



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
**BOUCHES-DU-RHÔNE**  
[www.cdg13.com](http://www.cdg13.com)

N°2 - JUILLET 2016

# REGARD TERRITORIAL

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

**ENTRETIEN AVEC  
BERNARD DREYFUS**

**« LA MOBILITÉ,  
UN ÉCHEC OU UN  
RÉVÉLATEUR ? »**

**5**

**ENTRETIEN AVEC...**

Bernard Dreyfus - La loi mobilité :  
un échec ou un révélateur ?

**8**

**DOSSIER THÉMATIQUE**

Le maintien dans l'emploi

**16**

**ACTUALITÉ**

Loi « Déontologie » : les CDG renforcés  
dans leurs missions

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



*« La mobilité entre les métiers, les filières, les territoires, devra être facilitée. En contrepartie, il faudra offrir une attractivité en termes de projets, de carrière, de rémunération. »*

Les collectivités sont sans cesse en mutation depuis plusieurs années. Après avoir connu une vague de textes législatifs portant sur l'intercommunalité, elles sont confrontées aujourd'hui à l'arrivée de textes successifs sur la FPT et les ressources humaines (loi déontologie, RIFSEEP, PPCR...).

Conjugué à la baisse des dotations globales de fonctionnement, c'est un nouvel enjeu auquel les collectivités sont confrontées.

Après les changements institutionnels et territoriaux, c'est une réforme profonde qui s'opère dans les organisations et en matière de ressources humaines.

La Fonction Publique Territoriale va connaître une transformation au cours des prochaines années pour répondre aux nouvelles urgences des collectivités et de la société.

Les contraintes financières, la numérisation généralisée des services administratifs, la transformation des métiers, la professionnalisation grandissante, le personnel de plus en plus âgé imposent une adaptation.

L'un des maîtres-mots sera la souplesse tant pour les collectivités que pour les agents.

La mobilité entre les métiers, les filières, les territoires, devra être facilitée. En contrepartie, il faudra offrir une attractivité en termes de projets, de carrière, de rémunération.

Le CDG13, en ce qui le concerne, s'emploie à jouer son rôle pour :

- accompagner la mobilité des agents ;
- informer et soutenir les collectivités dans l'application des nouveaux textes, parfois complexes ;
- appuyer leur service RH dans la mise en œuvre et le suivi de leur politique (mobilité interne, maintien dans l'emploi, adaptation de l'emploi, prévention des risques professionnels, réduction de l'absentéisme, conduite de changement).

Le CDG13 par le développement des réunions d'information en direction des collectivités et des agents, des missions d'expertise et de conseil, de la participation à différents événements portant notamment sur l'emploi, contribue à l'adaptation des collectivités et à l'évolution de la Fonction Publique .

Ce numéro présente quelques-unes des réflexions et des actions qui vont dans ce sens.

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



## SOMMAIRE



### ENTRETIEN AVEC...

Bernard Dreyfus - La loi mobilité : un échec ou un révélateur ?



### DOSSIER THÉMATIQUE

Le maintien dans l'emploi



### ACTUALITÉ

Loi « Déontologie » : les CDG renforcés dans leurs missions auprès des collectivités

4

### CDG13 ACTU

- Rencontre du Club RH de La Gazette : absentéisme, quelles solutions ?

5

### ENTRETIEN AVEC...

- Bernard DREYFUS - La loi mobilité : un échec ou un révélateur ?

8

### DOSSIER THÉMATIQUE

- Le maintien dans l'emploi : savoir anticiper.

10

### EMPLOI

- Le CDG13 se mobilise en faveur de la mobilité et de l'emploi.
- Grande affluence au Forum Provence Emploi.
- Première Conférence Régionale de l'Emploi Territorial en PACA.
- Conception de sujets nationaux dans les Bouches-du-Rhône.
- Les concours, c'est aussi sur le terrain !

13

### SANTÉ

- Accueil des saisonniers : une question de sécurité.
- « La prévention, tous acteurs », une journée de sensibilisation à destination des agents de ACCM.

14

### APPUI AUX COLLECTIVITÉS

- RIFSEEP : le revers de la médaille.
- Le relais CNRACL : une pierre angulaire en matière de retraite.
- Archivistes communaux et intercommunaux : 14 ans d'animation de réseau dans les Bouches-du-Rhône.

15

### ACTUALITÉ

- La réforme des marchés publics : en route vers la dématérialisation.
- Loi « Déontologie » : les CDG renforcés dans leurs missions auprès des collectivités.
- Temps de travail des fonctionnaires : publication du rapport Laurent
- Accord PPCR : les événements s'accélèrent

20

### AGENDA

- Agenda juillet/novembre 2016.

### REGARD TERRITORIAL

N°2 - JUILLET 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, Delphine Rullier, Fanny Leydet, Ludovic Dehoult et l'ensemble du personnel

Rédaction : CDG13

Photos : CDG13, 123RF, Fotolia, Shutterstock, Ville d'Aix-en-Provence

Réalisation graphique : GA MEDIA

Impression : LASER COLOR, Salon de Provence (13)

Périodicité : Quadrimestriel

Dépôt légal à la parution : N°ISSN 2493-3139

Ne pas jeter sur la voie publique

Parution gratuite

Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation

## Rencontre du Club RH de La Gazette : absentéisme, quelles solutions ?

L'absentéisme est en augmentation dans les collectivités territoriales. Face à ce phénomène, plusieurs DGS et DRH spécialistes des Ressources Humaines ont partagé pendant près de 3 heures leurs expériences, leurs réussites, leurs échecs.

Réunis à cette occasion dans les locaux du CDG13 le 12 mai 2016, ils ont retenu l'attention des 80 participants présents. Ces derniers ont manifesté leur intérêt par les nombreuses questions posées sur les expériences présentées.

Les spécialistes présents ont tout d'abord souligné que ce sont les maladies professionnelles qui tirent la courbe de l'absentéisme vers le haut. Par ailleurs la moyenne des arrêts est de plus en plus longue, notamment en raison du vieillissement des agents. Christophe Bertrand, DGS de la communauté d'agglomération du Grand Avignon, dont les effectifs sont passés de 8 à 657 agents en l'espace de 15 ans, est très mobilisé sur le sujet.

Il souligne avec d'autres intervenants qu'« il ne peut y avoir de réussite en matière de politique RH et de lutte contre l'absentéisme sans un portage politique fort ».



Il constate également une « exposition » plus importante de certains services/métiers (métiers techniques, collecte des ordures ménagères, ATSEM...).

Outre le « levier prévention » développé par Carole Brévitaz, responsable du service Prévention et Sécurité au travail du CDG13, le Grand Avignon espère également beaucoup du « levier formation » des managers.

Les deux dispositifs de formation organisés en 2013 et 2016 ont rencontré un franc succès auprès des intéressés.

Le « levier financier » a également été expérimenté par le Grand Avignon et le SAN Ouest Provence avec l'instauration d'une « prime d'assiduité ».

Le lancement a été plutôt encourageant et l'impact concret sur le taux d'absentéisme les trois premières années.

L'évolution des données au fil des années est plus nuancée et laisse entrevoir les limites de ce type d'outil sur la durée.

Sur ce dernier point se pose par ailleurs la question de la légalité.

**11,1 %**

d'absentéisme en 2015 dans les Bouches-du-Rhône

**40,2 jours**

Durée moyenne d'arrêt en 2015

“

*Il est de notre rôle, en tant que Centre de Gestion, de participer à des rencontres d'échanges d'expériences pour aider les collectivités à gérer l'absentéisme*

**Madame Sakina Larbi**  
DGS du CDG13

”

Dans une décision en date du 6 mars 2013 la Cour d'Appel de Marseille estime que cette prime, dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État, méconnaît les principes de légalité et de parité et est donc de ce fait illégale.

Au final, tous s'accordent à dire qu'il n'existe pas une solution, mais bien un ensemble de mesures collectives et individuelles.

Il s'agit de les adapter et de les articuler en fonction des problématiques propres à chaque collectivité.

Toute la chaîne hiérarchique doit être également impliquée pour traiter de l'absentéisme.

On ne peut aujourd'hui ignorer la notion de bien-être au travail. Il est indispensable d'agir sur les conditions de travail notamment par l'instauration d'une démarche d'évaluation des risques psychosociaux.

Vincent Bonnafoux, DGA Ressources Humaines de la Métropole, insiste sur la nécessité de bien maîtriser le diagnostic de l'absentéisme de sa collectivité afin d'informer les élus et de mieux cibler les actions.

