aux agents.

L'ensemble de ces opérations et échanges ont lieu sur une plateforme sécurisée assurant ainsi la confidentialité des données.

### Nos tarifs

Bulletin d'un agent et/ou d'un élu	10,50 € par mois et par 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)	
➔ si le nombre de bulletins est inférieur à 10	100 €
➔ si le nombre de bulletins est compris entre 11 et 49	200 €
➔ si le nombre de bulletins est supérieur ou égal à 50	300 €

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à contacter le service Paye Multi-collectivité :

[paye@cdg11.fr](mailto:paye@cdg11.fr) / 04-68-77-79-77

## Récolement des archives communales à la suite des élections municipales

Le récolement des archives est une *obligation réglementaire* faite aux communes après chaque élection municipale ou changement de maire s'appuyant sur *les articles L212-6 et L212-6-1 du Code du patrimoine* qui fait du maire le responsable de la bonne conservation des archives.

### Récolement, de quoi parle-t-on ?

Le récolement est une opération à réaliser au moment de la prise de fonction du maire nouvellement élu pour faire le point sur la situation des archives communales. Idéalement, cette opération doit être anticipée par les services de la commune plusieurs mois avant les élections en rassemblant les différents instruments de recherche (inventaire des archives, bordereau de versement) et en prévoyant du temps pour réaliser le récolement, en particulier si le fonds d'archives est important et dispersé sur plusieurs lieux.

### Quels sont les objectifs du récolement ?

- S'assurer de l'intégrité du fonds d'archives, c'est-à-dire que rien ne manque, en signalant les disparitions (vol, inondation, incendie) ; le maire étant responsable pénalement (articles 432-15 à 432-17 du Code pénal),
- Repérer les éventuels problèmes (documents en vrac non classés, local encombré, reliure des registres abîmée, etc.)
- Anticiper d'éventuelles éliminations réglementaires, reconditionnement des archives ou un déménagement.

Le récolement des archives sert à formaliser le transfert de responsabilité des archives du maire sortant au nouveau maire et certifie l'existence à un moment donné des archives. Il doit aussi être fait même si le maire sortant est réélu. Il est également recommandé aux EPCI de procéder au récolement de leurs archives à l'occasion du changement de gouvernance à la suite des élections municipales.



### De quoi est composé le récolement des archives ?

- Le *procès-verbal* de décharge et de prise en charge signé par le maire nouvellement élu et le maire sortant fait en 3 exemplaires : un à remettre au maire sortant, un à conserver dans les archives communales et un à transmettre aux Archives départementales,
- Un *récolement général annexé au procès-verbal*, avec un recensement des locaux et un état sommaire des archives qui peut se présenter sous la forme d'une liste ou d'un tableau.

La liste des archives récolées peut se contenter d'énoncer les grands ensembles de documents (permis de construire, dossier du personnel, budgets, etc.) mais elle doit être plus précise pour les registres des délibérations du conseil municipal, des arrêtés du maire et des actes de l'état civil, en donnant une liste exhaustive des documents.

Le récolement permet aussi de vérifier le conditionnement, la sécurité, l'hygrométrie et la présence des nuisibles dans les archives.

Plus le récolement est précis, plus il est facile à utiliser par les services communaux dans leur gestion quotidienne et au service départemental d'archives dans le cadre du contrôle scientifique et technique pour le suivi des archives des communes.

Si vous avez besoin d'aide ou de conseils pour cet exercice, vous pouvez contacter le service archives :

[archives@cdg11.fr](mailto:archives@cdg11.fr) / 04.68.77.87.73 (le vendredi)

## **Le service Intérim territorial du CDG 11 : un tremplin vers l'emploi public pour les apprenants de la Fabrique des métiers**

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aude s'engage depuis plusieurs années à soutenir les collectivités locales dans la gestion de leurs ressources humaines, tout en favorisant l'insertion professionnelle de nouveaux talents sur le territoire.

Au cœur de cette démarche, deux dispositifs complémentaires jouent un rôle essentiel : la Fabrique des métiers et le service Intérim territorial.

### **Former pour répondre aux besoins des collectivités**

Créée par le CDG 11, la Fabrique des métiers a pour vocation de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins réels du terrain. **Elle s'adresse à des publics du secteur privé en recherche d'emploi ou en reconversion souhaitant intégrer la fonction publique territoriale.**

Parmi les formations phares, **le parcours APACC (Agent Polyvalent Administratif et Comptable en Collectivité), organisé en 2025 avec le GRETA.**

Cette formation s'est distinguée par son approche concrète et professionnalisante. Organisée en partenariat avec le GRETA, elle a préparé les apprenants aux multiples facettes des missions administratives et comptables dans les collectivités : accueil du public, gestion de dossiers administratifs, comptabilité publique, ou encore suivi budgétaire.

Au-delà de l'acquisition de compétences techniques, la formation APACC a également permis de familiariser les apprenants avec **les valeurs et les codes du service public**, un atout essentiel pour leur future intégration professionnelle.

### **L'intérim territorial : une passerelle vers l'emploi durable**

Une fois la formation achevée, les apprenants disposent de solides connaissances et d'une réelle capacité d'adaptation. Le service Intérim territorial du CDG 11 intervient alors comme maillon essentiel entre la formation et l'emploi.

Ce service, unique dans le département, met à disposition des collectivités audoises du personnel qualifié pour répondre à leurs besoins ponctuels : remplacements, surcroîts d'activité, projets spécifiques, etc.

Pour les anciens apprenants de la Fabrique des métiers, cette structure représente une opportunité concrète de "mettre le pied à l'étrier".

En intégrant des missions d'intérim territorial, ils peuvent :

- Mettre en pratique immédiatement les compétences acquises durant la formation,
- Découvrir différents environnements professionnels (mairies, communautés de communes, syndicats intercommunaux...),
- Développer leur expérience et leur polyvalence, atouts précieux pour une future titularisation ou un recrutement pérenne,
- Renforcer leur réseau professionnel au sein du secteur public local.

