



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

www.cdg13.com

N°3 - OCTOBRE 2016

REGARD TERRITORIAL

L'expertise du **CDG13** à votre service

**CONFÉRENCE RÉGIONALE
DE L'EMPLOI TERRITORIAL**

**Quel avenir pour l'emploi
dans la fonction publique
territoriale ?**



8

CRET

Quel avenir pour l'emploi dans la
fonction publique territoriale ?

10

ENTRETIEN AVEC...

Philippe LAURENT, Président du
Conseil Supérieur de la Fonction
Publique Territoriale

12

DOSSIER THÉMATIQUE

Evaluer le temps de travail au sein de
sa collectivité : enjeux et méthodes

Michel Amiel, Président du CDG13, Sénateur-Maire des Pennes-Mirabeau



La question du temps de travail est revenue à l'ordre du jour pour de multiples raisons. Elle suscite souvent de vives passions, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Le rapport de Monsieur Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et Secrétaire général de l'Association des Maires de France, portant sur « Le temps de travail dans la Fonction Publique », examine avec distance et à propos cette question. Aucune évaluation fiable n'avait été entreprise jusqu'à ce jour.

La situation des collectivités est aujourd'hui bien différente de celle qui a connu la mise en place de l'aménagement du temps de travail. Aujourd'hui, cette question ne peut être dissociée de l'organisation du travail qui a vécu une profonde transformation avec la généralisation des nouvelles technologies (transmission des informations, dématérialisation des actes officiels et des documents comptables).

Cette réflexion doit inclure les contraintes financières et l'amélioration de la qualité du service.



" La fonction publique territoriale doit faire face à de nombreux enjeux. Elle aura un avenir si elle sait s'adapter. "

Dans le même ordre d'idée, la fonction publique territoriale (FTP) est un système très exposé aux critiques et à la fois garante de l'intérêt général, surtout en période de crise.

La fonction publique territoriale doit faire face à de nombreux enjeux. Elle aura un avenir si elle sait s'adapter.

Elle doit être plus attractive dans ses modes de recrutement, garder à l'esprit sa raison d'être qui consiste à garantir l'intérêt général et assurer un service public adapté et efficace, mieux gérer ses personnels en anticipant le vieillissement, en facilitant le maintien dans l'emploi des plus fragiles.

La Conférence Régionale de l'Emploi Territorial du 9 décembre 2016, destinée aux élus, cadres dirigeants des collectivités et DRH, sera l'occasion d'évoquer avec des personnalités connues (élus et fonctionnaires) toutes ces questions.

L'accent sera mis sur la situation de l'emploi territorial et les solutions nécessaires pour mieux répondre aux attentes des citoyens et aux nouvelles exigences de notre société contemporaine.

Le centre de gestion des Bouches-du-Rhône (CDG13), pour contribuer à l'adaptation de la FPT, continue de se doter d'outils, de moyens et de méthodes.

Prochainement, il ouvrira un centre consacré aux concours, à l'accompagnement à l'emploi, à la mobilité et au recrutement.

Il s'investit toujours davantage dans l'accompagnement à l'amélioration de l'organisation du travail, en lien avec l'application des textes réglementaires, notamment en matière de santé et sécurité au travail et de gestion des ressources humaines.

**3 fois par an, Regard Territorial
au plus près de vos préoccupations**

SOMMAIRE



CRET

Quel avenir pour l'emploi dans la fonction publique territoriale ?



ENTRETIEN AVEC...

Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale



DOSSIER THÉMATIQUE

Evaluer le temps de travail au sein de sa collectivité : enjeux et méthodes

4

CDG13 ACTU

• Le CDG13 se dote d'un centre d'examens

5

SANTÉ

- Retour d'expérience : les addictions en milieu de travail
- RPS : le CDG13 joue la carte de la pluridisciplinarité

7

EMPLOI

- L'absentéisme aux concours, un problème pour les centres de gestion

8

CRET

- Quel avenir pour l'emploi dans la fonction publique territoriale ?

10

ENTRETIEN AVEC

- Philippe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

12

DOSSIER THÉMATIQUE

- Evaluer le temps de travail au sein de sa collectivité : enjeux et méthodes

14

APPUI AUX COLLECTIVITÉS

- PPCR : les conséquences en matière de revalorisation salariale

15

ACTUALITÉ

- La facturation électronique, une obligation dès 2017

16

AGENDA

- Votre agenda de novembre 2016 à février 2017

REGARD TERRITORIAL

N°3 - OCTOBRE 2016

CDG13

Boulevard de la Grande Thumine CS10439
13098 AIX EN PROVENCE CEDEX 2

Tel : 04 42 54 40 50

Directeur de la publication : Michel Amiel, Président du CDG13.
Coordination générale : Sakina Larbi et Daniel Zervudacki.
Comité de rédaction : Djamel Abed, Gérald Bedo, Céline Cloarec, Cynthia Joubert, Delphine Rullier, Fanny Leydet, Ludovic Dehoul, Chloé De Jardin et l'ensemble du personnel.

Rédaction : CDG13.

Photos : CDG13, 123RF, Fotolia, Shutterstock.

Réalisation graphique : GA MEDIA.

Impression : GA MEDIA.

Periodicité : 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.

Le CDG13 se dote d'un centre d'examens



Après 4 mois de travaux, financés en partie par le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône et le Conseil de Territoire du Pays d'Aix (ex CPA), le futur centre des concours du centre de gestion de la fonction publique territoriale des Bouches-du-Rhône (CDG13) va ouvrir ses portes.

Situé à proximité des locaux du CDG13 d'Aix-en-Provence dans le quartier du Jas-de-Bouffan, ce tout nouveau bâtiment va ouvrir ses portes le 8 novembre prochain.