Il préconise également, tout comme Laurent Peres, DRH du conseil de Territoire Ouest Provence, la création d'instances de type commission de retour à l'emploi ou commission de coordination médico-sociale qui associent l'ensemble des acteurs concernés.

La gestion de l'absentéisme est déterminante de l'efficacité et de la bonne réalisation des objectifs de nos collectivités.

Elle réclame une adaptation permanente des mesures et nécessite de mobiliser la créativité de l'ensemble des cadres de la Fonction Publique Territoriale.



Retrouvez l'ensemble des supports de présentation sur notre site internet, rubrique « Actualité »

## Bernard Dreyfus – Délégué Général à la Médiation avec les services public auprès du Défenseur des droits.

### La loi mobilité : un échec ou un révélateur ?

Sept ans après la loi du 3 août 2009 sur la mobilité censée encourager la mobilité dans la Fonction Publique, le bilan est perçu comme décevant. L'ambition de 2009 était d'abattre les cloisons, de permettre aux agents de changer de poste, de lieu ou de Fonction Publique. La mobilité aurait dû devenir pour les agents comme pour les responsables des ressources humaines une facilité. C'est vécu comme un parcours d'obstacles.

Bernard Dreyfus est professeur titulaire de la Chaire administration et gestion des collectivités locales du Conservatoire national des arts et métiers.

Il nous livre son analyse sur les difficultés rencontrées sur la mobilité.

#### Regard Territorial : Quels sont pour vous les principaux freins à la mobilité au sein de la FPT ?

**Bernard Dreyfus :** Avant d'évoquer les freins, je crois qu'il convient de savoir de quoi on parle.

En effet, aussi curieux que cela puisse paraître, il n'existe pas de définition standard de la mobilité.

La loi du 3 août 2009, elle-même, ne donne aucune définition alors qu'elle consacre « un droit à la mobilité ».

Quant à la jurisprudence, elle précise le principe de manière générale au titre des garanties fondamentales et sous l'angle des seules positions statutaires et sinon elle a précisé les notions de mutation et de résidence administrative.

Quoi qu'il en soit, il convient de distinguer mobilité externe et mobilité interne (question de la notion de même employeur ?!).

C'est là qu'apparaissent les premiers freins, même en interne, avec de trop grandes distorsions de déroulement de carrière entre filières.

Plus globalement, j'énumérerai six principales raisons aux freins :

- Tout d'abord, le manque d'envie de faire ou découvrir autre chose, mais cela mériterait un autre débat. On constate cela aussi dans le privé.

Puis viennent les freins liés :

- à la situation extra professionnelle ;
- aux coûts des déménagements ;
- aux incertitudes de déroulement de carrière, de rémunération et de régime indemnitaire ;
- aux difficultés des modalités de paiement de cotisations sociales (d'ailleurs, les principales difficultés que je rencontre dans nos dossiers - chez le Médiateur de la République devenu Défenseur des droits - sont liées à des successions d'employeurs pour la cotisation retraite service des pensions IRCANTEC, CNRACL...);
- et enfin, au manque d'information transparente, les bourses de l'emploi étant soit méconnues soit perçues comme publiant des postes déjà attribués.

La suite de l'interview page 6 et 7



### A PROPOS

**Bernard DREYFUS** a commencé sa carrière dans l'administration territoriale où il a occupé de nombreux postes en qualité de Secrétaire Général ou Directeur Général des Services. Il a été, à plusieurs reprises, membre de cabinets ministériels (transports, outre-mer, collectivités locales, Fonction Publique et aménagement du territoire).

#### Depuis 1999

Il est le Professeur titulaire de la Chaire administration et gestion des collectivités locales du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM). Auteur de plusieurs ouvrages, il a été également Directeur de la DATAR.

#### De 2004 à 2011

Il a été Directeur Général des Services du Médiateur de la République.

#### Depuis 2011

Il est Délégué Général à la Médiation avec les services publics auprès du Défenseur des droits, autorité constitutionnelle (art 71-1 de la Constitution).



## La loi mobilité : un échec ou un révélateur ?

**RT :** La difficulté de la mobilité n'est-elle pas un révélateur de l'absence de souplesse du statut de la Fonction Publique, voire des politiques des ressources humaines des collectivités ?

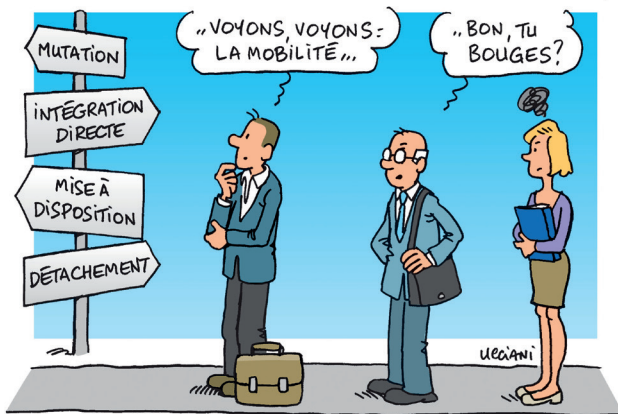
**BD :** Là, vous touchez à deux questions différentes.

**Sur le statut,** j'ai déjà eu l'occasion de dire qu'il était souple à condition qu'on sache et surtout que l'on veuille se servir de toutes les manettes, y compris celle du courage.

J'ai déjà eu l'occasion de rappeler qu'au besoin on savait « inventer » et c'est ainsi qu'on avait institué en 2004 le détachement de longue durée pour les TOS...

“ *Sur les politiques de ressources humaines, là, il y a de vraies distorsions, d'une part entre fonctions publiques et, d'autre part entre pratiques des divers employeurs.* ”

Ceci étant, je reconnais que la notion de détachement mériterait d'être « normalisée » entre les pratiques des diverses fonctions publiques (le meilleur exemple de frein à la mobilité en matière de détachement est la comparaison des taux des cotisations des pensions de retraite), et que la notion nouvelle « d'affectation » est sous-utilisée.



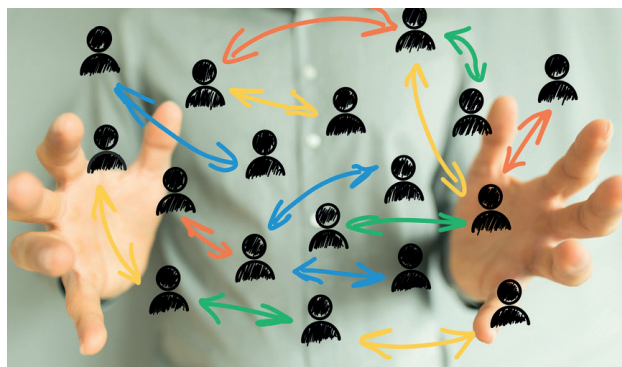
**Sur les politiques de ressources humaines,** là, il y a de vraies distorsions, d'une part entre fonctions publiques et, d'autre part entre pratiques des divers employeurs.

En ce qui concerne les collectivités territoriales, outre ces phénomènes, j'y ajouterais les difficultés liées aux trop grandes distorsions entre filières et cadres d'emplois.

**RT :** Parmi les différentes formes de mobilité, quelle est celle qui vous paraît indispensable à développer (par métier, filière, géographique, type de collectivité, inter versant Fonction Publique, etc...) ? Et pourquoi ?

**BD :** Là aussi, il m'est difficile de répondre brièvement, mais il me semble d'abord que la question ne se traite pas de la même façon pour un cadre A que pour un agent de catégorie C, quoique deux points me paraissent prioritaires :

- la formation obligatoire tout au long de la carrière avec, non plus un livret, mais un passeport ;
- et une vraie aide, et pas que financière, au déménagement. Ce point peut paraître loin du statut, mais je n'ai jamais cessé de penser qu'il était déterminant.



Concernant les métiers, je fais partie des grands sceptiques sur la mode qui consiste à multiplier l'entrée métiers et à la décliner en plusieurs centaines, d'abord parce que la fonction première d'un agent public, c'est de servir ses concitoyens en commençant par s'adapter.

Je ne suis pas sûr que s'enfermer dans des spécialités à outrance soit la bonne solution.

Sait-on que des multinationales comme ENGIE sont en train de se réorganiser autour de... cinq métiers ! (et 24 business units) ?

D'ailleurs, qu'est ce qui ressemble le plus à un électricien du public..., un électricien du privé ?