De leur côté, les collectivités bénéficient d'agents formés, opérationnels et sensibilisés à leurs enjeux, ce qui garantit une continuité de service de qualité.

### **Une démarche gagnant-gagnant au service du territoire**

Le dispositif mis en place par le CDG 11 illustre pleinement la logique de circuit vertueux entre formation, accompagnement et insertion professionnelle.

**80 % des apprenants ont trouvé une solution emploi supérieure ou égale à 6 mois.**

Les apprenants de la Fabrique des métiers ne sortent pas seulement d'un cursus qualifiant : ils intègrent un écosystème structuré, pensé pour les accompagner de la formation jusqu'à la première expérience professionnelle.

Beaucoup d'entre eux poursuivent ensuite leur parcours dans la fonction publique territoriale, soit par un recrutement direct, soit en réussissant un concours après quelques mois de mission.

Ainsi, à travers la complémentarité entre la Fabrique des métiers, le GRETA et le service Intérim territorial, le CDG 11 affirme son rôle de facilitateur d'emploi public local.

Ce modèle, fondé sur la proximité, la réactivité et la montée en compétences, bénéficie à la fois aux agents en devenir et aux collectivités du département, contribuant à renforcer durablement la qualité du service public dans l'Aude.

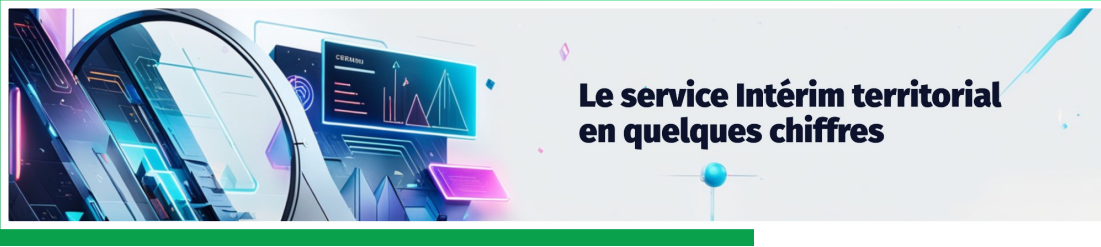
**Vous recherchez un agent pour une mission temporaire ?**

**Vous avez une question sur ce service ?**

**Notre service Intérim territorial est disponible pour vous répondre :**

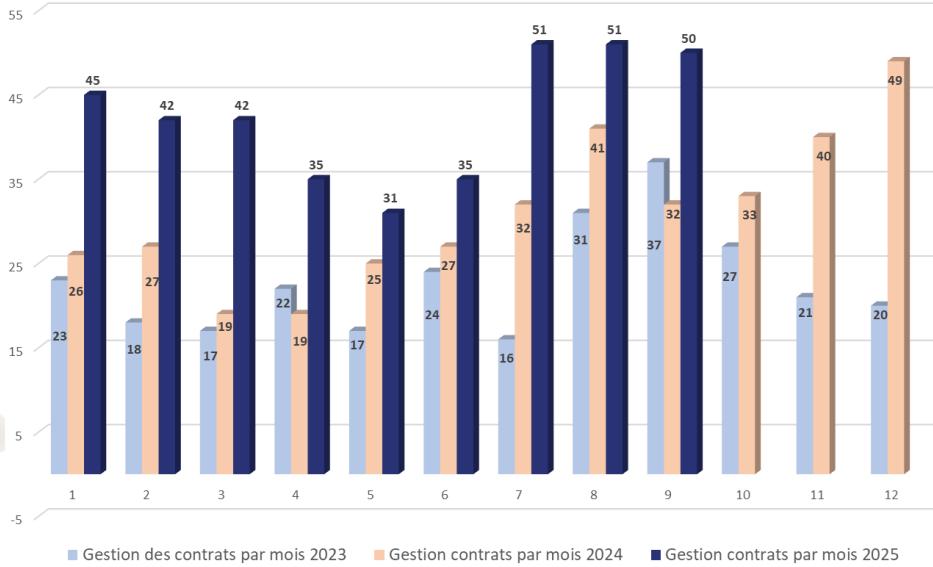
**[interimterritorial@cdg11.fr](mailto:interimterritorial@cdg11.fr)**

**04.68.77.97.74 / 04.68.77.97.79**



# Le service Intérim territorial en quelques chiffres

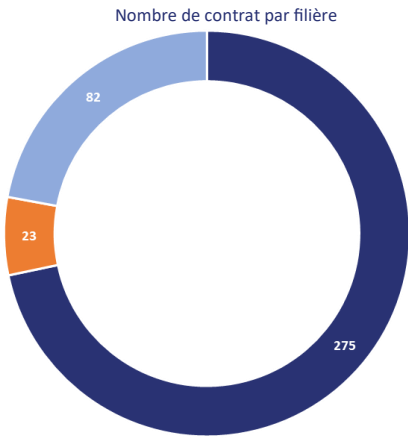
Une évolution constante des demandes entre 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 septembre 2025



**+ 40% de contrats entre janvier 2023 et septembre 2025**

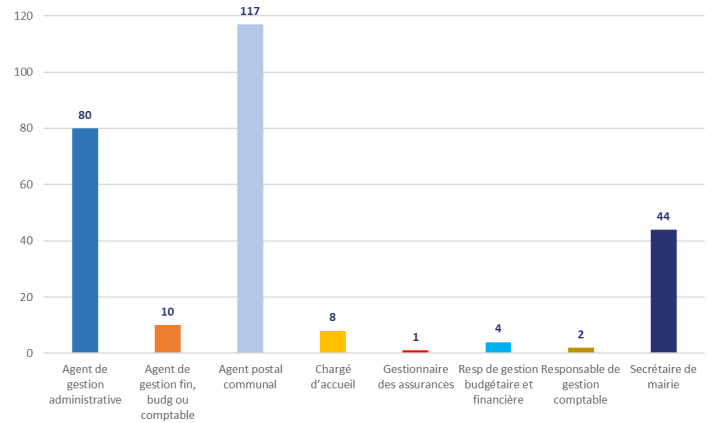
Une forte demande dans la filière administrative

