



4

Actus

L'équipe soignante du CDG 13 : priorités à l'écoute, à la disponibilité et à la bienveillance envers les agents.

4

Instances paritaires : en route vers la dématérialisation.

5

Zoom sur les formations des représentants du personnel aux membres des comités sociaux territoriaux.

5

CRET 2023 : les enjeux de l'attractivité de la fonction publique territoriale.

5

Novembre : le mois sans tabac.



Collectivités

6

Dispositif de signalement des actes de violence.

8

Réforme des retraites : les nouvelles mesures.

10

Les élus ont désormais leur déontologue.

11

Référentiel M57, la généralisation annoncée au 1^{er} janvier 2024.

12

Protection sociale complémentaire des agents territoriaux : la mise en œuvre de la réforme se précise !



Dossier

14

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail : l'outil de performance et d'attractivité des collectivités

Expertise

16

Les archives de l'urbanisme à l'honneur.

Les archivistes sont sur Facebook.

La boîte à outils des archivistes du CDG 13.

Emploi territorial

17

Former aujourd'hui pour mieux recruter demain.

18

Perte d'attractivité de la Fonction Publique Territoriale, mythe ou réalité ? du personnel aux membres des comités sociaux territoriaux.

20

Retour en images



Agenda

16/11 > Journée départementale de l'emploi à l'Hôtel du Département, Marseille. / **17/11** > Forum de l'emploi en Pays Salonais. / **Du 13 au 17/11** > Épreuves orales des concours externe et interne d'ingénieur territorial. / **Du 20 au 24/11** > Épreuves orales de l'examen professionnel d'assistant territorial socio-éducatif de classe exceptionnelle (ASE). / **Du 27/11 au 1^{er}/12** > Épreuves orales des concours externe, interne, interne spécial et 3^e concours d'animateur territorial. / **Du 04 au 08/12 et le 12/12** > Épreuves orales du concours de gardien-brigadier de police municipale. / **14/12** > Webinaire JEUDI RH'ACTUS (panorama de l'actualité Statutaire RH).



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

www.cdg13.com

REGARD TERRITORIAL N°18 • 2023 • CDG 13 • BOULEVARD DE LA GRANDE THUMINECS 10439-13098 AIX-EN-PROVENCE
CEDEX 2 • Tél. 04 42 54 40 50. www.cdg13.fr. Direction de publication : Sakina Larbi et Céline Cloarec • Coordination
générale : Marianne Alivon • Comité de rédaction : les chefs de services du CDG 13 Rédaction : CDG 13, L'agence
Mars - Photos : Adobe Stock - CDG 13 - Réalisation graphique : L'agence Mars - Marianne Alivon - Impression : CDG 13 -
Tirage à 700 exemplaires - Périodicité : trimestriel - Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Parution gratuite -
Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.



En cette fin d'année, nous sommes heureux de vous présenter ce numéro de notre magazine Regard Territorial. Animé par la volonté d'inscrire le Centre de Gestion au cœur de ses missions de conseil et d'accompagnement de vos collectivités, nous vous proposons, dans ce numéro, des sujets d'actualité qui ont déterminé la vie de nos collectivités par la mise en place de nombreuses dispositions telles que le Référent Déontologue des élus locaux, la généralisation de la nomenclature comptable M57 au 1^{er} janvier 2024, les outils de Qualité de Vie et des Conditions au Travail (QVCT) essentiels à la prévention et la santé au travail de nos agents, les problématiques liées à l'attractivité de la fonction publique territoriale...

Le dossier de ce numéro vous propose des pistes d'actions et de réflexions autour de la mise en œuvre de la QVCT qui est une véritable opportunité et un outil au service du management **“outil et méthode pour conduire une démarche QVT”**.

Le décret du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ainsi que l'accord collectif du 11 juillet 2023 portant réforme de la protection sociale complémentaire des agents territoriaux, posent l'obligation de participation financière pour les collectivités en matière de mutuelle santé et de risque prévoyance.

Ainsi, les employeurs publics vont être tenus de financer obligatoirement une partie de la protection sociale complémentaire en santé de leurs agents. Le montant de cette participation doit permettre de prendre financièrement en charge au moins 50 % de la couverture des garanties prévues au II-II de l'article L-911-7 du code de la sécurité sociale. Pour faire face à cette nouvelle disposition, le CDG 13 proposera aux collectivités du département, une procédure mutualisée en vue de négocier avec les assureurs les contrats et les conditions les plus favorables pour nos agents.

De même, l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a créé un article 6 quater A au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Celui-ci instaure un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et des traitements des faits signalés. La mise en œuvre de ce nouveau dispositif était conditionnée à la parution du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. À cet effet, vous trouverez un article relatif au dispositif de signalement proposé par le CDG 13 et ladite plateforme ALLODISCRIM permettant aux agents de signaler en toute confidentialité les actes prévus par le texte.

Pour conclure, nous vous proposons une synthèse d'actualisation de la réforme des retraites qui est toujours d'actualité et le CDG 13 met à votre disposition des conseils retraite placés près du relais CNRACL afin d'assurer un accompagnement pour les collectivités et leurs agents.



Georges Cristiani

Président du CDG 13



Votre magazine existe en version numérique enrichie

Oui, à partir d'aujourd'hui, optez pour 2 options de lecture de votre magazine ! Consultez-le en version papier... et vous pourrez en savoir plus sur les articles associés à ce petit picto.



Connectez-vous sur cgd13.com, l'onglet “Publications” et d'un clic vous accédez à la version numérique enrichie d'informations ! Fiches Infos, sondages, questionnaire, liens Facebook, sites internet... Une version complémentaire à consulter absolument... pour ne passer à côté d'aucune information.

L'équipe soignante du CDG 13 : priorités à l'écoute, à la disponibilité et à la bienveillance envers les agents



Depuis plus d'un an, les infirmiers de santé au travail (IDEST) et les médecins du travail exercent en étroite collaboration, sous protocoles formalisés. Le binôme intervient auprès des agents des collectivités territoriales dans le cadre des visites, en présence d'une assistante médicale.

Les infirmiers proposent également des actions collectives en faveur de la promotion et de l'éducation à la santé. Certaines collectivités affiliées ont déjà pu en bénéficier notamment dans le cadre de la prévention des addictions, la prévention des risques professionnels des ATSEM ainsi que l'accompagnement dans la mise en œuvre des PAI (projet d'accueil individualisé).

Dans quel but ? Sensibiliser et accompagner les agents en vue d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.

N'hésitez pas à solliciter les IDEST sur ces actions ! ■

LES VISITES RÉALISÉES PAR LE MÉDECIN

Les visites d'embauche des agents en surveillance médicale particulière :

- Policier avec port d'arme
- Aptitude habilitation et conduite
- Risque CMR
- Risque électrique
- Risques biologiques
- Risque hyperbare

Les visites de reprise :

- Maladie
- Accident de travail
- Maternité
- Maladie professionnelle

Les visites à la demande :

- De la collectivité
- De l'agent

LES VISITES RÉALISÉES PAR L'INFIRMIER

- Les visites d'embauche (hors agents déclarés en surveillance médicale particulière)
- Les visites d'information et de prévention (VIP) périodiques (anciennes visites périodiques)

Instances paritaires : en route vers la dématérialisation

Comité Social Territorial (CST), Commissions Administratives Paritaires (CAP), Conseils de discipline (CDI), Commissions Consultatives Paritaires (CCP) : le CDG 13 gère l'ensemble de ces instances pour un grand nombre des collectivités affiliées du département.