Et pourtant les syndicats « foncent » tête baissée dans la défense de l'approche métiers !

Sur les filières, je le répète, c'est un travail prioritaire de rapprochement.

Il faut, plutôt que de battre des records de congés maladie, pouvoir transformer un moniteur de sports, usé à 50 ans, en agent d'une autre filière sans difficulté et sans le démotiver pour le reste de sa carrière appelée à être plus longue encore.

Enfin, les questions de versant de Fonction Publique, de type de collectivités sont du même ordre : rapprocher les déroulements de carrière et de régimes indemnitaires, mais prenez toujours en compte ce que j'indiquais sur la formation et les aides aux déménagements.

**RT : Les différents facteurs d'attractivité (liés au territoire, aux projets, aux aspects financiers...) peuvent-ils être un levier déterminant pour favoriser la mobilité, particulièrement celle des cadres ?**

**BD :** Oui, oui, oui, mais là aussi avec des nuances.

Jusqu'à encore récemment, on a ainsi constaté que les régions considérées comme agréables (comme la vôtre) ont, pendant longtemps, peu accueilli d'administrateurs territoriaux...

*" (...) il est clair que le projet du territoire joue un rôle primordial "*

On n'est pas dans la territoriale comme dans l'éducation nationale avec les agrégés au sud et les jeunes profs en banlieue parisienne, même si par contre, je suis très inquiet pour les villes moyennes.

Au-delà de cette remarque, il est clair que le projet du territoire joue un rôle primordial.

J'ai l'habitude de répéter qu'il n'y a pas de territoire sans avenir par contre il y a des territoires sans projet !

“  
*J'ai l'habitude de répéter qu'il n'y a pas de territoire sans avenir par contre il y a des territoires sans projet !*  
”



## LA MOBILITÉ EN CHIFFRES

En 2013, parmi l'ensemble des agents employés dans les trois versants de la Fonction Publique (5,2 millions d'agents), 4,1% ont changé d'employeurs, dont 3,5% vers un employeur dans le même versant et 0,7% dans un autre versant.

La Fonction Publique Territoriale est la destination principale pour les agents ayant changé de versant (40,9%).

Au sein même de la FPT, on constate seulement 0,5% de changement géographique et 0,2% de mobilité vers une autre Fonction Publique, contre 5% pour les agents de l'Etat changeant de poste.

La Fonction Publique Territoriale compte environ 77% d'agents de catégorie C, davantage attachés à un territoire et pour qui le frein financier d'un déménagement est plus fort.

De fait, la mobilité géographique des fonctionnaires pour les catégories B et C est faible. Le recours aux non titulaires constitue une variable d'ajustement.

A l'inverse, dans la Fonction Publique d'Etat, les catégories A connaissent parfois des mobilités obligées. La mobilité entre filières et métiers est également faible en raison notamment des écarts de rémunération.

La mobilité interne reste encore vécue dans de nombreux cas comme une sanction lorsqu'elle n'est pas véritablement choisie, particulièrement pour les catégories C.

Le manque de confiance et l'autocensure des agents constituent souvent un frein pour cette forme de mobilité.

**En 2013...**

**5,2**

millions d'agents dans la Fonction Publique

**4,1%**

ont changé d'employeurs

**40,9%**

des agents mobiles ont choisi la Fonction Publique Territoriale

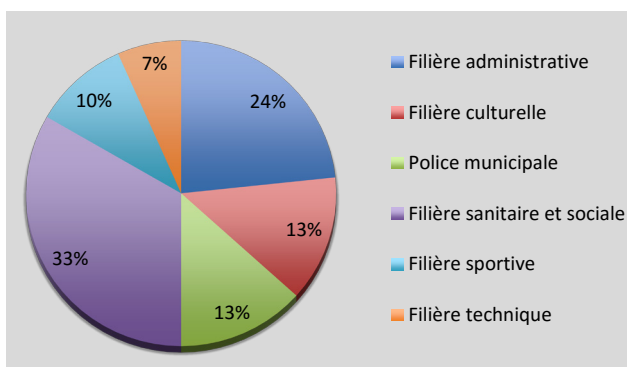
## Le maintien dans l'emploi : savoir anticiper

La santé n'est pas un enjeu nouveau mais on lui porte une attention nouvelle, conséquence à la fois de préoccupations sociales mais aussi budgétaires. La gestion des risques professionnels est aujourd'hui un enjeu de gestion pour les collectivités.

La question du maintien dans l'emploi est désormais très prégnante au sein des collectivités : usure professionnelle, vieillissement des effectifs, évolution des métiers et des techniques, augmentation des maladies professionnelles... Autant d'éléments que les directions des ressources humaines doivent désormais intégrer dans la démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Le contingent de postes accessibles au reclassement est limité, voire épuisé, dans certaines collectivités. De même, beaucoup de demandes de reclassement aboutissent en fine à l'inaptitude définitive (INAD) et au licenciement. C'est pourquoi il est impératif d'anticiper ces situations. La prévention et l'accompagnement sont les gages d'un reclassement réussi.

### Aménagement de poste définitif : répartition par filière



### Le reclassement : de quoi s'agit-il ?

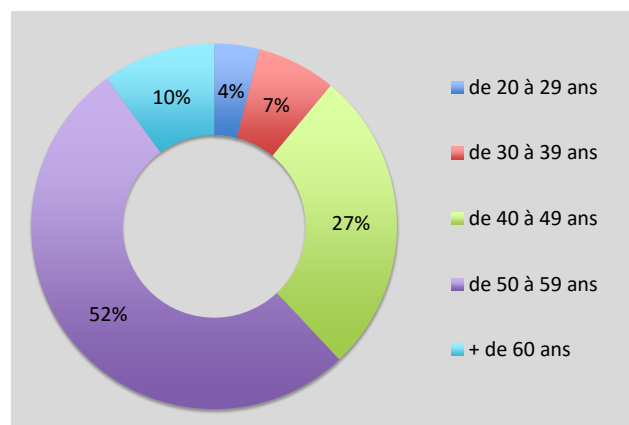
À l'origine, le reclassement pour inaptitude physique est réservé aux fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 81 de la loi du 26 janvier 1984).

Puis un arrêt n°227868 du Conseil d'Etat du 2 octobre 2002, Chambre de commerce et d'industrie de Meurthe-et-Moselle c/Mme F., a étendu son application aux fonctionnaires stagiaires et aux agents non titulaires.

Le reclassement est un processus administratif tendant à permettre à un agent titulaire, stagiaire, ou non titulaire de droit public devenu physiquement inapte à occuper son emploi, d'exercer d'autres fonctions au sein de la collectivité.

Pour l'agent, le reclassement se traduit par une affectation

### Aménagement de poste définitif : répartition par âge



durable dans un autre grade, corps ou cadre d'emplois (source : Droit et pratique du reclassement pour maladie ou handicap).

Le fait générateur est la **déclaration d'inaptitude médicale**.

À partir de cette déclaration, l'employeur doit rechercher les moyens de reclasser l'agent concerné dans un autre emploi, et en cas d'impossibilité, prononcer son licenciement.

Le reclassement ne doit pas être confondu avec l'aménagement de poste.

Dans ce dernier cas, l'agent peut encore exercer son activité avec un aménagement de son poste ou bien il doit exercer un autre emploi qui relève de son grade.

Cet aménagement peut entraîner une modification des horaires, de l'environnement de travail ou encore des tâches à effectuer.

En 2015, sur les 7900 visites médicales effectuées par les médecins de prévention du CDG13, 191 visites ont donné lieu à un avis favorable avec **aménagement de poste définitif**.

**Parmi ces aménagements définitifs de poste, 72% concernent la filière technique et 52% les agents de plus de 50 ans.**

Ces données, à l'échelle du CDG13, identifient du personnel à risque. D'où la nécessité d'anticiper la situation pour ces agents, dès l'avis du médecin lorsqu'il existe et qu'il préconise des aménagements. Cette démarche d'anticipation permet de les maintenir le plus longtemps possible à leurs postes de travail et d'éviter le reclassement.



## La prévention joue un rôle primordial en matière de reclassement

Le reclassement étant souvent prévisible, il est nécessaire pour la collectivité d'identifier en amont les risques, et notamment ceux liés aux « métiers les plus exposés ».