Il abritera le pôle emploi territorial (service concours et service emploi) et le pôle communication institutionnelle.

Outre les services administratifs, plus de 300 m² seront consacrés à l'organisation des épreuves des concours et examens professionnels.

Les nombreux box aménagés permettront le déroulement des épreuves orales des divers concours et examens professionnels tout en garantissant la plus stricte confidentialité des échanges. Les box à peine terminés, les peintures tout justes sèches, les premières épreuves orales seront organisées à compter du 12 décembre 2016. L'occasion pour les candidats à l'examen professionnel d'animateur territorial principal de 2^{ème} classe de découvrir tous les aménagements réalisés dans le but d'offrir un service public de qualité.

Ces espaces de travail agréables et suffisamment aérés permettront également au très récent service emploi de mettre en œuvre tous ses projets : job dating, réunions de lauréats de concours, accompagnements à l'emploi, réunions diverses...

Le service emploi disposera ainsi d'un lieu d'accueil pour les agents en recherche de poste et de mobilité, les lauréats de concours souhaitant être aidés dans leur démarche et les employeurs publics en recherche de profils adéquats.

300 m² consacrés à l'organisation des épreuves des concours et examens professionnels

Le nouveau centre d'examens ouvrira ses portes le 8 novembre 2016

Les premières épreuves orales auront lieu le 12 décembre 2016

Retour d'expérience : les addictions en milieu de travail

Comment encadrer les pots et les repas sur les lieux de travail ? Comment garantir la sécurité au travail pour un agent souffrant d'une addiction ? Quel accompagnement proposer à cet agent ? Que permet la réglementation et quels sont les moyens d'action dont disposent les responsables des ressources humaines et l'autorité territoriale ?

Quelques chiffres...

20 à 25%

des accidents de travail sont dus à la consommation d'alcool et de drogues

30%

des décès sur le lieu de travail sont en lien avec les addictions

Quelles que soient les origines des addictions, les difficultés personnelles, les problèmes ou usages liés au travail, l'employeur est au cœur du dispositif de prévention. Il lui appartient d'en prévenir les effets, en impliquant notamment l'encadrement, le Comité Hygiène Sécurité, les agents, l'assistant de prévention, le médecin de prévention : chacun ayant un rôle à jouer.

Le 29 septembre dernier, le CDG13 a proposé une journée pour échanger sur ces sujets. Plus de 60 représentants de collectivités, élus, DRH, DGS, assistants et médecins de prévention ont pu parfaire leurs connaissances en la matière et bénéficier des retours d'expérience des collectivités les plus avancées sur ces questions.



Intervenant lors de cette journée, Monsieur CANO addictologue, de l'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie a rappelé que l'alcool et les drogues sont à l'origine de 20 à 25% des accidents du travail et de 30% des décès sur le lieu de travail.

Sans cadre, règle ou implication de l'entourage, ces personnes auront tendance à augmenter leur consommation en prévention d'une difficulté à venir, et basculeront dans des pratiques addictives.

D'où « l'importance des démarches de prévention et de prise en charge des agents par l'employeur dès lors que la consommation

impacte la sécurité, le public, la qualité du travail réalisé ou encore les relations d'équipe », comme l'a précisé Maud JOUVE-GUERIN, psychologue du travail - Consultante en santé au travail chez Sofaxis.

De son côté, la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), partenaire des collectivités sur le champ de la prévention, est venue présenter le serious game « territorial city », créé en septembre 2015, mis gratuitement à la disposition des collectivités. Son objectif ? Aider les collectivités à sensibiliser leurs agents aux dangers liés à la consommation de substances psychoactives sur leur lieu de travail.

29 septembre 2016

Le service médecine professionnelle et préventive a proposé une journée d'échanges sur le thème « Les addictions en milieu de travail » dans les locaux du CDG13 à Aix-en-Provence.

+ de 60 représentants...

...de collectivités, élus, DRH, DGS, assistants et médecins de prévention étaient présents.

Enfin, le Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA) a présenté ses missions d'accueil, d'accompagnement, d'orientation de toute personne et/ou son entourage, en difficulté avec des produits psychoactifs : alcool, tabac, cannabis, médicaments...

Certaines collectivités ont déjà mesuré l'importance de cette problématique et ont constitué depuis quelques années des cellules pluridisciplinaires d'aide et d'accompagnement au sein même de leurs effectifs.

Point clé de toute démarche de prévention : la **fiche d'observation des troubles du comportement**, renseignée par le N+1, et transmise au médecin de prévention, elle permet d'amorcer un dialogue avec l'agent, très souvent en position de déni.

La Métropole, précurseur en la matière, nous a fait un retour d'expérience des dispositifs déployés notamment sur les territoires de Martigues et du Pays d'Aix. **Face aux addictions, des solutions existent !**



Téléchargez le PowerPoint de cette journée sur le site internet www.cdg13.com

RPS : le CDG13 joue la carte de la pluridisciplinarité

Stress au travail : la France, une mauvaise élève de l'Europe en matière de prévention des Risques Psychosociaux (RPS). La France se situe à la 29^{ème} place sur les 36 pays de l'Union Européenne : « Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents » (ESENER-2, 2014).

Dans le cadre d'un partenariat instauré en début d'année avec le Centre de Psychologie du Travail et des Organisations du Pays d'Aix (CPTO), une douzaine de DGS et de DRH se sont retrouvés dans les locaux du CDG13, pour échanger sur la notion de risque psychosocial, autour d'un petit déjeuner animé par Karine CAVOIT et Claire PARDON-MINASSIAN, psychologues du travail, consultantes auprès de cette structure.

