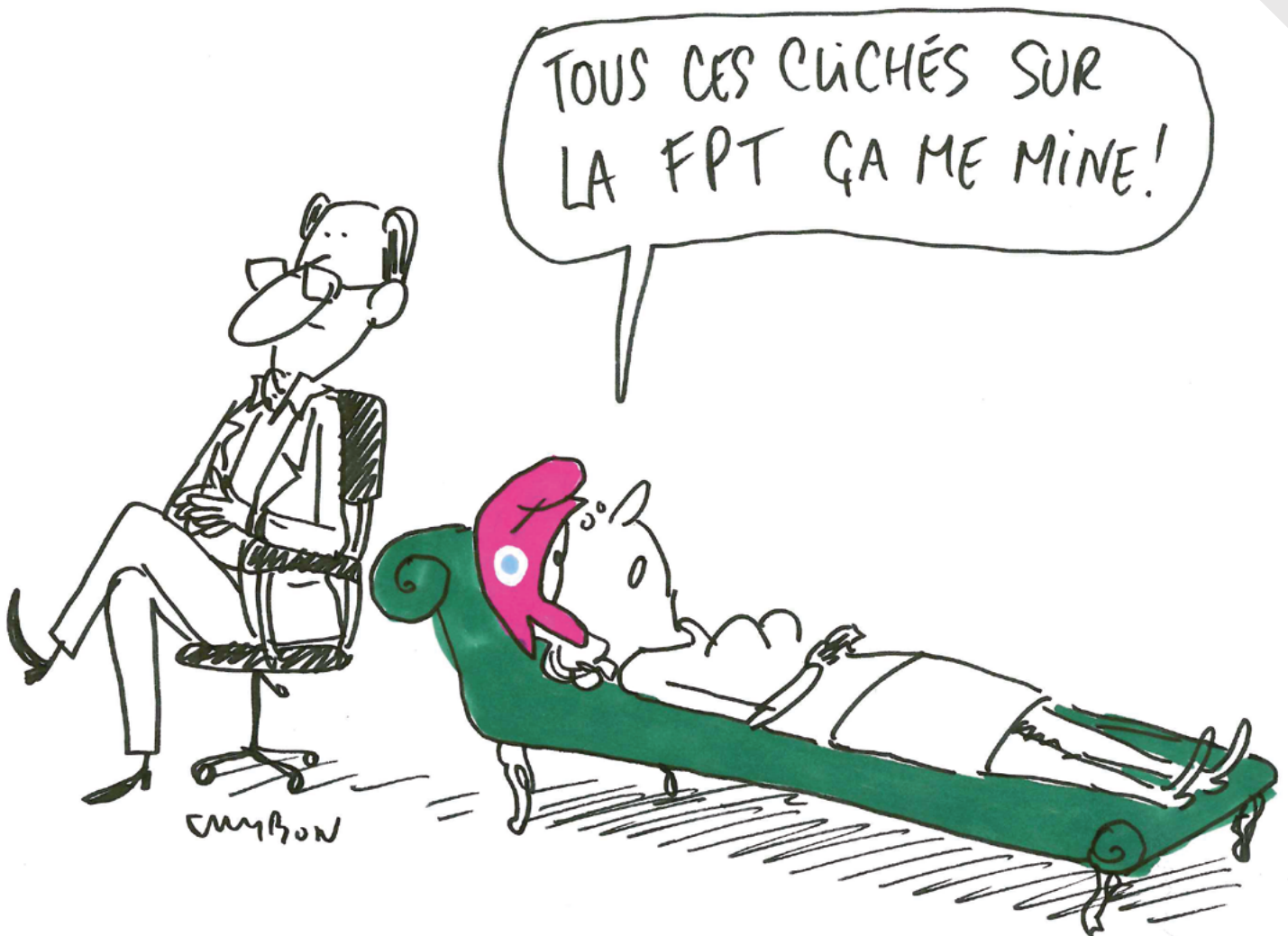


Regard territorial

N°4 | FÉVRIER 2017 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- L'alternance dans les collectivités : un tremplin vers l'emploi
- La médecine de prévention : chronique d'une pénurie annoncée
- Ingénieurs vs ingénieurs en chef : à chacun son cadre d'emplois



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

www.cdg13.com

Édito de Michel AMIEL



Michel AMIEL

Président du CDG 13
Sénateur-Maire des Pennes Mirabeau

« Toutes ces évolutions incitent les organisations à être plus agiles... »

LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL QUI S'EST TENUE LE 9 DÉCEMBRE 2016, À AIX-EN-PROVENCE, A MONTRÉ LA NÉCESSITÉ POUR L'EMPLOI PUBLIC DE SAVOIR S'ADAPTER TOUT EN PRÉSERVANT SA SPÉCIFICITÉ.

CETTE ADAPTATION EXIGE DAVANTAGE DE SOUPLESSE ET UNE MANIÈRE DIFFÉRENTE DE TRAVAILLER.

Cette souplesse se traduira par plus de facilité dans la mobilité des agents (inter-collectivités, inter-fonctions publiques), mais aussi par la qualité du recrutement (concours, entretiens).

La réelle capacité managériale attendue des cadres participe à cette évolution. Une nouvelle façon d'appréhender le temps de travail contribuera également à créer cette souplesse en privilégiant plutôt l'annualisation des 1607 heures de travail que la révision stricte des 35 heures par semaine. Les contingences particulières de certains métiers doivent être prises en compte (travail de nuit, week-end...).

L'adaptation, c'est aussi intégrer la révolution digitale et l'administration par voie électronique qui métamorphosent les organisations territoriales.

C'est enfin la prise en considération de nouveaux modes de participation des habitants dans le processus de construction des projets.

Nous sommes désormais davantage dans la co-construction que dans la simple information ou même la concertation.

Si cette dimension est oubliée, elle nous est rappelée régulièrement par l'impact des réseaux sociaux qui pèsent de plus en plus dans le choix des décideurs.

Toutes ces évolutions incitent les organisations à être plus « agiles » en favorisant l'accroissement et l'intégration de nouvelles compétences, soit sur les postes existants, soit sur les métiers émergents.

Différentes pistes peuvent être explorées. L'alternance, par exemple, qui mériterait encore d'être étendue, est une voie qui permet le passage « d'une logique de la connaissance à une logique de la compétence ». Elle offre aux étudiants, comme le souligne Rostane MEHDI, directeur de l'IEP d'Aix-en-Provence, une professionnalisation facilitée et une insertion dans le monde du travail.

Il est nécessaire de prendre en considération, dans cet ensemble, les défis que sont la résorption de l'absentéisme et la santé au travail qui se sont dégradées en raison des effets parfois conjugués de la pénibilité de certains métiers et de l'allongement de la vie professionnelle.

Ces différentes approches n'occulent pas la question de la réduction du nombre de fonctionnaires, mais la rend sans doute secondaire car l'enjeu majeur est d'apporter le service attendu.

Chaque décideur responsable sait qu'il doit avoir une gestion rigoureuse mais, si la créativité et l'innovation ne sont pas au rendez-vous, l'approche gestionnaire se révélera insuffisante.

Au final, il s'agit d'apporter une qualité de service accrue à une population dont le niveau d'exigence et d'attente ne cesse d'augmenter.