Pour les services techniques, il peut s'agir des agents d'entretien, des agents de collecte, des agents de manutention... Pour les services de la petite enfance, peuvent être identifiés les agents des crèches, le personnel de cuisine... mais également les aides à domicile. Pour l'ensemble des services, sont concernés tous les agents de retour après un accident du travail ou un congé longue maladie, les agents souffrant d'une pathologie spécifique ou maladie professionnelle.

Pour ces métiers ou situations sensibles, l'absence de prévention le plus en amont possible accentuera le risque de reclassement.

Il est donc nécessaire pour la collectivité de s'appuyer sur sa politique de prévention des risques professionnels et notamment :

- **la réalisation et le suivi du Document Unique d'évaluation des risques professionnels**, seul outil permettant de détecter les risques de maladies professionnelles et notamment celles liées aux troubles musculo-squelettiques,
- **l'étude de l'absentéisme** et l'analyse des accidents du travail afin d'identifier des situations à risques (analyse et plan d'action),
- **un dispositif de formation** intégrant l'accueil des nouveaux embauchés, la connaissance des risques et les moyens de s'en protéger. Ainsi par exemple, la procédure d'accueil proposée par le service Prévention et Sécurité au Travail permet d'aborder les points cités dans l'article 7 du décret n° 85-603. La formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) permet à l'agent de mieux comprendre les risques liés à l'activité physique, ainsi que les principes de sécurité et d'économie d'efforts qu'il peut mettre en œuvre.

*Cependant parfois le reclassement est inévitable. Comment procéder pour s'assurer qu'il aboutisse et qu'il réussisse de façon pérenne ?*

## L'accompagnement des situations de reclassement : gage de réussite

L'employeur a une obligation de moyen en matière de reclassement. Il doit tout mettre en œuvre pour permettre à ceux qui sont déclarés inaptes à exercer leurs fonctions, de retrouver un poste adapté à leur état de santé.

Il assure ainsi leur employabilité, dans leur intérêt et dans celui de la collectivité.

Pour cela, il peut :

**1. Organiser des parcours de formation** : proposer un bilan de compétence, une formation spécifique d'aide à la mobilité, ou monter un projet, étape par étape. Il s'agit de prendre en charge la personne à reclasser. La motivation de l'agent est un élément important à intégrer pour un reclassement réussi. Il s'agit de transformer une contrainte en opportunité.

**2. Accompagner l'agent dans son nouveau poste** : suivi régulier avec le responsable hiérarchique et/ou le responsable des ressources humaines :

Le reclassement ne s'arrête pas le jour où l'agent occupe son nouveau poste ; encore faut-il qu'il s'y adapte. L'accompagnement doit se poursuivre pendant plusieurs mois avec les équipes et l'ensemble du service est impliqué, informé, sensibilisé.

## LE CDG13 VOUS ACCOMPAGNE

Le maintien dans l'emploi s'inscrit dans une démarche pluridisciplinaire associant plusieurs ressources : médicales, ergonomiques, managériales, et pour laquelle le CDG13 peut vous accompagner :

- dans le cadre du conventionnement avec le FIPHFP, le CDG13 a développé une compétence pour les études de postes en vue du maintien de l'agent en activité. Il détient une connaissance des réseaux professionnels pouvant intervenir en complément lorsque les inaptitudes physiques sont spécifiques : surdité, malvoyance....,
- **la médecine de prévention** : le médecin de prévention est un des acteurs indispensables de la démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il est le conseiller de l'autorité territoriale. Son avis est destiné à éclairer la collectivité dans sa prise de décision,
- **la mission d'inspection** : l'ACFI a aussi un rôle de conseiller vis-à-vis de la collectivité,
- **les consultants en organisation** peuvent également intervenir lorsque le reclassement donne lieu à une réflexion globale sur l'organisation d'un service... L'objectif étant, face au vieillissement des effectifs, de maintenir l'employabilité des agents à long terme, dans leur intérêt et dans celui de la collectivité.

## Le CDG13 se mobilise en faveur de la mobilité et de l'emploi

Le 1er Forum des mobilités organisé en région PACA.

Une « convention cadre de mutualisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines et de la formation », signée le 14 décembre 2015, est venue sceller le travail partenarial établi depuis deux ans entre plusieurs acteurs institutionnels : la Préfecture de Région PACA, le CDG13, le CNFPT, l'IRA de Bastia, l'Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier et la Fédération Hospitalière de France en PACA. Une des premières réalisations tangibles de ce partenariat a été l'organisation du Forum des mobilités qui s'est tenu le 24 mars dernier au World Trade Center de Marseille, événement auquel le CDG13 a activement participé.

Plus de trente employeurs des trois versants de la Fonction Publique se sont mobilisés pour contribuer au succès de cette manifestation qui a accueilli environ 850 agents publics.

Regroupés autour d'un stand commun, les CDG PACA ont conseillé et renseigné plus de 200 visiteurs sur les dispositifs de mobilité et les métiers.

Des entretiens individuels ont été proposés en vue d'analyser les CV et prodiguer des conseils personnalisés.

Le service expertise statutaire et juridique du CDG13 a co-animé deux conférences sur le thème de la mobilité aux côtés du CNFPT et de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Il ressort de l'enquête de satisfaction que 85 % des répondants ont été très satisfaits ou satisfaits de l'organisation du Forum qui leur a permis de mieux connaître les administrations et employeurs publics.



### L'EMPLOI TERRITORIAL EN CHIFFRES

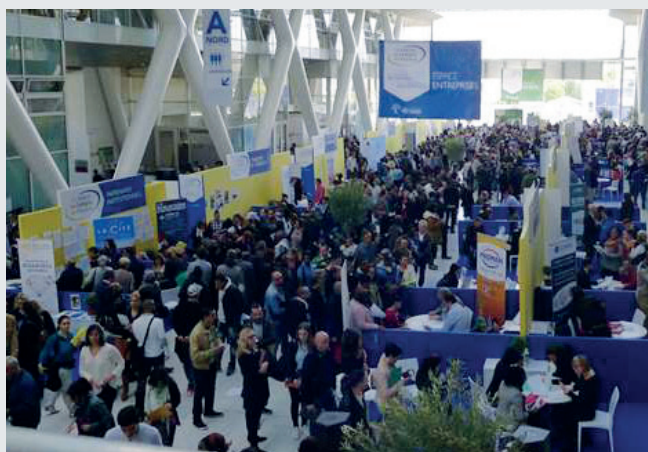
	EN FRANCE	EN PACA	DANS LE 13
Nombre de fonctionnaires	1 842 300	158 000	62 000
Part des titulaires	74,7 %	81,2 %	84,4 %
Part des agents de catégories A et B	21,7 %	20,3 %	21,4 %
Taux de féminisation	60,7 %	59,1 %	60,5 %
Part des 55 ans et plus	18,5 %	19,8 %	20,8 %

Source : observatoire de la FPT du CNFPT (données SIASP fin 2012)

## Grande affluence au Forum Provence Emploi

Le 13 avril, le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône a organisé son premier Forum Provence Emploi.

Ouverte à tous, cette manifestation a été animée par la présence de nombreux employeurs privés venus proposer 1 700 offres dans des secteurs aussi variés que les services à la personne, la sécurité, la restauration, le numérique, le BTP ou encore le travail intérimaire.



Le CDG13 a répondu présent en occupant un stand qui a accueilli pas moins de 250 personnes venues chercher des informations sur les concours, les offres d'emplois disponibles, les modalités de recrutement ou plus largement la Fonction Publique Territoriale.

Le SDIS13, Pôle Emploi, des organismes de formation professionnelle comme le GRETA et l'AFPA ou encore des acteurs de l'économie sociale et solidaire ont eux aussi investi l'« espace partenaires » à vocation plus institutionnelle.

Plusieurs conférences se sont succédées tout au long de la journée traitant de thèmes variés : présentation des secteurs en tension dans le département, création de son activité, conseils pour dénicher des offres d'emploi, rédiger son CV ou encore réussir son entretien de recrutement.

Enfin, les quelques 6 000 demandeurs d'emploi ont pu apprécier l'organisation d'ateliers « simulation d'entretien », « photo CV » ou « mobilité » ; ils y ont trouvé conseils et ressources leur permettant de lever certains freins à l'emploi.

## ■ Première Conférence Régionale de l'Emploi Territorial en PACA

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale comptent parmi leurs missions l'organisation annuelle d'une conférence régionale de l'emploi territorial.



La première édition de cette conférence en région Provence-Alpes-Côte d'Azur sera organisée le 9 décembre 2016 dans les locaux du conservatoire Darius Milhaud d'Aix-en-Provence.