Jusqu'à présent, les dossiers devant être présentés étaient transmis au Centre de gestion par courrier postal avec l'ensemble des pièces au format papier.

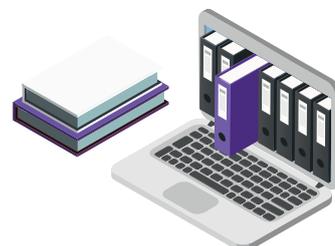
Ce qui change en 2024

Les saisines de ces instances se feront de façon dématérialisée via la plateforme AGIRHE du CDG 13.

Ce module est déjà bien connu des services RH des collectivités du département puisqu'il permet depuis plusieurs mois de saisir le Conseil Médical (formation plénière ou restreinte, ex Comité Médical et Commission de Réforme) du CDG 13. Une communication ciblée (modalités d'utilisation, délais de mise en place) est en cours de déploiement auprès des utilisateurs en cette fin d'année 2023. Pendant la période de transition, les équipes du CDG 13 seront disponibles pour accompagner au plus près les collectivités.

Quels avantages ?

Moins de papier, plus de rapidité et de sécurisation des transmissions. La dématérialisation des instances paritaires sera un avantage indéniable pour l'ensemble des acteurs concernés : collectivités, représentants du personnel, agents, gestionnaires du CDG 13... ■



Zoom sur les formations des représentants du personnel aux membres des comités sociaux territoriaux

Depuis le mois de mars et jusqu'au mois de décembre prochain, une centaine de représentants du personnel seront formés : ils exerceront leurs missions au sein des nouvelles instances, mises en place depuis le 1^{er} janvier 2023.

Le service Prévention et Sécurité au travail dispose d'un agrément délivré par la DREETS (Direction régionale, de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Il propose des cycles de formation de 3 et 5 jours en fonction des mandats de chaque représentant.

Au-delà du cadre réglementaire et du fonctionnement de ces nouvelles instances, les stagiaires sont initiés aux méthodes et outils d'analyse des risques leur permettant de contribuer durablement à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, un escape game, méthode d'animation innovante conçue par les conseillers en prévention du CDG 13, est proposé à l'ensemble des stagiaires avec pour défi de mobiliser ses qualités individuelles au profit de la coopération entre les participants. ■



CRET 2023 : les enjeux de l'attractivité de la fonction publique territoriale



Le 22 septembre dernier s'est tenue, à Cagnes-sur-Mer, la **Conférence régionale de l'emploi territorial des Centres de gestion de la fonction publique territoriale**, organisée par le CDG 06. Une centaine de participants ont pu assister à une table ronde sur le thème de "l'attractivité de la fonction publique territoriale" animée par Hugues Perinel, fondateur du cercle des acteurs territoriaux et Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration.

Des intervenants de qualité étaient présents pour l'occasion : élus locaux, experts, DGS, DRH comme **Jean-Michel Arnaud**, sénateur des Hautes-Alpes, **Bertrand Gasiglia**, maire de Tourette-Levens (06), **Bertrand Sourisseau**, DGA Ressources de la Ville de Nice, **Aryèle Vergara**, déléguée à l'innovation RH et à l'École du management et **Laurence Lemouzy**, directrice scientifique de l'Institut de la Gouvernance Territoriale et de la Décentralisation. Une matinée riche en statistiques régionales, échanges, témoignages et partages d'expérimentation sur les enjeux de l'attractivité et du recrutement de la fonction publique territoriale. ■

NOVEMBRE : LE MOIS SANS TABAC



C'est un défi national qui est lancé aux fumeurs pour les inciter à arrêter de fumer pendant 1 mois !

La démarche est simple :

- 1 S'inscrire sur le site mois-sans-tabac.tabac-info-service.fr
- 2 Et bénéficier :
 - ✓ D'un accompagnement au sevrage jour après jour,
 - ✓ D'une consultation avec un professionnel de l'arrêt du tabac,
 - ✓ D'un kit gratuit d'arrêt du tabac. Il contient un programme de 40 jours avec des défis et des conseils quotidiens pour faciliter l'arrêt de la cigarette.



À l'issue de la période de 30 jours d'arrêt, **les symptômes de manque sont considérablement réduits** et les chances d'arrêter de fumer définitivement sont 5 fois supérieures qu'au début de la période de sevrage. ■

Dispositif de signalement des actes de violence



Entre obligation réglementaire et enjeu politique RH pour les collectivités, le CDG 13 accompagne les employeurs publics dans sa mise en place.

Une obligation réglementaire

L'article L. 135-6 du CGFP (introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) prévoit l'obligation faite aux employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, quelle que soit leur strate.

Il appartient aux employeurs de veiller à la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents sous leur responsabilité (Article L. 4121-1 du Code du travail).

Aussi, en cas d'absence de traitement de faits ou d'agissements, la **responsabilité des employeurs publics peut être engagée**.

Le dispositif de signalement repose sur un triptyque issu du décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020 :

- ✓ Assurer le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements.
- ✓ Assurer l'orientation des agents s'estimant victimes, vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.

- ✓ Assurer l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ce dispositif ne se substitue pas à d'autres voies de recours mais en est complémentaire : plainte pénale, défenseur des droits...

Un enjeu de politique RH

Outre l'obligation réglementaire, le dispositif de signalement constitue un atout et un outil supplémentaire au service de la politique RH de la collectivité.

En effet, s'il contribue au développement d'une démarche QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) au sein de la collectivité, il est aussi un révélateur pour **détecter les signaux faibles de mal-être et apporter des solutions au sein d'une organisation**.

Un dispositif "clé en main" simple et dématérialisé

Le CDG 13 a fait le choix de s'appuyer sur un prestataire externe, ALLODISCRIM, **spécialiste des questions d'éthique au travail** : il compte plus de quatorze années d'expérience dans la conception et l'animation de dispositifs de recueil de signalement et d'une solide expérience des situations rencontrées dans la fonction publique territoriale. Le choix de l'externalisation offre une totale indépendance et neutralité entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du CDG 13 et l'accompagnement et le soutien prévus par le dispositif en direction des agents.

Le dispositif s'adresse aux agents titulaires, stagiaires, contractuels, apprentis, agents ayant quitté la collectivité depuis moins de 6 mois et aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus. Le dispositif est ouvert aux victimes ou témoins de tels agissements.

Vidéo de présentation

Brochure explicative



Quels types d'actes sont concernés ?

Les agissements relevant du périmètre du dispositif sont les violences physiques, morales et sexuelles, les discriminations, le harcèlement moral et sexuel, et les agissements sexistes.