Le numéro de ce magazine apportera sans doute quelques éléments de réponses. ■

Sommaire

ACTU	4	Un nouveau centre d'examens pour le CDG 13
EMPLOI	5	Forum des mobilités 2 ^e édition
	6	Mieux accompagner les reçus-collés
	7	Ingénieurs vs ingénieurs en chef : à chacun son cadre d'emplois !
SANTÉ	8	La médecine de prévention : chronique d'une pénurie annoncée...
CRET	10	CRET 2016 : retour sur une journée bien orchestrée
ENTRETIEN	13	Rostane MEHDI, directeur de l'IEP d'Aix-en-Provence
DOSSIER	15	L'alternance dans les collectivités : un tremplin vers l'emploi
COLLECTIVITÉS	18	Les archivistes itinérants s'organisent en réseau régional
ACTUALITÉ	19	Internet : sécurisez vos relations avec les usagers
AGENDA	20	Agenda du 1 ^{er} mars au 1 ^{er} juillet 2017

REGARD TERRITORIAL | N°4 - FÉVRIER 2017

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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Michel Amiel, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi et Daniel Zervudacki - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Céline Cloarec, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier, Fanny Leydet, Ludovic Dehou, Chloé Dejardin et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - ILLUSTRATION DE COUVERTURE : Michel Cambon (CDG 13) - PHOTOS : Fotolia / iStock - 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.

Un nouveau centre d'examens pour le CDG 13



VENDREDI 2 DÉCEMBRE 2016, LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES BOUCHES-DU-RHÔNE (CDG 13) A INAUGURÉ SON NOUVEAU CENTRE D'EXAMENS EN PRÉSENCE DE SON PRÉSIDENT, MICHEL AMIEL, DE SON CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE MARTINE VASSAL.

La Présidente du Conseil Départemental, qui en octroyant une subvention exceptionnelle de 1,2 millions d'€ a très largement soutenu la réalisation de ce projet, a notamment salué lors de son discours le rôle prépondérant du CDG 13 en matière d'emploi public.

La communauté d'agglomération du Pays d'Aix, par l'intermédiaire de sa Présidente, Maryse JOISSAINS, a également contribué à la réussite de ce projet.

Avec un rez-de-chaussée spécifiquement aménagé en espace modulable, le CDG 13, qui est également centre coordinateur des centres de gestion de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), se dote d'un équipement adapté et à la mesure de son audience en matière d'emploi et d'organisation de concours et d'examens professionnels.

Ces nouveaux espaces dédiés à l'accueil des épreuves orales ont accueilli les premiers candidats dès le 12 décembre 2016 à l'occasion de l'organisation des épreuves d'admission de l'examen d'animateur territorial principal de 2^e classe.

En 2017, 9 opérations sont programmées et 1200 candidats pourront bénéficier de ces nouveaux aménagements. ■

Forum des mobilités 2^e édition



DEVANT LE SUCCÈS REMPORTÉ PAR LE 1^{ER} FORUM DES MOBILITÉS, QUI A REÇU LA VISITE DE PLUS DE 800 AGENTS PUBLICS LE 24 MARS 2016, LE COMITÉ D'ORGANISATION - DONT FAIT PARTIE LE CDG 13 - A DÉCIDÉ DE RECONDUIRE CETTE OPÉRATION.

La deuxième édition du forum des mobilités se déroulera le 2 mars au Parc Chanot à Marseille. Afin de mieux répondre aux attentes des agents, l'édition 2017 sera plus complète et proposera trois espaces différents.

UN ESPACE STANDS

Les trois versants de la Fonction publique seront représentés. Cet espace est destiné aux rencontres entre les agents en recherche de mobilité et les employeurs publics dans un double objectif : mieux connaître les différentes administrations (organisation, compétences...) et s'informer sur leurs besoins en recrutement.

Au sein de cet espace, les visiteurs trouveront également de nombreuses informations sur des thématiques diverses comme l'action sociale et la qualité de vie au travail, les règles juridiques et statutaires qui régissent la mobilité, la formation inter-fonction publique ou encore plus globalement, sur la recherche d'emploi.

UN ESPACE ACCOMPAGNEMENT DU PROJET PROFESSIONNEL

Animé par les conseillers mobilité-carrière des trois fonctions publiques qui proposeront :

- des entretiens individuels pour procéder à l'analyse des curriculum vitae et des lettres de candidature,
- des ateliers sur les parcours professionnels et notamment la construction d'un projet de mobilité,
- des séances de « *coaching improvisation théâtrale* » de mises en situation d'entretiens de recrutement, destinées à démystifier l'entretien de recrutement et à dispenser des conseils pour réussir cette « *épreuve* ».

UN ESPACE CONFÉRENCES

Pour compléter le cadre technique de la mobilité par une vision plus globale des enjeux du changement. ■

INSCRIPTIONS AU FORUM

ouvertes jusqu'au
28 février 2017

www.cdg13.com

Les inscriptions à ce forum sont ouvertes depuis le 1^{er} février 2017 et ont fait l'objet d'une communication via le site internet du CDG 13 et sa newsletter. Comme l'an dernier, le CDG 13 a pu compter sur la collaboration des collectivités et établissements territoriaux du département pour relayer largement l'information auprès de leurs agents.

1^{er}

TERRITORIAL DATING

Vendredi 23 juin 2017



Inspiré du « *job dating* », cette manifestation, basée sur des entretiens limités de 10 à 15 minutes, favorise la rencontre entre employeurs territoriaux des Bouches-du-Rhône et candidats au recrutement et à la mobilité dans la fonction publique territoriale.

www.cdg13.com

Mieux accompagner les reçus-collés



FACE À LA DIFFICULTÉ RENCONTRÉE PAR CERTAINS LAURÉATS DE CONCOURS À TROUVER UN POSTE AVANT LA FIN DE VALIDITÉ DE LEUR INSCRIPTION SUR LISTE D'APTITUDE, DE NOUVELLES DISPOSITIONS SONT MISES EN PLACE.

En mars 2012, l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) a publié, à la demande du ministère de l'Intérieur, un « rapport relatif à la situation des lauréats reçus-collés aux concours de la fonction publique territoriale ».

Dans ce rapport, l'IGA rappelle en premier lieu la spécificité de la fonction publique territoriale et notamment le principe de libre administration des collectivités et les termes de la loi du 26 janvier 1984 qui disposent que « l'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement ».

En deuxième lieu, elle fait état d'un décalage entre l'offre et la demande d'emploi, principalement en raison de l'unicité du statut des agents (et donc des épreuves des concours d'accès à chaque cadre d'emplois), comparée à la multiplicité des employeurs et donc des profils recherchés.

En troisième lieu, et au vu des enquêtes réalisées sur le sujet, l'IGA constate que les reçus-collés sont plus nombreux dans certaines filières (médico-technique, sportive, police municipale), dans la catégorie C (principalement en raison des possibilités de recrutement direct offertes par la loi)

et dans certains cadres d'emplois (attaché territorial, animateur territorial, agent territorial spécialisé des écoles maternelles, agent de police municipale).

Enfin, l'ampleur du phénomène des reçus-collés (qui a été mesurée par l'IGA au moyen d'un sondage auprès des reçus-collés de quatre concours différents) a été évaluée à près de 10 % des lauréats de concours.

La durée de validité des listes d'aptitude portée à 4 ans

Le phénomène des reçus-collés est donc une réalité qui se vérifie au plan national et se renouvelle chaque année dans des proportions suffisamment importantes pour que le législateur prescrive des dispositions visant à résorber cet effectif.

