

Regard territorial

N°7 | FÉVRIER 2018 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Contraintes financières : **quelles solutions envisager ?**
- Archives papiers ou électroniques : **quelles obligations ?**
- Instances médicales départementales : **une évolution nécessaire**



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

**« Le CDG13,
dans le cadre de
ses compétences,
continue de vous
accompagner
dans la gestion
efficace de vos
services »**

Les communes restent le lieu privilégié de la démocratie de proximité. Elles assurent, malgré les contraintes et les exigences multiples, l'intérêt général.

Elles sont accompagnées dans leurs tâches par des structures comme le Centre de gestion, centre de ressources et d'expertises pour les collectivités et établissements publics, particulièrement dans le domaine des ressources humaines.

En ce début d'année, la préparation budgétaire, les finances locales constituent une préoccupation majeure pour les responsables locaux.

Au-delà de la surveillance de l'État sur la dépense et la dette publique de l'État, la baisse des dotations globales de l'État et l'amorce de l'exonération de la taxe d'habitation prévue par la loi des finances représentent la principale difficulté des communes.

Désormais, les leviers d'action portent moins sur les recettes que sur les dépenses (renégociation des contrats, achats, économie d'énergie, etc...). Les communes devront faire preuve d'inventivité.

Parallèlement, un grand programme de transformation de l'administration, baptisé Action Publique 2022, est lancé par le gouvernement avec trois objectifs :

- Améliorer la qualité du service public
- Moderniser l'environnement de travail des agents publics
- Accompagner la baisse des dépenses publiques

Des archives fiables contribuent aussi à la bonne gestion des collectivités mais la multiplication des documents numériques va nécessiter de réorganiser les méthodes d'archivage.

Au regard du contexte, la maîtrise des effectifs est également devenue un enjeu. Pour la première fois depuis les années quatre-vingt, ils ont baissé de 0,3% en 2015.

Désormais, l'accès à la fonction publique territoriale se fait à 58% sans concours et les collectivités s'attachent d'avantage au métier, aux compétences qu'au grade.

Depuis 2012, le CDG assure le secrétariat des instances médicales, dispositif souvent complexe pour les collectivités. Un rapport de l'IGA portant sur ces instances avance plusieurs recommandations qui devraient en améliorer l'efficacité.

Le 6 décembre 2018 auront lieu les prochaines élections professionnelles permettant le renouvellement général des représentants du personnel au sein des instances paritaires des collectivités. Une nouveauté cette année : les commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels.

Le CDG13 conduira l'organisation de ces élections pour les collectivités affiliées.

Il vous propose aussi cette année de vous inscrire dans le renouvellement des conventions de participation en matière de santé et de prévoyance pour lesquelles vous pouvez lui donner mandat.

Le CDG13, dans le cadre de ses compétences, continue de vous accompagner dans la gestion efficace de vos services.

Sommaire

ACTU	4	Hausse de la CSG : quels effets sur le pouvoir d'achat ?
	5	Action publique 2022 : vers une nouvelle ère du service public
DOSSIER	6	Contraintes financières : quelles solutions envisager ?
ENTRETIEN	9	Interview : Michel Klopfer, consultant en finances locales
EMPLOI	10	Accueillir des volontaires en service civique Le CDG 13 au Forum de l'emploi à Salon-de-Provence
	11	Recrutement et effectifs : les chiffres-clés de la fonction publique territoriale
SANTÉ	12	Les instances médicales départementales : une évolution nécessaire
COLLECTIVITÉS	14	Archives papiers ou électroniques : quelles obligations ?
	15	Élections professionnelles : c'est reparti pour un tour...
À SAVOIR	16	Le Délégué à la protection des données
AGENDA	16	Agenda du 1^{er} février au 30 avril 2018

REGARD TERRITORIAL | N°7 - FÉVRIER 2018

CDG 13 - Boulevard de la Grande Thumine CS10439 - 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 - Tél. 04 42 54 40 50

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi et Daniel Zervudacki - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Céline Cloarec, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier, Ludovic Dehoul, Fanny Leydet et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : istock, fotolia, shutterstock - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION : Hémisud - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Ne pas jeter sur la voie publique - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

Hausse de la CSG : quels effets sur le pouvoir d'achat ?



LA RÉFORME DE LA CSG (CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE), EFFECTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2018, TOUCHE LES AGENTS PUBLICS AU MÊME TITRE QUE LES SALARIÉS. SI CETTE MESURE A POUR BUT D'AUGMENTER LE POUVOIR D'ACHAT DES ACTIFS, ELLE NÉCESSITE QUELQUES ADAPTATIONS POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE. EXPLICATIONS :

Les Lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018 traduisent l'engagement du gouvernement d'augmenter le pouvoir d'achat des actifs. L'objectif de cette mesure est de répartir plus équitablement le financement de la protection sociale.

Elle repose sur deux temps forts. D'un côté, les cotisations salariales d'assurance maladie et d'assurance chômage sont supprimées. De l'autre, le taux de CSG augmente de 1.7%. Cependant, le cas de la Fonction publique est particulier. En effet, les fonctionnaires sont touchés par l'augmentation de la CSG mais ils ne bénéficient pas de la baisse de

ces cotisations qui n'existent pas dans leur régime. C'est pourquoi des modalités de compensations spécifiques sont prévues afin de rendre l'opération totalement neutre, comme pour le secteur privé. Un dispositif en deux temps a été mis en place.

La Loi de finances pour 2018 a supprimé la contribution exceptionnelle de solidarité à laquelle étaient assujettis les agents publics dont l'employeur ne relevait pas du régime d'assurance chômage.

Cependant, cette mesure ne suffisait pas à compenser l'intégralité de la hausse de la CSG. Le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017

a mis en place une indemnité compensatrice, calculée sur le salaire perçu en 2017. Cette indemnité compense l'écart entre les baisses ou suppressions de cotisations, selon les régimes, et la hausse de la CSG.

En contrepartie, les employeurs territoriaux, pour qui la mise en place de cette indemnité obligatoire implique une hausse des dépenses de rémunération, bénéficient d'une baisse du taux de cotisation employeur maladie, prévue par le décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017.

