

180 jours

avec

le *calendrier* de la réussite
des premiers mois de votre mandat

Le Centre de gestion du Tarn vous accompagne





L'immersion et le diagnostic : comprendre d'où l'on part pour savoir où l'on va

- **Comprendre l'existant** : état des finances, contrats en cours, climat social.
- **Identifier les interlocuteurs clés** : DGS, secrétaire général(e), chefs de services, partenaires institutionnels (Préfet, président d'EPCI...).
- **Prendre connaissance des dossiers en cours** : projets hérités de l'ancienne mandature à terminer ou à réorienter.
- **Prendre connaissance de la situation des agents** : effectifs, missions et suivi.

l'outil

Le « Répertoire des acteurs ». Notez pour chaque interlocuteur son rôle, son influence et les dossiers sur lesquels il est indispensable.



le conseil d'organisation

Pratiquez le « management de proximité ». Allez à la rencontre des services sur leur lieu de travail pour comprendre leurs contraintes réelles.

le réflexe cdg

Contactez le **service carrière** pour le suivi des agents, consultez le Rapport Social Unique en saisissant le service emploi pour obtenir une vision synthétique de vos effectifs (âge, statuts, absentisme).



Après l'observation : le temps de la structuration de votre équipe de travail

- **Clarifier les priorités** : traduire le programme en une feuille de route budgétaire.
- **Ajuster le mode de gouvernance** : valider les fréquences de réunions et les circuits de décision.
- **Identifier les besoins d'accompagnement** : où manque-t-il de l'expertise ?

l'outil

Utilisez la « Matrice des priorités ». Classez vos dossiers par urgence et par impact politique pour savoir où mettre votre énergie.



le conseil d'organisation

Installez des « rituels » de management (le point hebdomadaire avec les adjoints, le point bimensuel avec le DGS). La routine crée la sécurité.

le réflexe cdg

Sollicitez les missions **conseil en organisation et pilotage RH** pour un diagnostic flash organisationnel et RH : le CDG intervient pour auditer et vous proposer des recommandations.



À 100 jours, la « période d'essai » se termine. L'organisation doit être fluide pour laisser place aux projets.

Les 100 premiers jours ne servent pas à tout transformer, mais à installer la machine qui transformera la commune. Ne confondez pas vitesse et précipitation : **une organisation bien huilée en début de mandat fait gagner des années d'efficacité par la suite.**

- **Poser un cadre de fonctionnement stabilisé** : la relation entre élus et services est rodée, chacun connaît sa place.
- **Engager les premiers projets structurants** : lancer les premières études ou les premiers chantiers visibles.

l'outil

Le « tableau de bord du mandat ». Un document simple qui suit l'avancement des grands projets et les indicateurs clés (budget, délais).



le conseil d'organisation

Évaluez votre propre charge de travail. Si vous êtes déjà sous l'eau, revoyez vos délégations. Un Maire qui sature à 100 jours peut être en difficulté sur la durée de son mandat.

le réflexe cdg

Prévoyez un plan de formation des élus et des agents. Le **service emploi** vous accompagne dans l'élaboration de parcours emploi et formation de vos agents pour les aider à monter en compétences et ainsi, vous aider à porter, gérer, suivre vos projets.



Le cap du semestre : de l'élu à l'employeur Passer de la gestion de l'urgence au pilotage de la stratégie RH

- **Affirmer sa vision managériale** : définir les grandes orientations RH (lignes directrices de gestion).
- **Sécuriser ses décisions en matière RH** : s'assurer que chaque acte administratif (arrêtés, contrats) est juridiquement solide.
- **Prévenir les risques** : anticiper les problématiques de santé au travail et d'usure professionnelle.

l'outil

La « carte des compétences ». Listez les savoir-faire critiques de votre collectivité. Si un agent clé part demain, la Mairie peut-elle encore fonctionner ? Identifiez vos points de vulnérabilité.

le conseil d'organisation

Organisez un séminaire de cohésion ou une rencontre « bilan d'étape » avec l'ensemble du personnel.

Communiquez sur votre vision pour les années à venir afin de donner du sens au travail quotidien des agents.

le réflexe cdg

Contactez :

> le **service conseil stratégique** pour un diagnostic organisationnel et RH approfondi, pour élaborer vos lignes directrices de gestion ;

> le **conseil juridique** pour sécuriser vos décisions en matière RH ;

> les **services médecine préventive et prévention** pour évaluer les risques professionnels ;

> le **conseil en évolution professionnelle** pour accompagner dans vos agents dans l'évolution de leur poste ou de leur carrière.

Un événement : l'Université du CDG81



L'Université du CDG81, c'est un moment d'échange annuel sur une thématique ciblée qui touche les collectivités.

En 2026 et pour la deuxième année consécutive, l'Université se déroulera au coeur du 4^{ème} Salon des Maires, des élus locaux et des décideurs publics du Tarn. Programme et inscription à venir.

→ **29 septembre 2026**
Parc des expositions d'Albi



CDG81 : qui sommes-nous ?

Avec ses plus de 40 experts, son expérience et sa proximité géographique, le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Tarn est un partenaire privilégié dans le pilotage des ressources humaines des employeurs territoriaux.

Le CDG81 a pour vocation de participer à la gestion des agents publics territoriaux et au développement des ressources humaines des collectivités tarnaises.

Il apporte aux collectivités affiliées assistance et expertise RH et accompagne élus et directions dans de nombreux domaines : aide au recrutement, pilotage RH, carrière, expertise juridique, santé au travail, retraite, accompagnement social, maintien dans l'emploi, archivage, etc.

**Retrouvez toutes nos missions
et accompagnements**