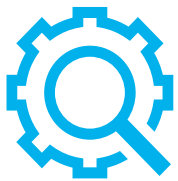
De nouvelles dispositions, issues de la loi « déontologie¹ » et de son décret d'application² prévoient désormais une durée de validité des listes d'aptitude portée à quatre ans au lieu de trois, l'organisation d'une réunion annuelle d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année suivant leur inscription sur liste d'aptitude et des entretiens individuels au bénéfice des lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus. ■

1 - Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

2 - Décret n° 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013 relatif aux conditions générales de recrutement et d'avancement de grade et portant dispositions statutaires diverses applicables aux fonctionnaires de la fonction publique territoriale.



Ingénieurs vs ingénieurs en chef : à chacun son cadre d'emplois !



DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2016, LA FILIÈRE TECHNIQUE COMPREND DÉSORMAIS DEUX CADRES D'EMPLOIS DE CATÉGORIE A. LE CADRE D'EMPLOIS DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX EST À PRÉSENT SCINDÉ EN DEUX NOUVEAUX CADRES D'EMPLOIS BIEN DISTINCTS : CELUI DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX ET DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX EN CHEF.

Né de la volonté du gouvernement de valoriser les parcours professionnels accomplis sur des postes à enjeux et responsabilités importantes, le grade à accès fonctionnel est un grade sommital du cadre d'emplois concerné dont l'accès par avancement de grade est subordonné « à l'occupation préalable de plusieurs emplois ou à l'exercice de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilités. »

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en chef permet l'identification et la reconnaissance des hautes responsabilités dévolues aux emplois occupés par ses titulaires. Il renforce l'attractivité de la fonction publique territoriale en facilitant la mobilité des ingénieurs de l'État qui pourront ainsi prétendre à occuper des postes dans le haut des organigrammes des collectivités.

Cette nouvelle architecture organisée en trois grades, dont un « *grade à accès fonctionnel* » offre une perspective de carrière plus longue et intéressante aux membres du cadre d'emplois.

La transformation du grade d'ingénieur en chef en cadre d'emplois autonome se traduit par des épreuves de concours professionnalisées. Elles sont plus adaptées aux futurs cadres de direction, avec notamment l'introduction d'une épreuve de mise en situation professionnelle collective en phase d'admission.

De plus, initialement accessible par la voie de l'avancement de grade, il n'est désormais possible d'accéder au cadre d'emplois au titre de la promotion interne qu'après examen professionnel, avec un nombre de postes ouverts contingenté (70%) sur la base du nombre d'admis au concours d'ingénieur en chef.

« *Allégés* » de ses chefs, le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comporte désormais 3 grades, celui des ingénieurs, des ingénieurs principaux et des ingénieurs hors classe, grade sommital à accès fonctionnel.

Si les conditions d'inscription au concours interne s'assouplissent avec la prise en compte de tous les services publics effectifs sans

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux comporte désormais 3 grades

considération de la catégorie hiérarchique (et non plus exclusivement de ceux du niveau de la catégorie B), les conditions d'accès au grade d'ingénieur principal sont quant à elles renforcées puisqu'il faudra

désormais que les ingénieurs aient atteint le 5^e échelon et justifient de six ans de services effectifs là où auparavant, il fallait avoir atteint le 4^e échelon depuis un an et demi. ■

La médecine de prévention : chronique d'une pénurie annoncée...



10 ANS DÉJÀ QUE LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR TIRENT LA SONNETTE D'ALARME SUR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT LIÉES À LA PÉNURIE DE MÉDECIN.

En 2007, le rapport des professeurs en médecine du travail Paul FRIMAT et Françoise CONSO, sur la réforme de la profession faisait plusieurs propositions pour remédier à la pénurie annoncée des praticiens. Paul FRIMAT déclarait à l'époque : « *il est urgent de remettre à plat la fonction de la médecine du travail et de refixer les priorités. Si rien n'est fait, on va droit dans le mur...* ».

Les pouvoirs publics ont-ils pris au sérieux cette menace ? Les dernières mesures prises, qu'il s'agisse du nouveau statut des collaborateurs médecins ou du développement des équipes pluridisciplinaires, n'ont pas donné les résultats escomptés et n'ont pas permis d'enrayer le déclin de cette spécialité dont l'utilité n'est plus à démontrer au regard des enjeux actuels : risques psycho-sociaux, troubles musculo-squelettiques, allongement de la vie professionnelle...

DES MISSIONS DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES

En vertu de l'article 108-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions relatives à la fonction publique territoriale, les médecins de prévention sont chargés

de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Ils ont pour cela deux grands types de mise en œuvre : l'action sur le milieu professionnel qui leur permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles, et la surveillance médicale des agents qui s'exerce dans le cadre de la visite médicale. Il faut également ajouter l'intervention des médecins de prévention conformément au décret n°87-602 du 30 juillet 1987, au titre duquel ils assurent le suivi des dossiers médicaux auprès des instances médicales (commission de réforme et comité médical). Ils interviennent dans le cadre des procédures de reclassement des fonctionnaires et participent aux séances du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), etc.

Ces missions sont rendues plus délicates dans le contexte actuel, alors que la demande d'intervention des médecins dans les collectivités augmentent, notamment au regard de l'allongement de la vie professionnelle (réforme des retraites) et au souhait de maintenir les agents dans l'emploi le plus longtemps possible (avec une proportion importante d'agents de catégorie C exerçant des métiers manuels et

dans des secteurs concernés par la pénibilité). Par ailleurs, on assiste à un désengagement, faute de médecins, des services interentreprises qui se consacrent exclusivement aux entreprises de secteur privé et résilient les conventions passées dans la Fonction publique.

1 médecin de prévention pour 2 817 agents en moyenne
(Enquête 2014 de la FNCDG)

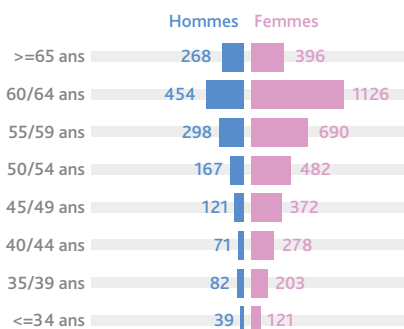
Au sein des CDG, le service de médecine de prévention est le premier des services facultatifs auxquels les collectivités ont recours, à hauteur de 69%, a rappelé Daniel LEROY, président du CDG de Seine et Marne, à l'occasion de la 3^e conférence nationale de l'emploi territorial qui s'est tenue à Paris le 17 novembre dernier. Le nombre de postes ouverts chaque année ne suffit pas à compenser les départs à la retraite.

RENDRE LA PROFESSION PLUS ATTRACTIVE

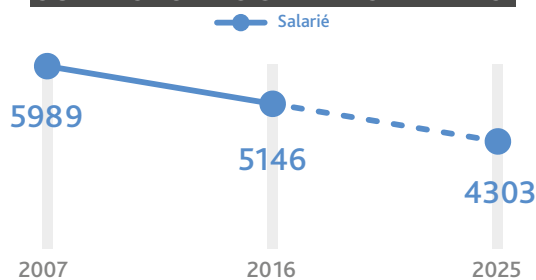
Comment pallier cette crise qui touche les recrutements des médecins de prévention ?