Cette manifestation débutera par une présentation du panorama de l'emploi territorial en PACA et se poursuivra par deux tables rondes au cours desquelles des personnalités expertes en matière d'emploi livreront leur avis et leur analyse sur deux affirmations :

- l'emploi territorial fait face à des difficultés mais des solutions existent !
- la société s'« ubérise », l'emploi territorial doit se réformer !



Pour plus d'informations sur le programme de la conférence, les intervenants et animateurs, consultez le site internet [www.conference-emploi-paca.fr](http://www.conference-emploi-paca.fr) à partir du 1er septembre 2016.

Ces regards croisés sont destinés à éclairer les élus et les décideurs locaux sur les pratiques et les tendances de l'emploi territorial. Ils alimenteront leur réflexion quant aux possibles orientations à donner à la gestion de leurs services et effectifs.

Les propos des intervenants aux tables-rondes seront illustrés par les croquis réalisés en direct par un dessinateur spécialisé.

Pour vous permettre de mieux appréhender cet événement, un site dédié a été créé dans lequel vous trouverez le programme de la conférence, le détail des tables rondes ainsi qu'une présentation des intervenants et des animateurs. Ils vous feront vivre une journée que nous espérons riche en enseignements.



## ■ Conception de sujets nationaux dans les Bouches-du-Rhône

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG) ont créé depuis 2010 un groupe de travail afin d'élaborer et concevoir les sujets nationaux pour les épreuves obligatoires des concours et examens professionnels des catégories A et B.

Ce groupe de travail nommé cellule pédagogique nationale est placé au sein de la commission recrutement concours de l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (ANDCDG).

Le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône (CDG13) s'inscrit dans les travaux de cette cellule. En sa qualité d'organisateur de l'examen professionnel d'animateur territorial principal de 2ème classe, session 2016, il a souhaité piloter la conception du sujet national de l'épreuve de « rapport sur dossier avec



propositions de solutions opérationnelles sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle » qui sera proposé aux candidats le 22 septembre prochain.

**Cette initiative est une première dans l'histoire de notre institution.** Le sujet de l'examen professionnel d'animateur territorial principal de 1ère classe porté par le CIG Petite Couronne a également été examiné. Les échanges ont permis d'identifier les points forts et les points faibles des différents sujets puis d'en mesurer le degré d'adéquation avec l'épreuve.

Au cours de la seconde réunion technique de travail programmée le 20 mai, ont été examinés les sujets modifiés au regard des observations et des suggestions recueillies lors de la première réunion.

Les participants ont priorisé les sujets qui ont été retenus.

Ils ont été présentés aux Présidents de jury des CDG organisateurs de ces examens professionnels lors de la Conférence des Présidents de jury du 8 juin dernier.

A l'issue de cette conférence, le choix définitif des sujets a été entériné et les sujets principaux et de secours identifiés.

Fort de cette expérience, le CDG13 envisage de poursuivre et maintenir cette dynamique en se positionnant sur la conception de sujets nationaux des concours et examens professionnels d'autres filières.



## Les concours, c'est aussi sur le terrain !

Nous avons souvent une vision classique des concours avec l'image du candidat penché sur sa table d'examen tentant de satisfaire à des épreuves écrites. La réalité des concours est bien plus diversifiée et éloignée de cette image d'Epinal.

Pour preuve, les deux concours organisés récemment par le CDG13. Les épreuves sportives des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives, ETAPS et ETAPS principal de 2ème classe, se sont déroulées du 4 au 13 avril, sur le complexe sportif Georges Carcassonne, à Aix-en-Provence.

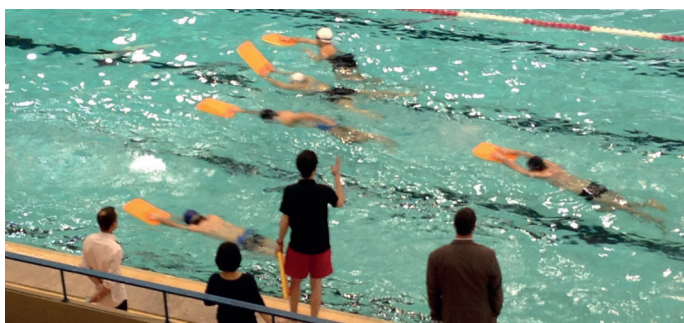


Après une première épreuve physique d'admission, le 22 mars, comprenant un parcours de natation et une épreuve de course, les 135 candidats ont affronté leur seconde épreuve. Elle consiste en une conduite de séance d'activités physiques et sportives. Cette

année, les candidats pouvaient opter entre 5 disciplines : VTT, natation, course, handball et tennis.

Après un temps de préparation, le candidat anime la séance, à partir d'un sujet qu'il a tiré au sort, auprès d'élèves sujets "mis à sa disposition".

L'exigence de pédagogie du candidat, l'engagement des élèves mettent le candidat en situation quasi réelle. À l'issue de cette séance, le candidat est évalué par le jury. Au cours de cet entretien, l'échange porte sur le cours réalisé, sur son aptitude à intégrer le cadre d'emplois et sa connaissance de l'environnement professionnel. Les conditions météorologiques font partie des épreuves non seulement pour le candidat, mais aussi pour... le jury ! Ce jour-là, après une météo capricieuse, les conditions se sont améliorées, à la satisfaction des candidats et des organisateurs.



### Les ETAPS en chiffres

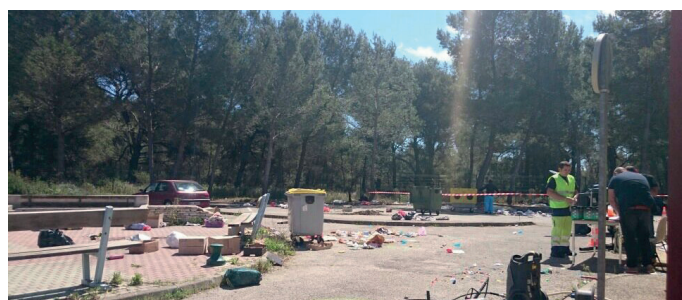
Ces épreuves ont mobilisé plus de 70 élèves sujets, répartis sur 5 plateaux ; 36 examinateurs ont été sollicités de 8h00 à 18h00.

L'encadrement a été assuré par plus de 15 agents du CDG13, dont 2 médecins présents en permanence sur le complexe sportif, se déplaçant d'un plateau à l'autre.

Les jurys d'admission ont déclaré admis 45 et 22 lauréats sur les 2 concours.

L'organisation de ces épreuves constitue chaque fois un défi. Avec cette 3ème édition, le service concours a mis à profit toute l'expérience acquise.

Toujours sur des concours atypiques en termes d'organisation, le CDG13 fait parfois appel à des prestataires extérieurs en raison de la spécificité des épreuves. C'est le cas pour les épreuves pratiques d'admission du concours et de l'examen professionnel d'adjoint technique territorial de 1ère classe. Elles ont été organisées à l'AFPA d'Istres.



Entre le 18 avril et le 3 mai 2016, c'est près de 550 candidats qui se sont succédés dans les locaux de l'AFPA pour les épreuves :

- de conduite de véhicule, option conduite de véhicules poids-lourds,
- d'environnement, hygiène, options propreté urbaine, collecte des déchets et, hygiène et entretien des locaux et espaces publics.

Pour les besoins des épreuves, l'AFPA avait aménagé les installations de telle sorte que le candidat se retrouve dans les conditions réelles et possibles à l'exercice de ses activités quotidiennes.

Ainsi, dans la spécialité environnement-hygiène, le candidat devait en une heure assurer le nettoyage d'un site ou d'un local, volontairement dégradé et pollué par les équipes de l'AFPA comme après une manifestation. La capacité du candidat est évalué à identifier et utiliser le matériel et les produits de nettoyage mis à sa disposition pour la réalisation d'une tâche définie. Dans la spécialité conduite de véhicule, les examinateurs observent et évaluent le candidat dès qu'il prend en charge le véhicule.

Grâce à l'accompagnement de nos partenaires, du vélo au poids-lourd, le service concours ne s'ennuie pas !

Le recours à des prestataires comme l'AFPA d'Istres permet d'assurer la sécurité juridique de l'opération et la conformité à la technicité attendue pour évaluer les candidats.

Ces professionnels savent adapter leur savoir-faire aux contraintes et à l'esprit des concours de la Fonction Publique Territoriale, ainsi qu'aux attentes de l'organisateur.