Les avantages de la mutualisation

- ✓ Une consultation assurée et pilotée par le CDG 13 pour le compte de la collectivité
- ✓ La garantie d'une expertise indépendante et du respect des obligations juridiques liées au dispositif (confidentialité, traçabilité, traitement des données personnelles...)
- ✓ Un dispositif "clé en main" : modèles de documents, kit de communication...
- ✓ Des échanges sur les bonnes pratiques

Les prestations proposées

- ✓ L'accès 24/24 et 7/7 à une plateforme internet sécurisée, ergonomique et responsive pour le recueil des signalements des agents : alلودiscrim.wethics.eu
- ✓ L'analyse et la qualification des situations et/ou autorités compétentes
- ✓ L'orientation vers les professionnels compétents et/ou des autorités qualifiées

**L'adhésion des collectivités au dispositif**

- 1/ Avis du CST compétent
- 2/ Délibération
- 3/ Signature de la convention et du certificat d'adhésion
- 4/ Déploiement du dispositif

La tarification de la mission

- ✓ **Collectivités affiliées** : incluse dans la cotisation additionnelle.
- ✓ **Collectivités non affiliées** : Forfaitaire selon le nombre d'agents.

En cas de signalement, le paiement s'effectue directement par la collectivité auprès d'ALLODISCRIM, pour des prestations correspondant au traitement des situations, selon la complexité du dossier ou le déclenchement d'une enquête administrative. ■

3 questions à

Max Mamou,
avocat et fondateur du cabinet

**▶ Quelle approche avez-vous pour instruire les situations ?**

Une approche juridique des faits que nous qualifions dans un premier temps sur la base du récit de la personne concernée, afin d'aboutir à un règlement juste et équilibré. Cette approche est aussi **pragmatique**, en ce sens que nous privilégions les issues acceptables et acceptées.

▶ Quelle est la place et le rôle de la collectivité dans ce dispositif ?

La collectivité adhérente au dispositif devra le porter à la connaissance de toutes les personnes susceptibles d'en bénéficier : celles directement concernées et les témoins. Elle doit informer les relais internes (ligne hiérarchique, les RH) et les organisations syndicales de son existence et de son fonctionnement. Ce faisant, la collectivité se dote d'un moyen supplémentaire et subsidiaire de traiter des situations potentiellement dégradées.

▶ Quelles sont les clés de réussite d'un tel dispositif au sein de la fonction publique territoriale ?

L'enjeu est la **communication régulière** sur le dispositif tout en légitimant le fait d'y avoir recours pour ne pas en faire un enjeu de loyauté. Les agents (victimes présumées ou témoins) doivent se sentir libres de nous contacter. Il faut rendre ce dispositif souhaitable et souhaitable, joignable et efficace, dire de manière simple et ouverte à un agent qui rencontre un problème qu'il peut se tourner vers sa hiérarchie, les organisations syndicales, les RH et les référents. Lui dire aussi qu'il peut avoir recours au dispositif d'écoute et de traitement externalisé, de manière anonyme vis-à-vis de l'employeur et confidentielle, car géré par des professionnels du droit et soumis au secret professionnel le plus strict.

La réussite passe aussi par la **transparence** qui est de mise lors de la présentation des bilans annuels. Sont présentés les situations qui ont été signalées, les issues trouvées ainsi que les points forts et les points d'effort de la collectivité dans la mise en œuvre des droits et des devoirs des agents.

Quand elle est de bonne foi, l'erreur dans la mise en œuvre de la règle de droit par la collectivité doit pouvoir être rectifiée. Si une enquête administrative (préalable nécessaire à une éventuelle enquête disciplinaire) doit être diligentée, elle le sera. La finalité est la bonne application du droit et la restauration d'une relation de confiance et de sérénité indispensable au bon fonctionnement du service.

Pour en savoir +

Contact : François DI MARTINO, Responsable Pôle Ressources,
en charge du pilotage et du suivi du dispositif - Tél. : 04 42 54 40 50



Réforme des retraites : les nouvelles mesures

Report de l'âge légal, durée de cotisations, décote, catégorie active... Difficile d'échapper à ces mots qui, comme à chaque projet de réforme du système de retraite, ont agité le débat public jusqu'à la publication du texte final.

Le suspens aura pris fin au printemps avec la publication de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 contenant le dispositif de la réforme, dont les principales mesures ont été validées par le Conseil Constitutionnel.

Après la publication des premiers décrets d'application début juin, les premières mesures de la réforme ont donc pu entrer en vigueur au 1^{er} septembre dernier.

Mais quelles sont donc les conséquences de cette réforme pour les fonctionnaires territoriaux ?

Tour d'horizon des principales mesures

- **Des mesures emblématiques : les relèvements progressifs de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée d'assurance.**

L'âge légal de départ à la retraite - ou l'âge minimum autorisé pour un agent - est progressivement repoussé entre 2023 et 2030 pour l'ensemble des agents nés à compter du 1^{er} septembre 1961.

Il en va de même de la durée totale d'assurance, qui correspond au nombre de trimestres cotisés ou validés nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein, sans décote, qui va augmenter plus rapidement que prévu initialement par la précédente réforme, et atteindre au final 172 trimestres (43 ans) (schéma ci-contre).

- **L'introduction d'une nouvelle possibilité de prolongation de son activité : le maintien en fonctions**

Ce dispositif permet de rester en fonctions au-delà de la limite d'âge légal, dans la limite des 70 ans de l'agent. Il se trouve aujourd'hui étendu à tous les agents de la catégorie sédentaire.

- **Des mesures d'évolution ou d'ajustement de l'existant :**

Il est en premier lieu possible de citer l'**élargissement du dispositif de départ anticipé** pour "carrières longues", qui voit notamment s'ajouter deux nouveaux cas d'ouverture de droit au départ :

- ✓ pour les agents ayant eu un début d'activité avant 18 ans : départ possible à partir de 60 ans,
- ✓ pour les agents ayant eu un début d'activité avant 21 ans : départ possible à partir de 63 ans.

Mais d'autres paramètres du système actuel évoluent également, concernant les agents en situation de handicap, la portabilité des droits des agents super-actifs, les règles liées à la décote ou la surcote ou encore sur le remboursement des cotisations pour le rachat d'études.