■ Administrative ■ Sociale ■ Technique



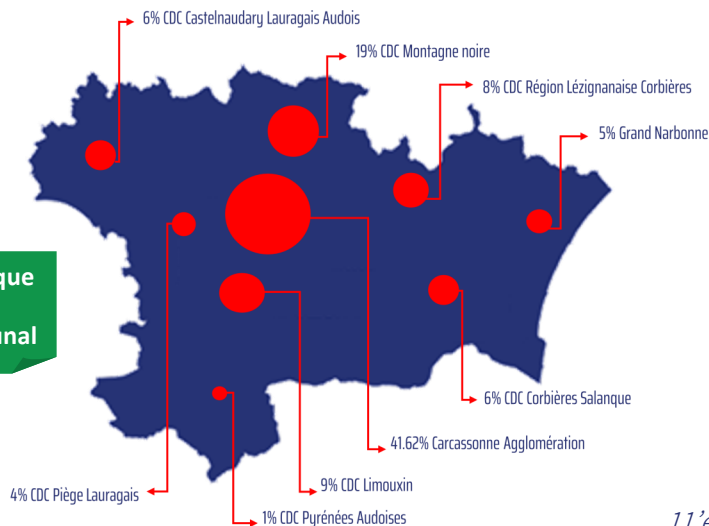
**72% des demandes concernent le métier d'agent de gestion administratif**

Répartition par métier



Une forte demande dans la filière administrative

Répartition géographique des demandes par périmètre intercommunal





## Le « coaching Compétences » : une innovation du Centre de gestion de l'Aide pour accompagner les



Le CDG 11 propose désormais un coaching Compétences, un dispositif original et personnalisé destiné aux agents en poste souhaitant valoriser, analyser et développer leurs compétences professionnelles.

### Le coaching Compétences, qu'est-ce que c'est ?

- ▶ Un **outil d'accompagnement stratégique** au service de la collectivité et du parcours professionnel de l'agent. Il vient compléter utilement les dispositifs existants proposés par le conseiller en évolution professionnelle du CDG 11, en offrant une **approche centrée sur la valorisation des acquis et la projection vers l'avenir**.
- ▶ Un **renforcement des acquis et des connaissances** des agents de la fonction publique territoriale en poste. Ces sessions de coaching viennent **en complémentarité des actions de formation dispensées par le CNFPT et ne s'y substituent pas**. Il s'agit d'apporter un renfort de connaissances sur une thématique nécessitant une intervention rapide du CDG 11 afin d'apporter de la fluidité dans la pratique des agents.

### Accompagnement individuel ou collectif ?

Le coaching Compétences repose sur un accompagnement personnalisé mais qui peut également être organisé en **mode collectif** ! Il est conduit par

plusieurs experts du Centre de gestion en fonction des compétences à renforcer.

Cette modalité d'organisation permet également de tisser des liens avec les agents du Centre de gestion renforçant ainsi l'accompagnement de proximité auprès des collectivités.

Il ne s'agit ni **d'une évaluation, ni d'une formation**, mais d'un espace constructif de **partage de pratiques** permettant le renforcement de compétences.

### Un outil complémentaire et stratégique

En articulation avec les outils du conseiller en évolution professionnelle du CDG 11, le coaching Compétences constitue **une brique supplémentaire dans la gestion dynamique des ressources humaines**.

Il contribue à :

- Soutenir les politiques de mobilité interne et de développement des compétences, notamment en situation d'urgence pour les collectivités (départ rapide ou absence imprévue d'un agent).
- En mode collectif : bénéficier d'une dynamique collective favorisant le partage des connaissances et des pratiques et la mise en réseau.

- En mode individuel : favoriser un apport de connaissances sur mesure à la collectivité en travaillant sur des dossiers en cours.
- Favoriser les échanges entre le CDG 11 et la collectivité en créant des liens avec chaque service du CDG 11 (dépasser les échanges téléphoniques ou par mail en favorisant le face à face).

### Un atout pour les agents et les collectivités

Pour les agents, le coaching Compétences est **une opportunité de valorisation personnelle et professionnelle**.

Pour les collectivités, c'est un levier de gestion RH permettant de mieux connaître les potentiels internes, d'accompagner les transitions et de renforcer l'engagement des équipes.

**Le Centre de gestion réaffirme ainsi son rôle d'acteur clé de l'accompagnement des parcours professionnels**, en plaçant les compétences au cœur du développement stratégique des collectivités.



## Deux nouveaux dispositifs viennent compléter l'offre existante

- ◆ **Le bilan d'orientation** : permet à un agent de comprendre et connaître ses motivations et ses intérêts professionnels afin de pouvoir affiner son projet professionnel en fléchant les métiers qui lui correspondent. En cas de situation de handicap, les métiers explorés prendront en compte les éventuelles inaptitudes et limites, offrant ainsi une première étape dans un projet de reconversion.
- ◆ **Le bilan de parcours professionnel collectif** : vise à accompagner un agent dans l'évaluation de son cheminement professionnel. Il permet d'analyser son parcours en identifiant et valorisant ses expériences, compétences, valeurs et motivations, tout en le préparant à une présentation orale. Une phase d'appui à l'élaboration d'un plan d'action est ensuite proposée à l'agent afin de le soutenir dans son projet d'évolution professionnelle. Une phase de conclusion permet à l'agent de s'approprier les résultats de son bilan et de les synthétiser, favorisant ainsi une vision claire des prochaines étapes de son projet.

## La Tarification

Ce service s'adresse autant aux agents de la fonction publique territoriale en poste qu'aux agents des deux autres fonctions publiques. La mobilité inter fonctions publiques représente un levier pour les problématiques de recrutement au sein des collectivités territoriales.