En s'attaquant à sa cause principale : le manque d'attractivité salariale. Dans un rapport d'avril 2013, le Conseil supérieur de

PYRAMIDE DES ÂGES



PROJECTION CHIFFRÉE DU NOMBRE DE MÉDECINS DU TRAVAIL SUR LES 18 PROCHAINES ANNÉES



La moyenne d'âge des médecins est élevée : 55,2 ans au 1^{er} janvier 2016. Les médecins de plus de 60 ans représentent 43,7% des effectifs.

Source : Atlas de la démographie médicale 2016



la fonction publique territoriale (CSFPT) évaluait qu'un territorial gagnait environ 50% de moins qu'un hospitalier. Le CSFPT réclamait un alignement de la rémunération sur celle des médecins inspecteurs de santé publique, démarche restée à ce jour lettre morte...

Autre alternative ? La possibilité de faire appel à un médecin titulaire d'un diplôme étranger. Aujourd'hui, un médecin sur quatre inscrit à l'ordre est né à l'étranger, et un médecin sur dix est titulaire d'un diplôme européen ou extra-européen. Ces effectifs ont augmenté de 60% depuis 2007. Cette tendance devrait se confirmer d'ici à 2020 pour atteindre plus de 30 000 médecins titulaires d'un diplôme obtenu hors de France, selon le Conseil National de l'Ordre des Médecins (CNOM), en particulier en raison de la pression du numérus clausus. Une réglementation qui n'est sans doute pas étrangère à l'augmentation exponentielle du nombre de personnes formées en Roumanie, lequel a augmenté de 520% depuis l'entrée de ce pays dans l'Union européenne en 2007.

Enfin, le ministère de la Fonction publique vient de faire des propositions pour assouplir l'organisation des services de médecine de prévention et améliorer l'attractivité de leur statut, parmi lesquels on retrouve notamment le développement d'équipes projets pluridisciplinaires, l'accueil d'étudiants stagiaires en médecine et d'internes en médecine du travail.

En matière d'organisation, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) estime par ailleurs que l'on peut revoir la fréquence des surveillances médicales particulières visant les personnes handicapées, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée et les agents souffrant de pathologies particulières, et de prévoir une périodicité plus souple pour ces visites médicales qui sont aujourd'hui au moins annuelles.

En matière de recrutement, il est proposé de mieux communiquer auprès des étudiants pour les attirer vers la médecine du travail. Pour les médecins déjà en activité, il est envisagé la mise en place d'un contrat de reconversion professionnelle à durée indéterminée comprenant une formation financée par l'employeur et en corolaire un engagement du médecin à servir dans leur administration pendant une certaine durée.

Recrutement et formation facilités, équipe pluridisciplinaire renforcée et organisation des services assouplie, les pistes proposées pour remédier à la pénurie des médecins seront-elles suffisantes pour enrayer le mouvement amorcé depuis une décennie de diminution des effectifs ? L'avenir nous le dira... ■

BRÈVE

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL À LA LOUPE

Le CDG 13 lance une grande enquête sur la qualité de vie au travail, auprès de 8 500 agents publics, tous secteurs d'activités confondus.

Objectif : récolter des données pour pouvoir ensuite déployer des actions de prévention des risques psycho-sociaux.

L'enquête, qui a débuté en février, est réalisée avec le concours des collectivités volontaires et en partenariat avec SOFAXIS.

Les résultats seront communiqués et analysés à l'occasion d'une journée d'échanges qui se tiendra au CDG 13 en septembre 2017.

CRET 2016

Retour sur une journée bien orchestrée



POUR SA PREMIÈRE ÉDITION, LA CONFÉRENCE RÉGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL (CRET) EN RÉGION PACA S'EST DÉROULÉE LE 9 DÉCEMBRE 2016 DANS LES LOCAUX DU CONSERVATOIRE DARIUS MILHAUD D'AIX-EN-PROVENCE.

Cette manifestation, organisée par le CDG 13 en partenariat avec les cinq autres centres de gestion de la région, a permis d'informer les élus et les décideurs locaux sur les pratiques et tendances de l'emploi territorial. L'occasion aussi pour les 240 participants de s'interroger sur l'avenir de l'emploi territorial face aux changements de notre société et d'alimenter leur réflexion quant aux possibles orientations à donner à la gestion des services et effectifs.



Discours d'ouverture par Michel AMIEL, Président du CDG 13 et Sénateur-Maire des Pennes-Mirabeau.

La première table-ronde regroupait (de gauche à droite) : Hugues PERINEL, journaliste, coach et ancien Directeur des rédactions du Groupe Moniteur, Florence PORTELLI, Maire de Taverny, Nicolas PERNOT, DGS de la Ville et de l'agglomération Pau Pyrénées, et Jérôme PECH, DRH à l'université de Nice Sophia Antipolis.





La deuxième table-ronde faisait intervenir (de gauche à droite) : Philippe LAURENT, Maire de Sceaux et Président du CSFPT, Stéphane MENU, journaliste, Jean-Luc PLACET, Président d'IDRH, cabinet de conseil, Christophe BERTRAND, DGS de la Communauté de communes du Sud Sainte-Baume, Joël ROY, Directeur de la gestion de l'espace public de la métropole grenobloise.

Ces échanges ont été accompagnés tout au long de la journée par le talent du dessinateur Michel CAMBON dont la finesse, les traits et l'humour des croquis ont été appréciés de l'auditoire. Ses dessins pertinents illustraient parfaitement les propos des intervenants.

Lors de son discours d'ouverture, Michel AMIEL, président du CDG 13 et Sénateur-Maire des Pennes-Mirabeau a donné le ton en appelant les élus et les fonctionnaires à défendre le modèle de la pérennité de la Fonction publique, face à une société qui s'ubérise.

Pour introduire les débats, le CNFPT PACA a présenté une radiographie de l'emploi public de la région et décliné les principaux enjeux en la matière pour les collectivités territoriales et leurs établissements. Deux tables-rondes ont animé cette journée riche en enseignements au cours de laquelle intervenants et invités ont pu échanger autour des thématiques suivantes : « *l'emploi territorial fait*

face à des difficultés mais des solutions existent » et « *la société s'ubérise, l'emploi territorial doit se réformer* ». Les propos des intervenants ont été illustrés par des croquis humoristiques de Michel CAMBON, dessinateur à la Lettre du Cadre Territorial.

Dans le contexte contraignant que connaissent les collectivités territoriales, la gestion des effectifs apparaît de plus en plus complexe : difficultés à recruter et à promouvoir l'emploi territorial, mais aussi à faire évoluer les compétences et à concilier la logique de statut et l'exigence de métier. Tel était le constat de départ des débats de la première table-ronde.

DONNER DES PERSPECTIVES AUX AGENTS ET RENDRE LA FONCTION PUBLIQUE ATTRACTIVE

Pour faire face à ces difficultés, Nicolas PERNOT est convaincu que les collectivités doivent faire preuve de souplesse. Il faut mettre en place « *une politique de rémunération attractive* » afin de donner de la perspective aux agents. Mais au-delà des aspects de rémunération, d'autres leviers d'actions existent comme la prévoyance ou la formation.

Les agents ont besoin de plus d'autonomie dans la gestion et la conduite de leurs missions, et ce notamment afin de susciter l'innovation.



Réunion des Présidents et Directeurs des CDG PACA lors de la signature de la convention régionale de coopération

D'ailleurs, « nous allons de plus en plus vers une professionnalisation des métiers qui ne supporte pas l'erreur de recrutement » relève Florence PORTELLI.