- **Une mesure à priori très attendue : le retour d'un mécanisme de départ progressif**

La loi introduit un nouveau dispositif dit de "**retraite progressive**". Visant a priori à favoriser une transition progressive entre l'activité et la retraite, celui-ci permet à un agent de diminuer sa quotité de travail en exerçant son activité à temps partiel, tout en cumulant une partie de sa pension. ■

TOUS LES AGENTS SONT CONCERNÉS PAR CETTE RÉFORME, QUELLE QUE SOIT LEUR CATÉGORIE D'EMPLOI :

	CATÉGORIE SÉDENTAIRE	CATÉGORIE ACTIVE	CATÉGORIE SUPER ACTIVE
Dispositions inchangées pour	Les agents nés avant le 1^{er} septembre 1961	Les agents nés avant le 1^{er} septembre 1966	Les agents nés avant le 1^{er} septembre 1971
Relèvement de l'âge légal de départ	Progressif entre le 01/09/1961 et le 31/12/1967. 64 ANS À PARTIR DE l'année 1968	Progressif entre le 01/09/1966 et le 31/12/1972. 59 ANS À PARTIR DE l'année 1973	Progressif entre le 01/09/1971 et le 31/12/1977. 54 ANS À PARTIR DE l'année 1978
Relèvement de la durée totale d'assurance pour	Progressif entre le 01/09/1961 et le 31/12/1964. 172 TRIMESTRES À PARTIR DE l'année 1965	Progressif entre le 01/09/1966 et le 31/12/1969. 172 TRIMESTRES À PARTIR DE l'année 1970	Progressif entre le 01/09/1971 et le 31/12/1974. 172 TRIMESTRES À PARTIR DE l'année 1975

Besoin d'y voir plus clair sur votre situation de futur retraité ?

Vous pouvez (sous conditions*) solliciter un Accompagnement Personnalisé Retraite (A.P.R) : rendez-vous tripartite entre vous, vos services des ressources humaines et le Relais CNRACL du CDG 13. C'est l'occasion d'effectuer des simulations ou de poser toutes vos questions afin de repartir avec une aide à la prise de décision.

*avoir au minimum 2 ans de services effectifs, être affilié à la CNRACL (minimum du 28h hebdomadaires), être à 2 ans de l'âge légal du départ à la retraite et disposer d'un dossier de qualification de compte individuel retraite (dit "QCIR") verrouillé.

[cdg13.com / rubrique Retraite / formulaire de demande à compléter / renvoyer à \[retraite@cdg13.com\]\(mailto:retraite@cdg13.com\).](http://cdg13.com/rubrique-Retraite/)

Et l'âge limite de départ ?

Il convient bien de faire la différence entre l'âge légal de départ (= âge à partir duquel l'agent peut commencer à partir), de l'âge limite de départ (= âge au-delà duquel l'agent ne peut rester, sauf exceptions).

Si la réforme repousse l'âge légal de départ, elle ne touche en rien à l'âge limite qui demeure à 67 ans pour la catégorie sédentaire (et 62 ans pour les catégories actives et super actives).

Et les autres mesures restant à venir ?

Certaines dispositions prévues par la loi n'ont pas encore vu leurs décrets d'application publiés à ce jour, et restent donc en suspens. Parmi celles-ci, il est notamment possible de noter de prochaines règles relatives à la majoration pour enfants ; au minimum garanti ; aux situations des sapeurs-pompiers volontaires ; à l'Allocation Solidarité Personnes Âgées (ASPA) ou encore à l'augmentation du taux de contribution de la CNRACL.

Pour en savoir +

[cdg13.com / page du relais CNRACL](http://cdg13.com/page-du-relais-cnracle/) (service retraite du CDG 13 pour les collectivités et affiliés), ou sur le site de la CNRACL : cnacl.retraites.fr

Document de présentation d'une réunion du 23 juin 2023



Retrouvez l'article complet



Les élus ont désormais leur déontologue

C'est une obligation légale depuis le 1^{er} juin 2023 : les élus doivent avoir un référent déontologue chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte des élus locaux.

Un référent déontologue, ça sert à quoi ?

Dépourvu de pouvoir de sanction, le référent déontologue est une personnalité qualifiée qui accompagne les élus afin de les prémunir contre les risques juridiques, et en particulier les risques de poursuites pénales liés, par exemple, aux situations de conflits d'intérêts dans lesquelles ils peuvent se retrouver dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Il peut également conseiller les élus sur les mesures à prendre lorsqu'ils sont sollicités par des représentants d'intérêts et les aider à mieux mettre au service de l'intérêt général les ressources et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs mandats. ■

Quels sont les modalités et critères de désignation ?

Il appartient à chaque collectivité territoriale, groupement de collectivités territoriales ou syndicat mixte, de nommer son ou ses référents par l'adoption d'une délibération spécifique. Les missions du référent déontologue sont exercées en toute indépendance et impartialité. La personne désignée doit présenter "des garanties suffisantes" qui peuvent s'apprécier au regard du statut de la personne choisie (exemple : personne en activité, retraitée...), de son activité (exemple : membre ou ancien membre d'une profession juridique ou judiciaire...) ou encore des liens qu'elle a pu ou peut entretenir avec la ou les collectivités concernées. Aucune condition de diplôme n'est exigée pour être désigné comme référent déontologue. Il appartient, néanmoins, de choisir son ou ses référents "en raison de son

expérience et de ses compétences". Elle doit être extérieure à la collectivité et ne peuvent ainsi avoir de lien avec la ou les collectivités pour les élus auprès desquels elle est susceptible d'exercer leurs missions. Enfin, les **fonctions de référent déontologue** donnent lieu au versement de vacations, dont les montants sont encadrés réglementairement.

Quel est l'accompagnement proposé par le CDG 13 ?

Le CDG 13 a fixé par délibération de son conseil d'administration les modalités de son accompagnement. Il est ainsi proposé aux collectivités du département qui le souhaitent de désigner par délibération comme référent élu, le référent déontologue des agents publics du CDG 13, Monsieur Jacques CALMETTES. Afin de l'accompagner dans ses missions et de décharger les collectivités des questions administratives, cette désignation est assortie d'une assistance administrative dans la gestion du référent déontologue. C'est donc une solution de mutualisation des moyens que propose le CDG 13 (centralisation et gestion des saisines, des moyens mis à disposition du référent, des bilans statistiques, centralisation des adhésions pour le compte du référent déontologue...) pour le compte des collectivités qui font le choix de la désignation de ce référent. Pour les collectivités affiliées cette mission est proposée sans coût financier supplémentaire. Cette mutualisation offre également l'avantage d'apporter une cohérence à l'échelle départementale dans les réponses apportées aux questions de déontologie des élus.

JACQUES CALMETTES



Ancien magistrat de l'Ordre judiciaire désigné par le conseil d'administration du CDG 13 en date du 9 juin 2017, comme Référent Déontologue des agents et des collectivités et établissements publics affiliés et ayant conventionnés avec le CDG 13. Il est également le référent laïcité du CDG 13 depuis le 21 février 2022.

Comment le saisir ?

La saisine se fait via le formulaire dédié sur le site [cdg13.com](https://www.cdg13.com). Le référent déontologue apprécie si la demande relève de son champ de compétence, sinon il renvoie ladite demande à l'administration, pour un traitement par le service compétent. Il peut être saisi par tout élu qui souhaite, pour son cas personnel, le consulter sur le respect des principes énoncés dans la charte de l'élu. Les saisines sont confidentielles et ne peuvent être rendues publiques que par l'élu concerné. Lorsqu'il constate un manquement aux principes ici énoncés, le référent en informe l'auteur de la saisine, et lui fait part de toutes préconisations nécessaires pour se conformer à ses devoirs. ■

<https://www.cdg13.com/autres-missions/referent-deontologuelaicite/deontologue-elus.html>



Référentiel M57, la généralisation annoncée au 1^{er} janvier 2024



Dès le début d'année, le référentiel M57 sera généralisé pour toutes les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs. Il se substituera aux instructions budgétaires et comptables M14, M52, M61, M71, M831 et M832. Les budgets des SPIC (service public industriel et commercial) ne sont pas concernés et conservent leur propre nomenclature (M4).

