

Regard territorial

N°13 | MARS 2020 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Loi de transformation de la Fonction publique : quel service minimum ?
- Après l'élection, l'installation
- L'innovation publique, nouveau levier de performance des collectivités territoriales ?



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

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

*Trouver ensemble
de nouvelles pistes
pour une action
publique performante.*

Ces derniers mois, le pays a connu plusieurs mouvements sociaux de grande ampleur.

Au cœur des désapprobations se trouve le projet de réforme sur les retraites. Ce futur « système de retraite universelle » ne sera pas sans conséquences pour la fonction publique et pour les fonctionnaires territoriaux. Une synthèse des points clés de la réforme et des interrogations soulevées vous est proposée en première page.

La mise en œuvre de la loi de transformation de la FP devient effective et entraîne des changements désormais perceptibles.

Les mouvements sociaux ont confronté les élus locaux à l'exercice toujours délicat de la mise en œuvre du service minimum d'autant que cette loi est venue encadrer le droit de grève. *Regard Territorial* a souhaité consacrer le dossier principal de ce numéro à cette question récurrente et particulièrement sensible pour les élus locaux.

Toujours en application de ce texte, l'expérimentation de la rupture conventionnelle est introduite au sein de la FPT. Les modalités de mise en œuvre sont désormais connues et l'indemnité de rupture conventionnelle est décryptée en dernière page.

Autre modification à venir, le recueil des données pour établir le bilan social deviendra à partir de 2021 le rapport social unique.

Il contribuera à l'élaboration des lignes directrices de gestion dont les contours ont été précisés par décret en fin d'année 2019.

Nous présentons également les préconisations du rapport dit « Lecoq 2 » portant sur la santé, la sécurité, la qualité de vie au travail dans la Fonction publique. Il incite à ce que la prévention soit une priorité avec des propositions qui prendront en compte la difficulté des moyens existant.

La Fonction publique se transforme et dans les mutations qui s'opèrent l'innovation publique se développe. C'est un levier de performance pour les collectivités locales qui permet aux élus, agents et citoyens de trouver ensemble de nouvelles pistes pour une action publique performante et partagée.

Enfin, l'actualité de ce début d'année 2020 s'articule aussi autour des élections municipales. Deux articles sont consacrés aux actions à conduire par le maire : après les élections, vient le temps de l'installation. Un certain nombre de règles et de délais doivent être connus pour une première séance du conseil municipal en toute quiétude. Le récolement des archives fait partie de ses obligations réglementaires, même pour un maire renouvelé dans ses fonctions.

Le CDG13 est présent à vos côtés pour vous accompagner dans ce nouveau mandat ainsi que dans la réalisation de tous vos projets.

Sommaire

ACTU

- 4 Après l'élection, l'installation
- 5 Elections municipales : prévoyez le récolement des archives
- 8 Vers un régime universel des retraites

DOSSIER

- 6 Loi de transformation de la Fonction publique : quel service minimum ?

EMPLOI

- 9 Du bilan social au rapport social unique

SANTÉ

- 12 Le rapport Lecoq 2 : où en est-on ?

COLLECTIVITÉS

- 14 L'innovation publique : nouveau levier de performance des collectivités territoriales
- 15 Les jurisprudences marquantes de l'année 2019

À SAVOIR

- 16 Décryptage : ISRC (Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle)

REGARD TERRITORIAL | N°13 - 2020

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

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi, Daniel Zervudacki et Céline Cloarec - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - RÉALISATION GRAPHIQUE : Marianne Alivon CDG13 - IMPRESSION : CDG13 - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

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

Après l'élection, l'installation



UNE FOIS LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PUBLIÉS VIENT LE TEMPS POUR CHAQUE COMMUNE DE L'INSTALLATION DANS SES FONCTIONS DE LA NOUVELLE MUNICIPALITÉ (MAIRE ET ADJOINTS), DANS LE RESPECT DES RÈGLES IMPOSÉES PAR LE CGCT.

► **L'installation doit-elle avoir lieu à une période précise ?**

VRAI - La 1^{ère} réunion doit se tenir de plein droit au plus tôt le vendredi et au plus tard le dimanche suivant le tour de scrutin à l'issue duquel le conseil a été élu au complet, soit, en cas d'élection au second tour, entre le vendredi 27 mars et au plus tard le dimanche 29 mars 2020. Il appartient au maire sortant même s'il n'est pas réélu, de procéder à la convocation des nouveaux conseillers. La convocation doit préciser l'ordre du jour et indiquer expressément qu'il sera procédé à l'élection du maire et des adjoints conformément à l'article L.2122-8 du CGCT.

► **Le candidat à la tête de la liste arrivée première est-il obligatoirement désigné Maire ?**

FAUX - Le maire et les adjoints sont élus par le conseil municipal au scrutin secret (art.L2122-4), tout conseiller municipal pouvant poser sa candidature ou proposer celle d'un autre conseiller. Le maire est élu à la majorité absolue. Si, après deux tours de scrutin, aucun candidat n'a obtenu la majorité absolue, il est procédé à un 3^{ème} tour de scrutin et l'élection a lieu à la majorité relative. En cas d'égalité de suffrages, le plus âgé est déclaré élu (art. L2122-7).

Pour les adjoints, le mode de scrutin diffère selon que la commune compte plus ou moins de 1000 habitants (articles L2122-7-1 et L2122-7-2).

► **La première réunion du conseil municipal doit-elle être limitée à l'installation du conseil ?**

FAUX mais cela est préférable - Rien ne semble exclure l'inscription d'autres points à l'ordre du jour. Cela reste toutefois très difficile en pratique, notamment dans les communes de 3 500 habitants et plus où le délai de convocation pour pouvoir étudier ces autres points serait de 5 jours francs.