La fonction publique territoriale dispose d'atouts à faire valoir rappelle Jérôme PECH. Nous devons démontrer que le cadre de vie de la collectivité est séduisant, que le projet politique à défendre mérite qu'on s'y investisse, martèle Nicolas PERNOT. « Je veux aussi que l'on sorte d'un stéréotype. Beaucoup de cadres que l'on recrute dans le privé sont étonnés du travail qu'il faut abattre dans la Fonction publique ».

RENDRE LE SERVICE PUBLIC PLUS EFFICIENT

À ce sujet, Philippe LAURENT, auteur du rapport sur le temps de travail, et présent lors de la seconde table-ronde a précisé qu'il fallait « tordre le cou aux idées reçues », et a rappelé que près de 40 % des fonctionnaires territoriaux travaillent de nuit et le week-end. Cependant, « on présuppose à tort, que la Fonction publique serait plus vertueuse, au regard de ses missions, que le privé. Ce n'est pas toujours le cas ». « Il appartient aux collectivités de s'emparer de ce sujet et certaines le font déjà dans le cadre du réexamen de leur temps de travail ».

Notre société présente l'originalité de s'être construite autour des services publics, ce qui n'est pas le cas d'autres pays. Et les Français sont attachés aux services publics.

D'ailleurs, pour Jean-Luc PLACET, le niveau d'attente de la population augmente. La force irremplaçable des fonctionnaires est le service rendu. Aucun organisme privé ne connaît aussi bien la population et pour faire face à la révolution digitale, qui va supprimer des emplois, ils devront être très agiles en matière de gestion des compétences.

Nous sommes confrontés à la fois aux exigences des habitants et aux moyens dont nous disposons a résumé Joël ROY. Et cette équation est parfois difficile à tenir parce que le propre du politique, c'est, en effet, de dessiner un avenir.

Et Christophe BERTRAND a très justement conclu cette table-ronde en disant que « nous avons tous une foi énorme en l'avenir ».

Claude PONZO, président du CDG 83, a donné rendez-vous à l'assemblée en 2018 pour la prochaine édition de cette manifestation, qui se tiendra dans le Var. ■



EN MARGE DE LA CONFÉRENCE...

La Conférence Régionale de l'Emploi Territorial a été l'occasion pour les Présidents ou leurs représentants des six centres de gestion de la région PACA de signer officiellement le renouvellement de la charte et de la convention régionale de coopération portant notamment sur l'organisation des concours, des examens professionnels et plus largement, sur les questions liées à l'emploi. Le CDG 13 en assure l'animation et la coordination. Ces documents sont le résultat d'un travail collectif entre les directeurs des centres de gestion.

Ce travail a permis également de renforcer les liens de coopération entre les services Emploi des différents CDG. La volonté commune est de poursuivre dans la réalisation d'actions régionales concertées (panorama de l'emploi, conférence régionale, etc.).

La nouvelle charte et la nouvelle convention régionale de coopération sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Synthèse, illustrations, photos, ... revivez l'intégralité de cette journée sur www.cdg13.com



Rostane MEHDI



Rostane MEHDI

Directeur de l'IEP
d'Aix-en-Provence

« L'alternance, un levier privilégié »

Regard Territorial : Quelles sont aujourd'hui les grandes orientations prises par l'Institut d'études politiques d'Aix-en-Provence ? Quelle est son ambition ?

Rostane MEHDI : Comment résumer en quelques items ce que Sciences Po Aix aspire à être ? Je déclinerai mon propos en quatre points, pour dire que Sciences Po Aix est :

- Une grande école pensant la complexité du monde et structurant sa politique scientifique et son offre de formation autour des ruptures sociétales de demain ;
- Un institut euro-méditerranéen, pôle d'excellence en Sciences humaines et sociales ;
- Une collectivité humaine porteuse d'un projet culturel en phase avec la Cité ;
- Un Établissement solidaire, socialement responsable et impliqué dans son territoire.

La formation dispensée doit être prioritairement adossée à la définition des compétences offrant à nos diplômés des chances élevées d'insertion professionnelle rapide et sur lesquelles les mutations techniques ou les changements socio-économiques n'auront pas de prise. Pour cela, il faut cultiver chez chacun d'eux le goût de l'innovation, de l'agilité, de la créativité... Les programmes de recherche devront répondre aux défis de la pluridiscipli-

narité afin de mieux comprendre les transformations de la société et les nouvelles formes de coordination ou de régulation, parmi les acteurs publics et privés, qu'analysent en priorité les sciences sociales. Dans ses missions de base, l'enseignement supérieur et la recherche, Sciences Po Aix devra donc être en phase avec la société ouverte de la connaissance dans laquelle nous nous trouvons et ses membres devront se positionner de manière décisive sur la scène des idées et le marché de l'influence. Mais la première priorité est d'assurer la professionnalisation des cursus.

RT : Quel avenir voyez-vous pour la fonction publique territoriale, compte-tenu des évolutions technologiques, sociétales et les attentes des administrés ?

RM : La fonction publique territoriale se doit d'être en adéquation avec son environnement. L'effet conjugué des développements de la décentralisation, des progrès technologiques, des contraintes budgétaires et de la situation économique et sociale tend à soumettre les collectivités territoriales et leurs agents à des enjeux nouveaux. Il s'agira de répondre aux attentes légitimes des administrés en demande de services publics de proximité assumés, pour une large part, par les fonc-

tionnaires territoriaux dans un contexte, à plus d'un titre, contraint.

La fonction publique territoriale doit dès lors s'adapter à ces nouveaux défis notamment en développant la professionnalisation et la formation de ses agents tout en continuant à cultiver leur attachement aux valeurs essentielles du service public qui la caractérise.

Au regard des besoins sociaux à satisfaire, la fonction publique territoriale a ainsi un avenir certain sans que cela n'exclue pour autant une réflexion sur l'évolution des statuts.

RT : Quelle formation propose l'IEP d'Aix-en-Provence pour préparer les fonctionnaires de demain ?

RM : L'IEP dispose de deux formations destinées à préparer les futurs cadres du secteur public aux épreuves de recrutement et à l'exercice de leurs fonctions.

Le diplôme de Sciences Po, originellement conçu comme préparant à ces missions, accueille encore, pour un tiers, des candidats à l'accès aux fonctions publiques. Nos étudiants, après deux années de formation générale en sciences sociales (droit, économie, ▶

LE CPAG, UNE EXPERTISE RECONNUE

Le Centre de Préparation à l'Administration Générale (CPAG) a pour vocation de préparer les candidats aux concours administratifs de catégorie A des fonctions publiques d'État, Hospitalière et Territoriales. Il propose diverses filières, dans lesquelles quelques 300 étudiants sont inscrits chaque année. Ses enseignements permettent aux étudiants d'accéder dans les meilleures conditions possibles aux différents concours de la Fonction publique. Ses taux de réussite élevés attestent de son expertise. Plus de 100 admis chaque année à des concours de catégorie A.