Outil d'aide à la décision et facilité de procédure

Le référentiel budgétaire et comptable M57 "simplifié" est destiné à s'appliquer aux collectivités de moins de 3 500 habitants depuis le 1^{er} janvier 2022 et aux associations syndicales autorisées. Ces entités adoptent le référentiel sans contraintes nouvelles par rapport à l'existant. Cela se traduit par :

UN PLAN DE COMPTE ABRÉGÉ



DES RÈGLES BUDGÉTAIRES ASSOULIES



Pour mémoire, l'application du référentiel M57, ainsi que la dématérialisation des délibérations budgétaires, conditionnent l'expérimentation du compte financier unique. ■

Modernité dans les procédures

Il n'y a plus qu'un seul seuil :

3 500 habitants. Les seuils de 500 habitants et 10 000 habitants disparaissent en M57, que ce soit pour les communes ou les groupements. Il existe une option pour retenir une présentation fonctionnelle là où, aujourd'hui, il n'existe qu'une présentation par nature. Il y a une seule nomenclature fonctionnelle en M57 (pas de nomenclature fonctionnelle abrégée). Un budget annexe suit les règles de vote de son budget principal, sauf en cas d'activité unique.

L'instruction budgétaire et comptable M57 intègre trois dispositions normatives du Recueil des normes comptables pour les entités publiques locales. Il en résulte :

- ✓ Des précisions sur le traitement budgétaire et comptable des dispositifs d'intervention pour compte propre ;
- ✓ Des précisions sur le traitement budgétaire et comptable des dispositifs d'intervention pour compte de tiers ;
- ✓ Un nouveau schéma de comptabilisation de la mise en jeu d'une garantie d'emprunt (comptabilisation en charges).

Avec le soutien du conseiller aux décideurs locaux, l'adoption d'un référentiel unique permet de **faciliter la gestion budgétaire et comptable de toutes les collectivités.** ■

- Le compte financier unique (CFU) implique la dématérialisation des documents budgétaires. Actuellement en expérimentation, le compte financier unique a vocation à devenir, à partir de janvier 2024, la nouvelle présentation des comptes locaux pour les élus et les citoyens.



Protection sociale complémentaire des agents territoriaux

La mise en œuvre de la réforme se précise !

La réforme de la protection sociale complémentaire, initiée par l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, prévoit désormais que tous les agents publics, quel que soit leur statut, auront droit à une participation financière de l'employeur, à partir du 1^{er} janvier 2025 pour leur contrat prévoyance, et à partir du 1^{er} janvier 2026 pour leur contrat santé.

Cette participation est ouverte aux contrats collectifs ou individuels. En effet, l'ordonnance a maintenu la distinction entre les contrats labellisés et les conventions de participation.

L'ordonnance introduit également une obligation pour les Centres de gestion de conclure ces conventions de participation pour le compte des collectivités. Le rôle des Centres de gestion est donc confirmé et renforcé en matière de protection sociale complémentaire des agents publics.

Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 est venu préciser le nouveau dispositif en définissant les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

Pour le risque santé

L'obligation de participation financière s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2026, et elle ne pourra être inférieure à 50 % d'un montant de référence fixé à 30 €, soit 15 € minimum.

Pour le risque prévoyance

L'obligation de participation financière s'impose dès le 1^{er} janvier 2025.

Initialement fixée à un montant minimum de 7 € (au moins 20 % d'un montant de référence fixé à 35 €), les partenaires sociaux et les représentants des employeurs territoriaux se sont accordés pour renforcer le régime de la prévoyance, dont la participation employeur.

L'Accord Collectif National (ACN) du 11 juillet 2023 introduit de nouveaux droits en matière de prévoyance

Cet accord inédit conclu entre les associations d'employeurs territoriaux (dont la FNCDG) et les organisations syndicales représentatives au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale prévoit :

- ✓ La souscription par l'employeur d'un contrat collectif à adhésion obligatoire des agents ;
- ✓ La conclusion au préalable de cette souscription d'un accord local valide ;
- ✓ La cotisation partagée à parts égales entre l'employeur et l'agent ;
- ✓ La garantie minimale de maintien de 90 % de la rémunération nette (traitement et primes) en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente.

Toutefois, l'application de cet accord est conditionnée à sa transposition normative comportant la modification de dispositions à la fois législatives et réglementaires, qui doit prochainement intervenir.

Ce renouvellement s'inscrit dans un contexte d'incertitude quant à la transposition de l'accord collectif national, ce qui implique pour le CDG 13, de devoir anticiper plusieurs scénari.

Une réunion d'information à l'attention des employeurs publics des Bouches-du-Rhône s'est déroulée le 17 octobre dernier. Lancement officiel du processus de renouvellement par le CDG 13, cette réunion a permis de présenter aux collectivités leurs obligations en matière de financement de la PSC à l'aune de l'Accord Collectif National du 11 juillet dernier, le cadre de la future négociation en matière de prévoyance, les garanties d'assurance, et de communiquer sur le calendrier et les points pratiques : lettres d'intention, recueil des données statistiques, délibérations... ■

Le CDG 13 à vos côtés

Depuis plusieurs années le CDG 13 accompagne les collectivités du département en proposant des contrats collectifs mutualisés en santé et en prévoyance. Dans un contexte de croissance continue des risques à assurer et d'amplification avec effet de rattrapage dû à la pandémie de Covid 19, le recours aux contrats négociés par le CDG 13 est une opportunité.

Le terme des actuelles conventions de participation portées par le CDG 13 est prévu le 31/12/2024 à l'issue de six années. Le CDG 13 travaille actuellement au renouvellement de la protection sociale complémentaire des agents avec date d'effet au 1^{er} janvier 2025.



Les 4 prochaines grandes phases qui vont mobiliser le CDG 13

OCTOBRE 2023 À FEVRIER 2024

➤ NÉGOCIATION ACCORD COLLECTIF

DÉCEMBRE 2023 À JANVIER 2024

➤ 2 PRÉPARATION DU CAHIER DES CHARGES

MARS À JUIN 2024

➤ 3 APPEL À CONCURRENCE

SEPTEMBRE À DECEMBRE 2024

➤ 4 DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail : l'outil de performance et d'attractivité des collectivités

Les années 2000 ont été marquées par l'émergence de nouveaux risques ayant des effets sur la santé de manière chronique et différée : troubles musculosquelettiques, produits dangereux, risques psychosociaux....

Bien avant la crise sanitaire et de manière accentuée depuis le rallongement des carrières et l'intensification des rythmes de travail, ces risques comptent aujourd'hui parmi les premières causes d'usure professionnelle et d'absentéisme auxquelles doivent faire face les employeurs publics.