Il est donc préférable de limiter cette séance à cette seule problématique, à l'occasion de laquelle le maire sortant, après avoir constaté le quorum, ouvrira la séance, fera l'appel des nouveaux élus et les déclarera installés dans leurs fonctions. Il passera ensuite la présidence de la séance au doyen d'âge et les conseillers procéderont à l'élection du Maire. Celui-ci élu, le conseil municipal procédera, sous sa présidence, à l'élection des adjoints, après avoir déterminé le nombre d'adjoints à élire dans les limites autorisées (30 % de l'effectif légal du conseil municipal arrondi à l'entier inférieur).

Le conseil procède ensuite à l'élection des adjoints. A l'issue, les élections du maire et des adjoints sont rendues publiques, par voie d'affiche à la porte de la mairie, dans les vingt-quatre heures. ■

Elections municipales, prévoyez le récolement des archives



DANS L'ANNÉE QUI SUIT CHAQUE ÉLECTION MUNICIPALE, MÊME SI LE MAIRE SORTANT EST RÉÉLU, LA RÉDACTION D'UN RÉCOLEMENT DES ARCHIVES ANNEXÉ À UN PROCÈS-VERBAL EST OBLIGATOIRE (ART. 4 DE L'ARRÊTÉ INTERMINISTÉRIEL DU 31 DÉCEMBRE 1926). IL EN EST D'AILLEURS DE MÊME LORS DE TOUT AUTRE CHANGEMENT D'AUTORITÉ TERRITORIALE (DÉCÈS OU DÉMISSION).

Ces documents formalisent la passation de responsabilité du maire sortant au nouveau maire. Ils permettent de certifier de façon contradictoire l'existence des archives qui sont recensées, notamment en cas de perte ou de destruction non réglementaire de documents.

En effet, placée sous la responsabilité civile et pénale du maire, la commune est propriétaire et responsable de la conservation de ses archives qui sont imprescriptibles (code du patrimoine, art. L. 212-1) et inaliénables (code du patrimoine, art. L. 212-6 et L. 212-6-1).

Le récolement se compose du relevé de l'ensemble des documents conservés, ainsi que leur localisation et éventuellement l'état de leur conservation. Il est accompagné d'un procès-verbal qui transfère la responsabilité des archives du maire sortant au maire entrant. Si le maire sortant est réélu, celui-ci signera le procès-verbal à la fois en tant que maire sortant et en tant que maire nouvellement élu.

Le niveau de détail attendu est à adapter en fonction de la taille de la commune et de la présence éventuelle d'un archiviste.

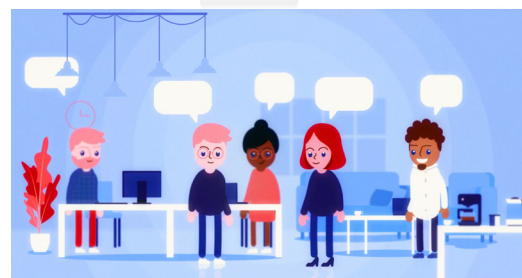
Le procès-verbal de récolement et l'état des archives doivent être réalisés en trois exemplaires qui seront destinés respectivement au maire sortant pour décharge, aux archives communales et aux Archives Départementales des Bouches-du-Rhône (dont le directeur est titulaire de la délégation préfectorale de contrôle des archives publiques).

Par analogie, il est recommandé de réaliser un récolement des archives d'un EPCI, d'un CCAS ou de toute autre structure publique suite à l'élection de son président.

Le service Expertise et Accompagnement en Archivage du CDG 13 peut vous accompagner dans cette démarche grâce à une prestation spécifique que vous trouverez détaillée sur le site internet. N'hésitez pas à nous contacter pour une intervention ou des conseils.

DÉCOUVREZ EN LIGNE

LE MOTION DESIGN
DE L'USURE
PROFESSIONNELLE
sur notre site
internet
www.cdg13.com



Loi de transformation de la Fonction publique : quel service minimum ?



QUELQUES MOIS APRÈS LA PARUTION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE, LA FRANCE A CONNU L'UN DES PLUS IMPORTANTS MOUVEMENTS SOCIAUX DE SON HISTOIRE. LES DEUX ÉVÉNEMENTS NE SONT PAS DIRECTEMENT LIÉS, MAIS IL APPARAÎT QUE LA LOI DU 6 AOÛT 2019 A DÉPLOYÉ DES DISPOSITIONS SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET L'ENCADREMENT DU DROIT DE GRÈVE QUI POURRAIENT FAIRE DATE. RETOUR SUR UN DISPOSITIF CONTESTÉ QUI SERA SUREMENT AU CENTRE DES DÉBATS DANS L'ANNÉE À VENIR.

Souvent les acteurs publics rappellent que la grève est un droit constitutionnel, argument traditionnel pour contester toute mise en œuvre de dispositifs adaptatifs comme le service minimum. Pourtant, il convient de rappeler l'exacte rédaction du septième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 :

« LE DROIT DE GRÈVE S'EXERCE DANS LE CADRE DES LOIS QUI LE RÉGLEMENTENT »

Encadrer le droit de grève est donc un débat récurrent, entre droit fondamental en démocratie et nécessaire organisation d'un service minimum à rendre aux citoyens.

Dès 1950, le Conseil d'Etat rendait une

première décision (dite Dehaene, du 7 juillet 1950) marquante sur le droit de grève indiquant qu'en l'absence de loi applicable, il appartient aux chefs de service de réglementer le droit de grève des fonctionnaires.

Pour autant, de nombreuses jurisprudences ont été rendues depuis, souvent en limitant les possibilités de l'employeur local de mettre en place un service minimum. A titre d'exemple, le 13 décembre 2005 la Cour Administrative d'Appel de Marseille estimait que la grève engagée pour une journée dans le service de la restauration n'était pas de nature à compromettre la continuité d'un service public essentiel, et que le Maire ne pouvait donc pas dans ce cadre réquisitionner certains fonctionnaires.

POUR LIMITER CE FLOU LÉGISLATIF, LA NOTION DE SERVICE MINIMUM A NOTAMMENT ÉTÉ ENCADRÉE PLUS PRÉCISÉMENT DANS LE DOMAINE DE L'ACCUEIL DES ENFANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES.