EN 2016 :

- ENA Interne : 1 admissible
- Administrateur territorial : 1 admis
- AAH : 4 admis
- ENM : 20 admissibles (19 en externe, 1 en interne)
- EN3S : 2 admis (convention avec l'école)
- Directeur de Greffe : 8 admis (pour 8 admissibles)
- Douanes : 10 admis (dont 5 dans le Top 12) et 5 sur liste complémentaire
- Inspecteur des Fraudes : 2 admis (dont la major) + 3 sur liste complémentaire (LC)
- Officier de gendarmerie : 4 admis
- Inspecteur du Travail : 1 admise
- IRA : 13 admis en externe, 6 en interne et 2 en 3^e voie

EN 2015 :

- ENM : 15 admis
- IRA : 27 admis aux IRA (externe, interne et 3^e voie) et 3 sur LC
- Attaché territorial : 18 admis

science politique, histoire, culture générale et langues), sont, durant la 3^e année, en mobilité internationale, en université ou en stage, gage d'ouverture et d'adaptabilité. C'est au cours de la 4^e et de la 5^e année que ceux de nos étudiants se destinant à la Fonction publique, sont inscrits parallèlement au diplôme de Sciences Po et aux Master Carrières publiques pour formaliser leur orientation et préparer les épreuves des concours administratifs.

En outre, l'IEP dispose d'un Centre de préparation à l'administration générale constitué de formations spécialisées préparant aux différents concours de catégorie A de la Fonction publique et accueillant à cette fin d'autres étudiants.

Quatre préparations sont ainsi proposées : la préparation à l'ENA et autres grands concours, la préparation à l'École nationale de la Magistrature, la préparation au Commissariat aux armées et enfin la préparation à l'administration générale.

Nous pouvons nous féliciter des résultats obtenus par nos étudiants aux concours administratifs.

RT : En quoi l'alternance, dans ses différentes formes, pourrait-elle être un dispositif pertinent de formation et de préparation à l'intégration dans la fonction publique territoriale ?

RM : Sciences Po Aix est inséré dans une société et dans une économie. Notre école doit mettre ses étudiants en mesure d'aborder le plus sereinement possible ce moment où ils basculeront du monde ouaté de l'académie

aux réalités plus rugueuses de l'entrée sur le marché du travail. A cet égard, nous devons veiller à leur professionnalisation, gage d'une insertion au bon niveau de responsabilité et de rémunération. En ce sens, l'alternance est un levier privilégié qui permet de passer, tout au long des cursus, d'une logique de la connaissance à une logique de la compétence. Telle est l'ambition de Sciences Po Aix pour ses étudiants. Partant de ces prémisses, l'alternance a évidemment à se déployer non seulement à l'égard des entreprises mais aussi des collectivités territoriales. Pour dire les choses simplement, nous sommes soucieux de tisser des relations mutuellement fructueuses avec l'ensemble des opérateurs susceptibles d'être les futurs employeurs de nos étudiants. En ce sens, l'alternance doit d'ailleurs être perçue comme un dispositif « gagnant / gagnant ».

RT : Que serait-il souhaitable d'entreprendre pour favoriser un développement effectif de ce dispositif ? Que pourrait faire l'IEP d'Aix-en-Provence dans ce domaine et avec quels partenaires ?

RM : Il nous appartient d'élargir l'offre des formations proposées en alternance. Il convient ensuite de tenir compte du retour d'expérience de nos alternants autant que des attentes des entités qui les accueillent. S'agissant, de l'extension de ce dispositif au secteur public, précieux gisements pour nos étudiants, il va sans dire qu'un partenariat renforcé avec le CDG 13 compte au nombre des options stratégiques. ■

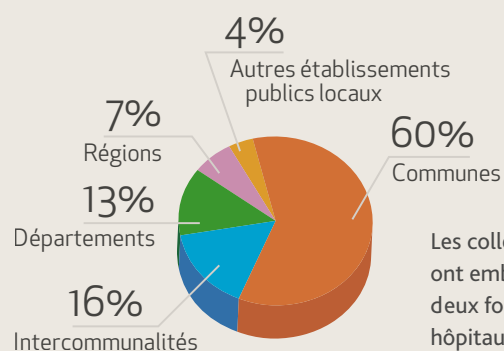
BIOGRAPHIE

Rostane MEHDI est agrégé des Facultés de Droit, Professeur à la Faculté de Droit et de Science Politique de l'Université d'Aix-Marseille (depuis 1996) et au Collège d'Europe de Bruges (depuis 2002). Après avoir dirigé le Centre d'études et de recherches internationales et communautaires (2003-2009) puis l'Unité mixte de recherche du CNRS « *Droit international, comparé et européen* » (2009-2015), il a été nommé directeur de Sciences Po Aix en juin 2015. Il a par ailleurs assumé diverses responsabilités nationales (notamment auprès de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur de 2007 à 2010) ainsi que nombreuses missions d'expertise à l'échelle nationale, européenne et internationale. Rostane MEHDI est l'auteur d'une centaine d'articles en droit de l'Union européenne, en droit international ainsi qu'une douzaine d'ouvrages comme auteur ou directeur.



L'alternance dans les collectivités : un tremplin vers l'emploi

ANTICIPER LES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS, PALLIER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS, RÉPONDRE AUX ENJEUX DE L'INSERTION DES JEUNES DANS LE MONDE DU TRAVAIL, MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LES MÉTIERS TERRITORIAUX ET DIVERSIFIER LES RECRUTEMENTS AU SEIN DES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES : LA FORMATION EN ALTERNANCE PRÉSENTE DE NOMBREUX ATOUTS POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES.



Les collectivités territoriales et leurs groupements ont embauché 6 510 apprentis, soit presque deux fois plus que l'État et dix fois plus que les hôpitaux.



" Véritable enjeu national, le développement de la formation en alternance a été érigé en objectif par le gouvernement depuis la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 "

L'alternance permet de se former efficacement aux métiers de la Fonction publique et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture des collectivités. Ce système de formation, basé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent, est une passerelle incontestable vers l'emploi et l'insertion professionnelle.

Véritable enjeu national, le développement de la formation en alternance a été érigé en objectif par le Gouvernement depuis la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et les nombreuses mesures législatives et réglementaires, prises et à venir, confirment cet engouement.

Les collectivités sont de plus en plus nombreuses à développer une réelle culture de l'alternance en se mobilisant dans le cadre de ce dispositif national et les différents outils mis à leur disposition sont désormais bien intégrés dans leurs processus RH. Toutefois, ce mode de formation reste insuffisamment répandu au sein du secteur public, contrairement au privé.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, OUTIL MAJEUR DE LA FORMATION EN ALTERNANCE

Dans les collectivités territoriales, la formation en alternance prend le plus souvent la forme d'un contrat d'apprentissage. Il s'agit d'un contrat de travail atypique de droit privé qui permet aux jeunes âgés de 16 à 25 ans d'acquérir, par l'alternance de périodes de formation pratique (auprès d'un employeur) et théorique (en centre de formation des apprentis), une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. La loi Travail du 8 août 2016 prévoit que les régions volontaires

pourront permettre aux jeunes d'entrer en apprentissage jusqu'à 30 ans. Le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixe les conditions de ce nouveau dispositif.

L'apprentissage a été initié à titre expérimental dans la Fonction publique dès 1992. Mais ce n'est qu'en 2016 que les dispositions législatives et réglementaires applicables au secteur public non industriel et commercial ont été codifiées dans le Code du travail, renforçant ainsi la pérennité de ce dispositif.

Selon une étude de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP), le secteur public a accueilli près de 25% de nouveaux apprentis en 2015. Les collectivités territoriales et leurs groupements ont embauché 6 510 apprentis, soit presque deux fois plus que l'État et dix fois plus que les hôpitaux. Les communes sont largement en tête avec près de 60% des nouveaux apprentis de la territoriale, devant les intercommunalités (16%), les départements (13%) et les régions (7%).

