

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
DE SAINT-ALBAN-SUR-LIMAGNOLE  
SEANCE VENDREDI 9 JUIN 2023**

**CONSEILLERS MUNICIPAUX :**  
EN EXERCICE : 15  
PRÉSENTS : 11  
Procurations : 3  
Absent : 1

L'an deux mille vingt-trois et le neuf juin à vingt heures, le Conseil Municipal s'est réuni au nombre prescrit par la loi dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Samuel SOULIER, Maire de SAINT-ALBAN-SUR-LIMAGNOLE.

**Présents :** BALMADIER André, BECHETOILLE Xavier, BRUNET Jean-Marie, CHAMPREDON Éric, CONSTANT Sandrine, PAGES Anne, PANTEL Emilie, RODIER Sylvain, SOULIER Anne, SOULIER Samuel, TREBUCHON Géraldine.

**Présents par procuration :** Monsieur DOLADILLE Damien à Madame CONSTANT Sandrine, Monsieur PARENT Philippe à Monsieur SOULIER Samuel, Madame GOEURY Béatrice à Madame PANTEL Emilie.

**Absent :** Madame DOMEIZEL Emilie

**Secrétaire de séance :** Madame CONSTANT Sandrine

**10 - OBJET : CHARTE D'ENGAGEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS  
LOZERIENS – CDG 48**

VU le Code général de la fonction publique, notamment son article L452-35,  
VU la délibération du Conseil d'Administration N°2022\_063 du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Lozère (CDG 48) du 30 septembre 2022, portant sur la charte d'engagement des employeurs publics lozériens,

Monsieur le Maire donne lecture de la charte proposée par le CDG 48.

**SUR PROPOSITION** du Maire en son exposé,  
**APRES** en avoir délibéré,  
**APPROUVE** à l'unanimité des membres présents

**DECIDE**

**ARTICLE 1 :**

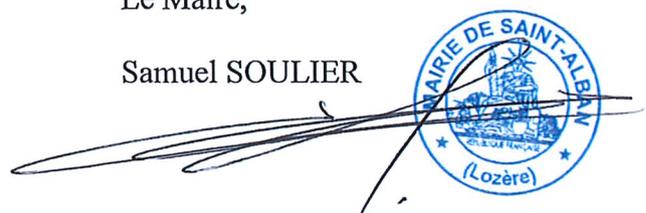
**D'APPROUVER** la charte d'engagement des employeurs publics lozériens du CDG 48 telle que présentée par le Monsieur le Maire.

**ARTICLE 2 :**

**D'AUTORISER** Monsieur le Maire à signer la charte (*ci-annexée*) avec le CDG 48.

Le Maire,

Samuel SOULIER



Envoyé en préfecture le 13/06/2023

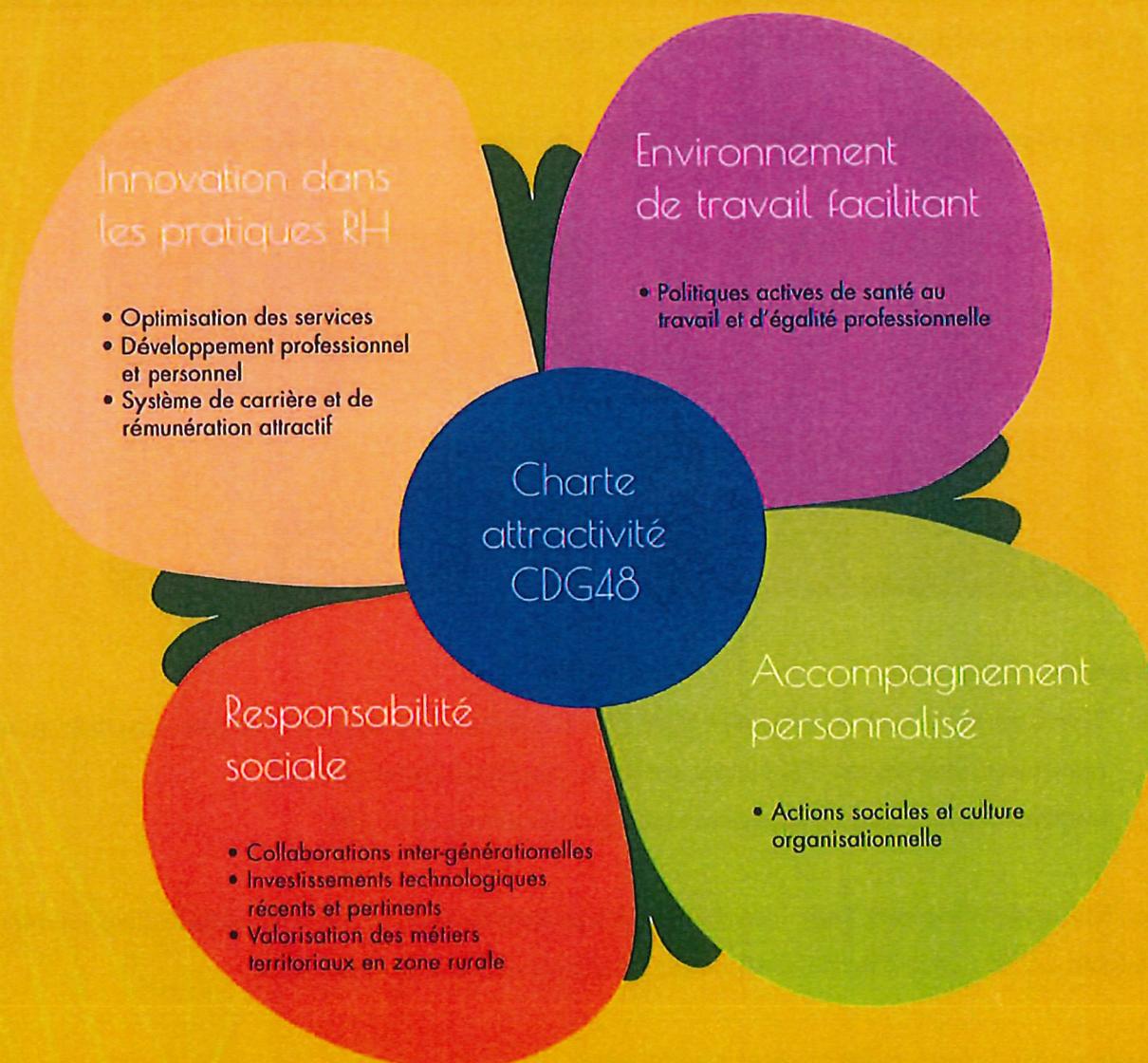
Reçu en préfecture le 13/06/2023

Publié le

ID : 048-214801326-20230609-1090623-DE



# Charte d'engagement des employeurs publics lozériens



## 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.

## 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...)

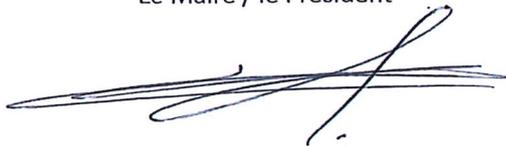
*La durée de l'engagement dans la charte est de 2 ans (avec possibilité de reconduction).*

Fait à : \_\_\_\_\_

Le : \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

La collectivité / l'établissement signataire :

Le Maire / le Président



Prénom NOM

Le CDG 48

Le Président

Laurent SUAU



# 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



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE DE LA LOZÈRE