Ce dispositif de compensation rend l'opération totalement neutre pour les employeurs, comme pour les agents. ■

LA GESTION RH : LES CDG PRINCIPAUX LEVIERS DE RATIONALISATION ET D'ÉCONOMIE

Un rapport publié sur le site internet du ministère de l'Intérieur identifie 22 pistes de rationalisation et d'optimisation des actes de gestion RH dans les collectivités. Selon ce rapport, les centres de gestion (CDG) représentent l'un des principaux leviers d'économies. Pour ses auteurs, les CDG constituent un réseau coordonné de compétences et d'expertises, garant d'une grande sécurité juridique. Ils préconisent une simplification des flux financiers du CNFPT et des CDG, l'élaboration d'un schéma au moins régional de coordination, un élargissement de l'ensemble des prestations à des champs fortement sollicités tels que la médecine professionnelle ou l'action sociale. Enfin, le mouvement d'adhésion volontaire des collectivités non affiliées aux missions facultatives conduirait à envisager une adhésion obligatoire dans le cadre d'une régionalisation structurée et d'une coordination nationale.



Action publique 2022 : vers une nouvelle ère du service public

Le Premier ministre a lancé, le 13 octobre dernier, un grand programme de transformation de l'administration.

Baptisé Action Publique 2022, ce programme vise à **interroger en profondeur les missions exercées par la puissance publique à travers 3 objectifs :**

- améliorer la qualité des services publics
- moderniser l'environnement de travail des agents publics
- accompagner la baisse des dépenses publiques

Un comité Action Publique 2022 (CAP 22) composé de 34 membres issus de la haute Fonction publique, du monde politique et économique, sera chargé de proposer des pistes de réformes. Il devra produire un rapport d'ici mars 2018, identifiant des réformes structurelles et des économies significatives et durables.

Le Premier ministre a précisé que ce comité pourra proposer des transferts de compétences entre différents niveaux

de collectivités mais aussi vers le secteur privé ainsi que l'abandon de certaines missions.

Un Comité Jeune Action Publique 2022 (J22), composé d'étudiants et de jeunes actifs, sera lancé en parallèle.

Ce grand programme est organisé en deux étapes. Une première phase de diagnostic sera ouverte d'octobre 2017 à mars 2018 durant laquelle seront mis en place :

- une revue des missions et des dépenses publiques par le comité « CAP 22 » et les ministres concernés
- 5 chantiers interministériels conduits sous l'autorité du Premier ministre et du ministre de l'Action et des Comptes publics
- un forum de l'Action publique, impliquant à la fois les usagers et les agents publics.

Dès mars 2018, la seconde phase permettra d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de transformation à l'issue d'arbitrages rendus par le Président de la République et le Premier ministre. ■

**Participez
au forum de l'Action
publique grâce à la
plateforme numérique et
aux rencontres sur le terrain
organisées partout
en France.**

CONCOURS

Retrouvez toute l'actualité des concours en consultant le calendrier interrégional 2018 des concours et examens professionnels des Centres de gestion PACA et Corse, sur notre site internet

www.cdg13.com



Contraintes financières :

quelles solutions envisager ? Le témoignage d'un DGS



SUPPRESSION DE LA TAXE D'HABITATION, NOUVELLES MESURES DE LA LOI DE PROGRAMMATION DES FINANCES PUBLIQUES, LE BUDGET DES COMMUNES ET DES COLLECTIVITÉS EST DE PLUS EN PLUS CONTRAINT. COMMENT Y FAIRE FACE ? VINCENT ROYERE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES DE GIGNAC-LA-NERTHE NOUS FAIT PARTAGER LES SOLUTIONS MISES EN PLACE DANS SA COMMUNE.

Le projet de loi de finances 2018 et la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 viennent d'être adoptés sur fond d'inquiétude et d'incertitude pour les élus locaux déjà confrontés depuis 4 ans à des contraintes financières importantes : baisse des dotations de l'Etat, arrêt des contrats aidés et baisse des recettes du FPIC.

Pour une commune comme Gignac-la-Nerthe, c'est une diminution de 10% des recettes. Mais sans une démarche engagée de recherche de leviers et de marges de

manœuvre inédites, cette diminution aurait pu représenter 100% de notre épargne nette.

Les communes connaissent depuis 3 ans une véritable transformation de leurs finances.

Habitues à une absence de risques et à des moyens toujours croissants (même faiblement), nous voilà contraints, face aux incertitudes en matière de ressources, à la nécessité de rationaliser et d'arbitrer nos dépenses. Un certain bon sens aurait pu nous y mener plus tôt ; les contraintes

budgétaires auront le mérite de nous faire avancer à grands pas.

Sans me réjouir de la baisse des ressources, loin de là, ce nouvel environnement a l'avantage de mettre en avant les atouts et les faiblesses d'une organisation.

LE MANAGEMENT, PLUS QUE JAMAIS UN ENJEU CENTRAL

Il y a quelques années, une célèbre revue avait fait sa « Une » avec le titre suivant : « C'est la crise, managez ». Ce titre n'en a que plus de sens aujourd'hui. Plus la

*" Plus la situation est tendue,
plus le management joue un rôle crucial. "*

situation est tendue, plus les marges de manœuvre recherchées sont importantes, plus les incertitudes se multiplient et plus le management joue un rôle crucial. Nous avons tous l'habitude de gérer du personnel, de mener à bien des projets, et de développer des services.

Aujourd'hui, il nous faut aller au-delà et agir à plusieurs niveaux :

► **Améliorer et/ou modifier l'organisation existante**

Toutes les collectivités peuvent encore trouver des marges de manœuvre dans l'existant, à périmètre identique (renégociation des contrats, recherche de nouveaux fournisseurs, vérification du couple coût/service rendu...).

Chaque année nous sommes convaincus d'avoir épuisé les marges de manœuvre. Pourtant, nous parvenons encore à en faire émerger de nouvelles. Parfois au prix d'une véritable remise en cause de l'organisation de nos services ou bien du périmètre de certains services.

Un exemple parmi tant d'autres : l'éclairage public.