Ainsi, depuis la parution de la loi n°2008-790 du 20 août 2008, en cas de grève des enseignants d'une école maternelle ou élémentaire publique, les enfants qui y sont scolarisés doivent bénéficier, gratuitement, pendant le temps scolaire, d'un service d'accueil. L'Etat doit le prendre à sa charge lorsque le nombre d'enseignants en grève est inférieur à 25 % de l'effectif total dans l'établissement. Au-delà, la loi indique que c'est la commune qui doit se charger de cet accueil.

“ L'Etat doit prendre, le service d'accueil, à sa charge lorsque le nombre d'enseignants en grève est inférieur à 25 % de l'effectif total dans l'établissement. Au-delà, la loi indique que c'est la commune qui doit se charger de cet accueil. ”

La mise en œuvre de cette obligation a posé notamment le problème de la qualité du personnel pouvant être sollicité. A ce titre, l'autorité territoriale doit dresser une liste de personnes, qui doit être transmise à l'autorité académique, qui peuvent être :

- ▶ **Des agents municipaux**, dans le respect de leurs statuts particuliers. Ainsi les ATSEM et les Adjoints d'animation semblent être les plus à même d'assurer la mission d'accueil.
- ▶ **Des personnes extérieures**, telles que des assistantes maternelles ou des animateurs d'associations gestionnaires de centres de loisirs, membres d'associations familiales, enseignants retraités, étudiants, parents d'élèves.

Plus de 10 ans après l'entrée en vigueur de la loi précitée, force est de constater que ce service minimum d'accueil demeure une véritable problématique organisationnelle pour les communes. En effet, il n'est pas rare qu'un appel à la grève dans le milieu enseignant soit relayé auprès des fonctionnaires territoriaux travaillant à leurs côtés dans les écoles. Dans ce cas, comment gérer, sereinement et sans coût supplémentaire, cette obligation de service minimum si les personnels communaux, censés assurer l'accueil, suivent le mouvement ?

La problématique est d'autant plus prégnante qu'en vertu de l'article L. 2512-1 du Code du travail, il n'existe pas d'obligation de dépôt de préavis de grève dans les communes de moins de 10 000 habitants (QE Ass Nat du 14/06/2011 - N° 105638), qui constituent pourtant la grande majorité des communes de France.

C'est dans ce contexte que, le 6 août 2019, la loi de transformation de la Fonction publique inaugurerait, parmi ses 95 articles, un dispositif supplémentaire visant à élargir les possibilités de mise en place d'un service minimum dans les collectivités territoriales (article 56).

IL EST IMPORTANT D'INDIQUER EN PREMIER LIEU QUE LES DOMAINES CONCERNÉS SONT LIMITATIVEMENT ÉNUMÉRÉS PAR LA LOI : COLLECTE ET TRAITEMENT DES DÉCHETS DES MÉNAGES, TRANSPORT PUBLIC DE PERSONNES, AIDE AUX PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAPÉES, RESTAURATION COLLECTIVE ET SCOLAIRE. L'ACCUEIL DES ENFANTS DE MOINS DE TROIS ANS ET L'ACCUEIL PÉRISCOLAIRE SONT ÉGALEMENT CONCERNÉS.

Désormais, les collectivités territoriales peuvent engager avec les organisations syndicales locales des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité de ces services publics.

Dans le cas où un accord ne pourrait pas être trouvé avec les organisations syndicales dans un délai de 12 mois, l'organe délibérant « détermine les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public ».

Par ailleurs, les agents concernés par le service minimum doivent, en cas de dépôt de préavis de grève, informer leur employeur au moins 48 heures à l'avance de leur intention de participer à une grève et au moins 24 heures à l'avance s'ils souhaitent reprendre le travail. Le but de ce dispositif est clairement de donner la possibilité à l'autorité territoriale d'organiser le service minimum au regard des effectifs disponibles.

Autre nouveauté : « Lorsque l'exercice du droit de grève (...) peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme ». Le dernier volet du dispositif prévoit des sanctions disciplinaires pour les agents

n'ayant pas respecté les restrictions évoquées plus haut.

L'ensemble de ce dispositif avait été contesté par 60 députés avant la parution de la loi devant le Conseil Constitutionnel. Ils estimaient notamment ce texte inconstitutionnel car il apportait des « restrictions excessives au droit de grève ». Mais la Haute juridiction, dans une décision du 1^{er} août 2019 a validé le dispositif en l'état. Elle a notamment estimé que la limitation de ce dispositif à certains services publics, dont l'interruption contreviendrait au respect de l'ordre public, permettait de préserver le respect du principe constitutionnel.

Pour autant, cet article 56 de la loi de transformation de la Fonction publique demeure particulièrement sensible, y compris dans ses modalités d'application. Ainsi lors des mouvements sociaux de fin d'année 2019, les premières interprétations du texte ont opposé employeurs et représentants syndicaux. Les premiers ont notamment estimé que l'obligation de prévenir l'autorité territoriale 48h avant la participation à la grève s'appliquait dès la parution de la loi. Les seconds ont contesté, affirmant que seule la signature du protocole d'accord permettrait de rendre opérant ces mêmes dispositions.

ON L'AURA COMPRIS, SI LE DISPOSITIF EXISTE BIEN, SON EFFICACITÉ SERA ENCORE À ÉPROUVER DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES.

En effet, au contraire de l'Etat, le dialogue social dans la Fonction publique territoriale repose sur deux spécificités : une plus grande proximité entre autorités territoriales et organisations syndicales mais également une influence directe de la part des administrés impactés par les mouvements de grève. C'est bien dans ces futurs échanges locaux que semble se situer le véritable enjeu du service minimum dans les collectivités territoriales. ■

Vers un régime universel des retraites



LA LOI SUR LE NOUVEAU RÉGIME DES RETRAITES DOIT ÊTRE DÉFINITIVEMENT VOTÉE EN JUILLET 2020. LE PRINCIPE EN EST LE BASCULEMENT DU SYSTÈME « EN ANNUITÉS » À UN SYSTÈME À POINTS ET LE REMPLACEMENT DES 42 RÉGIMES OBLIGATOIRES EXISTANTS PAR UN DISPOSITIF UNIVERSEL À PARTIR DE 2025, TOUJOURS FONDÉ SUR UN SYSTÈME EN RÉPARTITION. QUELS SONT LES PRINCIPAUX POINTS CONCERNANT LES FONCTIONNAIRES CONNUS À CE JOUR ?