Si des actions ciblées peuvent permettre de réduire les accidents de travail et les maladies professionnelles en agissant efficacement sur les environnements et les activités de travail, l'analyse de l'indicateur maladie ordinaire sans cesse croissant ne livre pas les mêmes secrets. En effet, cette catégorie d'absence ne permet pas d'identifier clairement les actions à mener par l'employeur, toutefois elle constitue un indicateur qu'il est urgent de réduire, la désinsertion professionnelle couplée à la perte d'attractivité du service public mettant en péril la qualité des services rendus.

De surcroît les candidats et les agents en poste évoquent de plus en plus régulièrement la nécessité d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle, la recherche de sens et d'utilité du travail réalisé, la modernisation des pratiques et des organisations de travail...

S'engager sur la QVCT au quotidien : une opportunité

Dans le paysage national des conditions de travail, la notion de **Qualité de Vie au Travail (QVT)** est apparue en 2013 avec le 1^{er} accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la QVT. Cet accord rapproche pour la première fois **conditions de travail et performance de l'entreprise**.

Aujourd'hui, la QVCT représente une opportunité indéniable pour les collectivités de faire évoluer leurs organisations et poursuivre les évolutions nécessaires du service public en s'engageant dans une politique globale, structurée et participative visant à la fois les conditions de travail, la performance du service public et les conditions de vie de tous au sens large.

Depuis un an, le service prévention et sécurité au travail, en partenariat avec Relyens, travaillent en réseau avec un groupe de managers des collectivités du département sur les champs de la QVCT et du Management. Le premier travail réalisé en groupe a permis de partager un langage commun et, une définition de la notion de QVCT.

La QVCT

“c'est une démarche globale, transversale, partagée avec l'ensemble des acteurs de la collectivité, qui vise l'amélioration des conditions de travail dans le but d'améliorer la **qualité du service public** et de **favoriser le développement personnel et professionnel de l'agent individuellement et collectivement**.

Cela s'appuie sur la mise en œuvre **d'actions (quotidiennes, spécifiques et managériales)** et de postures telles que l'écoute, la bienveillance, la confiance, **le dialogue (inter-individuel et social)**, dans un **cadre serein et sécurisant**.”

La QVCT : un outil au service du management

Au fil des ateliers, les participants, du manager de proximité au haut cadre de collectivité, ont été unanimes : le bon fonctionnement des collectivités, la performance du service public se construit en agissant au quotidien sur la qualité de vie et des conditions de travail, et ce afin de bâtir des fondations plus solides pour les organisations de demain.

✓ LE PREMIER PILIER À BÂTIR : LE PARCOURS DES AGENTS

La bonne intégration des nouvelles recrues et leur accompagnement tout au long de leur carrière (onboarding / offboarding, formation continue, professionnalisation des pratiques, bilan de carrières, évolutions de fonctions, prévention santé au travail...) représentent un véritable enjeu en termes d'image et d'attractivité de la collectivité d'accueil. En parallèle, il constitue une vraie ressource pour favoriser l'engagement et répondre à la recherche de plus de sens au travail pour les agents.

Bien au-delà de la gestion pure des ressources humaines, promouvoir la QVCT c'est pour la collectivité et pour chaque manager, la possibilité **d'associer** chaque agent sur la manière d'effectuer le travail, **échanger** avec lui et **réfléchir collectivement** aux améliorations qui peuvent être apportées.

Que ce soit à travers un projet de transformation ou dans le cadre d'une démarche globale de prévention, le dialogue instauré autour des difficultés professionnelles (absentéisme, moyens matériel, financier et technique...) et la recherche collective de leviers d'amélioration permet :

- ✓ D'instaurer une dynamique positive au travail,
- ✓ Mobiliser les agents et favoriser leur engagement au quotidien,
- ✓ Donner une vraie place à la discussion et à la négociation, à tous les niveaux hiérarchiques,
- ✓ Expérimenter de nouvelles pratiques, de nouvelles organisations au bénéfice du service public,
- ✓ Communiquer régulièrement sur les actions, les réussites, les projets et instaurer plus de transparence au quotidien.

La QVCT : une diversité de leviers à actionner

La méthode proposée par l'ANACT et retenue depuis une décennie par les employeurs publics et privés s'attache à explorer le Travail dans toutes ses dimensions et à se questionner sur ce qui peut être une ressource, un levier ou a contrario ce qui peut générer des freins dans le bon

fonctionnement des services. Que le projet d'une collectivité soit centré sur la recherche d'actions pour résoudre des problématiques ou sur des actions orientées innovations, le panel de possibilités est large.

À titre d'exemples :



Management participatif, engagement

Associer les agents dans la définition de pratiques professionnelles et de procédures de travail



Les relations au travail, le climat social

Organiser régulièrement des temps de rencontre au travail et favoriser l'entraide et le soutien agent-agent et agent-hiérarchie



La santé au travail

Améliorer et moderniser les espaces de travail en les adaptant aux résultats de l'évaluation des risques professionnels



Les compétences, parcours professionnels

Proposer des parcours d'évolution professionnelle à travers la formation et les projets confiés aux agents



L'égalité professionnelle pour tous

Mener une politique centrée sur la diversité et l'inclusion : handicap, pyramide des âges, égalité hommes/femmes...



Le contenu du travail

Mettre en place une répartition équilibrée et juste des tâches en tenant compte des compétences et appétences des agents.

Dimensions de la QVCT selon l'ANACT

RENCONTRE SANTÉ

Vendredi 1^{er} décembre au CDG13

La QVCT à portée de tous !



Pour en savoir plus, retrouvons-nous le 1^{er} décembre, à l'occasion de la rencontre "La QVCT à la portée de tous" !

Plusieurs collectivités engagées seront présentes pour partager leurs outils et actions déployés en matière de QVCT. Sans trop en dire sur le contenu de cette matinale, voici les essentiels d'une QVCT réussie :

- ✓ Une multiplicité d'acteurs : agents de la collectivité, secteur associatif, partenaires publics et privés,
- ✓ Du temps à consacrer au portage et au développement du projet,
- ✓ Une bonne dose d'idées à faire phosphorer,
- ✓ Un plan de communication dynamique pour encourager la participation de tous,
- ✓ Créer des moments et instants de partage entre agents et autorité pour construire le service public de demain.

Des ressources pour encourager les initiatives locales

Depuis le 14 mars 2022, la fonction publique est dotée de son 1^{er} **plan Santé au travail**, outil de pilotage national et régional de la politique de prévention.

L'axe 3 est dédié à la QVCT.

Axe 3 : La mise en évidence de la QVCT à travers la négociation de chartes, accords et le développement d'une culture et de formations managériales dans le domaine

Dans la fonction publique, les travaux menés entre la DGAFP et l'Anact ont permis d'aboutir à la réalisation du guide "Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT".