Les interventions ont permis d'identifier des éléments clés dans les démarches menées, ainsi :

- la formalisation des objectifs de la collectivité doit être un préalable à toute démarche : l'évaluation des risques psychosociaux ne requiert, effectivement pas, les mêmes outils que la détection de situations critiques ;
- la mise en place d'une démarche partagée, co-construite par un comité de pilotage, reste un gage de réussite pour la collectivité ;
- l'information, la communication mais également la confidentialité devront être des éléments incontournables dans les démarches engagées.

Dans ce domaine d'intervention spécifique qu'est le risque psychosocial, le CDG13 avec le CPTO a ainsi fait le choix de la pluridisciplinarité, au service des collectivités territoriales du département.




Un coût du stress estimé en 2007 entre 1,9 à 3 milliards d'euros au niveau national, des enquêtes mettant en évidence des facteurs organisationnels pouvant être vecteurs de risque, un cadre réglementaire exigeant, sont autant de thématiques qui ont pu être abordées et débattues par les participants et intervenantes.


Etude sur le bien-être (chiffres de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques, 2013) :


« En 2010, 33% des salariés français déclaraient travailler dans un mauvais environnement de travail, la part la plus élevée au sein des pays européens. L'analyse montre que de mauvaises conditions de travail nuisent à la santé mentale et physique des travailleurs ».


Force est de constater qu'aujourd'hui les RPS ont pour les collectivités un impact fort sur les organisations et sur les coûts de l'absentéisme.


Stress et facteurs organisationnels


 **35%** des salariés déclarent subir au moins 3 contraintes de rythme de travail

 **57%** déclarent avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate

 **27%** disent être soumis à des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie

 **56%** disent devoir interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue

 **et pour 44%** de ceux qui sont concernés cela perturbe leur travail

 **36%** déclarent ne pas pouvoir faire varier les délais fixés pour réaliser leur travail

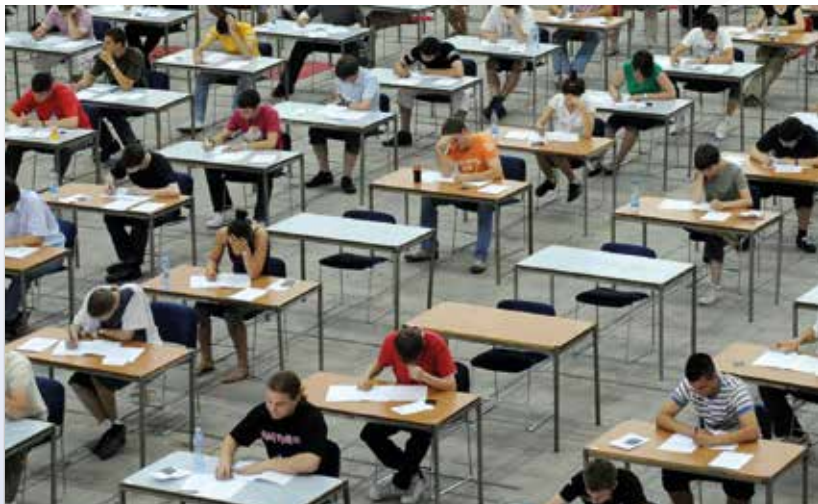
(Source enquête SUMER 2009-2010)

L'absentéisme aux concours, un problème pour les centres de gestion

Désintérêt pour la fonction publique territoriale ? Candidats peu motivés ? En 2016, le CDG13 a enregistré un taux d'absentéisme approchant, voire dépassant le seuil des 50 % pour certains concours ! Retour sur expérience...

Depuis 2010, les différentes réformes engagées ont permis une évolution significative des concours permettant l'accès à la fonction publique territoriale.

Malgré une situation de l'emploi dégradée, il peut paraître paradoxal de constater un absentéisme croissant des candidats aux concours.



Quelles raisons à cet absentéisme ?

Tout d'abord, certains candidats cumulent les inscriptions pour un même concours se laissant ainsi le choix du centre d'examens le jour des épreuves.

Ensuite, une désaffection pour la fonction publique territoriale qui peut s'expliquer en partie par une rémunération souvent moins attractive que dans le privé, une diversification des modes d'accès à la FPT qui favorise le recrutement direct sans concours.

Enfin, la réussite à un concours qui ne donne droit à aucune « promesse d'emploi », contrairement aux concours de la fonction publique d'État, génère une forte incertitude.

Depuis la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, les lauréats ont désormais 4 ans pour être nommés.

Cette disposition permet de contenir sans pour autant résoudre le phénomène des « reçus/collés » bête noire des candidats et souvent source de démotivation à l'inscription.

« Un désintérêt pour les concours de la fonction publique territoriale... dans certaines filières... »

Au cours des dernières sessions de concours organisés dans les filières administrative et technique, qui sont celles qui recrutent le plus grand nombre d'agents, le constat est sans appel : pour la majorité des opérations organisées perte de deux candidats au moins par poste ouvert. Ce recul est plus important pour les opérations de catégories B et C que pour la catégorie A.

Sur l'ensemble des cadres d'emplois étudiés, seul le concours d'ingénieur territorial présente la tendance inverse affichant une croissance du nombre de candidats présents par poste ouvert.

Face au désintérêt des concours, les centres de gestion disposent d'une faible liberté d'action. La solution idoine passerait par une modification de la réglementation en permettant de limiter le nombre d'inscriptions aux concours de la fonction publique territoriale, d'autoriser les centres organisateurs à demander une participation aux frais d'inscription afin d'écartier les candidats peu motivés ou l'instauration d'une caution encaissable en cas d'absentéisme.