## Accueil des saisonniers : une question de sécurité

La période estivale est arrivée, et avec elle, l'embauche de personnel saisonnier pour de nombreuses collectivités.

Pour que leur collaboration se réalise dans les meilleures conditions, la collectivité doit leur faire bénéficier d'un "accueil sécurité".

Une réunion d'information collective rappelant les risques et consignes de sécurité, peut être organisée avant leur prise de fonction avec la remise d'un livret. Puis, un accueil spécifique au poste de travail sera réalisé par l'encadrement dans les services concernés.

La collectivité doit également leur fournir les Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés aux tâches qui leur seront confiées.



Pour en savoir plus, téléchargez la fiche pratique :  
" Modèle de procédure d'accueil d'un nouvel agent "  
disponible sur notre site internet.

## « La prévention, tous acteurs », une journée de sensibilisation à destination des agents d'ACCM

Poursuivant l'objectif général d'informer et de sensibiliser le personnel sur les questions de santé et de sécurité au travail, une journée intitulée « la prévention, tous acteurs » a été organisée le 29 avril dernier à la Communauté d'Agglomération Arles Crau Camargue Montagnette (ACCM).

Cette journée était organisée sous la forme de mini conférences et d'ateliers participatifs et ludiques autour des risques et des actions de prévention et de promotion de la qualité de vie au travail. Elle était ouverte à tous les agents et animée par des partenaires extérieurs, issus de communes voisines, Arles et Saint-Rémy-de-Provence, et des professionnels comme le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône (CDG13) et un assureur (GMF).

Deux mini-conférences animées par le Docteur Florence CAMPAGNOLA, du service médecine préventive du CDG13, et la direction des ressources humaines de l'ACCM se sont tenues le matin, sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur les risques psychosociaux.

Toute la journée, plusieurs ateliers étaient organisés autour des thèmes suivants :

- « gestes qui sauvent : j'ai les bons réflexes », conduit par Marc TOURNASSE, assistant de prévention à Saint-Rémy-de-Provence,
- « conduite : je prends la route en toute sécurité », tenu par la GMF,
- « quotidien : je travaille dans de bonnes conditions », assuré par le docteur Florence CAMPAGNOLA (CDG13) autour de l'ergonomie du poste de travail, Cécile COLOMB (Ville d'Arles) sur la communication non violente, Valérie GARCIA (coach) abordant également les problématiques de communication, et Jean-François AMIARD (développeur de bien-être) proposant des massages assis de 15 minutes par personne contre le stress et la fatigue.

Cette journée a rencontré un franc succès auprès des participants, une initiative à reconduire !





## RIFSEEP : le revers de la médaille

Le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) présente des caractéristiques et des enjeux nouveaux que les collectivités territoriales doivent appréhender au plus vite.

Aussi, le CDG13 propose depuis le début d'année 2016 un accompagnement auprès de l'ensemble des acteurs locaux sur cette thématique :

- les 3 et 8 mars, deux journées d'actualité ont permis d'informer et de répondre aux interrogations des DRH de plus de 120 collectivités, affiliées ou non au CDG13,
- le 25 mars, le CDG13 est intervenu sur la mise en place du RIFSEEP au cours d'une réunion organisée par le syndicat des Directeurs Généraux des Services des Bouches-du-Rhône. À ce titre, 30 DGS et DGA ont confronté leurs points de vue sur l'intérêt RH et les conséquences financières du dispositif,
- le 14 juin à Saint-Mitre-les-Remparts, dans le cadre d'une formation proposée par l'Agence Technique Départementale, la Directrice du CDG13, Madame Sakina Larbi, a échangé avec une vingtaine d'élus locaux sur les enjeux stratégiques du RIFSEEP.

De ces échanges sont ressortis essentiellement deux constats. Le premier est que le RIFSEEP peut constituer un levier de management efficace, à condition d'être utilisé en corrélation avec des outils RH pertinents (fiches de postes, évaluations annuelles...) et des critères objectifs. Pour autant son instauration, notamment pour la partie facultative (CIA), devra se faire avec prudence. En effet, il est à noter que les nouveaux plafonds indemnitaires sont globalement plus élevés que dans le régime antérieur. De plus, le dispositif prévoit un maintien individuel du montant des primes des agents, au moins temporairement.



Dans un contexte de baisse des recettes des exécutifs locaux et à l'aube de la réforme relative aux Parcours Professionnels des Carrières et des Rémunérations (PPCR), qui pèsera inévitablement sur la masse salariale, la maîtrise de tout coût supplémentaire est une nécessité.

La valorisation professionnelle des agents au travers de leur régime indemnitaire devra donc se faire en conséquence.



Pour en savoir plus, consultez notre "Kit RIFSEEP" sur notre site internet.

## Le relais CNRACL : une pierre angulaire en matière de retraite

Dans un contexte réglementaire de plus en plus complexe, le CDG13 accompagne les services RH des collectivités dans la réalisation des dossiers retraite de leurs agents.

Partie intégrante du service expertise statutaire et juridique, le service « relais CNRACL » assiste et conseille au quotidien les collectivités et établissements affiliés en matière de retraite pour le compte de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales), du RAFFP (Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) et progressivement de l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques). Cette mission s'exerce dans le cadre d'une convention de partenariat conclue avec la Caisse des Dépôts portant notamment sur la mise en œuvre du droit individuel à l'information des actifs.

Le « relais CNRACL » a pour objectif d'accompagner les collectivités affiliées dans la réalisation de leurs dossiers, préalablement à leur transmission.



Les conseillères retraite procèdent également au contrôle et à l'envoi des pièces justificatives des dossiers dématérialisés (liquidation de pension, simulation de calcul, compte individuel retraite,

demande d'avis préalable...) et des actes qui demeurent sous format papier (validation de services, rétablissement, régularisation), afin de limiter le risque d'erreur qui pourrait impacter la situation des agents.

Enfin, elles informent sur les évolutions réglementaires de la CNRACL, du RAFFP et de l'IRCANTEC en assurant une permanence téléphonique quotidienne et une correspondance, principalement par courrier.

Un accompagnement individualisé peut également être proposé par convention.

En 2015, ce sont notamment plus de 300 dossiers dématérialisés et 260 actes papiers CNRACL qui ont été traités par le service.



## Archivistes communaux et intercommunaux : 14 ans d'animation de réseau dans les Bouches-du-Rhône

Plus de trente professionnels, en charge des archives dans les communes et les intercommunalités du département, se sont réunis le 28 avril 2016 à l'hôtel de ville de Martigues.



Depuis leur création, ces réunions permettent aux professionnels de l'archivage, d'échanger sur des problématiques archivistiques variées et de présenter des retours d'expériences concrets.

Les thèmes abordés lors de précédentes réunions, sur l'action culturelle, l'archivage électronique ou encore les procédures matérielles de destructions, participent à une plus grande efficacité dans la gestion des documents d'archives.

Ils permettent également de répondre aux besoins administratifs des services, aux obligations légales et à la préservation des archives présentant un intérêt patrimonial.

Cette édition a permis d'échanger autour du thème de la conservation préventive des documents d'archives. La journée a également été consacrée à des présentations de méthodologies spécifiques relatives à cette question. Le fonctionnement d'un atelier de reliure au sein d'un service municipal d'archives a également été mis en avant.

Cette journée s'inscrit dans la mise en réseau des archivistes communaux et intercommunaux du département, initiée dès 2002 par le Service d'aide à l'archivage du Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône.

Ce réseau a été conçu en collaboration avec des responsables de services d'archives communales, puis coorganisé depuis 2004 avec les Archives départementales des Bouches-du-Rhône. En outre, ces réunions présentent la spécificité d'être accueillies à chaque édition par une collectivité différente, avec le soutien actif de son service d'archives.

### ACTUALITÉ

## La réforme des marchés publics : en route vers la dématérialisation

La réglementation des marchés publics vient de connaître une réforme d'ampleur. En vue d'assurer la conformité avec le droit européen, le Code des marchés publics a été abrogé, de même que l'ordonnance de 2005, afin de mettre en place les nouveaux principes régissant désormais l'achat public.

Le décret n°2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics définit ainsi les modalités d'application de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 : si de nombreux points ont été réformés, le fil conducteur de cette réforme reste le développement de la dématérialisation.