Il constitue un outil d'aide au lancement, à la mise en oeuvre et au suivi d'une démarche QVT à destination des employeurs publics. Plusieurs outils spécifiques sont parus depuis le printemps dans le cadre du déploiement du plan santé pour encourager les initiatives locales :

- ✓ **Le référentiel pour la négociation d'accords** sur la QVCT dans la fonction publique
- ✓ **Le référentiel pour l'élaboration de chartes** sur la QVCT dans la fonction publique
- ✓ **Le guide pratique** sur la mise en place et l'animation d'Espaces de Discussion sur le Travail (EDT).

Les archives de l'urbanisme à l'honneur



Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'ensemble des autorisations d'urbanisme doivent être dématérialisées et vous ne savez pas comment vous occuper de vos archives électroniques ? Comment ranger et classer vos autorisations d'urbanisme ? Ni quand peuvent s'éliminer vos permis de construire ou certificats d'urbanisme ? Les archivistes du service Expertise et accompagnement en archivage répondront à toutes vos questions lors du webinaire sur "La gestion des archives de l'urbanisme", jeudi 7 décembre 2023 à 10h30.

Archives papier ou électronique : nos archivistes vous expliqueront comment classer et indexer vos autorisations d'urbanisme et détailleront également comment gérer vos documents électroniques.



Inscrivez-vous et rejoignez-nous le jeudi 7 décembre prochain !

Les archivistes sont sur Facebook

Le métier d'archiviste itinérant reste méconnu voire souvent victime de stéréotypes. C'est pourquoi le service des archivistes du CDG 13 a décidé de partager son quotidien. Une page Facebook a été créée au mois de mai, dans le but de faire connaître le métier et de "dépeussier" les idées reçues. Les archivistes explorent, fouillent et dénichent parfois des trésors depuis près de 30 ans et ils vous les dévoilent enfin ! Via leurs posts, vous pourrez voir **des documents d'exception**, des portraits d'archivistes, les petits tracas du service ou encore des objets et des conditionnements insolites.

C'est également l'occasion de partager les publications du service telles que les journées des archivistes communaux et intercommunaux ou encore les nouveaux outils créés à destination des agents.

Ces publications sont à retrouver tous les lundis à 9h sur la page Facebook @les archivistes du CDG 13.



La boîte à outils des archivistes du CDG 13

Les archivistes ont créé trois nouveaux outils cette année qui pourraient correspondre à vos attentes concernant la gestion de vos documents au quotidien.

Archivages photographiques

Les photographies contribuent à la richesse culturelle d'une collectivité et doivent être aussi bien conservées que les archives "papier" ou "numérique".

Si vous souhaitez organiser et conserver au mieux vos archives photographiques, jetez un œil à **notre guide !** Il vous aidera à définir une méthode de classement, de conservation et de sauvegarde de vos clichés.



Aménager un local d'archives

Vous souhaitez aménager un local d'archives ? Celui-ci doit être adapté afin de classer vos documents : normes de constructions, matériel, entretien, sécurisation.

Vous retrouverez toutes les réponses à vos questions dans **nos fiches**

sur la gestion des locaux d'archives.

Attention à ne pas les considérer comme de simples lieux de dépôt mais comme de véritables espaces de conservation de documents historiques et juridiques.



La boîte à archives

L'offre de l'équipe des archivistes s'étoffe grâce à ce jeu développé en interne. Apprenez de manière ludique les principes de base de l'archivistique. "La boîte à archives" s'adresse avant tout aux collectivités et établissements publics qui souhaitent sensibiliser leurs agents à la bonne gestion des archives. Alors, qui sera le premier à compléter la "boîte à archives" ? ■

Former aujourd'hui pour mieux recruter demain



L'accord national CNFPT - Pôle emploi, décliné dans le département des Bouches-du-Rhône.

Le 21 août dernier, une convention de partenariat pour la formation d'agents polyvalents administratifs a été conclue entre le CDG 13, le CNFPT et la direction territoriale de Pôle Emploi. Son objectif : pourvoir les besoins en recrutement sur des métiers particulièrement en tension.

Cette convention prévoit la formation de 15 demandeurs d'emploi sélectionnés après avoir satisfait aux tests et entretiens de recrutement. Les stagiaires suivront un cursus de 47 jours (27 jours d'enseignements théoriques et 20 jours de stage pratique).

Au cours de cette formation, ils se verront enseigner puis mettre en pratique les fondamentaux en matière d'environnement territorial et de gestion des assemblées, d'état civil, de commande publique, de gestion des ressources humaines et de gestion budgétaire et financière.

Les enseignements théoriques seront dispensés par le CNFPT. Le stage pratique - qui a vocation à développer une approche opérationnelle - se déroulera au sein des communes qui se sont portées volontaires. Chaque stagiaire sera accompagné par un maître de stage, désigné par la collectivité d'accueil, chargé de garantir le bon déroulement de cette période d'immersion, notamment en permettant au stagiaire d'expérimenter concrètement l'ensemble des connaissances acquises.

Cette formation se déroulera entre novembre 2023 et février 2024 : elle permettra aux collectivités du territoire de pourvoir leurs besoins en recrutement sur des métiers en tension tels que :

- ✓ Gestionnaire carrière et paie,
- ✓ Instructeur des autorisations d'urbanisme,
- ✓ Gestionnaire des marchés publics,
- ✓ Gestionnaire finances / budget,
- ✓ Et, dans une moindre mesure, agent d'état civil.

Ainsi, dès le 1^{er} trimestre 2024, 15 professionnels nouvellement formés pourront répondre aux besoins des employeurs territoriaux Bouches-du-Rhodaniens. ■



LES ATOUTS DE LA FORMATION

- Entièrement gratuite pour les demandeurs d'emploi qui continuent par ailleurs à percevoir leurs indemnités,
- Organisée par le CNFPT et délivrée par des intervenants praticiens de la fonction publique territoriale,
- Première expérience professionnelle acquise par les stagiaires grâce au stage pratique en collectivité,
- Complète et offrant des connaissances précises et solides dans les domaines très recherchés par les collectivités territoriales.

APERÇU DU PROGRAMME DE FORMATION

Enseignements théoriques (27 jours)

- ✓ Environnement professionnel
- ✓ Culture juridique opérationnelle
- ✓ Acquérir les fondamentaux de la gestion du personnel
- ✓ Fondamentaux de l'urbanisme
- ✓ Fondamentaux des finances locales
- ✓ Fondamentaux citoyenneté, population et élections
- ✓ Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail

Stage pratique (20 jours)

Le stage pratique se déroule dans une commune d'accueil qui s'est portée volontaire. Chaque stagiaire est accompagné par un maître de stage qui définit les missions à accomplir durant le stage et organise l'accueil dans les différents services de la collectivité en prenant en compte l'ensemble des enseignements théoriques préalablement suivis. Le maître de stage assure par ailleurs l'interface avec le CNFPT et le CDG 13 durant le stage.

Perte d'attractivité de la Fonction Publique Territoriale, mythe ou réalité ?

La perte d'attractivité de l'emploi et en particulier de l'emploi public, est un sujet largement débattu et médiatisé. Face à ces débats, il est apparu important pour les Centres de gestion de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur de mieux connaître la réalité de ce phénomène pour mieux agir.