À retenir

- Le taux d'absentéisme est aux alentours de 50% en 2016, pour certains concours.
- Les lauréats ont 4 ans pour être nommés, loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Or, à l'heure actuelle, ces solutions ne semblent pas être envisagées. Dès lors, un travail de sensibilisation et de responsabilisation des candidats apparaît indispensable afin d'enrayer ce phénomène préjudiciable car coûteux pour les centres organisateurs.

Ce travail ne saurait donc être entrepris sans l'aide des différentes institutions œuvrant pour la formation et la préparation des concours de la fonction publique territoriale ainsi que des collectivités territoriales et établissements publics.

Quel avenir pour l'emploi dans la fonction publique territoriale ?

« L'emploi municipal est un instrument du clientélisme des élus » ; « Les fonctionnaires territoriaux abusent des arrêts en tout genre » ; « Il y a trop de fonctionnaires territoriaux et plus il y en a, moins ils travaillent » ; « Vivre en parasite sur le dos des contribuables est un mode de vie que certains pratiquent avec un grand professionnalisme ».

Les propos tenus par les détracteurs de la fonction publique territoriale (FPT) viennent ternir son image et font naître de l'anxiété parmi ses agents. La crise économique qui persiste depuis 2008, la discipline budgétaire instaurée au sein de la zone euro depuis 2014, l'augmentation des compétences et des dépenses, notamment en matière sociale, ont des répercussions sur le budget des collectivités.

Dans le même temps, l'échelon local voit croître ses compétences et ses dépenses, en matière sociale notamment.

Cependant, les collectivités et établissements territoriaux s'attachent à dispenser un service de qualité en réponse à des besoins qui se complexifient et avec des moyens qui se raréfient. Les dépenses en personnel constituent un des premiers leviers qu'il est tentant d'actionner pour maîtriser son budget.

Mais est-ce là une solution rationnelle pour résoudre l'équation qualité/coût du service public ? Et comment imaginer que les profondes mutations que connaît notre modèle économique n'aient aucun impact sur le service public en général et sur le service public de proximité en particulier ?



Dans ce contexte d'incertitudes et de questionnement, le CDG13 vous offre le point de vue d'experts, **vendredi 9 décembre prochain, au conservatoire Darius Milhaud d'Aix-en-Provence**, pour la première édition de la **Conférence Régionale de l'Emploi Territorial en PACA**.

Une journée pour échanger, débattre et écouter l'expertise de nos intervenants autour de deux tables-rondes :

« L'emploi territorial fait face à des difficultés mais des solutions existent ! »

Les difficultés d'ordre structurel, conjoncturel et réglementaire rendent plus complexe la gestion des effectifs : difficultés à recruter et plus largement à promouvoir l'emploi territorial, difficultés à faire évoluer les compétences au rythme de l'évolution des besoins et des services aux usagers, difficultés budgétaires devant la raréfaction des ressources financières, difficultés à concilier la logique de statut et l'exigence de métier, difficultés à impulser de la dynamique et de la mobilité...

Ces entraves à l'attractivité de l'emploi territorial sont-elles insurmontables ?

De quels moyens disposent les décideurs locaux pour les contourner ?

Quels sont les facteurs réels de motivation des agents et comment encourager plus de flexibilité et de mobilité dans ses services ?

« La société s'« ubérise », l'emploi territorial doit se réformer ! »

Les récentes évolutions législatives et réglementaires font craindre, à tort ou à raison, un profond bouleversement du statut, voire sa disparition...

Elles ont des répercussions sur la façon d'organiser et de piloter les services et plus largement les politiques publiques. Néanmoins, ces transformations semblent nécessaires si l'on souhaite maintenir un service public de qualité, adapté et respectueux de l'humain.

À une période charnière où les fonctions publiques tendent à s'harmoniser, ne faut-il pas faciliter encore la mobilité entre corps et cadres d'emplois, accompagner voire susciter l'évolution des métiers ?

Le statut actuel permet-il cette souplesse ? Est-on en capacité d'imaginer les fonctionnaires de demain et d'accompagner la marche de l'évolution du service public ?

ATTENTION
places limitées



Pré-inscription sur
www.conference-emploi-paca.fr



Pour plus d'informations sur le programme de la conférence, les intervenants et animateurs, consultez le site internet www.conference-emploi-paca.fr.

Les intervenants et animateurs

Ces deux tables-rondes seront animées par des personnalités dont l'expertise n'est plus à démontrer :



Patrick BERGER

Président de l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France, Directeur du paysage et de la biodiversité à la ville de Montpellier



Christophe BERTRAND

Directeur Général des Services de la communauté d'agglomération du Grand Avignon, intervenant lors de colloques sur l'intercommunalité et la gouvernance territoriale.



Jean-Luc BOEUF

Directeur Général des Services de la ville et de la communauté d'agglomération de Quimper.



Philippe LAURENT

Maire de Sceaux, Secrétaire général de l'Association des Maires de France, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et auteur de plusieurs ouvrages et de nombreux articles dont deux rapports récemment remis au gouvernement : « Le temps de travail dans la Fonction Publique » (mai 2016) et « Demain, la fonction publique territoriale » (juillet 2016).



Jérôme PECH

Directeur des ressources humaines à l'université de Nice Sophia Antipolis. Il a longtemps conduit les politiques RH de collectivités territoriales de grande taille.



Nicolas PERNOT

Directeur Général des Services de la ville et de l'agglomération Pau Pyrénées. Sa carrière fut consacrée à la fonction publique territoriale en qualité de collaborateur de cabinet et de Directeur Général.