Après plusieurs étapes franchies en la matière depuis 2001, l'objectif se veut ambitieux puisque l'idée est d'assurer la

dématérialisation de tous les marchés publics d'un montant supérieur à 25 000 euros HT à l'horizon 2018. Le décret prévoit que, quel que soit le montant du marché, l'acheteur public pourra imposer la transmission dématérialisée des candidatures de la part des opérateurs économiques, mais cela reste une faculté.

En revanche, l'acheteur public ne peut désormais plus refuser de recevoir les candidatures et offres transmises par voie électronique et ce, quel que soit le montant du marché.

Les marchés publics de fournitures de matériels informatiques, ainsi que les marchés publics de services informatiques, sont quant à eux précurseurs puisque la dématérialisation des candidatures et des offres est obligatoire.



Enfin, on ne peut aborder cette réforme sans évoquer un pan essentiel de la simplification des procédures : le Document Unique de Marché Européen (DUME), destiné à décharger les prestataires de la lourdeur administrative des pièces souvent nombreuses à produire.

Le décret prévoit l'obligation pour les acheteurs publics d'accepter que les candidats présentent leur candidature sous forme d'un DUME version papier. En revanche, ils n'ont aucune obligation d'accepter la présentation d'un tel document sous forme électronique et ce, jusqu'au 1er avril 2018.

## Loi « Déontologie » : les CDG renforcés dans leurs missions auprès des collectivités

Trente ans après la loi « Le Pors » du 13 juillet 1983, la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modernise le statut général de la Fonction Publique en renforçant la déontologie des fonctionnaires et en leur ouvrant de nouveaux droits tout en clarifiant leurs obligations.

Le projet de loi, inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale au mois de juin 2015, a finalement été adopté par le Parlement le 7 avril 2016 après un accord en commission mixte paritaire. Il a été publié au Journal officiel le 21 avril 2016.

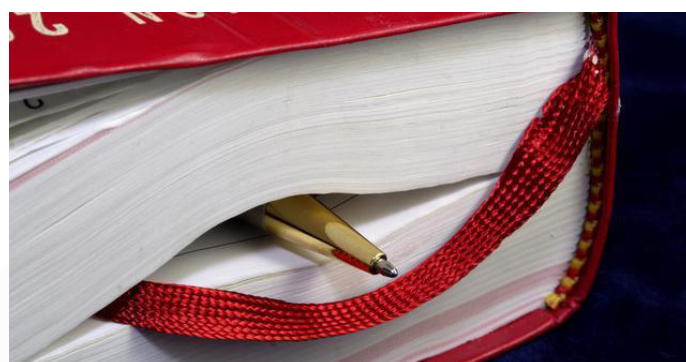
Cette loi, composée de cinq titres, contient un volet déontologique ainsi qu'un volet social. Elle comporte de nombreuses dispositions visant à sécuriser et renforcer le rôle et les actions des centres de gestion de la Fonction Publique territoriale.

### Clarification, sécurisation et mutualisation des actions des centres de gestion

Grâce à une proposition de rédaction commune des rapporteurs de la commission mixte paritaire, les centres de gestion peuvent aujourd'hui légalement assurer de nouvelles missions. Il s'agit des missions d'archivage, de numérisation, de conseil en organisation et de conseil juridique, à la demande des collectivités et de leurs établissements (article 80). Cette modification constitue une réelle extension et sécurisation juridique de leurs missions facultatives (article 25 de la loi n° 84-53) sans créer de nouvelles obligations pour les collectivités.

Les centres de gestion peuvent désormais mutualiser, au niveau régional ou interrégional, la gestion des agents de catégorie B (organisation des concours et examens, publicité des créations et vacances d'emploi, prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi et reclassement des fonctionnaires devenus inaptes). Avant la publication de la loi, la gestion de ces missions au niveau régional n'était possible que pour les agents de catégorie A.

Ils peuvent également gérer en commun, à un niveau au moins régional, la mise en place d'un observatoire régional de l'emploi.



### « Reçus-collés », concours sur titres : les dispositions concernant le recrutement des agents territoriaux

Afin de lutter contre le phénomène des « reçus-collés », la loi prévoit plusieurs dispositions dans son article 42 :

- allongement de la durée des listes d'aptitude des concours de la Fonction Publique Territoriale à quatre ans ;
- instauration de l'obligation, pour les lauréats, de donner des informations écrites aux centres de gestion sur leur situation, chaque année à partir de la deuxième année suivant leur inscription ;
- l'autorité organisatrice du concours doit assurer le suivi des candidats inscrits sur ces listes jusqu'à leur recrutement ;
- suspension de l'inscription sur la liste d'aptitude lorsque le lauréat est recruté pour assurer le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel (article 3-1 de la loi n° 84-53) sur un emploi correspondant au grade de son concours.

Le dispositif des concours sur titres est étendu aux filières sociale, médico-sociale et médico-technique, qui comportent des métiers en tension, afin de faciliter le recrutement d'infirmiers, de puéricultrices, etc. Mais cette procédure devra être complétée par un entretien oral avec le jury et, le cas échéant, par des épreuves complémentaires (article 67).



## Rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi

Afin de rendre incitatif le dispositif de prise en charge par les centres de gestion des agents momentanément privés d'emploi, un mécanisme de dégressivité de la rémunération est introduit par la loi (article 82). Ces agents perçoivent la rémunération correspondant à l'indice détenu dans leur grade réduite de 5 % par an à compter de la troisième année et jusqu'à atteindre moins 50 % à partir de la douzième année.

## Modernisation des garanties disciplinaires

Avec comme objectif de responsabiliser les employeurs publics et de sécuriser la situation des agents, la loi met fin à l'imprescriptibilité de l'action disciplinaire : aucune procédure disciplinaire ne pourra être engagée « au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ». Ce délai est interrompu en cas de poursuites pénales (article 36).

## Amélioration de la situation des agents contractuels

Le dispositif de titularisation prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet » est prolongé jusqu'en 2018 afin de poursuivre, dans un délai raisonnable, la lutte contre la précarisation de la Fonction Publique (article 41).

En outre, les centres de gestion assurent le secrétariat des commissions consultatives paritaires compétentes pour les décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et pour toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle (article 80).

“ **Le dispositif de la loi dite « Sauvadet » est prolongé jusqu'en 2018** ”

À l'instar des commissions administratives paritaires, l'article 52 de la loi précise que cette commission est placée auprès du centre de gestion pour les collectivités ou établissements affiliés. Elles sont présidées par un magistrat de l'ordre administratif lorsqu'elles siègent en tant que conseil de discipline.

## Institution de référents déontologues

Les fonctionnaires ont désormais la faculté de consulter un référent déontologue, chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques. Toutefois, l'institution d'un référent déontologue dans chaque collectivité n'est pas obligatoire.

Les centres de gestion doivent assurer cette mission pour leurs agents, les agents pris en charge, et pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés (articles 11 et 80).

## Amélioration du dialogue social

Les centres de gestion peuvent déterminer par convention, avec un ou plusieurs collectivités ou établissements non obligatoirement affiliés, les modalités de la mutualisation de leurs crédits de temps syndical. Ces crédits peuvent être utilisés dans l'un ou l'autre de ces collectivités ou établissements signataires (article 51).

## LES AUTRES POINTS CLÉS DE LA LOI

Riche de 90 articles, la loi du 20 avril 2016 aborde plusieurs thématiques concernant les agents publics. En premier lieu, les obligations déontologiques des fonctionnaires sont renforcées. Ainsi les fonctionnaires se devront d'éviter ou de faire cesser toute situation de conflit d'intérêt. Par ailleurs, les possibilités de cumuls d'activités sont réduites : un agent à temps complet ne pourra plus, par exemple, être dans le même temps auto-entrepreneur. De plus, la commission de déontologie contrôlera quasi systématiquement les dossiers des fonctionnaires souhaitant poursuivre leur carrière dans le secteur privé.

Plus d'obligations, mais également plus de droits, puisque le dispositif de protection fonctionnelle des agents mis en cause ou victimes dans le cadre de leurs missions est étendu. Les membres de leurs familles y seront notamment pris en compte. La loi renforce également la protection des lanceurs d'alerte. Pour leur part, les contractuels voient leurs droits et obligations alignés sur ceux des fonctionnaires.

Enfin, la parité homme femme est rendue obligatoire sur les listes des prochaines élections professionnelles et dans la composition de plusieurs organismes publics (Conseil Supérieur de la Fonction Publique, commission de déontologie...).

Enfin, les représentants des organisations syndicales au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peuvent désormais bénéficier d'un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de leur mandat.