En moyenne sur l'année, à Gignac-La-Nerthe, l'éclairage public fonctionnait 12 heures par jour. En 2015, nous avons décidé chaque nuit d'éteindre la totalité de l'éclairage public, entre 1h et 5h du matin, soit 4h sur 12h sans pour autant constater de conséquences en matière de délinquance.

► **Ne pas hésiter à remettre en question certaines pratiques**

Nous venons de mettre en place une démarche spécifique dont l'objectif est d'impacter sensiblement à la baisse notre masse salariale qui représente un pourcentage élevé du budget de fonctionnement :

- Fin des jours de congés offerts (7 jours étaient offerts soit 49 heures par agent,

ce qui représentait 5 équivalent temps plein)

- Développement de la polyvalence des agents (avec plan de formation)
- Mobilité interne accrue (à condition d'y associer l'ensemble du personnel)
- Annualisation du temps de travail : au-delà de la crainte que peut générer le terme, une annualisation réfléchie en groupes de travail avec les agents peut générer des marges importantes
- Travail d'analyse spécifique des heures supplémentaires, astreintes, permanences

Enfin, sans parler véritablement de productivité, il n'est plus possible de laisser perdurer des situations pour lesquelles le nombre d'heures réellement travaillées est trop éloigné de la norme. Ces « particularismes » nuisent à la collectivité et à l'équité entre agents. Un accompagnement spécifique peut aboutir à de vraies réussites mais ne suffit pas toujours à éviter l'échec et l'application de mesures disciplinaires adaptées...

► **La formation au cœur d'une évolution rapide de la collectivité**

Si l'heure n'est pas à la dépense nouvelle, la formation peut s'analyser dans l'esprit, et non comptablement, comme un investissement. Il est illusoire d'évoquer la mobilité interne, l'amélioration du service rendu... sans des formations adaptées.

► **Un accompagnement à la hauteur des changements**

Le nouveau contexte génère légitimement des inquiétudes chez de nombreux agents. Dans une période intense de recherche de marges de manœuvre, il n'est pas toujours évident de dégager le temps nécessaire à l'accompagnement des équipes et des agents. Et pourtant, ce temps-là est totalement indispensable :

- Face à des changements importants et rapides, l'information et le dialogue avec les agents sont primordiaux
- Le temps consacré permet de mesurer combien les inquiétudes vont parfois bien au-delà de la réalité de la situation.
- Au-delà des moments assez agréables que ces échanges peuvent représenter, le temps investi se retrouve largement par la suite.

Le DGS est fort logiquement en première ligne. Plus la situation est tendue, plus les enjeux sont importants et plus le management, la qualité de l'équipe dirigeante constituent des atouts précieux pour trouver et proposer aux élu(e)s les marges de manœuvre nécessaires à la réalisation du projet politique.

De son côté, le rôle joué par le Maire est également essentiel car il doit expliquer à ses élu(e)s ce nouveau contexte et la nécessité de s'inscrire dans cette résilience économique et financière. Et c'est là tout l'intérêt d'avoir posé un programme clair et partagé par toute l'équipe afin d'éviter une lutte budgétaire déléguée par délégation, élu(e) par élu(e) car au final, quoi qu'il arrive, chacun devra accomplir sa part du Colibri.

Au final, c'est bien au couple Maire / DGS qu'il revient plus que jamais de former un véritable tandem apte à affronter une période de baisse conséquente des moyens couplée à des attentes croissantes et diverses de la population, des différents élus mais aussi des chefs de service, tous moteurs et légitimement désireux de plus de services publics. ■

Michel KLOPFER



Consultant en finances locales, Michel KLOPFER nous livre son analyse de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022



Regard Territorial : Pouvez-vous nous présenter les principales dispositions de la loi de finances et de la loi programmation des finances publiques 2018-2022 ?

Michel Klopfer : Il y a un projet de loi de finances tous les ans tandis que, depuis la réforme constitutionnelle de 2008, il n'y a une loi de programmation des finances publiques (LPFP) que tous les deux à trois ans (2008-2010-2012-2014). Celle votée par le Parlement en décembre 2017 est la cinquième du genre mais c'est la première à être véritablement normative. Certes, les textes de 2012 et de 2014 n'annonçaient pas que des bonnes nouvelles aux collectivités locales puisqu'y figurait la fameuse contribution au redressement des finances publiques (CRFP). Mais l'objectif d'évolution de la dépense publique locale (ODEDEL) restait purement documentaire et ne créait pas de contrainte décisionnelle pour les exécutifs locaux. En ce sens, cette année la LPFP est plus importante que la loi de finances elle-même puisqu'elle marque une double surveillance de l'Etat sur la dépense et sur la dette publique locale. Quant à la loi de finances 2018, sa disposition la plus importante est l'amorce de la disparition à terme de la taxe d'habitation.

► Quels sont les enjeux financiers pour les collectivités territoriales et plus particulièrement pour les communes ?

Quelque 340 grands comptes dont les dépenses courantes 2016 ont dépassé 60 M€, à savoir l'ensemble des régions et départements et un peu plus de 200 communes et intercommunalités, sont invitées à contractualiser avec le Préfet au cours du 1^{er} semestre 2018 sur des objectifs de maîtrise

«
La marge d'action est davantage sur la dépense que sur la recette
 »

de la dépense publique et de réduction de l'encours de dette. Mais l'enjeu concerne indirectement tout le secteur public local. Ceux qui sont assujettis se demandent s'ils doivent s'y plier ou au contraire boycotter la mesure. A l'inverse, tous ceux qui se situent sous le seuil de 60 M€ de dépenses de fonctionnement au budget principal de leur compte de gestion 2016 peuvent légitimement se demander s'ils n'ont pas utilisé à se porter volontaire à une contractualisation qui est pour eux facultative.

Mon point de vue est précisément qu'il faut y aller car il n'y a rien à perdre et cela peut permettre d'éviter ou du moins d'atténuer les effets d'une sanction collective qui, sous forme d'un retour de la CRFP, pourrait frapper l'ensemble des collectivités en 2020, dans la mesure où il est clair que 2019 sera une « annus horribilis » pour les finances publiques.