Les résultats du sondage réalisés par les CDG PACA sur l'attractivité de la FPT donnent les clés de compréhension du contexte actuel : sur 1 600 employeurs interrogés, plus d'un quart se sont mobilisés pour y répondre, dont 69 % constatent une altération de l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale.

LES RAISONS DE CETTE PERTE D'ATTRACTIVITÉ

POUR
89%
DES RÉPONDANTS

01 PRINCIPALEMENT EN CAUSE : LA RÉMUNÉRATION

CONCURRENCE AVEC LE SECTEUR PRIVÉ RÉPUTÉ PLUS GÉNÉREUX EN TERMES DE SALAIRE ET D'AVANTAGES

02 AUTRE RAISON LES RÈGLES STATUTAIRES

Règles qui conditionnent
- La rémunération (grilles indiciaires)
- L'évolution des carrières (échelons, avancements, promotions)
Recrutement par concours

03 ENFIN LES COMPÉTENCES TECHNIQUES ET L'EXPÉRIENCE REQUISE DANS LE DOMAINE QUI NE SONT PAS AU RENDEZ-VOUS



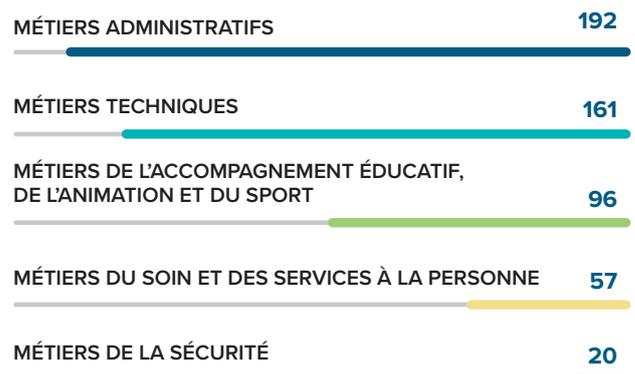
MAIS AUSSI

Concurrence entre les collectivités
Localisation géographique du poste
Quotité du temps de travail
Contraintes horaires
Absence de télétravail...

LE DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ PLUS MARQUÉ POUR CERTAINS MÉTIERS

70%

(205 RÉPONDANTS) ONT CITÉ UN OU PLUSIEURS MÉTIERS EN TENSION



L'ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL

2/3 DES RÉPONDANTS ONT CONSTATÉ UNE ÉVOLUTION DU RAPPORT AU TRAVAIL CHEZ LES AGENTS ET LES CANDIDATS AU RECRUTEMENT

Pour beaucoup constatée et accentuée depuis la crise sanitaire du COVID 19 qui se traduit ainsi :

PARMI LES AGENTS EN POSTE

- Revendication d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Augmentation du turnover
- Demande de télétravail ou de compensations pour les postes non télétravaillables
- Souhait d'évolutions salariales
- Démotivation
- Aspiration à une diminution de la charge de travail

PARMI LES CANDIDATS AU RECRUTEMENT

- Exigences en termes de conditions de travail : horaires, télétravail, RTT
- Prétentions salariales élevées
- Retrait de candidatures
- Non présentation aux entretiens de recrutement

LES PRINCIPALES ACTIONS ENVISAGEABLES POUR RELANCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

01 LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES RESSOURCES HUMAINES

LE VOLUME DES EFFECTIFS N'EXPLIQUE PAS TOUJOURS LA MISE EN PLACE OU NON D'UNE GPRH

Sur 427 répondants, 190 n'ont pas mis en place de procédure proactive de gestion de leurs effectifs et n'envisagent pas de le faire.

02 LA VALORISATION DES OFFRES D'EMPLOI ET LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

SOURCING DES CANDIDATS ET VALORISATION DES OFFRES D'EMPLOI, DES MESURES SIMPLES MAIS GLOBALEMENT PEU ACTIVÉES

Autres initiatives :

- Partenariat avec les acteurs de l'emploi
- Diversification des canaux de diffusion des offres d'emploi
- Accueil de stagiaires
- Contrats d'apprentissage
- Exploitation des listes d'aptitude
- Participation forums/salons de l'emploi
- Développement de la marque employeur

03 LES ACTIONS POSSIBLES POUR REVISITER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

LA RÉACTIVITÉ DANS LE TRAITEMENT DES CANDIDATURES EST L'ACTION LA PLUS SOUVENT CITÉE

Autres actions :

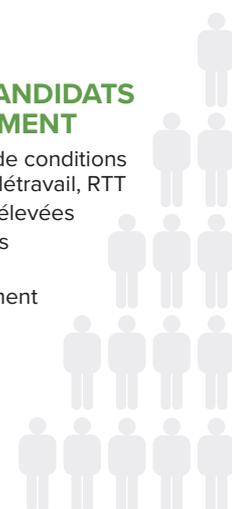
- Mise en place d'un parcours d'intégration
- Premier entretien à distance
- Formations aux techniques de recrutement
- Prise en compte des soft skills et potentialités
- Recrutement avec mise en situation
- Candidatures anonymisées

04 DES EFFORTS FINANCIERS ATTENDUS

MAJORITAIREMENT EN TERMES DE RÉMUNÉRATION ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE...

Mais aussi :

- La formation
- Les actions /œuvres sociales
- Les horaires flexibles
- Le télétravail
- Les cycles de travail négociés
- Les transitions professionnelles et la mobilité interne
- Les avantages en nature : titres restaurant, aides au transport et à la recherche d'un logement



L'ATTRACTIVITÉ DE LA STRUCTURE EMPLOYEUR

CHAQUE EMPLOYEUR DOIT FAIRE PREUVE D'AGILITÉ ET D'INVENTIVITÉ POUR POURVOIR LES POSTES VACANTS

DES ACTIONS INNOVANTES

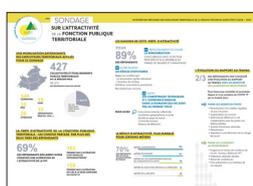
- ▶ La détection de talents
- ▶ La formation des agents
- ▶ Plan d'actions pour le bien-être au travail
- ▶ Revalorisation des métiers du service public
- ▶ Développement d'une marque employeur du service public

VALORISATION

- ▶ Des compétences
- ▶ Des réalisations
- ▶ Des projets
- ▶ Des métiers
- ▶ Des missions



La synthèse du sondage



Quels sont les leviers restant encore à activer ?





21 et 22 juin

Concours interne et externe d'ingénieur territorial : épreuves écrites d'admissibilité à l'ARENA, Aix-en-Provence.



12 septembre

Réunion d'information sur le dispositif de signalement organisée au CDG 13 avec le cabinet Allodiscrim pour les DGS et DRH du département.



22 septembre

Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET 2023) à Cagnes-sur-Mer.



26 septembre

Forum de l'emploi territorial à Ensues-la-Redonne.



5 octobre

Concours de gardien-brigadier de police municipale : épreuves écrites tests psychotechniques à l'ARENA, Aix-en-Provence.



17 octobre

Mise en œuvre de la réforme de la Protection sociale complémentaire : réunion d'information organisée au CDG 13 pour les DGS et DRH du département.