Proposer du coaching Compétences à tous les agents de la fonction publique permettra de sécuriser l'arrivée d'un agent sur un poste.

La tarification de cette nouvelle offre de service se décline en fonction du nombre de participants à une session et de la fonction publique de rattachement de l'agent :

	Affiliés	Non affiliés et autres fonctions publiques
<b>Bilan d'orientation</b> Séances individuelles - 4 heures	200 €	300 €
<b>Bilan Parcours professionnel</b> Séances collectives - 20 heures	800 €	950 €
<b>Coaching compétences</b> Séances individuelles ou collectives	30 € de l'heure pour 1 agent	35 € de l'heure pour 1 agent
	Tarif dégressif : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 20 % d'abattement du coût total à partir de 2 agents d'une même collectivité / structure</li> <li>▶ 30 % d'abattement du coût total à partir de 3 agents d'une même collectivité / structure</li> </ul>	

**Vous avez des questions ?**

N'hésitez pas à prendre contact avec **Julien PELOUS** :

**pelous@cdg11.fr / 04.68.77.79.95**

## Accompagner vers l'emploi public : le conseil en mobilité du Centre de gestion de l'Aude, une passerelle vers la fonction publique

Les interlocuteurs de territoire du Centre de gestion garantissent chaque jour un accompagnement pluridisciplinaire auprès des collectivités. S'agissant d'une prestation d'aide au recrutement, d'un conseil statutaire ou d'un accompagnement à la mobilité des agents publics, ils veillent à se rendre disponibles là où le besoin se manifeste. Depuis quelques temps, le constat est unanime, la recherche de compétences se complexifie et les ressources existantes se fragilisent.

Comment dans un contexte de mutation de l'emploi public, le Centre de gestion s'engage activement en faveur de l'insertion professionnelle, et notamment auprès des demandeurs d'emploi, dans l'optique de toujours faciliter l'accès aux emplois du secteur public ?

L'emploi, pierre angulaire du maintien des services publics locaux, est désormais confronté à une double problématique : attirer de nouveaux profils et réussir leur intégration.

### Des passerelles public/privé encore fragiles

La transition du privé vers le public reste complexe. De nombreux candidats issus du secteur privé (notamment dans les domaines RH, comptabilité, finance...) sont peu informés sur les possibilités d'intégration dans la FPT. Les formations initiales restent majoritairement orientées vers le secteur privé, et l'accès à l'information sur les métiers publics reste limité, tant pour les étudiants que pour les demandeurs d'emploi.

### Révéler le potentiel et ouvrir le champ des possibles

De nombreux demandeurs d'emploi disposent de compétences transférables acquises dans le secteur privé ou lors de parcours de vie atypiques.

Le conseil en mobilité assuré par les interlocuteurs de territoire vise à :

- ▶ **Faire connaître les métiers** du secteur public, parfois méconnus, mais accessibles sans concours dans un premier temps (contrats de droit public, missions temporaires, remplacements...);
- ▶ **Définir un projet professionnel** réaliste et motivant, en lien avec les opportunités d'emploi local.

Ce service permet ainsi aux bénéficiaires de se projeter, de mieux comprendre le fonctionnement des collectivités, et d'affiner leur technique de recherche d'emploi.

### Des partenariats pour multiplier les chances de réussite

Pour s'inscrire dans un rayonnement départemental, le Centre de gestion travaille en lien étroit avec :

- France Travail, les missions locales et les Cap emploi, pour coordonner les actions et mutualiser les outils ;
- Les collectivités locales du territoire, à la recherche de nouveaux profils, pour proposer des immersions, stages, où pourvoir à leurs futurs recrutements.

### La Fabrique des métiers : une réponse concrète aux besoins des territoires

Pour répondre à ces enjeux, le CDG déploie **La Fabrique des métiers**, un dispositif innovant visant à :

- **Répondre aux besoins spécifiques des territoires** (métiers en tension, métiers critiques, forts taux de turnover) ;

- **Proposer des formations adaptées** à destination des demandeurs d'emploi, ciblées sur les compétences opérationnelles ;
- **Constituer des viviers de candidats** formés et immédiatement mobilisables.

### Un tremplin vers un emploi durable dans le service public

Grâce à cet accompagnement, les demandeurs d'emploi peuvent accéder à un premier contrat dans une collectivité et découvrir les réalités de terrain.

Le conseil en mobilité proposé par le Centre de gestion de l'Aude est ainsi un outil d'inclusion professionnelle, au service à la fois des usagers et des collectivités, dans une logique de valorisation des talents et de diversification des profils dans la fonction publique.

**Vous souhaitez des précisions sur ce dispositif ?**

Vous pouvez joindre nos interlocuteurs de territoire :

**Emilie MOROS** (secteur Est)  
**Guillaume COMMELERA** (secteur Ouest)

**Interlocuteur.territoire@cdg11.fr**  
**04.68.77.79.61 / 04.48.49.05.50**

# Témoignage



## Franck DAVRINCHE

Directeur général des services du CIAS Sud Minervois

### « Une collaboration efficace au service du territoire »

**Confronté à une situation d'urgence liée au départ anticipé en congé maternité d'un agent en charge de la paie de l'EHPAD et de la crèche gérés par son CIAS, le directeur a sollicité l'appui du Centre de gestion pour mettre en place une formation rapide et ciblée à destination d'un demandeur d'emploi. Une belle réussite collective ! Il a souhaité nous apporter son témoignage.**

**CDG :** Monsieur DAVRINCHE, pouvez-vous nous expliquer la situation qui vous a conduit à solliciter le Centre de gestion ?

**FD :** Nous avons été confrontés à une situation d'urgence : notre gestionnaire de paie de notre EHPAD et de la crèche, est partie plus tôt que prévue, en pleine période de préparation des bulletins. La continuité du service était essentielle, car les agents doivent être payés à temps. Nous n'avions pas de personnel immédiatement opérationnel sur ce poste très technique.