► Dans un contexte budgétaire contraint et en dehors du recours à de nouvelles augmentations des politiques tarifaires locales, quelles marges de manœuvre restent-ils aux communes ?

Certes les tarifs publics ont eu tendance à être relevés dans les années récentes mais il faut se souvenir que la France est le seul pays de l'Union Européenne en dehors de l'Espagne, où le contribuable paie à ce point le service public, en lieu et place de l'utilisateur donc il s'est agi plus d'un début de rééquilibrage que d'un matraquage excessif de l'utilisateur. En réalité la marge d'action est davantage sur la dépense que sur la recette. A l'exception de quelques collectivités pionnières, la mutualisation n'a pas encore transformé fondamentalement le paysage de l'action locale et il faut se souvenir qu'elle est également applicable entre villes, communautés, syndicats, départements et régions. Et d'une manière générale le 011 est un gigantesque champ d'investigation encore très largement inexploré : il faut faire

« le 011 est un gigantesque champ d'investigation encore très largement inexploré »

monter en puissance de véritables acheteurs, dépendant de la Direction Générale, aptes à investir pour comprendre la structure des coûts des fournisseurs potentiels (ce que l'on appelle le « sourcing ») et ne pas se contenter de la seule dimension juridique que véhicule le Code des Marchés Publics.

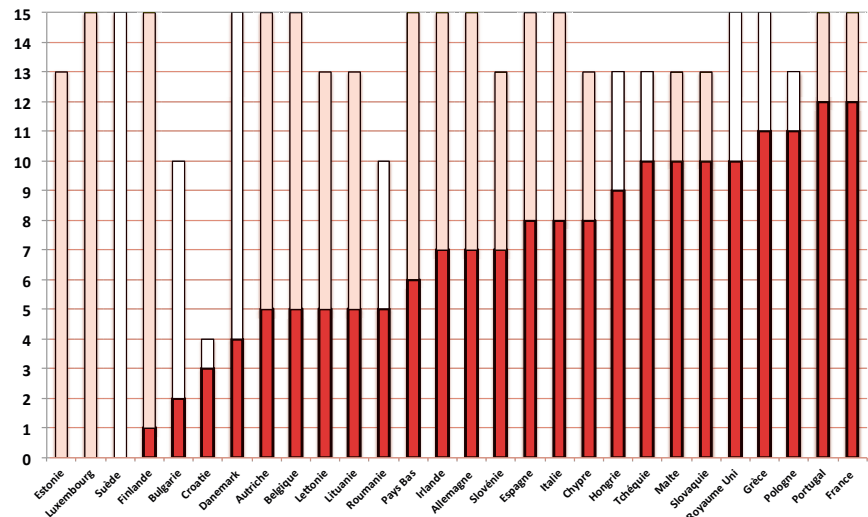
► Les communes sont-elles en mesure de répondre au nouvel effort budgétaire demandé par l'Etat ?

Les capacités de désendettement moyennes sont de l'ordre 4 à 5 ans donc il y a relativement peu de communes aux portes du surendettement. Le défi de la LPPF est aussi un moyen d'enrichir les débats de prospective financière décisionnelle au sein d'une majorité politique et aussi de faire passer le message auprès des gestions externes. Lorsque la collectivité doit maîtriser des dépenses et son propre niveau de dette, il est anormal que les établissements publics ou les associations à qui l'on verse des contributions et subventions affichent des niveaux de fonds de roulement ou de trésorerie trop confortables. Sur ce plan, la contractualisation a une vraie vertu pédagogique.

► Les communes ont-elles raison d'avoir peur de l'exonération de la taxe d'habitation de près de 80 % des redevables ?

Oui dans la mesure où lorsqu'il leur a été dit qu'elles conservaient un pouvoir de taux, ce n'est en réalité vrai que pour 2018 et 2019. Dans la version « soft » de la réforme, elles reviennent au taux 2017 lorsque la réforme sera arrivée à terme et qu'en 2020, 80% des contribuables auront été totalement exonérés. Et dans la version « hard » qui n'était qu'esquissée dans le discours du Président de la République du 17 juillet devant la Conférence Nationale des Territoires, mais qui vient d'être confirmée en ce début d'année 2018, l'impôt à vocation à être totalement supprimé.

Le déficit budgétaire en Europe



Nombre d'années de déficit supérieur à 3% du PIB entre 2002 et 2016 (en rose les pays de l'Union dont la monnaie est l'euro).

► Le pacte financier Etat / Collectivités territoriales n'est-il pas une nouvelle forme de mise sous tutelle et de contrôle des collectivités ?

Le terme de « libre administration des collectivités locales » est un concept à géométrie variable. Lorsque j'étais allé trouver la DGCL début 2007 pour chercher à l'alerter sur le risque des emprunts bancaires structurés (que l'on n'appelait pas encore toxiques à l'époque...) c'est au nom de cette sacro-sainte « libre administration » (sic) que le sous-directeur de l'époque avait choisi de se laver totalement les mains d'un dossier qui a *in fine* coûté quelque 12 Milliards d'euros aux collectivités, aux hôpitaux, aux offices de l'habitat.. et à l'Etat. Aujourd'hui, c'est l'ensemble de la sphère publique française qui est dans une situation financière dégradée en comparaison des autres pays de l'Union européenne. Depuis que l'euro existe, la France s'est trouvée pendant 12 années sur 15 en procédure de déficit excessif aux yeux de Bruxelles, ex-aequo avec le Portugal. Même la Grèce n'en est pas là... Alors dans la mesure où l'entité souveraine

qu'est l'Etat est responsable de l'ensemble de la dette publique, y compris celles des administrations sociales et locales, il n'est pas anormal qu'il s'en préoccupe. Mais, du strict point de vue des collectivités, et par rapport au texte initial du projet de loi de programmation, le dispositif de contrôle et de sanctions a été très largement édulcoré. ■

BIOGRAPHIE

Michel Klopfer, ingénieur de l'Ecole Centrale de Paris et ancien élu local, est également formateur auprès des chambres régionales des comptes, de l'ENA et de Sciences Po. Le Cabinet Michel Klopfer, qu'il a fondé et qu'il dirige, est devenu le premier conseil français en finances locales. Il compte aujourd'hui plus de 250 références, parmi lesquelles 13 régions et 53 départements



Accueillir des volontaires en service civique



LE SERVICE CIVIQUE PERMET L'ENGAGEMENT DES JEUNES SUR DES MISSIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL POUR CONSOLIDER LE LIEN SOCIAL ET RENFORCER LA MIXITÉ SOCIALE

Instauré par la loi du 10 mars 2010, le service civique est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent s'engager auprès d'associations, de collectivités territoriales ou organismes publics.