C'EST UNE RÉFORME SYSTÉMIQUE DES RETRAITES QUI S'ANNONCE.

Sur la base du rapport Delevoye, le Gouvernement propose un système universel de retraite, avec des règles communes à tous (contractuels du privé et du public, fonctionnaires, indépendants, professions libérales, agriculteurs, parlementaires, élus locaux...).

Le pilotage de ce système serait confié à une caisse nationale de retraite universelle. Elle se substituerait à la CNRACL et à l'IRCANTEC pour la fonction publique territoriale.

Ce système prévoit la création d'un fond universel de solidarité vieillesse universel, ainsi que la création d'un fonds de réserve universel.

Un mode de calcul unique des retraites serait instauré avec un système par points : un euro cotisé vaudrait les mêmes droits pour tous, quel que soit son statut professionnel.

Les retraites seront calculées à partir de l'ensemble des rémunérations perçues pendant toute la carrière (et non plus sur les 6 derniers mois de traitement des titulaires et les 25 meilleures années de salaire pour les agents non titulaires). Les primes des fonctionnaires entreraient en compte dans le calcul des pensions.

Un taux de cotisation unique est prévu de 28.12 % réparti à 60 % / 40 % entre les employeurs et les salariés du privé comme du public sur l'ensemble des rémunérations.

Un certain nombre de dispositions sont prévues pour répondre aux situations liées à des périodes d'interruption d'activité involontaires.

- ▶ Un montant de retraite minimum garanti équivalent à 85 % du SMIC net pour une retraite complète (supérieur au niveau actuel) ;
- ▶ Un départ en retraite avant l'âge légal pour les assurés ayant effectué une carrière professionnelle en situation de handicap ;
- ▶ La retraite pour invalidité du secteur public harmonisée avec celui de la retraite pour incapacité permanente du privé ;
- ▶ Des points accordés pour les « aléas » de carrière ou de vie (période de chômage, maladie) ;
- ▶ Des points majorés dès le 1^{er} enfant.

UN SYSTÈME UNIQUE DES PENSIONS DE RÉVERSION SERAIT INSTAURÉ.

L'âge légal de départ à la retraite est maintenu à 62 ans, mais un âge d'équilibre fixé à 64 ans est instauré. Si l'agent liquidait ses droits avant cet âge, sa pension serait minorée. Les fonctionnaires « actifs » bénéficieraient du compte professionnel de prévention (C2P) réservé jusque-là aux salariés du privé.

La réforme ne s'appliquerait qu'en 2037, pour ceux nés en 1975. Les années travaillées avant 2025 seraient prises en compte selon les anciennes règles.

Trois thèmes restent à débattre pour la Fonction publique :

- ▶ La prise en compte des primes et assiettes de cotisation ;
- ▶ La pénibilité (cotation de certains postes pour reconnaître la pénibilité de métiers spécifiques) ;
- ▶ Le dispositif de transition vers le nouveau système.



LE GOUVERNEMENT EST FAVORABLE À OUVRIR LA RETRAITE PROGRESSIVE À LA FONCTION PUBLIQUE ET ASSOULIR L'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) POUR QU'UN AGENT EN FIN DE CARRIÈRE PUISSE TERMINER À TEMPS PARTIEL.

L'équilibre financier de ce nouveau système reste en débat. Cette réforme reste un sujet sensible. Après plusieurs jours de discussion à l'Assemblée Nationale, le Gouvernement a engagé sa responsabilité en ayant recours à l'article 49.3 de la Constitution sur le projet de loi ordinaire. Désormais, le texte est en discussion au Sénat. ■

Par ailleurs, il est prévu :

- ▶ Le maintien du dispositif des carrières longues ;
- ▶ La prise en compte de la pénibilité ;
- ▶ Le cumul d'emploi retraite sans plafond ni limite.



Du bilan social au **rapport social unique**



LE BILAN SOCIAL 2020 EST LE DERNIER DANS SON FORMAT ACTUEL. SA SAISIE EN SERA FACILITÉE PAR UNE APPLICATION QUI PRÉPARERA AUSSI AU RAPPORT SOCIAL UNIQUE DE 2021.

| LE BILAN SOCIAL ; UNE OBLIGATION LÉGALE

Tous les deux ans, les collectivités territoriales doivent établir leur bilan social, également appelé **Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC)**, et le présenter au Comité Technique. L'élaboration du bilan social est une obligation légale initiée par l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui fixe les indicateurs contenus dans le rapport. Tous les employeurs publics sont concernés, y compris ceux qui n'emploient aucun agent à temps complet.

Ce rapport présente les moyens budgétaires et humains dont dispose une collectivité, un établissement ou un service. Il inclut le bilan des recrutements et des avancements, les actions de formation, les demandes de travail à temps partiel ainsi que les conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Ainsi, au-delà de l'**obligation réglementaire**, le bilan social constitue pour la collectivité, un moyen de disposer d'informations précises et actualisées permettant de suivre au fil des ans, l'évolution de ses effectifs. À un niveau plus global, c'est un outil qui permet de disposer des éléments et des indicateurs nécessaires à affiner la connaissance de l'emploi public.