**CDG :** Comment le Centre de gestion a-t-il répondu à votre demande ?

**FD :** J'ai contacté le CDG 11 afin de trouver une solution à cette situation urgente.

Le profil recherché était complexe : connaissance de l'environnement territorial, de la gestion RH en collectivité, notamment dans le domaine médico-social, et connaissance du logiciel Berger Levraut. Ce profil étant très spécifique, aucun candidat adéquat n'était disponible, notamment sur les missions d'intérim territorial du CDG 11.

Former un demandeur d'emploi sur un domaine aussi spécifique que celui-ci en peu de temps était cause perdue, lancer un recrutement d'un agent en renfort aurait pris également trop de temps.

**CDG :** Quel profil de candidat avez-vous accueilli ?

**FD :** Le CDG 11 m'a évoqué la fin d'une formation d'agent administratif polyvalent et comptable en collectivité territoriale, portée par le Greta Aude-Pyrénées Orientales et le CDG 11. Cette formation a permis de former des stagiaires à la gestion RH en collectivité territoriale.

C'est alors que l'on m'a parlé de la situation d'une stagiaire qui était en recherche d'emploi à la suite de cette formation.

J'ai saisi cette opportunité d'avoir un demandeur d'emploi formé aux ressources humaines en collectivité territoriale.

Je me suis rapproché de la DGS de la mairie de Saint-Marcel-sur-Aude afin qu'elle puisse me faire un retour sur la période de stage que l'apprenante avait effectué dans le cadre de cette formation au sein de sa commune. A noter que la mairie de Saint-Marcel-sur-Aude utilise le logiciel Berger Levraut et que cette stagiaire avait été sensibilisée à sa saisie (compétences que n'avaient pas les autres stagiaires qui étaient sans solution à la sortie de la formation).

Elle m'en a fait un retour élogieux. Ce retour positif a également été conforté par les services du CDG 11 qui avaient suivi cette stagiaire tout au long de sa formation (évaluations du tuteur du CDG 11 à l'appui).

Pour être parfaitement opérationnelle, cette stagiaire devait compléter ses connaissances par la saisie du logiciel Berger Levraut et par les spécificités RH propres au secteur médico-social (gestion de la paie des agents de notre EHPAD notamment).

**CDG :** Quelle solution vous a proposé le CDG 11 ?

**FD :** Le CDG 11 m'a proposé de monter une action de formation adaptée à ma demande puisque leurs missions d'expertise en gestion RH est leur cœur de métier, en complémentarité avec mes services en capacité de former sur le logiciel Berger Levraut.

Nous avons pu bénéficier d'un financement par France Travail dans le cadre d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE). Au regard du statut de cette stagiaire, la POE nous a été proposée avec un engagement de CDD de 6 mois par le CIAS Sud Minervois.

J'ajoute que j'ai souhaité mettre en place une période de mise en situation professionnelle (PMSMP) avec France Travail, en amont de cette formation, afin de m'assurer du profil de cette stagiaire mais également que cette dernière puisse avoir tous les éléments pour accepter la POE.

**CDG :** Quels ont été les bénéfices de cette collaboration ?

**FD :** Franchement, c'est une très belle réussite. D'un côté, nous avons pu maintenir la paie sans rupture et sécuriser notre service. De l'autre, nous avons permis à un demandeur d'emploi de se former et de s'insérer dans la fonction publique territoriale.

C'est gagnant-gagnant !

Et je tiens à souligner la disponibilité et la réactivité de France Travail et du CDG 11. Sans leur appui, nous aurions été en grande difficulté.

**CDG :** Envisageriez-vous de renouveler ce type de partenariat ?

**FD :** Oui, sans hésiter.

Cette expérience a montré qu'avec un bon accompagnement, on peut à la fois répondre à un besoin urgent et contribuer à la montée en compétences sur notre territoire. C'est exactement l'esprit du service public : solidarité, efficacité et valorisation des talents locaux.

**CDG :** Un mot de conclusion ?

**FD :** Simplement un grand merci au CDG pour son professionnalisme et son écoute. Ce genre de collaboration renforce la confiance entre les collectivités et les structures d'appui comme les centres de gestion. Et pour nous, c'est rassurant de savoir qu'on peut compter sur eux en cas de coup dur.

**CDG :** merci Monsieur DAVRINCHE pour ce témoignage et de votre confiance !





## La Fabrique des métiers du CDG 11 au service de l'attractivité et de la promotion de la fonction publique !



## La Fabrique des métiers du CDG 11 à la rencontre des partenaires et des publics !

Le service emploi dans le cadre de sa Fabrique des métiers s'inscrit pleinement dans le maillage territorial de l'emploi en participant aux événements organisés par les acteurs de l'emploi.

### Les enjeux de la Fabrique des métiers sont multiples !

- ▶ Développer l'attractivité de la fonction publique territoriale en positionnant le CDG 11 en complémentarité de tous les dispositifs existants (et non en concurrence) pour les publics suivants :
  - Demandeurs d'emploi,
  - Collégiens, lycéens, étudiants,
  - Agents des deux autres fonctions publiques.
- ▶ Promouvoir la mobilité inter fonctions publiques
- ▶ Contribuer au maintien en emploi des agents des 3 fonctions publiques.

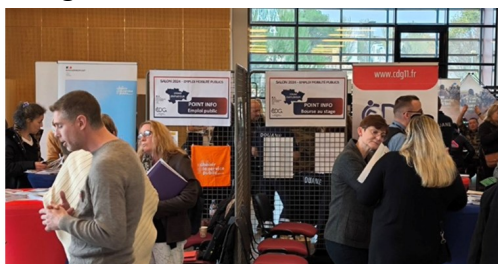
## Des actions nombreuses !