Mais la donne semble changer et les administrations nationales, incitées par le plan déployé par l'État depuis deux ans pour recruter des apprentis, pourraient ravir au secteur public local cette place de leader. En parallèle, on constate une diminution des efforts de recrutement en faveur des apprentis dans la territoriale depuis quelques années (-10% par rapport à 2014).

Cette baisse significative peut notamment s'expliquer par le fait qu'à l'issue de leur contrat, les apprentis des administrations doivent passer un concours administratif pour intégrer la Fonction publique. Aucune adaptation n'était jusqu'alors prévue lors des épreuves d'admissibilité, à l'inverse du secteur privé où l'apprentissage débouche

quasi automatiquement sur un emploi. De quoi décourager les apprentis. Le rapport de Jacky RICHARD, Conseiller d'État, intitulé « *Développer et pérenniser l'apprentissage dans la Fonction publique* » publié en avril 2015, constatait déjà que « *les perspectives offertes aux jeunes apprentis accueillis par des employeurs publics sont souvent dissuasives* ».

C'est la raison pour laquelle, l'article 159 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté modifie les modalités d'organisation du troisième concours. Il ajoute que l'expérience professionnelle exigée pour concourir est admise « *quelle qu'en soit la nature* ». Cette évolution permet aux apprentis de valoriser l'expérience acquise au cours de leur formation, dans le secteur privé comme dans le secteur public, en la prenant en compte pour le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour ce concours.

L'Association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT) propose d'aller encore plus loin en se référant à une proposition du rapport RICHARD. Elle a apporté en ce sens une contribution au débat sur le projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté, remise notamment à la sénatrice Françoise GATEL, rapporteure du texte, dans laquelle elle soutient la création d'une nouvelle voie spécifique pour les filières de formation en alternance, un « *quatrième concours* » avec des épreuves spécifiques.

Pour l'ADRHGCT, la création de ce nouveau concours rendrait la territoriale plus attractive pour les jeunes et permettrait aux collectivités d'anticiper les mouvements de personnel tout en favorisant la transmission des compétences.



UN RENFORCEMENT DU PACTE (PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES TERRITORIALES, HOSPITALIÈRES ET DE L'ÉTAT)

Créé par l'ordonnance n°2005-901 du 2 août 2005, le PACTE repose sur un contrat de droit public permettant d'obtenir une qualification dans le cadre d'une formation d'alternance réservée, pour des emplois de catégorie C, aux jeunes de 16 à 25 ans, soit sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle, soit très faiblement qualifiés. Les candidats sont sélectionnés pour occuper un emploi vacant, tout en suivant, en alternance, une formation qualifiante en rapport avec cet emploi.

Mais ce dispositif n'a pas rencontré le succès escompté. Seuls 330 contrats de ce type sont signés chaque année, ce qui représente environ 3 000 recrutements depuis 2006. Il a été largement supplanté dans les collectivités territoriales, par les emplois d'avenir (qui n'ont pourtant pas le même objet) et par les recrutements sans concours dans certains grades de catégorie C. Un rapport commun à plusieurs inspections générales, « *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage* », rendu public en février 2014, avait même proposé, purement et simplement, sa suppression.

Là encore, la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté (article 162), vient renforcer ce dispositif en repoussant sa limite d'âge à 28 ans au lieu de 25 aujourd'hui. Lors de l'examen du texte les sénateurs ont même, sur recommandation du gouvernement, élargi le dispositif du PACTE aux personnes âgées de 45 ans et plus, en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Les sénateurs s'inscrivent ainsi dans la volonté de l'État d'ouvrir la Fonction publique

à la diversité et d'offrir aux publics qui en sont le plus éloignés, la possibilité d'accéder réellement aux emplois publics.

Les différents dispositifs de formation en alternance à disposition des collectivités territoriales sont autant d'outils pour diversifier leur vivier de recrutement, permettre la découverte de ses nombreux métiers et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes. En ouvrant leurs métiers à la voie de l'apprentissage, elles démontrent qu'elles disposent d'une réelle « *professionnalité* » tout en jouant un rôle important en matière de recrutement social.

À l'heure où les collectivités connaissent des difficultés de recrutement pour les métiers dits en tension et avec les nombreux départs à la retraite de la génération « *baby-boom* », l'alternance s'inscrit pleinement dans les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de transmission du savoir-faire et des valeurs du service public. Elle est également un processus à fort enjeu pour lutter contre le chômage des jeunes.

Les voies d'accès à la Fonction publique continuent d'évoluer sans pour autant que le principe du concours, qui demeure le mode de recrutement de droit commun, ne soit supprimé. Elles permettent à des candidats aux compétences avérées d'intégrer plus facilement le secteur public.

Reste à voir si les nouveaux outils mis en place ces dernières années et l'ambition portée par la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté donneront des résultats probants d'autant que la tendance actuelle va, à l'inverse, vers une réduction des recrutements de fonctionnaires... ■

UN NOUVEAU CONTRAT PUBLIC POUR PRÉPARER LES CONCOURS

Dans le but de favoriser la diversité dans les recrutements de la Fonction publique en permettant aux jeunes confrontés à des difficultés d'emploi d'être recrutés par l'administration, l'article 167 de la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé un nouveau contrat de droit public.

Cette mesure concerne les jeunes âgés de 28 ans au plus et résidant notamment dans les quartiers prioritaires pour la politique de la ville, les zones de revitalisation rurale, et les départements et territoires d'outre-mer. Ils seront recrutés pour une durée de 12 mois renouvelable selon certaines conditions, sur des emplois de catégorie A ou B, tout en bénéficiant d'une formation en alternance pour préparer le concours externe d'accès au cadre d'emploi concerné. Les personnes âgées de 45 ans et plus, en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux peuvent également bénéficier de cette procédure de recrutement. Ce nouveau mécanisme s'inspire du PACTE : le jeune doit suivre une formation en alternance et bénéficie d'un tuteur nommé au sein de l'administration. Il sera soumis à une expérimentation de six années avant sa pérennisation.



Les archivistes itinérants s'organisent en réseau régional



Le CDG 13 expert aux côtés de la Métropole

Le 8 décembre 2016 se sont tenues les élections professionnelles de la Métropole Aix-Marseille-Provence. Près de 7 000 électeurs étaient appelés aux urnes pour élire leurs représentants au sein des Commissions Administratives Paritaires et du Comité Technique, instances dédiées au suivi de la carrière des fonctionnaires et à l'organisation des services. Le CDG 13 a apporté son expertise juridique aux services de la Métropole tout au long de la préparation de ces scrutins (COPIL, rencontres avec les organisations syndicales) organisés dans des délais contraints, qui marquent une nouvelle étape essentielle dans la construction de la Métropole d'Aix-Marseille-Provence. ■



DEPUIS 2007, LE CDG 13 ORGANISE, AU NIVEAU NATIONAL, DES RÉUNIONS DES SERVICES D'ARCHIVISTES ITINÉRANTS DES CDG. UNE MISE EN RÉSEAU POUR ÉCHANGER ENTRE PROFESSIONNELS ET FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES.

Réalisées par des professionnels diplômés, ces réunions sont proposées par un nombre croissant de CDG, mais seule la Région PACA présente la spécificité de disposer de cette prestation dans la totalité des CDG la composant.

Fort de ce constat, le CDG 13 a mis en place le 28 novembre 2016 la première réunion des archivistes des six CDG de la région. L'un des objectifs de ce réseau local sera de mutualiser les expériences afin de répondre de façon toujours plus pertinente aux attentes des collectivités territoriales, dans un contexte budgétaire contraint.