Il s'effectue dans un des neuf domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la Nation : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport.

Les collectivités peuvent donc accueillir des volontaires et leur proposer des missions de service civique pour une période allant

de 6 à 12 mois. Pour le jeune volontaire, cette expérience permet de trouver un sens notamment à travers la réalisation de missions d'intérêt général favorisant ainsi son engagement citoyen.

Pour la collectivité, c'est un moyen d'expérimenter des projets d'innovation sociale en réponse à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits, de développer les actions déjà engagées sur le terrain. Le service civique constitue une réelle plus-value pour les collectivités car il permet d'apporter une réponse appropriée aux besoins exprimés par les habitants d'un territoire, avec proximité et pragmatisme.

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Durant son service civique, le volontaire bénéficie d'un accompagnement personnalisé, avec un tuteur choisi au sein de la collectivité. Il participe également à une formation civique et citoyenne théorique et à une formation pratique aux Premiers Secours validées. Au terme de son engagement, un livret des compétences acquises et une attestation de Service Civique lui sont remis. ■

Le CDG 13 au forum de l'Emploi à Salon-de-Provence



LE 1^{ER} DÉCEMBRE 2017, LE CDG 13 A PARTICIPÉ AU FORUM DE L'EMPLOI ET DE LA CRÉATION D'ENTREPRISE DE SALON-DE-PROVENCE.

Plus de 650 visiteurs ont participé à ce forum organisé par la Métropole Aix-Marseille-Provence, le Conseil de Territoire du pays salonais et les missions locales du pays salonais et Est Étang de Berre. L'occasion d'afficher son rôle d'acteur local au service de l'emploi public territorial et de présenter aux visiteurs la diversité des métiers et les modalités d'accès dans la fonction publique territoriale.

Le stand du CDG 13 a connu une forte affluence et a accueilli près d'une cinquantaine de visiteurs à la recherche d'informations sur les modes d'intégration

dans la fonction publique territoriale, de conseils pratiques dans leur recherche d'emploi et de renseignements sur les concours d'accès aux différents métiers de la fonction publique territoriale. Le public a également pu consulter les nombreuses offres d'emploi proposées par les collectivités et les établissements publics du département.

En marge de forum, un atelier thématique a permis aux participants d'échanger avec les agents du CDG 13 et de recueillir nombre d'informations sur les modes de recrutement et d'accès aux métiers de la Fonction Publique Territoriale. ■

À LA RENCONTRE DES ÉTUDIANTS

Toujours très actif, sur le terrain de l'information, le CDG 13 était également présent aux côtés des étudiants de Sciences Po Aix le 22 septembre dernier en participant au forum consacré aux concours administratifs et au forum « de l'Amphi à la Vie Active » le 9 novembre 2017.

Recrutement et effectifs :

les chiffres-clés de la fonction publique territoriale



DANS UN CONTEXTE DE RARÉFACTION DES RESSOURCES, 2016 A ÉTÉ MARQUÉE PAR UNE MAÎTRISE DES EFFECTIFS DANS LES COLLECTIVITÉS. POUR AUTANT, SUR UN PLAN NATIONAL, LE NOMBRE DE POSTES PROPOSÉS EST EN AUGMENTATION.

DES EFFECTIFS EN BAISSÉ

Selon le « Rapport annuel sur l'état de la Fonction publique », au 31 décembre 2014, la Fonction publique employait plus de 5,4 millions d'agents publics fonctionnaires et contractuels (hors contrats aidés), dont 1 894 655 agents territoriaux. Les analyses plus récentes indiquent une baisse des effectifs (hors contrats aidés) de la Fonction Publique Territoriale de 0,3 % en 2015 et de 0,2 % en 2016 alors qu'ils étaient en hausse constante depuis les années 80.

La baisse des dotations globales de l'Etat aux collectivités territoriales ainsi que la recomposition des structures intercommunales expliqueraient cette diminution dont l'impact sur les effectifs est différent selon le statut des agents.

La région PACA compte moins d'agents contractuels dans les effectifs territoriaux que l'ensemble du territoire (18,51 % contre 24,8 %) et présente des disparités d'un département à l'autre. Les agents territoriaux (titulaires et contractuels hors contrats aidés), représentent 9 % des effectifs territoriaux nationaux soit 163 799 agents. Le département des Bouches-du-Rhône compte plus de 39 % d'agents territoriaux ; soit 64 744 agents.

DES PROFILS PLUS TECHNIQUES

Au niveau national, on constate une augmentation de 10,64 % du nombre de postes proposés entre 2015 et 2016. Malgré une pause en 2015, ce nombre est reparti à la hausse en 2016 : + 6 043 offres. Dans la région PACA, la hausse reste plus limitée, environ + 1,4 %.

Dans un contexte d'évolution des métiers, les recrutements opérés par les collectivités territoriales sont soumis à une forte exigence de professionnalisation. Cette évolution vers une fonction publique territoriale de métier amène les recruteurs à rechercher des profils à la technicité, à l'expertise et aux compétences avérées. L'employeur public qui a parfois des difficultés, à trouver le « bon profil » sollicite alors un accompagnement au recrutement. Les demandes adressées au CDG 13 ont augmenté de 104 % du nombre de dossiers traités entre les exercices 2016 et 2017.

DES MODES DE RECRUTEMENT VARIÉS

Depuis près de 10 ans, la programmation des concours et examens professionnels fait l'objet d'une organisation concertée avec les Centres de gestion de la région PACA. En 2016, 19 opérations ont été réalisées à l'échelle régionale regroupant plus de 10 000 candidats. Le taux global d'absentéisme toutes filières et catégories confondues s'élève à plus de 40 %.