→ **Aller à la rencontre, permet de cerner au plus près les besoins du territoire**

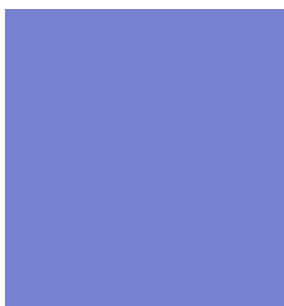
**Le CDG 11 a participé à plusieurs salons et forums en 2024 et 2025**

- Forum de « l'Orientation et des métiers » à destination des collégiens, lycéens, étudiants ou des personnes en reconversion, organisé par la ville de Narbonne et le Grand Narbonne,
- Salons du TAF à Carcassonne et Narbonne, organisés par la Région Occitanie en partenariat avec France Travail,
- Job dating "Du Stade Vers l'Emploi" organisé par France Travail. Participation du CDG sur la journée avec présentation sur accès à la fonction publique et job dating,

- SIAE Dating organisé par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) et la PAM SIAE (Plate-forme Audoise de Mutualisation des Structures d'Insertion par l'Activité Economique). Job dating avec des personnes en chantier d'insertion,
- Forum des entreprises organisé par l'Union des Entrepreneurs de Bram en partenariat avec Bram la ville à vivre, la CCPLM,
- Salon de l'emploi public (CDG 11 animateur du CLEP) à Carcassonne et Narbonne,
- Salon de l'Emploi de la Haute Vallée de l'Aude à Espéraza organisé par le Réseau pour l'Emploi Est Audois,
- Forum insertion Formation organisé par la mairie de Lézignan-Corbières.



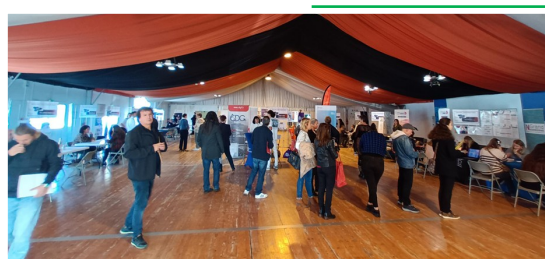
Salon emploi public 2024 à Carcassonne



Cérémonie de clôture  
« En Avant Stages Seconde IN'ESS » 2024



Forum des entreprises 2024 à Bram



Salon emploi public 2024 à Narbonne

→ **Des signatures de conventions de partenariat pour unir nos forces !**

- Signature de la convention « Les entreprises s'engagent Club de l'Aude » en partenariat avec la préfecture de l'Aude et le Club FACE
- Signature de la convention avec l'université de Perpignan via Domitia
- Renouvellement de la convention avec le FIPHFP (01/01/2024 au 31/12/2027)

→ **Et une labellisation Handi engagée obtenue en 2025**



### Qu'est-ce qu'un employeur handi-engagé ?

Un employeur handi-engagé est un employeur reconnu par France Travail, Cap Emploi et ses partenaires pour **ses actions concrètes en faveur du recrutement, de l'intégration et de l'accompagnement de ses collaborateurs en situation de handicap.**



## La Fabrique des métiers du CDG 11 au cœur de l'innovation territoriale !



Les collectivités sont aujourd'hui confrontées à une réelle problématique de recrutement. Les demandeurs d'emploi et étudiants intéressés pour intégrer la fonction publique se trouvent très souvent bloqués dans leur projet en raison d'un manque de connaissance de l'environnement territorial. Des connaissances techniques propres à la fonction publique territoriale telles que la connaissance de la comptabilité publique, de l'état civil, des marchés publics ou tout simplement de l'organisation des collectivités territoriales représentent un réel frein à l'accès à l'emploi.

Le constat sur le territoire est aujourd'hui très lourd : les besoins en recrutement existent mais les communes et établissements publics peinent à recruter. Bien souvent, demandeurs d'emploi ou étudiants souhaitant intégrer la fonction publique ne passent pas le cap de l'entretien de recrutement par méconnaissance ou par manque de compétences de l'environnement territorial !

### Comment y remédier ?

L'intelligence collective et l'innovation territoriale sont de véritables leviers à l'emploi. Pour ces raisons, la Fabrique des métiers s'est lancé plusieurs défis !

#### → Aller à la rencontre des publics, déconstruire les idées reçues sur l'intégration dans la fonction publique !

- **Présence du CDG 11** sur de nombreux forums et salons.
- **Sensibilisation des conseillers à l'emploi** du réseau pour l'emploi : faire monter en compétences les professionnels de l'accompagnement pour favoriser le recrutement des demandeurs d'emploi.

#### → Participer aux instances institutionnelles de l'Emploi et ainsi être un véritable acteur de l'emploi !

- Participation aux Comités locaux pour l'emploi (CLPE)

### Le CLPE, qu'es aquó ?

Pour expliquer le CLPE, il convient d'expliquer le contexte national. En effet, une nouvelle gouvernance a été créée par la loi du plein emploi au service des territoires : le comité national pour l'emploi et les comités territoriaux pour l'emploi.

#### ◆ Le comité national pour l'emploi

Constitue le lieu de concertation et de coordination des acteurs de l'emploi et de l'insertion au niveau national. Il permet d'adopter les éléments du patrimoine commun comme les critères d'orientation des demandeurs d'emploi, le référentiel de diagnostic ou encore les indicateurs de suivi, de pilotage et de résultats.

Cette instance quadripartite réunit l'État, les partenaires sociaux, les représentants des collectivités territoriales, les opérateurs, les organismes du champ de l'emploi et de l'insertion, les porteurs de solutions ainsi que les représentants des usagers.

### ◆ Les comités territoriaux pour l'emploi

Co-présidés par l'État et les collectivités territoriales, ils mettent en œuvre les orientations stratégiques définies par le comité national pour l'emploi. Ils ont pour mission de coordonner les actions territoriales en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'insertion et d'accompagnement des entreprises. Ils jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de la loi sur le plein emploi, en définissant des priorités d'action en fonction des besoins spécifiques de chaque territoire. Leur composition prévoit une large représentation des collectivités territoriales, des partenaires sociaux au niveau régional et départemental et des membres du réseau pour l'emploi.