Après l'accueil des participants par Madame Sakina LARBI, Directrice Générale du CDG 13, les discussions ont notamment porté sur les typologies de missions dans les collectivités (mise en place de systèmes d'archivage, formation, action culturelle,...), les cadres d'interventions ou encore les pratiques archivistiques.

Dans un second temps, les archivistes ont abordé le thème de la gestion des données numériques et de l'archivage électronique. Face à la demande croissante des collectivités dans ce domaine, les archivistes se doivent de proposer des réponses adaptées à l'organisation de la production documentaire sur les multiples supports de conservation.

La présentation de retours d'expérience, ainsi que l'évocation des projets, ont non seulement permis de faire un état des lieux de la pratique dans ce domaine, mais également d'aborder les nombreuses et complexes obligations techniques, archivistiques et réglementaires.

Au final, les besoins et les attentes des collectivités sont indéniables. Cette mise en réseau locale contribuera à répondre aux enjeux administratifs, juridiques et historiques dans le cadre d'une organisation pérenne des archives des collectivités de la Région PACA. ■



Internet : sécurisez vos relations avec les usagers



DEPUIS LE 7 NOVEMBRE 2016, LA SAISINE DE L'ADMINISTRATION PAR VOIE ÉLECTRONIQUE EST ENTRÉE EN VIGUEUR POUR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES.

Ce principe permet à toute personne de lui adresser, électroniquement, une demande, une déclaration, un document ou une information, et à lui répondre par la même voie.

Destiné à simplifier les relations entre le public et les usagers¹, ce principe, tout comme celui de « *silence vaut accord* » contribue à donner l'image d'une administration moderne.

En pratique toutefois, les collectivités doivent mettre en place des procédures afin de sécuriser leurs relations avec les usagers. Un téléservice doit être proposé aux usagers. Il peut prendre la forme, soit d'une télé-procédure, soit d'un formulaire de contact, soit d'une adresse électronique. Les collectivités veilleront à ce qu'une information soit adressée aux usagers sur les procédures mises en place car à défaut, elles pourraient être saisies par tout type d'envoi électronique. Le risque pour la collectivité est alors qu'un usager formule une demande sur une adresse de messagerie qui n'est plus consultée ou, pourquoi pas, via les messages privés des réseaux sociaux. D'autant plus que pour saisir une administration, l'utilisateur doit simplement avoir indiqué ses nom, prénom et adresses postale et électronique.

VOICI LES PRINCIPAUX POINTS QUI DOIVENT PRÊTER À VIGILANCE :

- Tout envoi à une administration par voie électronique doit faire l'objet d'un accusé de réception électronique et, lorsque celui-ci n'est pas instantané, d'un accusé d'enregistrement électronique.
- L'accusé d'enregistrement doit être envoyé dans un délai d'un jour ouvré. L'accusé de réception doit, quant à lui, être envoyé dans un délai de 10 jours ouvrés.
- Seuls les envois abusifs ou susceptibles de porter atteinte à la sécurité de son système d'information libèrent l'administration de cette obligation.
- L'accusé de réception permet de calculer les délais de réponse de l'administration et détermine le point de départ du délai du principe du « *silence vaut accord* ».
- Les collectivités doivent indiquer dans les accusés de réception le service chargé du dossier, ses coordonnées et surtout si la demande est ou non soumise à la règle du « *silence vaut accord* » ainsi que la date à laquelle elle sera réputée acceptée ou rejetée.
- Seules certaines démarches limitativement énumérées ne peuvent être effectuées par la voie électronique. Elles concernent essentiellement le domaine de l'urbanisme. ■

1 - Les relations entre l'administration et ses agents sont exclues du champ d'application de ces deux principes.



Agenda

du 1^{er} mars au 1^{er} juillet 2017

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

2 MARS 2017

Participation du CDG 13 au 2^e forum des mobilités dans la Fonction publique porté par la Préfecture de Région
« Faciliter les projets de mobilité des agents des 3 fonctions publiques »

LIEU : Parc Chanot - MARSEILLE

14 MARS 2017

Épreuve écrite de l'examen professionnel d'adjoint administratif territorial de 1^{re} classe

LIEU : Parc Chanot - MARSEILLE

16 MARS 2017

Épreuves écrites du concours d'adjoint territorial du patrimoine de 1^{re} classe

LIEU : Espace AIXAGONE - SAINT-CANNAT

6 AVRIL 2017

Épreuve écrite de l'examen professionnel d'attaché principal territorial

LIEU : Parc Chanot - MARSEILLE

DU 10 AU 14 AVRIL 2017

Épreuves d'admissibilité de l'examen professionnel de professeur territorial d'enseignement artistique (PEA)

LIEU : Conservatoire Darius MILHAUD - AIX-EN-PROVENCE

11 AVRIL 2017

Épreuves écrites de l'examen professionnel de Conseiller territorial des activités physiques et sportives principal de 2^e classe

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

13 AVRIL 2017

Épreuves écrites des examens professionnels de technicien territorial principal de 2^e classe par voies d'avancement de grade et de promotion interne : Spécialité Bâtiment, génie civil

VILLE : LA FARE LES OLIVIERS

28 AVRIL 2017

Participation du CDG 13 au 2^e Forum de l'emploi en Provence

Évènement organisé par le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône

LIEU : Hôtel du Département - MARSEILLE

DU 29 MAI AU 2 JUIN 2017

Épreuves orales d'admission de l'examen professionnel de professeur territorial d'enseignement artistique (PEA)

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

DU 6 AU 9 JUIN 2017

Épreuves orales d'admission du concours d'adjoint territorial du patrimoine de 1^{re} classe

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

DU 12 AU 16 JUIN 2017

Épreuve orale d'admission de l'examen professionnel d'adjoint administratif territorial de 1^{re} classe

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

LES 14 ET 15 JUIN 2017

Épreuves écrites du concours d'ingénieur territorial

LIEU : La Halle - MARTIGUES

19 JUIN 2017

Épreuves orales d'admission de l'examen professionnel de conseiller territorial des activités physiques et sportives principal de 2^e classe

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

DU 19 AU 22 JUIN 2017

Épreuves orales d'admission de l'examen professionnel de technicien territorial principal de 2^e classe par voies d'avancement de grade et de promotion interne

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

23 JUIN 2017

« Territorial Dating »

Manifestation destinée à favoriser la rencontre des employeurs territoriaux du département des Bouches-du-Rhône et des candidats au recrutement et à la mobilité dans la fonction publique territoriale

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

DU 26 AU 30 JUIN 2017

Épreuve orale d'admission de l'examen professionnel d'attaché territorial principal

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

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

28 FÉVRIER 2017

Séance d'actualité statutaire

Mise en œuvre du PPCR au sein des collectivités des Bouches-du-Rhône et conséquences sur la carrière des agents concernés

LIEU : CDG 13 - AIX-EN-PROVENCE

2 MARS 2017

Séance d'actualité statutaire

Mise en œuvre du PPCR au sein des collectivités des Bouches-du-Rhône et conséquences sur la carrière des agents concernés

VILLE : SALON-DE-PROVENCE

PÔLE SANTÉ

DU 28 MARS AU 4 AVRIL 2017

Réseau des assistants et conseillers prévention du département

Réunions sur le thème « *Le Document Unique* »

LIEU : CDG 13 - AIX-EN-PROVENCE

PROCHAINE PARUTION
juin 2017



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