LE BILAN SOCIAL : UN OUTIL DE DIALOGUE SOCIAL ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



| UNE APPLICATION DÉVELOPPÉE POUR LES COLLECTIVITÉS

En 2020, les employeurs territoriaux doivent réaliser le bilan social qui porte sur les effectifs au 31 décembre 2019. Pour cette édition le CDG 13 met à nouveau à la disposition des collectivités l'outil de saisie **application « données sociales »**. Pour rappel, cette application innovante est un outil développé en 2015 et commun à l'ensemble des CDG. Mis en œuvre pour la première fois dans le cadre de la campagne 2017 de recueil des bilans sociaux, cet outil bâti par les Centres de gestion dans un esprit de rationalisation et de mutualisation est entièrement accessible sur Internet. Fiable et sécurisé, il permet de répondre à plusieurs enquêtes : bilan social, Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT), enquêtes Handitorial et GPEEC.



| POUR UNE COLLECTE DES DONNÉES SIMPLE, FIABLE ET SÉCURISÉE

Cet outil propose de nombreux avantages. Outre le pré-remplissage du bilan social par un import de la N4DS (Norme pour les Déclarations Dématérialisées Des Données Sociales), il propose également un renforcement des contrôles de cohérence qui signalent toute anomalie, limitant ainsi le risque d'erreur de saisie. La collectivité dispose de fait d'un document totalement fiable. L'espace sécurisé propre à chaque collectivité, assure la confidentialité des données saisies et lui permet de générer à tout moment une synthèse des principaux indicateurs renseignés dans son bilan. En outre, à la demande des collectivités, d'autres synthèses peuvent être réalisées par le Centre de gestion comme par exemple, des études comparées entre collectivités de mêmes strates démographiques à une échelle départementale, régionale ou nationale ainsi que des analyses sur des thématiques déterminées.



| FACILITÉE PAR UN ACCOMPAGNEMENT DU SERVICE EMPLOI

Au-delà de la mise à disposition de cet outil, le CDG13 a souhaité être au plus près des collectivités du département et les accompagner dans l'élaboration de leur bilan social. Ainsi durant toute la campagne de recueil, le service emploi ira à leur rencontre afin de rappeler d'une part, les enjeux que représente le REC et présenter d'autre part, les multiples fonctionnalités de l'application web et en promouvoir ses avantages.

Une assistance téléphonique et une adresse mail dédiées seront également mises en place afin d'apporter en temps réel, des réponses aux questions des collectivités sur l'utilisation de l'application, ses fonctionnalités et les accompagner dans leur saisie.



| DEMAIN LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

2020 sera une année transitoire. Dès le 1^{er} janvier 2021 et dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, toutes les administrations publiques seront soumises à l'obligation de réaliser annuellement un rapport social unique (RSU)* qui remplacera l'actuel REC. Ce document rassemblera les éléments et les données à partir desquels seront établies les lignes directrices de gestion qui détermineront pour les collectivités et établissements publics la stratégie de pilotage de leur politique en matière de ressources humaines.

L'application « données sociales » se présentera alors comme l'outil de référence pour l'établissement de ce nouveau document. ■

* Article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la de transformation de la fonction publique.

INTERVIEW



**ENTRETIEN AVEC LA RÉFÉRENTE
« DONNÉES SOCIALES »
DU SERVICE EMPLOI
QUI ACCOMPAGNERA
LES COLLECTIVITÉS DANS LEUR SAISIE.**

- **Regard Territorial : Pourquoi est-ce important pour les collectivités de réaliser un rapport sur l'état des collectivités (REC) ?**

Référente données sociales : Au-delà d'une obligation légale, le bilan social permet de regrouper en un seul document l'ensemble des données concernant le personnel d'une collectivité : effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, handicap, absentéisme, santé et sécurité, formation, budget, etc... Il constitue un véritable outil d'aide à la décision et au pilotage des ressources humaines pour les collectivités.

**UN OUTIL POUR ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS
DANS LA GESTION DE LEURS EFFECTIFS.**

- **RT : Qu'apporte la nouvelle application « données sociales » ? Qu'ont les collectivités à gagner avec ce nouvel outil ?**

RDS : Outre une ergonomie conviviale et intuitive, cette application permet entre autres avantages, un gain de temps considérable grâce notamment au pré-remplissage du bilan social à partir d'une extraction des données issues des déclarations N4DS tout en garantissant la sécurisation des informations saisies.

De plus, la synthèse des principales thématiques contenues dans le bilan social est immédiatement disponible sur un document au graphisme attrayant. Mais le point novateur de cette application reste la réalisation sur demande de synthèses thématiques personnalisées et de bilans sociaux comparés entre collectivités de mêmes strates. Enfin, grâce à la sauvegarde des données les collectivités pourront en une seule saisie renseigner et alimenter les diverses enquêtes nationales auxquelles elles participeront.

- **RT : Comment allez-vous procéder pour sensibiliser les collectivités à cet outil ?**

RDS : Nous communiquerons d'abord par courrier et via notre site Internet sur le lancement de la campagne. Nous proposerons également une assistance téléphonique et mettrons à disposition une adresse mail dédiée. Nous irons à la rencontre des collectivités afin de les accompagner dans la prise en main de l'outil. Nous organiserons des réunions d'information au cours desquelles nous rappellerons l'importance et les enjeux du bilan social et familiariserons les agents à l'utilisation des nombreuses fonctionnalités de l'outil.

**L'ACCOMPAGNEMENT DU SERVICE EMPLOI DANS
LA PRISE EN MAIN DE L'OUTIL.**

- **RT : Comment se connecter et à partir de quel moteur de recherche ? Risque-t-on de rencontrer des difficultés de connexion à l'application Web ?**

RDS : Cette application est accessible directement en ligne, à l'aide d'un mot de passe et d'un identifiant communiqués au référent de la collectivité. Les paramètres pour une connexion optimale et tous les aspects techniques seront précisés au cours des réunions de présentation de l'outil.

- **RT : Quel est le planning ?**

RDS : Le calendrier de la campagne de collecte est défini au niveau national. Le recueil s'étalera du 16 mars au 31 décembre 2020 pour permettre à chaque employeur territorial de se connecter au moment qui lui convient le mieux. Quatre grandes étapes rythmeront le déroulement de cette campagne.