Jean-Luc PLACET

Depuis 1992, Président Directeur Général d'IDRH, cabinet-conseil spécialisé en ressources humaines qui a accompagné de nombreux ministères.



Florence PORTELLI

Maire de Taverny dans le Val d'Oise. Conseillère régionale d'Île-de-France et membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

Les débats seront orchestrés par deux experts de la fonction publique territoriale :



Hugues PERINEL

Ancien directeur des rédactions du Groupe Moniteur, ancien rédacteur en chef de « La Lettre du Cadre Territorial », Président de l'association Nuances.



Stéphane MENU

Journaliste, rédacteur de nombreux articles de « La Lettre du Cadre Territorial », « Techni.Cités » et sur le site internet : Tessolidaire.com



Et parce qu'il n'est pas de sujet sérieux qui ne puisse être abordé avec un peu d'humour, les propos des intervenants aux tables-rondes seront illustrés par les croquis réalisés en direct par Monsieur **Michel CAMBON**, dessinateur de « La Lettre du Cadre Territorial ».



Le temps de travail dans la fonction publique territoriale

Philippe LAURENT, Maire de Sceaux, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFT), Secrétaire Général de l'Association des Maires de France (AMF). Intervient le 9 décembre à Aix-en-Provence lors de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET), organisée par le CDG13 avec les CDG de la Région PACA.

Vous avez une actualité très riche :

Le 6 juillet vous avez présenté au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, un rapport intitulé « **Demain, la fonction publique territoriale** ».

Le 26 mai, vous avez remis à Madame la Ministre Annick GIRARDIN, celui portant sur « **le temps de travail dans la Fonction Publique** ».

Vous y dressez, en résumé, plusieurs constats :

- 1 Le dispositif des 35 heures prévu initialement pour le secteur privé (création d'emplois) s'est imposé à la Fonction Publique. Plaqué sur des organisations existantes, les agents ont opté pour des cycles proposant un maximum de repos.
- 2 Peu d'agents travaillent 35 heures. Ils effectuent des cycles supérieurs qui génèrent des RTT considérés désormais comme des jours de congés, parfois cumulés dans un Compte Epargne-Temps (CET).
- 3 La réforme des 35 heures n'a pas remis en cause les congés existants (jours spéciaux, Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), jours de fractionnement...).
- 4 Une très grande hétérogénéité existe entre les métiers et les niveaux de responsabilité.

Vous constatez pour la fonction publique territoriale que les agents travaillent en moyenne 1578 heures contre 1607 pour la règle de droit commun.

Regard Territorial : Les constats énoncés ci-dessus expliquent-ils cette situation ou voyez-vous d'autres causes importantes ?

Philippe LAURENT : Les constats que nous avons pu faire et la description correspondent à ce que nous avons vu et à ce qui ressort des 300 entretiens que nous avons menés. La principale cause est d'abord managériale : on n'a pas assez considéré le temps de travail comme un point central de l'organisation du travail.

Par ailleurs, ce sujet est très insuffisamment connu des employeurs, des élus, qui en laissent la gestion aux responsables administratifs.

Or, dans un contexte de contraintes financières croissantes, l'investissement dans la qualité est de plus en plus nécessaire. C'est donc un sujet de politique de gestion de ressources humaines de la collectivité.

PHILIPPE LAURENT

Philippe LAURENT a fait de la gestion publique locale le pilier de son engagement professionnel, politique et personnel depuis près de 40 ans.



Ingénieur diplômé de l'Ecole Centrale de Paris et de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, c'est un professionnel du conseil en organisation et en finances.

Depuis 2001

Maire de SCEAUX

Depuis 2011

Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Depuis 2014

Secrétaire Général de l'Association des Maires de France

RT : Parmi les 34 préconisations de votre rapport, quelles sont celles concernant la fonction publique territoriale qui vous paraissent essentielles et prioritaires à engager ?

PL : Les préconisations de ce rapport sont de divers ordres et certaines sont d'application immédiate car elles dépendent exclusivement de la volonté des exécutifs locaux.

Ainsi la négociation ou la renégociation d'une charte du temps de travail peut et doit être l'occasion d'une réflexion et d'une négociation plus globales sur l'évolution de l'organisation du travail, elle-même fonction de besoins qui ont considérablement évolué depuis la mise en œuvre des « 35 heures ».



Les centres de gestion [...] ont donc un rôle essentiel dans la prévention, l'accompagnement et le suivi de ces questions.

Mais il est aussi essentiel de revenir sur les régimes dérogatoires. Certains s'expliquaient peut-être il y a quinze ans, ce n'est sans doute plus autant le cas.

De nombreux maires et présidents de conseils départementaux souhaitent ce retour à la normale. La définition d'un plafond pour les ASA est aussi importante.

En outre, tout ce qui concerne la formation, l'information et la transparence permettra de remettre ce sujet au cœur des politiques RH des collectivités. C'est une question d'égalité.

Enfin, il est vraiment temps de pouvoir disposer régulièrement de données fiables sur ce sujet, d'où la nécessité de définir un ensemble de critères et paramètres pour comptabiliser le temps de travail dans les trois versants de la Fonction Publique.

RT : Une de vos préoccupations majeures est de moderniser les organisations de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers. Pour atteindre cet objectif qui dépasse le temps de travail, que vous semble-t-il devoir être mis en œuvre ?

PL : La première chose est d'établir un diagnostic de l'organisation du travail, un état des lieux. Trop souvent on réforme au coup par coup alors que tous les éléments de contexte doivent être mieux pris en compte.

L'intégration des nouvelles technologies dans l'organisation du travail est essentielle car elles font évoluer le contenu et les relations du travail.