### ◆ Les comités régionaux pour l'emploi

Les comités régionaux pour l'emploi (CRPE) définissent et suivent les politiques du développement de l'emploi, de la formation professionnelle, de la sécurisation des parcours et des transitions professionnelles en particulier des publics les plus éloignés du marché du travail.

Ils sont présidés conjointement par le préfet de région et le président du Conseil régional.

### ◆ Les comités départementaux pour l'emploi

Les comités départementaux pour l'emploi (CDPE) définissent et suivent les politiques d'insertion pour des parcours adaptés aux publics les plus éloignés du marché du travail, notamment des allocataires du RSA en lien avec les conseils départementaux.

Ils sont présidés conjointement par le préfet du département et le président du Conseil départemental.

Ils comprennent une commission dédiée à l'inclusion et à l'insertion par l'activité économique (IAE).

### ◆ Le comité local pour l'emploi

Les comités locaux pour l'emploi (CLPE) définissent les stratégies locales de l'emploi et les traduisent de manière opérationnelle. Ils organisent des partenariats au regard des projets territoriaux, en lien avec l'ensemble des collectivités territoriales et notamment les communes et intercommunalités.

Le comité local pour l'emploi est présidé conjointement par le préfet de département et par un ou plusieurs représentants de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités territoriales.

**Le CDG 11 participe à cette instance au niveau des 3 territoires en tant que partenaire invité par les deux présidentes (Conseil régional et Conseil départemental) et par le préfet.**

Trois déclinaisons sur le département :

- ▶ CARCASSONNE
- ▶ LIMOUX
- ▶ NARBONNE

Le comité local pour l'emploi comprend, outre ses présidents :

- 1) Des représentants de l'État nommés par le préfet de département ;
- 2) Des représentants de la région, nommés par le préfet de département sur proposition du président du Conseil régional ;
- 3) Des représentants du département, nommés par le préfet de département sur proposition du président du conseil départemental ;
- 4) Un représentant de chacun des établissements publics de coopération intercommunale dotés d'une fiscalité propre mentionnés aux 1° et 2° du I de l'article L. 5211-28 du code général des collectivités territoriales, ou des établissements publics territoriaux mentionnés à l'article L. 5219-2 du même code, situés dans le ressort du comité local, nommés par le préfet du département sur proposition de leurs présidents ;

**Le CDG 11 a été convié en tant que partenaire le 21/11/2024.**

.../...

5. Des représentants des communes et de leurs groupements, autres que ceux mentionnés à l'alinéa précédent, situés dans le ressort géographique du comité local, nommés par le préfet de département sur proposition de l'association des maires du département ;
6. Le directeur départemental de l'opérateur France Travail ou son représentant ;
7. Les présidents des missions locales du territoire ou leurs représentants ;
8. Les présidents des organismes de placement spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap du territoire ou leurs représentants.

Le CDG 11 est invité au titre du 5° sans prendre part au vote.

**21 janvier 2025** : participation du CDG 11 au séminaire des acteurs. Invitation par les représentants de l'État, de la Région et du Conseil départemental.

Objectif :

- ▶ **S'appuyer sur le partenariat existant** et sur les compétences et capacités de tous les acteurs du Réseau Pour l'Emploi pour **agir collectivement et de manière coordonnée sur le marché du travail local** ;
- ▶ Travailler avec une **méthode en intelligence collective**, pour co-construire in fine un **plan d'actions partagé pour chacun des trois territoires**, en identifiant l'ensemble des actions prioritaires à fort impact, et les suivre de manière coordonnée.





## AVDHAS, lanceur d'alerte, déontologie : les obligations des communes et les prestations du CDG 11

Référent déontologue, laïcité, lanceur d'alerte et signalement des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS), les différents dispositifs du CDG 11 : on vous explique tout !



### Référent Déontologue et Laïcité pour les agents

- ▶ Il intervient pour les collectivités affiliées et celles adhérentes au socle commun ;
- ▶ Les missions sont externalisées et assurées par **Claude Beaufils** également référent Alerte Ethique (lanceur d'alerte) et référent AVDHAS ;
- ▶ Sont exclues du champ d'intervention du référent déontologue et laïcité : les questions relevant du conseil statutaire du Centre de gestion de l'Aude dans le domaine des ressources humaines.

### Public concerné

**Les agents** (stagiaires, titulaires, contractuels de droit public ou de droit privé) pourront saisir le référent déontologue et laïcité, et ce, **sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives de l'autorité territoriale et du supérieur hiérarchique.**

Le service ou l'agent en charge des ressources humaines demeure en effet l'interlocuteur privilégié des agents.

### Domaine de compétences

Le référent déontologue et laïcité est chargé **d'apporter, en toute indépendance, tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques** issus des articles L 121-1 à L 125-3 du Code général de la fonction publique, et de la jurisprudence.

Il s'agit notamment :

- Des questions de cumul d'activités et de projet de départ dans le secteur privé ;
- Du respect ou du non-respect du principe hiérarchique ;

- De ses devoirs (obligation de neutralité, probité, dignité, respect du principe de laïcité, secret professionnel, devoir de réserve...);
- Des situations de conflit d'intérêt dont il fait ou pourrait faire l'objet ;
- Des déclarations d'intérêt et de patrimoine.

### Référent Déontologue et Laïcité pour les élus

A destination des élus, il s'agit d'un dispositif sur mesure par une convention signée avec l'AMA ou directement avec les collectivités non adhérentes à l'AMA. Il est gratuit pour les collectivités, et permet aux élus locaux d'être conseillés sur toute question relative aux principes de déontologie.