Ils bénéficient également d'un congé avec traitement, d'une durée maximale de deux jours, pour suivre une formation au sein de l'organisme de leur choix (article 72).

L'application de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires nécessite la préparation d'une vingtaine de textes dont la parution devrait s'échelonner entre les mois de mai et décembre 2016, c'est ce qu'a indiqué Annick Girardin, ministre de la Fonction Publique, lors de l'annonce de son agenda social pour 2016.



Retrouvez l'ensemble de ces textes dans la rubrique « Actualités » ainsi qu'en page d'accueil de notre site internet.



## Temps de travail des fonctionnaires : publication du rapport Laurent

Quinze ans après l'entrée en vigueur de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail dans la Fonction Publique (ARTT), aucune évaluation du temps de travail dans les trois versants de la Fonction Publique n'a été réalisée alors que de nombreuses évolutions ont eu lieu dans l'organisation de l'Etat, des collectivités locales et des hôpitaux.



### 26 mai 2016

Phillipe Laurent à remis son rapport sur le temps de travail dans la FPT à Annick Girardin

### 34

recommandations concernant les collectivités dans le rapport de Philippe Laurent

### 1607 heures

c'est la moyenne effective de travail dans la Fonction Publique qui sera fixé quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur

Un état des lieux du droit et des pratiques s'avérait donc nécessaire. Par ailleurs, la question de la durée de travail des fonctionnaires est revenue dans les débats actuels.

La raison principale est d'ordre budgétaire, dans un cadre de plus en plus contraint pour chacune des trois fonctions publiques.

Le Premier ministre a souhaité qu'un bilan soit établi sur les pratiques mises en place par les employeurs et leurs conséquences sur les obligations professionnelles des agents et sur les nécessités de service.

Philippe Laurent, président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, a remis le 26 mai dernier, son rapport sur le temps de travail dans la Fonction Publique à Annick Girardin, ministre de la Fonction Publique.

Ce rapport aborde successivement le cadre juridique qui s'applique au temps de travail dans la Fonction Publique, après avoir brièvement rappelé le contexte historique dans lequel celui-ci a été instauré ; l'analyse des pratiques recensées au sein des trois versants (Etat, territorial et hospitalier) ; les questions et enjeux soulevés par l'organisation actuelle du temps de travail dans le secteur public.

Les 34 recommandations qui figurent dans ce rapport peuvent être regroupées en quatre axes thématiques :

- fixer les 1607 heures comme moyenne effective de travail dans la Fonction Publique quand aucune sujétion ne justifie un régime inférieur ;
- moderniser les organisations de travail pour mieux s'adapter aux besoins des usagers (annualisation, moins de cycles, forfait...) ;
- garantir plus d'équité entre fonctions publiques et entre agents placés dans des situations comparables (astreintes, ASA, compensation des sujétions...) ;
- assurer un meilleur suivi du temps de travail et une plus grande transparence (labellisation, bilans sociaux...).

Ces propositions ont vocation à permettre une nouvelle stratégie relative au temps de travail afin qu'il ne soit plus « subi » (aussi bien par les employeurs que par les agents) mais au contraire « maîtrisé » et surtout « piloté ».

Et ce dans un contexte d'apparition de nouvelles formes de travail qui impliquent de mener une réflexion sur le contenu du travail.

Le temps de travail est un enjeu politique, humain, social et financier dans le secteur public comme dans le secteur privé.

**Les propositions de ce rapport devront être portées politiquement à un haut niveau afin que le secteur public soit exemplaire.**

## LES PRINCIPALES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES COLLECTIVITÉS

- N°6 :** Mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1 607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale.
- N°8 :** Élaborer un guide de recommandation et de « bonnes pratiques » à destination des collectivités territoriales souhaitant faire évoluer des protocoles de temps de travail, en insistant sur la nécessité d'un dialogue social approfondi.
- N°11 :** Évaluer tous les dispositifs d'astreintes (nécessité, contreparties) et rechercher les mutualisations possibles.
- N°13 :** Limiter les possibilités de choix de cycles de travail à quatre maximum, dont un à 35 heures hebdomadaires et 7 heures par jour.
- N°14 :** Dans le cadre de créations, regroupements ou fusions de services, de collectivités territoriales ou d'établissements, adopter dans un délai de deux ans un régime de travail uniforme.
- N°18 :** Rappeler les règles encadrant les heures supplémentaires (temps partiels, cadres au forfait) et empêcher leur généralisation par les agents eux-mêmes.
- N°19 :** Borner sur une période limitée la consommation des heures supplémentaires effectuées (par exemple le trimestre).
- N°21 :** Provisionner systématiquement les comptes épargne-temps dans les comptes des collectivités territoriales.
- N°22 :** Inscrire la tenue des comptes épargne-temps parmi les compétences facultatives des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.
- N°23 :** Élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence.
- N°24 :** Rendre obligatoire une étude d'impact financier et organisationnel avant toute création d'une autorisation spéciale d'absence.
- N°29 :** Généraliser l'adoption dans chaque service, collectivité territoriale ou établissement d'une charte du temps actualisée au maximum tous les trois ans.

## ■ Accord PPCR : les événements s'accélèrent

La loi de finances pour 2016, publiée le 30 décembre 2015, avait donné le coup d'envoi de l'application du contesté accord sur les Parcours Professionnel, la Carrière et la Rémunération (PPCR) : préfiguration du dispositif de transformation d'une partie des primes en points d'indices majorés et suppression de l'avancement d'échelon au minimum.

Pour autant, la mise en pratique du dispositif portant sur la carrière et les rémunérations nécessitait la parution de plusieurs décrets.

Certains présentaient un caractère d'urgence car parmi les dates butoirs fixées par la loi de finances figuraient le 1er juillet 2016 pour les agents de catégorie B notamment.

Aussi, 12 décrets ont été publiés au Journal officiel du 14 mai 2016, à destination des agents de catégorie C et B, ainsi que les agents de catégorie A relevant des filières paramédicale et sociale.



Le calendrier de la mise en place du cadencement unique d'avancement et de la revalorisation indiciaire des agents est donc désormais connu. Pour certains fonctionnaires les textes produisent des effets dès le 15 mai 2016. Mais cette réforme comprend une application différée sur la période 2016-2019, avec une mise en œuvre au 1er janvier 2017 pour les agents de catégorie C. À ce propos, il convient de noter qu'un décret est paru le 30 mai 2016 avec comme objectif de corriger, sur cette période de 4 ans, les effets de l'application différée de ces mesures.



L'ensemble des textes parus sont disponibles sur notre site internet.

**PÔLE EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL**

- 8 JUIL.** Réunion du jury d'admission du concours de technicien territorial et du concours de technicien territorial principal de 2ème classe.  
Spécialités : Déplacements, transports - Ingénierie, informatique et systèmes d'information.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- 9 SEPT.** Réunion de programmation du calendrier concours Interrégional PACA CORSE.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- 20 SEPT.** Réunion du jury d'admissibilité de l'examen professionnel d'ingénieur territorial.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- 22 SEPT.** Epreuves écrites de l'examen professionnel d'animateur territorial principal de 2ème classe par voies de promotion interne et d'avancement de grade.  
Lieu : Salle Jean Bernard, La-Fare-les-Oliviers
- 29 SEPT.** Epreuves écrites de l'examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2ème classe.  
Lieu : Espace Aixagone, Saint-Cannat
- 6 OCT.** Epreuve écrite du concours d'assistant territorial socio-éducatif.  
Lieu : Centre des Congrès Agora, Aubagne
- DU 17 AU 19 OCT.** Epreuve orale du concours d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe.  
Lieu : Espace Aixagone, Saint-Cannat
- 8 NOV.** Réunion du jury d'admission du concours d'auxiliaire de soins territorial de 1ère classe.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- 15 NOV.** Réunion du jury d'admissibilité de l'examen professionnel d'animateur territorial principal de 2ème classe par voies de promotion interne et d'avancement de grade.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- DU 14 AU 18 NOV.** Epreuves orales des examens professionnels d'ingénieur territorial alinéas 1 et 2.  
Lieu : Centre des Congrès Agora, Aubagne

**PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS**

- 23 SEPT.** Commission administrative paritaire (cat. A, B et C).  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- 27 SEPT.** Comité technique pour les collectivités des Bouches-du-Rhône.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence
- 29 NOV.** Comité technique pour les collectivités des Bouches-du-Rhône.  
Lieu : CDG13, Aix-en-Provence