Si le concours reste la voie principale en matière de recrutement externe, il ne constitue plus, depuis plusieurs années la voie majeure d'accès à la fonction publique territoriale. La part des entrées sans concours constatée au niveau national s'élevait à plus de 58 % en 2015, soit deux points de plus qu'en 2014.

Avant la publication de la loi déontologie du 20 avril 2016 qui a prolongé de deux ans le dispositif d'intégration des agents contractuels (loi Sauvadet), 2016 devait marquer la fin du processus d'intégration par voie de sélection. Depuis 2013, année de mise en œuvre du dispositif, au niveau national, le volume des agents bénéficiaires est en constante diminution (10 381 dossiers déposés en 2013 contre seulement 525 en 2016). ■

CHIFFRES CLÉS



5,4 millions d'agents publics fonctionnaires et contractuels dont **1 894 655** agents territoriaux (hors contrats aidés) soit **34,7%** de l'emploi public



395 366 agents publics fonctionnaires et contractuels dont **163 799** agents territoriaux (hors contrats aidés) soit **41,4%** de l'emploi public



64 744 agents territoriaux (titulaires et contractuels hors contrats aidés) soit **39,5 %** des effectifs de la région PACA et **3,42 %** des effectifs territoriaux nationaux

Les instances médicales départementales : une évolution nécessaire



L'INSPECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION (IGA) A RENDU SON RAPPORT SUR LES INSTANCES MÉDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE. ELLE Y POINTE LES LOURDEURS ET LES DYSFONCTIONNEMENTS DU SYSTÈME, ET AVANCE PLUSIEURS RECOMMANDATIONS POUR EN AMÉLIORER L'EFFICACITÉ.

Les comités médicaux et commissions de réforme sont des instances consultatives, chargées de donner des avis sur les questions liées à la santé des agents publics, préalablement à la décision de l'employeur.

Depuis 2012, le CDG 13 en assure le secrétariat pour les collectivités affiliées et depuis 2015 pour les collectivités non affiliées souhaitant lui confier cette mission. Dans le département des Bouches-du-Rhône, l'ensemble des collectivités, excepté Marseille, a confié cette mission au CDG 13, ce qui représente 229 collectivités. L'organisation de ces instances, qui s'effectue sans aucun transfert financier de l'État est complexe. En 2017 on comptabilise 55 séances pour les comités médicaux et 33 séances pour les commissions de réforme des collectivités affiliées et non affiliées, ce qui représente au total 3 979 dossiers instruits en Comité médical et 975 en Commission de Réforme.

UN FONCTIONNEMENT PERFECTIBLE

Le rapport de l'IGA démontre que les secrétariats des instances, éléments pivots du dispositif, ne disposent pas de tous les leviers. Le parcours d'un dossier dépend du comportement autonome de chaque acteur. Les services RH des employeurs ne maîtrisent pas toujours les contraintes procédurales, augmentant souvent les délais et fragilisant les procédures : les collectivités sont parfois démunies pour préparer et suivre des procédures requérant une connaissance pointue de la réglementation. Les médecins de prévention, inégalement présents selon les collectivités, ne jouent pas toujours leur rôle, faute de temps et de disponibilité. La pénurie médicale reste une des causes principales de difficulté. Les procédures devant les



instances médicales sont consommatrices d'expertise dans un monde médical en pénurie et mal rémunéré. Aussi, la qualité des expertises apparaît inégale. Par ailleurs, on note une montée en puissance de la médicalisation des conflits entre agents et employeurs et de demandes issues d'un mal-être dans la collectivité : déficiences de management, refus de décision d'imputabilité, situation conflictuelle dans les services, défaut d'engagement de la hiérarchie pour encadrer et apporter des solutions de soutien voire disciplinaires. Or, les instances médicales, face à ce type de problèmes ne peuvent que préconiser un changement de service !

DES ÉVOLUTIONS À ENVISAGER

Certaines évolutions issues de l'ordonnance du 19 janvier 2017 sont déjà applicables : allègement de la procédure relative au temps partiel thérapeutique, création d'une période préparatoire au reclassement rémunérée (en attente du décret d'application), création d'un nouveau congé pour invalidité temporaire imputable au service (qui se substitue aux congés maladie

CHIFFRES CLÉS

229

COLLECTIVITÉS
RELEVANT DES
INSTANCES MÉDICALES

COMITÉ MÉDICAL

55

SÉANCES

Dossiers
gérés

3979

COMMISSION DE RÉFORME

33

SÉANCES

Dossiers
gérés

975

ordinaire, longue maladie et congé longue durée imputable), instauration d'une présomption d'imputabilité des accidents de travail et reconnaissance des maladies professionnelles inscrites au tableau des maladies professionnelles (en attente du décret d'application).

D'autres évolutions préconisées par l'IGA pourraient prochainement s'appliquer :

- Le scénario le plus avancé simplifie et allège de manière significative les processus et les cas de saisine pour fluidifier le dispositif et le rendre plus lisible.
- Pour la commission de réforme il est envisagé de revoir les modalités de désignation des représentants de l'administration, aujourd'hui élus des collectivités, afin de privilégier la présence de représentants de la DRH, plus sensibilisés à ces problématiques.

• De nombreuses situations ne seraient plus soumises à examen en commission : reprise à temps plein après congé maladie de plus de 6 mois, octroi et renouvellement de congés longue maladie ou longue durée, aménagement des conditions de travail ou reclassement, attribution d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une retraite pour invalidité...

• Les autres scénarios vont beaucoup plus loin et préconisent la fusion des instances pour ne conserver qu'une instance à caractère purement médical ou à l'extrême, le transfert complet de la fonction de contrôle médical à l'assurance maladie.

Évoluer ou disparaître, tel est l'enjeu majeur des instances médicales de la FPT dans les mois à venir... ■

INTERVIEW

Jean-Yves Planell et Arielle Laugier

Membres de la commission départementale de réforme et élus de la ville d'Arles.

Comment organisez-vous la commission interne de la Collectivité après la déclaration de l'agent pour accident ou maladie professionnelle ?