### Médiation préalable obligatoire (MPO)

Le CDG 11 a expérimenté ce dispositif pendant 4 ans à partir d'avril 2018. Depuis avril 2022, cette mission est inscrite comme une mission obligatoire pour les Centres de gestion et doit être proposée à toutes leurs collectivités.

Les collectivités ont été invitées à conventionner et peuvent le faire lorsqu'elles le souhaitent.

Il s'agit d'une **convention de principe qui permet d'activer le service lorsque c'est nécessaire.**

### Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation s'entend de « *tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.* » (Définition figurant à l'article L.213-1 du Code de justice administrative).

La MPO **permet de désamorcer** une situation conflictuelle, privilégier le **retour au dialogue** et à l'écoute des parties afin **d'éviter une procédure contentieuse** longue et coûteuse qu'est un contentieux engagé devant le juge administratif.

.../...

La médiation est réparatrice et conciliatrice. Elle garantit la confidentialité des échanges.

Sont concernés par la médiation préalable obligatoire, les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu avec le Centre de gestion de l'Aude, une convention de principe qui pourra être activée à tout moment par un agent se sentant lésé.

## Champ d'application

Le médiateur ne peut intervenir sur l'ensemble des décisions administratives concernant les agents. Il intervient uniquement dans **7 domaines de décisions administratives individuelles défavorables** soit :

1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article L.712-1 du code général de la fonction publique ;
2. Refus de détachement, de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ;
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé au 2° ci-dessus ;
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L.131-8 et L.131.10 du code général de la fonction publique ;
7. Décisions administratives individuelles relatives à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux de deux mois à compter de la notification à l'agent et suspend les délais de prescription jusqu'au terme de la médiation.

Le CDG 11 a choisi de conventionner **avec le CDG 81** afin d'externaliser cette mission.

## Lanceur d'alerte



La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, précise les conditions dans lesquelles les personnels et les collaborateurs des collectivités locales et des établissements publics locaux peuvent exercer leur droit d'alerte éthique.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, elle impose des obligations aux employeurs de la fonction publique territoriale afin de permettre l'exercice de ce droit**, et notamment, pour les collectivités les plus importantes, la mise en place d'une procédure de recueil des signalements et la désignation d'un référent alerte éthique.

Cela concerne :

- Les régions et départements ainsi que les établissements publics en relevant ;
- Les communes de plus de 10.000 habitants ;
- Les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant au moins une commune de plus de 10.000 habitants ;
- Les autres personnes morales de droit public d'au moins 50 agents. Le seuil s'apprécie selon les modalités prévues pour le calcul des effectifs applicables aux Comités sociaux territoriaux (CST).

Il appartient aux employeurs publics de l'Aude, lorsqu'ils en ont l'obligation compte tenu de leur effectif, de mettre en place eux-mêmes cette procédure de recueil des signalements et ce référent alerte éthique, dans les conditions qui leur paraissent les plus appropriées.

Le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil des signalements éthiques a ouvert la possibilité de confier ce rôle de référent alerte éthique au référent déontologue placé auprès de chaque centre de gestion.

### **Définition du lanceur d'alerte**

Le lanceur d'alerte est « *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a personnellement connaissance* » (Article 6 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016).

## **AVHDAS**

**Chaque collectivité doit mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des Signalements des Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement et d'Agissements Sexistes (AVDHAS).**

(Conformément à l'article L135-6 du CGFP, détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020).

Pour répondre à cette obligation et afin d'aider les maires et présidents d'établissements publics du

département sur ce sujet très complexe, mais aussi pour prévenir les mises en cause possibles de leur responsabilité à défaut de mise en place, le Conseil d'administration du CDG 11 a donc délibéré pour instaurer un dispositif de signalement spécifique.

### **Quels sont les objectifs majeurs de ce dispositif ?**

- ▶ Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes ;
- ▶ Protection et accompagnement des victimes ;
- ▶ Sanction des auteurs ;
- ▶ Identification du circuit de signalement simple et facilement accessible ;
- ▶ Exemplarité des employeurs publics.

Depuis le 7 janvier 2021, le CDG 11 propose aux collectivités et établissements publics qui le souhaitent, la possibilité d'accéder à un service de référent Alerte éthique et Signalements (AVDHAS) mutualisé.

Le CDG a proposé récemment une convention de principe qui, comme la MPO, pourra être activée à tout moment.

En l'absence de conventionnement avec le CDG, l'agent peut saisir directement le Défenseur des Droits.

A ce jour, Claude BEAUFILS exerce pour le Centre de gestion de l'Aude, les missions de recueil des alertes éthiques et signalements AVDHAS.

**Contacts Référent Déontologue et Laïcité  
Alerte éthique / AVDHAS / Déontologue des élus :**

[referent.deontologue@cdg11.fr](mailto:referent.deontologue@cdg11.fr)

[referent.signalements@cdg11.fr](mailto:referent.signalements@cdg11.fr)

[deontologue.elus@cdg11.fr](mailto:deontologue.elus@cdg11.fr)

**06.13.16.03.37**

**Vous souhaitez avoir recours à la Médiation préalable du CDG 11, vous pouvez le faire :**

**Par courrier :** Médiateur du CDG 11 - Maison des collectivités - 85, avenue Claude Bernard - CS 60050 11890 Carcassonne Cedex

**ou par courriel :** [mediation@cdg11.fr](mailto:mediation@cdg11.fr)



## Dates à retenir

13 janvier	Conseil médical
15 janvier	CST
20 janvier	CAP-CCP
22 janvier	Bureau du CA
29 janvier	Conseil d'administration
10 février	Conseil médical
12 février	Bureau du CA
17 février	CST
19 février	Conseil d'administration
19 février	CAP-CCP
10 mars	Conseil médical
14 avril	Conseil médical



**Fermeture du CDG 11  
26 décembre 2025  
et  
2 janvier 2026**



**C**ONSEILLER EXPERT  
**D**ÉVELOPPEUR D'INNOVATIONS  
**A**GISSANT AU CŒUR DES TERRITOIRES