

REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU SYNDICAT MIXTE
DU BASSIN VERSANT DU TARN-AMONT

DE_2023_024

Charte d'engagement des employeurs publics lozériens proposé par le CDG48

Le cinq octobre deux mille vingt-trois, le comité syndical, dûment convoqué, s'est assemblé au nombre prescrit par la loi à Mostuéjols, sous la présidence de Serge VÉDRINES.

Étaient présents : Jean-Michel ARNAL, Christine BEDEL, Didier CADAUX, Esther CHUREAU, Arnaud CURVELIER, Gilbert FAUCHER, Pierre HERRGOTT, René JEANJEAN, Irène LEBEAU, Madeleine MACQ, Richard SARRAU, Serge VÉDRINES

Étaient représentés : Jean-Michel DAUMAS représenté par Serge VÉDRINES, Daniel GIOVANNACCI représenté par Pierre HERRGOTT

Secrétaire de séance : Gilbert FAUCHER

Date de convocation : 27 septembre 2023

Délégués du comité syndical		
En exercice : 23	Présents : 12	Pouvoirs : 2
Résultat du vote		
Pour : 14	Contre : 0	Abstention : 0

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.452-35,

Vu la délibération du Conseil d'Administration n°2022_063 du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Lozère (CDG48) du 30 septembre 2022, portant sur la charte d'engagement des employeurs publics lozériens,

Monsieur le Président donne lecture de la charte proposée par le CDG48.

La charte vise à :

- démontrer l'engagement de l'employeur dans la prise en compte de la vie professionnelle de ses agents au sens large,
- identifier des axes d'améliorations dans une qualité de vie au travail et de proposer des actions réalisables.

Cette charte rend compte des ambitions des collectivités afin de fidéliser les compétences et d'attirer les potentiels. Elle offre, aux structures qui décident d'y adhérer, de manière gratuite et volontaire, un support de communication pour l'image de la collectivité.

À l'unanimité, le comité syndical, après avoir délibéré,

Approuve la charte d'engagement des employeurs publics lozériens du CDG48 telle que présentée par Monsieur le Président,

Autorise le Président à signer la charte ci-annexée avec le CDG48.

Ainsi fait et délibéré à Mostuéjols, les jours, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.

Le Président, Serge VÉDRINES



Le Secrétaire de séance, Gilbert FAUCHER



Acte rendu exécutoire
après dépôt en préfecture
le 05/10/2023
et publié ou notifié
le 09/10/2023

Le Président

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nîmes dans un délai de deux mois à compter de la présente publication.

Charte d'engagement des employeurs publics lozériens

Innovation dans les pratiques RH

- Optimisation des services
- Développement professionnel et personnel
- Système de carrière et de rémunération attractif

Environnement de travail facilitant

- Politiques actives de santé au travail et d'égalité professionnelle

Charte attractivité CDG48

Responsabilité sociale

- Collaborations inter-générationnelles
- Investissements technologiques récents et pertinents
- Valorisation des métiers territoriaux en zone rurale

Accompagnement personnalisé

- Actions sociales et culture organisationnelle

Préambule

Les dynamiques politiques, économiques et démographiques actuellement à l'œuvre façonnent un environnement contraint pour les employeurs publics locaux. Face aux différents défis que posent le vieillissement de la population des agents territoriaux, les tensions sur le marché de l'emploi ou encore l'augmentation des projets de mobilité professionnelle des agents, les collectivités locales et établissements publics doivent s'organiser pour garantir la continuité et la qualité des services publics relevant de leurs compétences.

Dans ce contexte, l'attractivité de la fonction publique territoriale et de ses métiers constitue l'un des leviers stratégiques pour lutter contre les difficultés de recrutement.

Le CDG 48 propose une lecture élargie de la question de l'attractivité autour de **4 axes fédérateurs** :

Innovation dans les pratiques RH

Environnement de travail
facilitant

Responsabilité sociale

Accompagnement personnalisé

La présente charte vise à :

- Témoigner de l'attention particulière portée par la collectivité signataire à la vie professionnelle de ses agents avec le soutien du CDG 48 dans une démarche d'amélioration continue,
- Identifier des axes d'améliorations souhaitables et des actions réalisables.

Les deux parties s'engagent à agir ensemble dans une alliance de travail et à se tenir mutuellement informées de toute avancée significative de la réflexion et des actions en faveur de l'attractivité.



CHARTRE D'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS LOZÉRIENS

Adhésion aux 10 critères et 48 indicateurs d'attractivité avec l'accompagnement du CDG48

1. Adopter une organisation cohérente au regard des besoins
2. Contribuer au développement professionnel et personnel des agents et le favoriser
3. Instaurer un système de rémunération attractif

INNOVATION DANS
LES PRATIQUES RH

4. Intégrer une politique active de santé au travail
5. Promouvoir une politique d'égalité professionnelle

ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL
FACILITANT

6. Proposer un bouquet « action sociale »
7. Développer une culture organisationnelle

ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISÉ

8. Promouvoir les collaborations intergénérationnelles
9. Disposer d'investissements technologiques récents et pertinents
10. Valoriser les métiers territoriaux en zone rurale

RESPONSABILITÉ
SOCIALE





Engagements

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Lozère s'engage à :

- Accompagner le processus de diagnostic dans le cadre d'une vision systémique à travers une grille de lecture composée de 10 critères et 48 indicateurs
- Restituer l'état des lieux sous la forme d'un rapport synthétique mettant en évidence des leviers d'actions et des pistes d'amélioration
- Fournir un kit de communication « *environnement professionnel attractif* »

La collectivité signataire s'engage à :

- Etablir conjointement avec le CDG 48 un état des lieux de son organisation et de ses pratiques en matière de ressources humaines, de management, de conditions de travail, de parcours professionnels
- Promouvoir une démarche globale de qualité de vie au travail
- Intégrer les supports fournis (logo, visuel) à ses différents documents et communications (offres d'emploi, site Internet, réseaux sociaux...)

La durée de l'engagement dans la charte est de 2 ans (avec possibilité de reconduction).

Fait à : _____

Le : ____ / ____ / ____

La collectivité / l'établissement signataire :

Le Maire / le Président

Le CDG 48

Le Président

Prénom NOM

Laurent SUAU

SOUS-PREFECTURE DE FLORAC
Date de reception de l'AR: 05/10/2023
048-200080547-DE_2023_024-DE
Courriel : cdg48@cdg48.fr

03- MENDE CEDEX