RT : Pour reprendre le titre de votre rapport « Demain, la fonction publique territoriale », quel avenir entrevoyez-vous pour elle ?

PL : Il est évident que, contrairement à ce qui se dit ici ou là, la Fonction Publique a un avenir, un bel avenir.

La Fonction Publique a un avenir pour autant qu'on soit attentif à l'adapter aux évolutions de la société.

Pourquoi ?

Parce qu'il en va du modèle républicain français, fondé sur l'intérêt général et le service public. Bien sûr, réformer la Fonction Publique est nécessaire, et au CSFPT, je suis particulièrement bien placé pour voir que notamment la

[...] la Fonction Publique a un avenir, un bel avenir. La Fonction Publique a un avenir pour autant qu'on soit attentif à l'adapter aux évolutions de la société.

fonction publique territoriale se réforme, s'adapte, s'ajuste en permanence, et pour soutenir et accompagner cette évolution permanente.

Le modèle français de Fonction Publique répond aussi aux attentes d'une société en crise économique et morale : dans les moments difficiles, c'est aux fonctionnaires qu'on s'adresse en priorité.

Le CSFPT s'est donc penché sur ce qui lui semblait essentiel d'affirmer dans l'avenir. Ainsi, le cadre statutaire, souvent stipendié comme trop rigide, comporte en réalité suffisamment de souplesse et permet un vrai « management » des ressources humaines. Il est en même temps un garde-fou essentiel qui garantit impartialité, neutralité et qui peut éviter aussi certains dérapages de la masse salariale. Le statut protège à la fois l'agent et l'employeur public.

Il ne faut pas l'oublier lorsqu'on appelle à sa disparition pure et simple !

Mais évidemment l'avenir, ce sont aussi quelques défis comme le vieillissement des agents. Les questions de seconde carrière, de reclassement, de maintien dans l'emploi seront de plus en plus prioritaires, mais elles restent très complexes à gérer.

Les centres de gestion, avec d'autres institutions (FIPHFP, CNRACL, CNFPT), ont donc un rôle essentiel dans la prévention, l'accompagnement et le suivi de ces questions.

Et de plus en plus, les questions liées à l'action sociale, à la protection sociale complémentaire participeront à l'attractivité des collectivités.

Pour en savoir plus :

Rapport sur le temps de travail dans la Fonction Publique :

 www.fonction-publique.gouv.fr

Livre blanc « Demain, la fonction publique territoriale » :

 www.csfpt.org



Évaluer les temps de travail au sein de sa collectivité : enjeux et méthodes

Évaluer les temps de travail dans sa collectivité : une mission délicate mais nécessaire ?

Quinze ans après la mise en place de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail dans la fonction publique territoriale, le bilan semble sans appel : absence d'évaluation du dispositif, protocoles d'aménagement du temps de travail obsolètes, hétérogénéité des règles applicables et des cycles de travail au sein des collectivités, absence d'outils de mesure et de contrôle, etc.

À l'heure de « rendre des comptes », le compte n'y est pas : non-respect du « plafond/plancher » légal des 1607h de travail par an sans justification systématique par des sujétions spécifiques, volume exponentiel d'heures supplémentaires, sentiment d'iniquité au sein des services et entre agents...

Autant de difficultés auxquelles se heurtent au quotidien les collectivités, et qui revêtent désormais une acuité particulière dans un contexte budgétaire contraint.

En effet, la nécessité d'une rationalisation des modes de gestion et d'organisation, assortie de la maîtrise des effectifs, s'impose.



1584 h/an

durée moyenne de
travail dans la
Fonction Publique
1.4% inférieure à la
durée légale

Elle devient obligation d'exemplarité pour les collectivités, y compris dans ce domaine, face à des usagers de plus en plus exigeants en matière d'offre de service public de proximité.

La publication récente du rapport LAURENT apporte un coup de projecteur sur cette problématique récurrente pour les collectivités : quelle adéquation possible des temps de travail des agents avec les missions de service public à rendre à la population ?

La révision des temps de travail devient donc un enjeu majeur, les temps de travail étant un des leviers d'optimisation du fonctionnement des organisations territoriales.

Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une réforme « sensible », car touchant notamment à l'articulation des temps de vies personnelles et professionnelles des agents.

Cependant il n'est pas impossible de mener cette démarche avec succès, sous réserve de méthodes, et d'une volonté clairement affirmée.

Hétérogénéité
des cycles de travail ;
peu de cycles à 35h
hebdomadaire

Cadre légal
FPT : Décret
du 12 juillet
2001

« Penser l'organisation pour penser les temps de travail »

La réflexion sur les modalités de gestion et d'organisation des temps de travail reste indissociable d'une réflexion sur le fonctionnement global de la collectivité. Le triptyque : « organisation, temps travaillés, management » constitue les trois principaux axes de la démarche d'évaluation des temps travaillés.

Synoptique d'une démarche-type de diagnostic des temps travaillés : une double dimension, opérationnelle et d'animation.

ÉVALUATION DE LA GESTION ET DE L'AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

Pilotage et suivi de l'étude (comité de pilotage, comité de suivi)

Etat des lieux des temps travaillés :
mesure des écarts "prescrit/réel"

Définition des scénarii d'évolution et du plan d'action
Validation et information

Lancement, suivi et évaluation
de l'expérimentation

Diagnostiquer

Recueil et analyse de données "statiques" et "dynamiques"

- Analyse des données et indicateurs-clés RH / temps travaillés.
- Étude documentaire.
- Conduite d'entretiens avec l'Autorité territoriale, la Direction générale des services, cadres et managers.