- **RT : En 2020, un dernier bilan social ... Et après !**

RDS : L'année 2020 sera la dernière année d'élaboration du bilan social. En 2021, en application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, les collectivités et les établissements publics territoriaux devront obligatoirement élaborer un rapport social unique annuellement. C'est sur la base de ce rapport que chaque employeur territorial devra définir les lignes directrices de gestion des ressources humaines. ■

NOUS CONTACTER : bilansocial@cdg13.com



Le rapport Lecoq 2 où en est-on ?



UN AN APRÈS AVOIR REMIS SON RAPPORT SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL DANS LE PRIVÉ, CHARLOTTE LECOQ, A PRÉSENTÉ AU PREMIER MINISTRE LE 28 OCTOBRE DERNIER, SON DEUXIÈME RAPPORT VISANT À AMÉLIORER LE SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL DE LA FONCTION PUBLIQUE ET À ALIGNER LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FONCTIONNAIRES SUR CELLE DU PRIVÉ.

Ce deuxième rapport intitulé « *Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance* », coécrit par **Charlotte Lecoq**, **Pascale Coton** et **Jean-François Verdier**, marque la primauté de la question de la santé au travail dans la fonction publique.

IL EST VRAI QUE LE TABLEAU Y EST PLUTÔT SOMBRE AVEC UN TAUX D'ACCIDENT DE TRAVAIL D'ENVIRON 9,5% EN 2016, UN TAUX D'ABSENTÉISME QUI ATTEINT 8,34% ET 24,3% DES AGENTS QUI DÉCLARENT AVOIR SUBI "UNE AGRESSION VERBALE DE LA PART DU PUBLIC AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS".

Selon les termes de la lettre de mission, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de santé et sécurité au travail des agents et mieux prévenir les risques professionnels attachés à certains métiers, renforcer la qualité de vie au travail de l'ensemble des agents publics.

L'objectif prioritaire étant le maintien dans l'emploi des agents.

Il existe à l'heure actuelle des déséquilibres selon les territoires en termes d'offre de suivi médical et de conseil en prévention entre secteur public et secteur privé, et même entre les trois versants de la Fonction publique. Partant de ce constat, la mission propose de

favoriser les mutualisations et les synergies entre services de santé au travail et de développer des rapprochements privé/public.

Le scénario proposé par la mission se décline en 11 recommandations :

- ▶ **Faire de la prévention dans la Fonction publique une priorité**, en élaborant un plan santé au travail pour la Fonction publique.
- ▶ **Répondre aux différentes situations en matière de conditions de travail**, avec un plan d'actions prioritaires et une implication forte des agents.
- ▶ **Organiser une offre territorialisée d'appui aux agents et aux employeurs**, avec un socle d'offres de suivi individuel et une cellule de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux.
- ▶ **Renforcer l'incitation et l'engagement dans la prévention**, intégrer les critères SST/QVT dans l'attribution des dotations aux collectivités, aux ministères, renforcer le rôle de l'inspection avec une dimension coercitive, valoriser les compétences acquises de préventeurs au sein de parcours professionnels, prendre en compte obligatoirement les aspects SST/QVT dans tout projet de transformation concernant la Fonction publique.
- ▶ **Développer la formation**, en intégrant la prévention des risques et QVT dans les éléments d'évaluation des managers, sensibiliser les élus aux enjeux de la prévention.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) : UNE OBLIGATION D'ÉVALUATION SIMPLIFIÉE ET UNE OBLIGATION D'ACTION RENFORCÉE



Comme dans le secteur privé, le DUERP demeure un outil compliqué à élaborer et il est peu actualisé. En cause, la recherche d'exhaustivité au détriment de la priorisation efficace des actions de prévention. Selon la DGCL (Direction Générale des Collectivités Locales), environ 35% des collectivités ont réalisé un DU (aucune donnée sur le taux de mise à jour), contre 55% dans la Fonction publique d'Etat, dont seulement 44% seraient mis à jour.

La mission préconise de modifier la réglementation pour faire du DUERP un plan d'action priorisé, actualisé et régulièrement évalué, dans une logique d'amélioration continue.

Cette simplification doit permettre d'améliorer le taux de couverture, d'en faciliter l'actualisation et d'en améliorer sensiblement le pilotage.

- ▶ **Simplifier l'obligation d'évaluation des risques et renforcer l'obligation d'action**, l'élaboration des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) concentrée sur des actions considérées comme prioritaires.
- ▶ **Garantir le suivi en santé au travail**, en développant les équipes pluridisciplinaires et en renforçant le rôle des infirmier(e)s, harmoniser les règles du suivi médical dans les trois versants de la Fonction publique et les aligner sur celles du secteur privé.
- ▶ **Maintenir dans l'emploi**, anticiper les parcours professionnels de fin de carrière, mieux prendre en compte la question du maintien dans l'emploi par les comités médicaux et les commissions de réforme.
- ▶ **Mettre en place un plan de lutte contre les violences envers les agents du service public.**
- ▶ **Renforcer l'investissement dans la prévention**, investir pour améliorer les conditions de travail des agents (équipements, locaux...), renforcer les fonds pour l'aménagement des postes et le maintien dans l'emploi,
- ▶ **Favoriser la mutualisation du risque**, en expertisant la possibilité de créer comme dans le secteur privé, un système d'assurance des risques d'accident du travail et des maladies professionnelles contenant des mesures incitant les employeurs à développer les actions de prévoyance, de type bonus/malus.

Le rapport propose également une nouvelle organisation territoriale des acteurs de la santé permettant la convergence secteur public/secteur privé, notamment via la mutualisation des services FPT/FPE, ou l'ouverture des services interentreprises au public, ou à défaut la création d'une structure de prévention dans chaque département ou région compétente à la fois pour les salariés du privé et les agents du public.