La commission locale, composée des responsables du service prévention des risques au travail et santé au travail ainsi que d'un médecin expert agréé se réunit tous les mois.

Le médecin émet un avis sur le volet strictement médical de l'évènement.

Une enquête administrative interne permet de connaître les circonstances de l'accident.

Comment se déroule cette enquête interne ?

Lors de l'instruction du dossier, des précisions sont demandées aux agents et/ou aux responsables de services. Certains accidents nécessitent une analyse du service prévention des risques au travail en présence des

agents, responsables de services, témoins éventuels.

Quel est l'apport du préventeur ?

Son apport est de 2 ordres :

- Savoir et comprendre où se situent les difficultés pour cibler les actions de prévention à mettre en œuvre,
- Appréhender plus précisément les risques professionnels et leur évolution.

Dans quelles situations devez-vous finalement saisir la commission de réforme ?

Lorsque la commission interne est arrivée à la conclusion que les évènements ne répondent pas aux critères de reconnaissance d'un accident de service, ou lorsque les lésions constatées ne sont pas reliées de façon directe et certaine à l'évènement déclaré ou encore lorsque l'évènement est détachable du service.

BRÈVE

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : REJOIGNEZ NOUS !

Depuis plus de 7 ans le CDG 13 s'engage à vos côtés en matière de Santé et de Prévoyance. 57 collectivités nous ont fait confiance en 2012 et ont ainsi permis à près de 6200 bénéficiaires en Santé et 4500 agents en Prévoyance, de disposer d'une couverture complète et performante. En réponse à la forte demande de nos collectivités et au vu du bilan positif des conventions en vigueur, le Conseil d'Administration du CDG 13 s'est prononcé le 20 décembre 2017, en faveur du renouvellement des deux conventions de participation.

POUR VOUS, COLLECTIVITÉ, DONNER MANDAT AU CDG 13 C'EST :

- faciliter l'accès de vos agents à une couverture santé (mutuelle et prévoyance) et lutter contre la précarisation et l'exclusion.
- vous exonérer d'une procédure complexe et bénéficier de la connaissance du CDG 13 dans la définition des besoins et de la sélection d'offres adaptées aux attentes de vos agents.
- bénéficier de la forte capacité de mutualisation du CDG 13.
- donner l'accès pour vos agents à une offre de couverture optimale pour un tarif privilégié.
- une procédure sans engagement : vous restez libre de souscrire ou non la convention de participation qui vous sera proposée.

COMMENT DONNER MANDAT AU CDG 13 ?

- adresser une lettre de mandatement en faveur du CDG 13 avant le 15 mars 2018.
- compléter la fiche technique de renseignements concernant le personnel de votre collectivité au plus tôt et avant le 15 mars 2018.
- délibérer sur le mandat donné au CDG 13 pour l'organisation de la procédure.

Le recueil des mandats a débuté depuis le 1^{er} janvier 2018 et s'achèvera le 15 mars 2018.

Sans mandat accordé au CDG 13, vous ne pourrez pas adhérer à la future convention de participation.

Retrouvez toutes les informations et documents utiles sur notre site internet : www.cdg13.com.

Archives papiers ou électroniques : quelles obligations ?



DISPOSER D'ARCHIVES FIABLES ET ORGANISÉES CONTRIBUE À LA BONNE GESTION DES COLLECTIVITÉS ET CONCOURT AU RESPECT DES OBLIGATIONS LÉGALES PORTANT SUR LES ARCHIVES PUBLIQUES. MAIS FACE À LA MULTIPLICATION DES DOCUMENTS NUMÉRIQUES, IL EST NÉCESSAIRE DE RÉORGANISER LES MÉTHODES D'ARCHIVAGE.



Depuis plusieurs années, les collectivités territoriales doivent gérer un accroissement exponentiel de l'information numérique sous différentes formes : données issues des applications métiers (ressources humaines, finances, urbanisme, etc.), documents bureautiques (traitement de texte, tableur, etc.), courriels, documents enregistrés dans les espaces de gestion de contenu (disques durs, NAS, etc.) ou encore les flux dématérialisés (PESv2, @CTES, COMEDEC, etc.).

Ces documents numériques sont très souvent complémentaires de l'information conservée sur support papier car la production documentaire est très fréquemment hybride : les documents papier et numériques coexistent, généralement dans un même processus administratif.

La production de papier continuera d'être importante. Il reste donc indispensable de s'assurer de la gestion et de la bonne conservation de ces documents qui

constituent dans la plupart des cas les documents originaux devant la loi. Ainsi, contrairement à une idée répandue, la **numérisation d'un document papier** («document scanné») **ne dispense pas de conserver la version originale papier** puisque, en l'absence du respect d'exigences très contraignantes lors de sa numérisation, cette dernière seule fait foi.

Toutefois, il est essentiel de s'assurer également de la bonne gestion et de la bonne conservation des documents numériques. En effet, les documents numériques des collectivités sont des archives publiques au même titre que les documents papier. Elles sont donc soumises aux mêmes exigences et obligations réglementaires, tant pour leur conservation que pour leur élimination.

Cependant, les archives électroniques présentent des spécificités techniques distinctes des archives papier :

- les technologies évoluant constamment, les supports physiques et les logiciels deviennent rapidement obsolètes. Si les

données ne sont pas transférées à temps, il existe un risque important de les perdre définitivement.

- la dissociation entre les contenus et les supports est d'une grande facilité technique. Il est très simple de supprimer ou de modifier des données qui peuvent être essentielles et qui doivent être conservées sur le long terme.
- les données et les métadonnées doivent être conservées conjointement. Cela nécessite la mise en place d'une politique de gestion des documents rigoureuse et organisée avant même leur création.

Les outils mis en place doivent donc être adaptés aux besoins spécifiques de chacune des collectivités, dans le cadre du régime juridique des archives publiques, afin d'assurer la disponibilité et l'accessibilité de documents dont l'intégrité est certifiée. ■

GLOSSAIRE

- Le **stockage** permet d'entreposer les contenus numériques des services de la collectivité (disque dur, NAS, Cloud).
- La **sauvegarde** permet aux agents d'avoir accès rapidement à l'information sur le disque dur de leurs postes informatiques.
- La **gestion électronique de documents (GED)** est un outil qui facilite le travail en réseau mais ne permet pas de sécuriser l'intégrité des documents.
- L'**archivage électronique** garantit l'intégrité des données numériques dans le cadre d'un système d'archivage électronique (SAE). Seul l'archivage électronique permet d'assurer légalement l'intégrité et la pérennité des données, notamment en cas de contentieux.