Co-construire

Elaboration des scénarii et des pistes d'amélioration

- Co-construction des scénarii d'aménagement du temps de travail (travaux en groupes).
- Appui à la mise en place des dispositifs associés éventuels (CET...).
- Réunions en comité de pilotage (suivi des orientations, état d'avancement).

Formaliser et valider

Elaboration du projet et définition du plan d'action

- Elaboration du projet de protocole et actualisation du règlement intérieur.
- Information aux instances du dialogue social / Avis consultatif en comité technique.
- Informations aux agents.

Expérimenter et évaluer

Mise en oeuvre des scénarii, suivi et bilan

- Lancement et suivi de l'expérimentation.
- Évaluation du dispositif et actions correctrices éventuelles.

Une démarche d'accompagnement au changement

La révision de l'organisation des temps travaillés constitue une démarche d'accompagnement au changement à part entière. Elle doit donc être appréhendée comme un investissement qui nécessite du temps et une vision en « mode projet ». La construction des scénarii d'évolution et d'amélioration de l'organisation des temps travaillés ne peut donc être envisagée sans la mobilisation des acteurs concernés par ces futurs changements, afin de lever certaines résistances au changement.

Cette démarche ouvre également pour les collectivités, la perspective d'un renforcement de leur fonction RH en interne, le protocole d'aménagement du temps de travail étant un outil parmi d'autres pour structurer l'organisation des services (fiches de postes, évaluation professionnelle, règlement intérieur...).

La volonté d'agir et de décider des gouvernances territoriales reste in fine le levier incontournable de réussite du projet, gage de l'effectivité des réformes à engager. Sans cette impulsion et ce portage politique autour d'une stratégie clairement établie, et relayée par des cadres mobilisés en concertation avec les instances du dialogue social, l'atteinte des objectifs est souvent compromise.

Ainsi, mieux connaître et maîtriser les temps travaillés au sein de sa propre collectivité permettra aux employeurs territoriaux de mieux envisager l'avenir.

Et pourquoi pas, comme le suggère Monsieur Philippe LAURENT, Président du CSFPT, de se poser la question sur comment « travailler bien, plutôt que travailler plus » ?

La réflexion est ouverte.

PPCR : les conséquences en matière de revalorisation salariale

Voici près d'un an que le gouvernement a dévoilé l'accord relatif à l'avenir de la Fonction Publique qui vise à moderniser les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations (PPCR) des agents publics.

A compter du 1^{er} janvier 2017, trois dispositions phares vont concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

La première disposition concerne la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon afin d'harmoniser les carrières dans la Fonction Publique.

L'article 78 de la loi n° 84-53 ne prévoit donc plus de distinction entre avancement d'échelon au minimum ou au maximum en fonction de la manière de servir.

Les autorités territoriales y perdent un levier RH qui existait depuis l'origine des grilles indiciaires mais qui était, il est vrai, peu actionné dans les collectivités territoriales.

Le second volet de la réforme est le dispositif de « transfert primes-points ». Malgré la mise en place en 2005 de la retraite additionnelle de la Fonction Publique, les primes n'impactent quasiment pas le montant final des pensions de retraites des fonctionnaires territoriaux.



Pour remédier en partie à ce constat, la loi de finances pour l'année 2016 a instauré un principe de « vases communicants » au sein de la rémunération du fonctionnaire au profit du traitement indiciaire.

Concrètement un agent de catégorie C, à compter du 1^{er} janvier 2017, verra sur sa fiche de salaire une baisse de ses primes de 167 euros maximum, tandis que son traitement augmentera de 4 points indiciaires.

Une opération quasi neutre donc pour l'agent, mais avec des conséquences budgétaires non négligeables pour les employeurs publics, le volume de cotisations salariales augmentant dans le même temps.

Au 1^{er} janvier 2017

Mise en place d'un cadencement unique pour les avancements d'échelon

Généralisation du processus de transfert primes/points

Une revalorisation de grille indiciaire qui se poursuivra jusqu'en 2020

En effet, si les agents de catégorie B ont déjà connu ce principe en 2016, les agents de catégorie A seront concernés également en 2017 (4 points avec abattement de 167 euros de primes) puis en 2018 (5 points avec abattement de 222 euros de primes).

La réforme prend en compte le paysage diversifié du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale puisque les agents ne bénéficiant pas de primes se verront attribuer une revalorisation indiciaire sans abattement corollaire.

Enfin, cette opération de « revalorisation-compensation », sans effet immédiat sur le montant de la rémunération des agents sera suivie de revalorisations « nettes » des grilles indiciaires de toutes les catégories.

À titre d'exemple, un agent de catégorie C devrait percevoir 40 euros bruts de plus par mois d'ici 2020.

Compte tenu de ces éléments, un effort particulier de communication préalable auprès des agents concernés semble nécessaire afin de limiter les interrogations qui pourraient naître au regard de la complexité du dispositif.



Pour plus d'informations sur les Parcours Professionnels, les Carrières et les Rémunérations, consultez le site internet www.cdg13.com

La facturation électronique, une obligation dès 2017

À partir du 1^{er} janvier 2017, toute entreprise pourra transmettre ses factures à l'administration par Internet.

Actuellement, seules les entreprises qui travaillent pour un service de l'État peuvent, si l'administration l'accepte, transmettre une facture électronique.

Mais à partir du 1^{er} janvier 2017, les services de l'État comme les collectivités territoriales et tous les établissements publics locaux et de santé, devront pouvoir accepter les factures électroniques émises par leurs fournisseurs.

Du côté des entreprises, l'ordonnance du 26 juin 2014 prévoit un calendrier progressif qui s'échelonne de 2017 à 2020, en fonction de leur taille.