Les rédacteurs du rapport insistent sur la force de la volonté politique en matière de SST/QVT. Pour être mise en œuvre de façon efficace, il faut qu'elle soit portée par l'ensemble de la ligne hiérarchique. Sans l'engagement des élus, des décideurs, la santé et la qualité de vie au travail se dégraderont, le rythme des arrêts maladie, de l'absentéisme, des inaptitudes continueront de progresser. ■

GAGEONS QUE LE PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 2020-2024 POUR LA FONCTION PUBLIQUE, QUI DEVRAIT ÊTRE PRÉSENTÉ EN MARS 2020 PAR LE PREMIER MINISTRE, INTÉGRERA CETTE DIMENSION.

LE RECOURS AUX INFIRMIER(E)S PRÉCONISÉ

La 7^{ème} recommandation est axée sur le suivi en santé au travail.

Il s'agit, dans un contexte gouverné par la pénurie de médecin de prévention, de développer les équipes pluridisciplinaires et de renforcer le rôle des infirmières.

Plusieurs pistes sont évoquées :

- ▶ **Étendre le domaine de compétence des infirmiers** aux visites périodiques et aux visites intermédiaires dans le cadre du suivi renforcé,
- ▶ **Renforcer la formation** des infirmiers,
- ▶ **Favoriser la pratique avancée** pour les infirmiers en santé au travail,
- ▶ **Modifier la périodicité des visites** : le principe de la visite annuelle sera abandonné, une visite intermédiaire pourra être réalisée par un médecin collaborateur ou un infirmier en santé au travail.

Le médecin de prévention verrait son rôle se recentrer sur l'animation de l'équipe pluridisciplinaire, la gestion des cas complexes et l'activité de tiers temps.





L'innovation publique

nouveau levier de performance des collectivités territoriales ?



L'INNOVATION PUBLIQUE EST UN DOMAINE D'INTÉRÊT POUR LES COLLECTIVITÉS. CES DERNIÈRES N'HÉSITENT PLUS EN EFFET À S'ENGAGER DANS DES DÉMARCHES DE CRÉATIONS DE NOUVEAUX SERVICES QUI ASSOCIENT ÉLUS, AGENTS ET USAGERS. UN OBJECTIF : TROUVER ENSEMBLE DES SOLUTIONS NOUVELLES À DES QUESTIONS COMPLEXES DANS DIFFÉRENTS DOMAINES DE L'ACTION PUBLIQUE.

Comment expliquer un tel engouement ? Un début de réponse est à rechercher dans l'essence même de ce qu'est l'innovation, son état d'esprit, sa méthodologie. Avec la promesse de "faire mieux avec moins et durablement", l'innovation publique est une voie porteuse d'avenir pour des collectivités confrontées à une double injonction de performance et de maîtrise budgétaire, et ce, dans un contexte plus large de transformation digitale et numérique.

L'innovation au service de la transformation de l'action publique et numérique

Initiées en 2008 sous l'impulsion de collectivités territoriales, dont le collectif de la "27^{ème} Région", les démarches d'innovation publique ont d'abord été largement déployées à l'Etat en support aux différents projets de simplification et de modernisation qui ont modelé ce dernier depuis plus d'une décennie.

La métamorphose de l'action publique est à l'œuvre dans un contexte de transformation numérique d'une rapidité et d'une ampleur inédite. Le versant territorial prend une part active en multipliant les initiatives : Universités d'été de l'innovation publique territoriale, Semaine de l'innovation, formations dédiées, création de réseaux

d'acteurs de la transformation... Les démarches d'innovation sont au cœur des nouvelles dynamiques territoriales et des nouveaux usages : territoires intelligents, dématérialisations des services, développement de l'IA,...

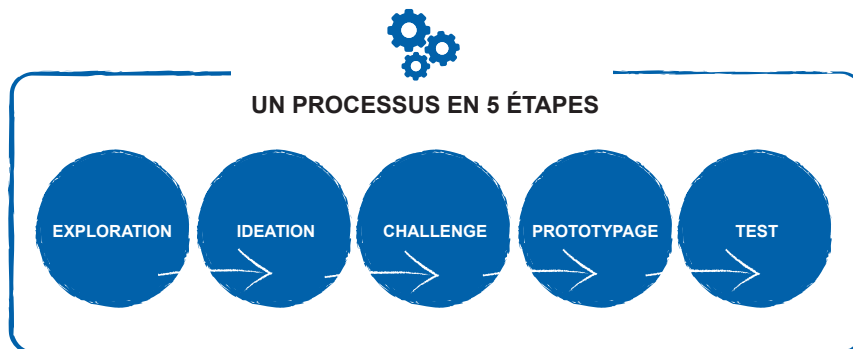
L'innovation : des méthodes agiles, participatives et inclusives, pour davantage d'efficacité des organisations publiques

L'INNOVATION, PLUS QU'UNE MÉTHODE, UNE POSTURE

L'innovation publique ne se décrète pas : c'est une méthode qui requiert expertise et accompagnement.

Elle introduit de nouvelles pratiques, une nouvelle manière de penser l'action publique, de nouveaux usages fondés sur des démarches d'intelligence collective, de design de service, de créativité.

En ce sens, elle réinterroge les organisations, les gouvernances, le management, replace les agents publics et l'utilisateur au cœur des politiques publiques en privilégiant l'expérience vécue par les utilisateurs.



Trouver des solutions à des problèmes complexes. Améliorer, créer, développer des services innovants permettant de mieux répondre aux besoins des usagers, des citoyens et à la vocation des agents publics.

Elle invite ainsi à dépasser les silos historiques des administrations publiques pour rechercher, par le mode projet et la transversalité, efficacité et agilité. Elle s'intéresse davantage à l'action qu'au processus, ce qui implique l'incertitude, le sens, et la confiance.

Mais, si la méthode est importante, l'innovation reste avant tout une culture, une posture. Il y a nécessité à diffuser la culture de l'innovation, à sensibiliser les parties prenantes aux méthodes et aux pratiques de l'innovation publique pour mieux en comprendre le fonctionnement, l'intérêt et l'impact. Il s'agit notamment de promouvoir l'innovation dans un processus plus large de transformation des organisations, de formalisation, de test des idées générées et d'évaluation de l'action.

L'innovation : vers un nouveau modèle permettant de « réenchanter » les administrations territoriales ?

« AU PIRE, ÇA MARCHE »

L'innovation, par ses méthodes et son état d'esprit, contribue au développement d'une nouvelle culture de l'action publique. Elle favorise l'émergence d'ingénieries publiques plus agiles, centrées sur les usages et laissant une place à l'essai-erreur et à l'expérimentation.

En ce sens, elle constitue un point de rupture avec le carcan bureaucratique et ses jeux de pouvoirs qui bien souvent brident les administrations publiques et minent les collectifs. Les démarches d'innovation impliquent de s'appuyer sur son potentiel

créatif, disruptif et subversif. Elle ouvre ainsi la possibilité aux collectivités d'intégrer les nouveaux enjeux sociétaux liés à la transition démographique, écologique, technologique, démocratique.

« ON NE PEUT PAS RÉSOUDRE UN PROBLÈME AVEC LE MÊME ÉTAT DE CONSCIENCE QUI L'A CRÉÉ. IL FAUT APPRENDRE À REGARDER LE MONDE AVEC DES YEUX NEUFS »

ALBERT EINSTEIN

Et si avec l'innovation, la voie de l'optimisme, de la créativité et de l'action positive était à explorer pour permettre aux collectivités de relever le défi ambitieux de l'efficacité, de la performance et du bien-être au travail. ■

Les jurisprudences marquantes de 2019 : le calendrier de l'après



EN CETTE PÉRIODE DE BILANS, LE SERVICE ESJ VOUS PROPOSE DE REVENIR SUR QUELQUES JURISPRUDENCES MARQUANTES DE L'ANNÉE 2019.

Un début d'année éclectique. Janvier commence avec la précision que le PACS est bien à considérer au même titre que le mariage ou le concubinage pour la perte du droit à pension de réversion (CE n° 414805 du 28 janvier). Le mois suivant, le Conseil d'Etat confirme qu'il n'est pas possible, sauf disposition statutaire, de restreindre à une voie particulière l'accès à un emploi créé ou vacant, en excluant par exemple le recrutement de fonctionnaires par voie de mobilité ou de promotion (CE n° 414066 du 6 février 2019). Celle-ci se termine en juillet en indiquant la possibilité pour l'administration, en cas de diffamation par voie de presse de l'un de ses agents, d'exercer un droit de réponse auprès du média au titre de son obligation de protection fonctionnelle (CE n°430253 du 24 juillet 2019).

Une rentrée placée sous le signe de l'évaluation. Est-ce en prévision de la période d'évaluation qui arrive en fin d'année, quoiqu'il en soit, deux arrêts du mois de septembre apportent des précisions sur le dispositif de l'entretien professionnel. Ainsi, le 17 septembre, la CAA de Marseille rappelle le caractère indivisible de l'entretien d'évaluation (arrêt n°17MA03051). Deux jours plus tard, c'est la CAA

de Versailles qui juge que rien n'impose à l'autorité territoriale, saisie en contestation d'un entretien d'évaluation par l'agent, d'accorder à ce dernier un second entretien, ni d'accepter, si celui-ci a lieu, que l'agent puisse être assisté d'une personne de son choix (n° 18VE01333 du 19 septembre 2019).

Enfin, le Conseil d'Etat profite de la fin d'année pour préciser les conditions de reprise du personnel dans le cadre de la reprise en régie d'un service public administratif. Conformément à l'article L.1224-3 du code du travail, l'administration doit proposer au salarié un contrat public reprenant la nature et les conditions d'emploi et de rémunération de son contrat privé. Cette proposition doit cependant rester compatible avec les conditions de rémunération des agents non titulaires. A cette fin, le juge précise que la comparaison entre la rémunération antérieure et celle proposée au nouveau contrat doit s'effectuer « en prenant en considération, pour leurs montants bruts, les salaires ainsi que les primes éventuellement accordées à l'agent et liées à l'exercice normal des fonctions » (CE n° 421715 du 2 décembre 2019). ■

Décryptage : ISRC

Indemnité Spécifique de Rupture Conventiennelle

C'est quoi ?

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est l'indemnisation financière versée par un employeur public à un agent après négociation dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle.

Pourquoi on en parle ?

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020 à titre d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est ouverte aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée souhaitant négocier leur départ de la Fonction publique.

Ce qui change ?

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle se substitue à l'indemnité de départ volontaire pour création ou reprise d'entreprise existante, ou pour projet personnel qui est supprimée. Le montant de cette indemnité est encadré par le décret n° 2019-1596 qui prévoit un montant d'indemnité plancher variable selon l'ancienneté de l'agent et un montant maximum correspondant à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté. Cette indemnité est exonérée des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu dans la limite de plafonds, et ouvre droit aux allocations chômage.

Agenda de mars à juin 2020

PROCHAINE PARUTION
JUILLET 2020

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

DU 30 MARS AU 10 AVRIL

Epreuves d'admission du concours et de l'examen professionnel d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (bât. B) et AFPA d'ISTRES

9 AVRIL

Epreuves sportives des concours d'éducateur territorial des activités physiques et principal de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, Complexe Sportif Carcassonne

16 AVRIL

Epreuves écrites des concours de technicien territorial et technicien territorial principal de 2^{ème} classe
LIEU : AUBAGNE, Centre des congrès AGORA

14 AU 24 AVRIL

Epreuves d'admission des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives et d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, Complexe sportif Carcassonne et piscines Yves Blanc et Plein Ciel

5 MAI

Concours de gardien-brigadier de police municipale (GBPM)
LIEU : MARTIGUES, La Halle de Martigues

26 MAI

Forum des mobilités inter fonctions publiques
LIEU : MARSEILLE, World Trade Center

27 MAI

Participation à la 2^{ème} édition du Village des Recruteurs d'Aix-en-Provence
Lieu : AIX-EN-PROVENCE, Esplanade Mozart