Élections professionnelles :

c'est reparti pour un tour...



LE 6 DÉCEMBRE 2018 SE TIENDRONT LES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, PERMETTANT LE RENOUELEMENT GÉNÉRAL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU SEIN DES INSTANCES PARITAIRES DES COLLECTIVITÉS, ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET DES CENTRES DE GESTION.

Déjà, direz-vous.... ? Normal, depuis les dernières élections de 2014 et la mise en œuvre des réformes prévues par loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le mandat syndical est passé de 6 à 4 ans, expliquant ce retour accéléré aux urnes.

Le 6 décembre sera donc l'occasion pour les agents des trois versants de la Fonction publique de procéder à l'élection de leurs représentants. Si un arrêté ministériel reste nécessaire pour entériner cette date, celle-ci a d'ores et déjà été confirmée lors du 1^{er} rendez-vous de l'agenda social relatif à la préparation des élections professionnelles de 2018.

Pour la fonction publique territoriale, cette élection permettra le renouvellement des commissions administratives paritaires (CAP), des comités techniques (CT) et dans certains cas des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Mais pas que...

En effet, de nouvelles instances paritaires verront le jour en 2018 : les Commissions

consultatives paritaires (CCP). Sorte de CAP des agents contractuels prévue par la loi Sauvadet du 12 mars 2012, celles-ci vont (enfin) pouvoir prendre vie grâce à la publication du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016.

Autre nouveauté majeure, **l'obligation d'une représentation proportionnelle des femmes et des hommes** au sein de ces instances consultatives, au regard des effectifs appréciés au 1^{er} janvier 2018.

Pour le reste, en dehors de quelques ajustements prévus par un décret modificatif (*NDLR : non publié à la date de rédaction de l'article*), tel que l'avancement de la date de publicité des listes électorales (2 mois avant le scrutin contre 1 mois auparavant), les règles devraient rester les mêmes.

Ainsi les élections se dérouleront sur un seul tour au scrutin proportionnel avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

De plus, seules pourront candidater les organisations syndicales de fonctionnaires

qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ou les organisations syndicales affiliées à une union de syndicats remplissant les conditions précitées (article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983).

Il convient de rappeler l'enjeu de ce scrutin puisque les délégués siégeant dans ces organismes consultatifs participeront à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière (article 9 de la loi précitée).

Recensement des effectifs, concertations préalables avec les organisations syndicales, communication auprès des agents et mise en œuvre des différentes opérations de vote... L'année 2018 sera largement consacrée à la préparation du 6 décembre. Alors rendez-vous dès à présent sur le site internet du CDG 13 pour retrouver nos fiches pratiques. ■

Le Délégué à la Protection des Données

C'est quoi ?

Le Délégué à la Protection des Données est le successeur du Correspondant Informatique et Liberté (CIL). Il exercera une mission d'information, de conseil et de contrôle en interne et sera chargé de mettre en œuvre la conformité au règlement européen sur la protection des données.

Pourquoi on en parle ?

A partir du 25 mai 2018, la désignation d'un Délégué à la protection des données deviendra obligatoire pour toutes les collectivités. Il s'agit de l'application du Règlement Européen 2016/679 du 27 avril 2016 qui introduit de profondes modifications du cadre juridique relatif à la protection des données personnelles.

Qu'est-ce qui change ?

Les obligations en matière de transparence des traitements et de respect des droits des personnes vont être renforcées. Le Délégué à la protection des données devra assurer à chaque instant une protection optimale des données et être en mesure de la démontrer. Ce changement de culture orienté vers une logique de responsabilisation de l'ensemble des acteurs s'accompagne du renforcement du pouvoir de sanction financière de la CNIL. Les amendes administratives en cas de défaillance pourront atteindre 20 millions d'euros. Dorénavant, les collectivités devront intégrer la question de la protection des données dès la conception du produit et s'engager dans l'ère de la gouvernance des données.

<https://www.cnil.fr/professionnel>



Agenda

du 1^{er} février au 30 avril 2018

CONCOURS

26 FÉVRIER AU 9 MARS 2018

Épreuves orales du concours d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2^e classe

LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX EN PROVENCE

12 AU 16 MARS 2018

Épreuves orales du concours d'adjoint technique territorial principal de 2^e classe des établissements d'enseignement

LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX EN PROVENCE

27 MARS AU 9 MAI 2018

Ouverture des inscriptions et préinscriptions en ligne au concours d'attaché territorial (date limite d'envoi du dossier le 17 mai 2018)

LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX EN PROVENCE

JEUDI 5 AVRIL 2018

Épreuves sportives des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives et du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^e classe

LIEU : Piscine Plein Ciel et Complexe Carcassonne - AIX EN PROVENCE

DU 9 AU 13 AVRIL 2018

Epreuve orale du concours d'éducateur territorial de jeunes enfants

LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX EN PROVENCE

DU 23 AVRIL AU 4 MAI 2018

Épreuves sportives des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives et du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^e classe

LIEU : Piscine Plein Ciel et Complexe Carcassonne - AIX EN PROVENCE

19 AU 25 MARS 2018

Épreuves orales de l'examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2^e classe

LIEU : CDG 13 (bâtiment B) - AIX EN PROVENCE

15 MAI 2018

Épreuves écrites du concours de gardien-brigadier

LIEU : Halles de Martigues - MARTIGUES

EMPLOI

MARDI 27 MARS 2018

Forum des mobilités inter fonctions publiques

LIEU : Parc Chanot - MARSEILLE



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

CDG 13

Bd de la Grande Thumine - CS 10439
13098 Aix-en-Provence Cedex 2
Tél. 04 42 54 40 50 - Fax 04 42 54 40 51
www.cdg13.com