Au-delà de l'obligation de réception des factures dématérialisées, les collectivités locales, les établissements publics locaux et hospitaliers, en tant que fournisseurs de biens et services à destination d'autres personnes publiques, sont également soumis à l'obligation d'émettre une facture électronique dès le 1^{er} janvier 2017.

Ainsi, les Avis des Sommes À Payer (ASAP) émis par une collectivité locale ou un établissement public à l'encontre d'une autre entité publique sont concernés par l'obligation de dématérialisation à compter de cette date.

Le portail Chorus Pro 2017, solution retenue pour la mise en œuvre de la facturation électronique

Ce dispositif de facturation électronique impose aux collectivités territoriales de faire rapidement des choix quant aux processus techniques qu'elles comptent utiliser pour appliquer la loi au 1^{er} janvier 2017.

Le 20 juin dernier, le Pôle Dématérialisation de la Direction Régionale des Finances Publiques PACA présentait aux collectivités

et établissements publics locaux réunis à Aix-en-Provence, les principaux axes retenus pour la facturation électronique et sa mise en œuvre.

Lors de la réunion, les services de l'État ont présenté le portail Chorus Pro 2017, solution retenue pour la mise en œuvre de la facturation électronique. Cette solution technique mutualisée et gratuite doit permettre le dépôt, la réception et la transmission des factures électroniques.

Enfin, les enjeux liés à la dématérialisation des factures (réduction des coûts, élimination du papier, modernisation des échanges...) ne doivent pas faire oublier qu'un tel processus peut représenter un véritable handicap pour les petites entreprises.

La facturation électronique constituant une charge supplémentaire pour ces entreprises, et ce alors même que l'ordonnance du 23 juillet 2015 et son décret d'application du 25 mars 2016 visent à garantir l'accès des petites entreprises à la commande publique.

La mise en œuvre de la facturation électronique est une nouvelle étape vers la « full demat », mais nécessite un temps d'adaptation et un accompagnement global afin de ne laisser aucun acteur de côté.

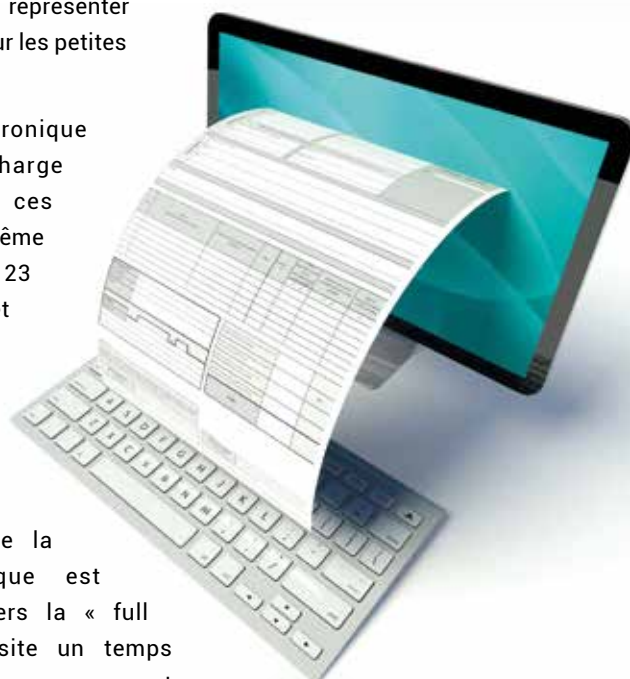
DU CÔTÉ DES ENTREPRISES

au 1^{er} janvier 2017
pour les grandes entreprises

au 1^{er} janvier 2018
pour les entreprises de taille intermédiaire

au 1^{er} janvier 2019
pour les petites et moyennes entreprises (PME)

au 1^{er} janvier 2020
pour les micro-entreprises



PÔLE EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

- 8 NOV.** Réunion de jury : Jury d'admission du concours d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.
- DU 14 AU 16 NOV.** Epreuves orales des examens professionnels d'ingénieur territorial alinéas 1 et 2.
Lieu : Centre des Congrès Agora, Aubagne.
- 15 NOV.** Réunions de jurys : Jurys d'admissibilité des examens professionnels d'animateur territorial principal de 2ème classe par voies de promotion interne et d'avancement de grade.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.
- 6 DÉC.** Réunions de jurys : Jury d'admissibilité de l'examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2ème classe.
Jury d'admission des examens professionnels d'ingénieur territorial alinéas 1 et 2.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.
- DU 12 AU 14 DÉC.** Epreuves orales des examens professionnels d'animateur territorial principal de 2ème classe par voies de promotion interne et d'avancement de grade.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.
- 15 DÉC.** Réunion de jury : Jury admissibilité du concours d'assistant territorial socio-éducatif.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.
- 10 JANV.** Réunions de jurys : Jurys d'admission des examens professionnels d'animateur territorial principal de 2ème classe par voies de promotion interne et d'avancement de grade.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.

DU 23 AU 27 JANV.Epreuve orale de l'examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2ème classe.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.**DU 30 JANV. AU 3 FÉV.**Epreuve orale du concours d'assistant territorial socio-éducatif.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.**14 FÉV.**Réunions de jurys : Jury d'admission du concours d'assistant territorial socio-éducatif.
Jury d'admission de l'examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2ème classe.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.**PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS****15 NOV.**ATD13 : formation aux élus des Bouches-du-Rhône.
Thème : le droit syndical et les élections professionnelles.
Lieu : ATD13, Vitrolles.**28 NOV.**Réunion du réseau des Services d'aide à l'archivage des CDG de la région PACA.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.**29 NOV.**Comité Technique.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.**12 DÉC.**Commission Administrative Paritaire.
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence.