

Regard territorial



LES CENTRES DE GESTION ET LE STATUT : NÉS UN 26 JANVIER 1984...

Une nouvelle année de jurisprudence RH pour le Conseil d'État : les arrêts à retenir.

Le CDG 13 accompagne les transitions professionnelles.



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

www.cdg13.com



Actus

- 4 Promotion interne, des conditions plus favorables..
- 4 Retour sur le webinaire des archivistes.

Expertise

- 5 Focus sur les 4 C des archives.

Dossier

- 6 Les Centres de gestion, nés un 26 janvier 1984...

Collectivités

- 10 FAQ : qu'est-ce que le cumul d'activités ?
- 11 Une nouvelle année de jurisprudence RH pour le Conseil d'État : les arrêts à retenir.

Santé

- 12 Les actions de sensibilisation au cœur de la prévention des risques.

Emploi territorial

- 13 Concours, du nouveau en 2024.
- 14 Le CDG 13 accompagne les transitions professionnelles.

Retour en images



À CHACUN SA FILIÈRE



Agenda

Du 8 au 12/04 > Concours de Professeur territorial d'enseignement artistique, spécialité musique : discipline violon. / **11/04** > Épreuves écrites d'admissibilité des concours de technicien territorial et de technicien territorial principal de 2^e classe. / **11/04** > Participation du service emploi au Salon Horizon Emploi et Formation au Puy-Sainte-Réparate. / **Du 22 au 26/04** > Épreuves d'admission du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives. / **24/04** > Participation du service emploi au Forum Objectif Emploi à Cabanne. / **Du 29/04 au 03/05** > Épreuves d'admission du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^e classe. / **14/05** > Épreuves écrites du concours de gardien-brigadier de police municipale.



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

www.cdg13.com

REGARD TERRITORIAL N°19 • 2024 • CDG13 • 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 responsables de pôles et les chefs de services du CDG 13 - Rédaction : CDG 13, L'agence Mars - Illustrations : M.Cambon - 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.



Alors que se prépare pour la fin du deuxième semestre 2024 la loi APR “accès, parcours rémunération” portant sur une nouvelle réforme de la fonction publique, la Fonction publique territoriale et les Centres de gestion instaurés par la loi du 26 janvier 1984 célèbrent leurs 40 ans !

Le dossier “Les Centres de gestion, nés un 26 janvier 1984” de ce premier numéro de Regard Territorial de l’année 2024 vous invite donc à voyager dans le temps et à travers les principales lois et réformes, qui ont retracé l’histoire des CDG.

De la loi “Galland” à la loi pour la “confiance dans l’institution judiciaire”, retrouvez les grandes réformes qui ont rythmé ces 4 décennies : transferts des concours, résorption de l’emploi précaire, régionalisation de l’organisation des concours, renforcement du rôle des CDG dans la gestion de l’emploi, transfert des instances médicales, déontologie, dispositif de signalement, médiation préalable obligatoire...

Ainsi, au fil de ces 40 années, les Centres de gestion ont su évoluer pour appliquer les multiples apports législatifs et répondre aux besoins des collectivités, en contribuant par l’exercice de leurs missions à la qualité de nos services publics locaux.

Parmi toutes ces missions qui animent le CDG 13, en matière de santé au travail et de prévention des risques, les sujets de préoccupations sont nombreux. Les équipes pluridisciplinaires du CDG déploient une diversité d’ateliers de sensibilisation pour accompagner les collectivités et leurs acteurs publics et replacer, dans le cadre de la prévention, la santé au travail : addictions, maladies cardio-vasculaires, métiers à risques, projets d’accueil individualisés et bien d’autres encore...

En parcourant les différentes rubriques de ce numéro, vous trouverez un décryptage du régime juridique du cumul d’activités. De plus en plus sollicitée par les agents, cette dérogation au principe qu’un agent doit consacrer l’intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées, suscite chez les collectivités encore beaucoup d’interrogations. Toujours en matière juridique, une sélection des principales décisions 2023 du Conseil d’État vous propose un éclairage de la jurisprudence récente en matière de ressources humaines.

Enfin, sur le volet emploi, vous découvrirez l’accompagnement des transitions professionnelles proposé par nos conseillers en évolution professionnelle ; enjeu majeur de gestion des ressources humaines qui favorise les reconversions professionnelles et préserve l’employabilité. À l’image du service emploi, l’ensemble des agents du CDG 13 se mobilise pour vous accompagner et être toujours au plus près de vos besoins.

Le CDG 13 : 40 ans d’évolution et de transformation au service des collectivités !



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.

Promotion interne, des conditions plus favorables...



Par dérogation au principe du recrutement par voie de concours, la promotion interne permet à des agents, ayant fait preuve de leur valeur professionnelle, de leur aptitude à exercer des fonctions supérieures et remplissant certaines conditions statutaires, de pouvoir prétendre à une nomination dans un cadre d'emplois supérieur.

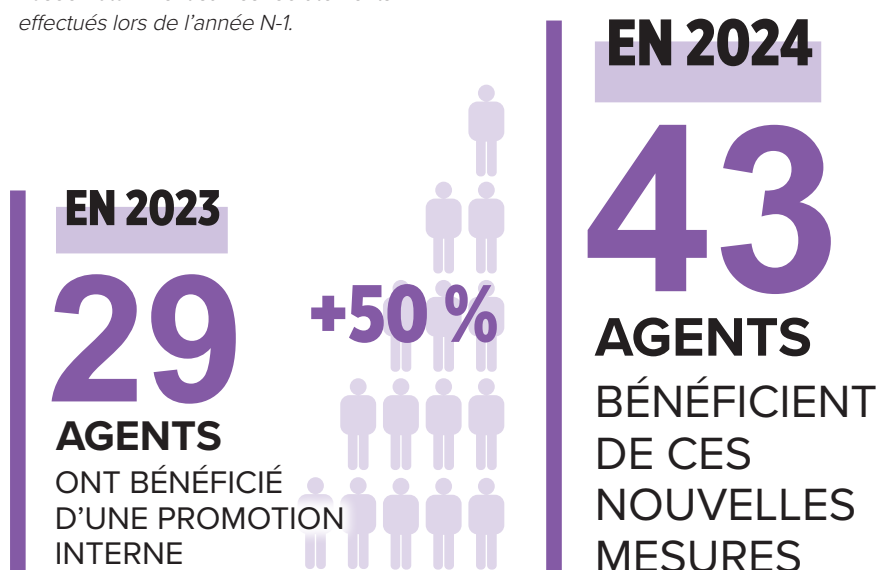
La proportion de nominations ouvertes à ce dispositif reste limitée puisqu'encadrée par la règle dite "des quotas**".

Les actions portées par le CDG 13 devant le ministre Stanislas GUERINI afin d'assouplir et faciliter l'accès à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, ont porté leurs fruits. La rencontre du 20 juin 2023 notamment, en présence du Président et d'élus du Conseil d'Administration du CDG 13 a donné lieu à la publication du décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023.

Le bénéfice de ces nouvelles dispositions a pu s'apprécier dès la campagne de promotion interne 2024, dont les listes d'aptitude ont été publiées début février pour le CDG 13.

***Basée notamment sur les recrutements effectués lors de l'année N-1.*

Dans un contexte de recrutements stables, voir même en baisses, ces nouvelles mesures concrétisent le bénéfice direct sur l'évolution de carrière des agents et sur l'emploi territorial. ■



Retour sur le webinaire des archivistes

Le 7 décembre dernier, le service *Expertise et accompagnement en archivage* animait le webinaire "la gestion des archives de l'urbanisme : du papier à l'électronique". Au total, 25 agents des services de l'urbanisme étaient connectés pour suivre la présentation.

L'objectif du webinaire visait à transmettre à l'ensemble des participants des éléments de connaissance et de réflexion sur les enjeux de traitement et de conservation des archives, notamment dans un contexte de dématérialisation de la production documentaire.

Les archivistes ont présenté tout d'abord les méthodes de traitement des documents papier des services de l'urbanisme ainsi que leurs délais de conservation. Puis, ils ont abordé la thématique des archives numériques avec la dématérialisation des autorisations d'urbanisme et les enjeux de la conservation des données. ■

[Consultez le support du webinaire](#)



Le rendez-vous des archives

Les archivistes du CDG 13 lancent une nouvelle série de webinaires pour sensibiliser et développer une culture de l'archive dans les collectivités.

Découvrez deux fois par an les différents aspects de l'archivage grâce à ces rendez-vous d'environ 15 minutes.

Retrouvez le premier épisode "Introduction à l'archivage et aux versements" le 31 mai prochain.

Focus sur les 4 C des archives

Les nombreuses et diverses missions des archivistes du CDG 13 sont organisées en quatre étapes principales : les "4 C".

01

Collecter

C'est la 1^{re} étape des archivistes !

La collecte des documents se réalise auprès des services producteurs c'est-à-dire auprès des agents et des services des collectivités dans lesquelles le CDG 13 intervient.

La collecte implique un important travail de sensibilisation, de formation au classement et à l'archivage, de tri et de sélection des documents.

02

Classer

Le traitement des fonds constitue le cœur du métier des archivistes. Le classement est une étape fondamentale, rendant les archives compréhensibles et accessibles.

Après un tri, les dossiers collectés sont classés et une analyse est réalisée. L'archiviste attribue alors une côte (numérotation définitive) pour les identifier.

Les archivistes élaborent également des outils indispensables à la connaissance des fonds classés tels que des bordereaux de versement et des index, facilitant l'identification des documents et permettant une recherche précise et rapide.

Les
4C

03

Conserver

Une fois collectées, les archives sont triées pour déterminer ce qui ne sera pas à conserver. Un bordereau d'élimination est alors rédigé et validé par la directrice des archives départementales.

Fragiles et uniques, ces documents doivent être conservés pour que les générations futures y accèdent. Pour cela, ils doivent être stockés dans des conditions les plus optimales possibles évitant ainsi les facteurs de dégradation tels que la lumière, l'humidité, les facteurs humains mais également les sinistres.

La conservation est assurée par la mise en place de mesures appropriées telles que des locaux de conservation normalisés, des conditionnements adaptés, la restauration et la numérisation.

04

Communiquer

Dès lors que les documents d'archives sont collectés, classés et conservés, ils sont transmis par :

- ✓ **une communication aux services producteurs** : après versement aux archives, les services administratifs consultent les documents transmis par leurs soins ou par leurs prédécesseurs,
- ✓ **une communication au public** : les archives publiques sont communicables de plein droit sauf exceptions,
- ✓ **une valorisation des archives** : les archivistes peuvent vous aider à monter une exposition ou créer des visites éducatives.

EN 2023

LES ARCHIVISTES DU CDG 13 ONT TRAITÉ

PRÈS DE **2 km** LINÉAIRES DE DOCUMENTS PAPIER

ET **800 Go** DE DOCUMENTS NUMÉRIQUES

RÉPARTIS COMME SUIT :

PRÈS DE **600 m** LINÉAIRES DE DOCUMENTS VERSÉS

PRÈS DE **1,4 km** LINÉAIRE DE DOCUMENTS ÉLIMINÉS.

ET PRÈS DE **300 Go** ÉLIMINÉS

“

La collaboration avec un professionnel de l'archivage est une garantie pour la collectivité de conserver ses documents selon les règles, de ne pas procéder à des éliminations trop rapides et a contrario de ne pas conserver des documents non indispensables.

Sur les conseils d'un agent du service des archives, les moyens mis en place par la collectivité ont été d'engager la rénovation de locaux dans le bâtiment du centre social afin d'y accueillir ses nouvelles archives.

DGS d'une commune des Bouches-du-Rhône

”

Les Centres de gestion, nés un 26 janvier 1984...



La loi fondatrice de la fonction publique territoriale a fêté ses 40 ans le 26 janvier dernier. Retour sur les principales dispositions qui ont rythmé la vie des Centres de gestion depuis 1984 : 40 ans d'expertise RH, proximité territoriale ; innovation et transformation de la fonction publique territoriale aux côtés des collectivités territoriales.

Jeudi 26 janvier 1984, la loi n° 84-53 est promulguée

La loi n° 84-53 paraît au Journal Officiel et entre en vigueur le 27 janvier 1984 dans une période de foisonnement des textes portant sur la décentralisation. Le texte initial, composé de 140 articles, met en place une fonction publique territoriale dont les corps (aujourd'hui cadres d'emplois) sont répartis en quatre catégories : A, B, C et D (cette dernière ayant disparu en 1988).

La loi crée le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale - CSFPT (art. 8), les Centres de gestion - CDG (art. 13) remplaçant les syndicats de communes qui existaient depuis 1952. Dans sa version originelle, les CDG se décomposent en centre national de gestion, en centre régional de gestion et en centre départemental de gestion. Le seuil d'affiliation est alors à 200 "fonctionnaires à temps complet de catégorie C et D" (art. 15).

Les missions traditionnelles apparaissent dès la première mouture de la loi : organisation de concours, publicité des postes vacants, gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) et des agents devenus inaptes physiquement (art. 23). Autre mission historique existant dès l'origine : celle visant à apporter le concours des CDG à

la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales - CNRACL (art. 24).

Enfin, l'article 25 dans sa première version prévoit que les CDG peuvent exercer "toute tâche administrative concernant les agents des collectivités, à la demande de ces collectivités". Ils peuvent aussi assurer des missions de remplacement en recrutant des agents et "assurer la gestion d'œuvres et de services sociaux en faveur des agents". Cet article fera l'objet de nombreuses modifications au fil du temps.

Les CDG gèrent également les commissions administratives paritaires (CAP) des collectivités affiliées (art. 28) et les comités techniques paritaires (CTP) pour les collectivités de moins de 50 agents (art. 32).

Chronologie des missions des CDG depuis 1984

La loi n° 84-53 a été en grande partie codifiée le 1^{er} mars 2022 au sein du Code général de la fonction publique (CGFP). Durant 38 ans, elle a fait l'objet de plus de 120 modifications : des modalités d'intégration de la fonction publique territoriale aux modifications apportées à l'exercice du dialogue social ou encore le développement ou l'instauration de nouvelles missions en lien direct avec les évolutions sociales et sociétales. ■

Focus sur trois piliers fondateurs

1 Les instances paritaires : recul des CAP et renforcement des CST

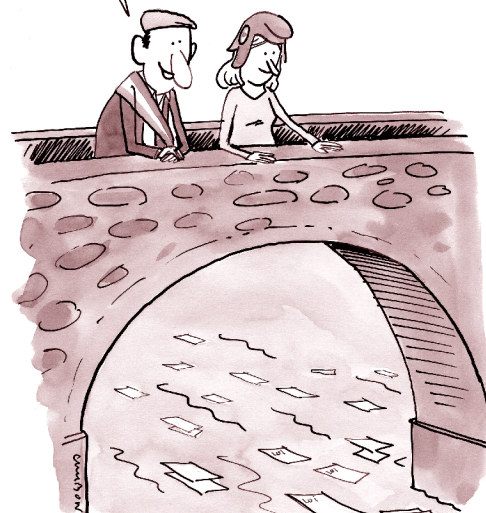
CAP, CST, CCP, ces acronymes vous sont certainement familiers. D'abord deux (CAP et CST, qui se dénommaient à l'époque Comité Technique, dès 1984) puis trois (les CCP sont nées en 2016), les instances paritaires participent au dialogue social depuis le début de l'aventure statutaire.

Celles-ci ne sont cependant pas restées figées dans le marbre, ayant elles aussi été marquées par les évolutions du statut ou la prise en compte de l'arrivée de nouvelles pratiques. Ont ainsi pu être impactées leurs règles de fonctionnement (comme la disparition des groupes hiérarchiques) ou, de manière plus significative, leurs compétences. Certaines ont vu leur champ d'action diminuer, comme les CAP, quand d'autres ont inversement vu leurs prérogatives augmenter, tel le comité social territorial, pour répondre à de nouveaux besoins ou de nouveaux enjeux, comme en matière de conditions de travail (avec par exemple la récente mise en place des formations spécialisées du CST).

Pour autant, que ce soit sur des situations individuelles ou collectives, leurs avis restent toujours obligatoires et éclairants pour les employeurs territoriaux. Sûrement la raison pour laquelle celles-ci sont toujours présentes 40 ans plus tard pour permettre des échanges fructueux entre élus et représentants syndicaux dans l'intérêt du plus grand nombre.

2 Les concours : une évolution constante

EN 40 ANS, DES LOIS, DES DÉCRETS, DES ORDONNANCES ONT COULÉ SOUS LES PONTS...



L'évolution des concours depuis 1984 reflète les changements dans les besoins et les exigences des collectivités territoriales. En effet, la diversification des concours a permis de mieux s'adapter aux métiers et compétences requises ainsi qu'aux évolutions qu'elles soient législatives ou technologiques.

La diversification des épreuves des concours en est l'exemple emblématique avec l'évolution des modalités et des pratiques dont notamment :

- ✓ l'accès aux concours pour les personnes en situation de handicap,
- ✓ les mises en situations professionnelles,
- ✓ les études de cas,
- ✓ les épreuves pratiques,
- ✓ les tests de compétences numériques, reflet de l'adaptation des concours à l'évolution de ces métiers et fonctions émergentes,
- ✓ les questions liées à l'environnement en passant par la gestion de crise,
- ✓ le renforcement de la transparence et de l'impartialité avec la mise en œuvre de dispositifs garantissant la neutralité des épreuves,
- ✓ la confidentialité des délibérations,
- ✓ ou bien encore la traçabilité des décisions prises lors des différents jurys de concours.

Depuis 40 ans, ces nombreuses évolutions, façonnant le cadre juridique régissant les concours, ont offert plus de flexibilité aux collectivités et répondu à leurs besoins spécifiques tout en garantissant la qualité des recrutements dans le respect des principes caractérisant la fonction publique.

3 L'emploi : diversification chronique des modalités de recrutement



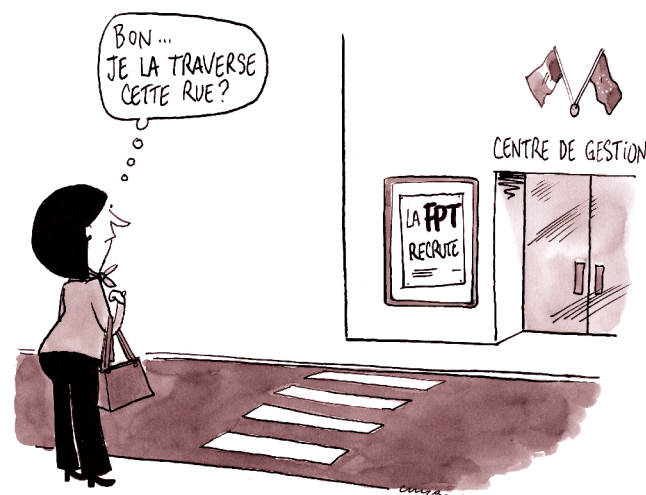
Au fil des ans et au gré des réformes, le statut de la fonction publique territoriale a considérablement évolué.

Le concours, considéré alors comme la voie privilégiée d'accès aux emplois de la fonction publique, a vu la part des **recrutements de contractuels** progresser significativement dans les trois versants, marquant ainsi une volonté de diversifier les modalités de recrutement et d'ouvrir l'emploi public à de nouveaux profils et compétences.

Les évolutions statutaires consacrent également un droit à la **formation renforcée** pour les agents les moins qualifiés, ceux en situation de handicap et ceux qui sont les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

Des dispositions relatives à la **mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles** des agents publics ont vu le jour, s'adaptant ainsi aux problématiques d'usure professionnelle et d'inaptitude physique. L'objectif étant de leur offrir l'opportunité de se qualifier et de se préparer à l'exercice d'un nouvel emploi compatible avec leur état de santé (**période de préparation au reclassement**).

Le mécanisme de prise en charge des **FMPE** a profondément évolué : les CDG disposent aujourd'hui de mesures visant à renforcer leur accompagnement en instaurant notamment le **projet personnalisé de retour à l'emploi (PPRE)**. En revanche, le législateur a durci les règles de rémunération et la durée de la prise en charge des agents, par la publication de deux lois en quatre ans (relative à la déontologie des fonctionnaires en 2016 et à la transformation de la FP en 2019) en doublant le taux de dégressivité annuelle appliqué sur les rémunérations.



Concernant la **promotion de l'emploi public** cette dernière a évolué, affirmant les CDG comme les principaux régulateurs de l'emploi public. Les outils développés, adaptés à ces changements, ont vocation à faciliter le rapprochement entre les candidats et les employeurs territoriaux telle que la plateforme de diffusion des offres d'emploi, commune aux trois versants de la FP. Elle permet de rendre visible :

- ✓ les actions communes et inter institutionnelles de promotion de l'emploi public territorial,
- ✓ le développement des partenariats inter fonctions publiques,
- ✓ l'accompagnement des agents publics dans leur souhait de mobilité.

Le recours à **l'apprentissage** par les collectivités territoriales connaît une forte progression, confirmée par la récente circulaire renforçant le recrutement d'apprentis dans la FP. Ce dispositif est un outil dynamique pour les employeurs territoriaux qui disposent de profils qualifiés, compétents et formés aux métiers en tension palliant ainsi leurs difficultés de recrutement dans les secteurs professionnels en carence.

Pour simplifier le recueil des données statistiques et faciliter la réalisation du **Rapport Social Unique (RSU)** annuel, une application dédiée a été développée et mise à la disposition des collectivités. L'application est évolutive et agrémentée d'indicateurs supplémentaires toujours plus précis pour suivre l'évolution des effectifs et renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial.

Enfin, la **coopération régionale** entre CDG, pilotée par un centre de gestion coordinateur pour la mutualisation de l'organisation des concours et de la prise en charge des FMPE des concours de Catégorie A, s'est vue renforcée en 2019 par un élargissement significatif des missions à dimension régionale et se trouve déclinée désormais dans des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Les grandes lois qui ont transformé la loi initiale du 26 janvier 1984

1987

**Loi n° 87-529 du 13 juillet 1987
loi "Galland"**

Crée une distinction entre les statuts de la fonction publique d'État et la territoriale : désormais dans la territoriale, on ne parle plus de "corps" comme à l'État mais de "cadres d'emplois". Concernant les concours, les listes d'aptitude sont désormais établies par ordre alphabétique et non plus au mérite.

Elle élargit les possibilités de recruter des contractuels et acte la disparition du Centre national de gestion.

1994

**Loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994
loi "Hoeffel"**

Relève le seuil d'affiliation des collectivités au CDG à 350 fonctionnaires contre 200 et élargit les missions concours des CDG au détriment du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) recentré sur la formation.

Cette loi prévoit également de nommer un magistrat administratif à la présidence du conseil de discipline, fonction exercée auparavant par un magistrat judiciaire (art. 19).

2009

**Loi n° 2009-972
du 3 août 2009**

Assouplit les conditions de mobilité des agents et met en place la possibilité de recourir à des entreprises privées de travail temporaire dans le cas où le dispositif de remplacement des CDG ne permettrait pas de trouver des agents.

2012

**Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012
loi "Sauvadet"**

Instaure un nouveau dispositif de résorption de l'emploi précaire des contractuels créant une nouvelle vague de titularisation d'agents mais également l'instauration des CDI pour les contrats de plus de 6 ans. **Création du bloc insécable des compétences** des CDG (art. 113) : **secrétariat des CM et CR, assistance juridique statutaire, RAPO, assistance recrutement et assistance fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite** auxquels les collectivités et établissements publics non-affiliés au CDG peuvent adhérer. Concernant les concours : les différentes lois sur la résorption de l'emploi précaire (loi du 16 décembre 1996, du 3 janvier 2001, loi Sauvadet en 2012) aménageant, dans les trois FP, des concours exceptionnels réservés aux agents non titulaires, ouvrant l'accès aux concours aux candidats issus du secteur privé et introduisant le principe de parité dans les jurys.

2021

**Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021
confortant le respect des principes de la République**

Prévoit la désignation au sein des CDG d'un référent laïcité pour les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés. Il est chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité aux fonctionnaires ou chefs de service qui le consultent, de sensibiliser les agents publics à la laïcité et d'organiser une journée de laïcité le 9 décembre de chaque année.

2021

Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire

Entérine le dispositif expérimental de Médiation préalable obligatoire (MPO) en insérant un article 25-2 à la loi du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de gestion la médiation préalable obligatoire comme mission.

Un peu d'histoire

Ministre de la Fonction publique de 1981 à 1984, Anicet Le Pors est considéré comme le "père du statut de la fonction publique". Il a porté les deux lois fondatrices du statut de la fonction publique territoriale :

- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : loi dite loi "Le Pors",
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : elle pose le principe d'une fonction publique territoriale (FPT) disposant de statuts nationaux mais dont la gestion relève de la seule responsabilité des collectivités territoriales et de leurs établissements.

2001

**Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001
loi "Sapin"**

Crée un dispositif de résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale (passage aux 35 heures).

2007

**Loi n° 2007-209 du 19 février 2007
loi "Hortefeux"**

Complète l'éventail des missions facultatives des CDG, elle élargit le droit à la formation et assouplit des règles RH (ratios promus-promouvables) et les conditions de mobilité. Elle transfère des concours du CNFPT vers les CDG et instaure des chartes régionales de coopération en matière de concours et de gestion des Fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE). Cette loi du 19 février 2007 achève la répartition des compétences entre CNFPT et CDG, leur léguant les concours de catégorie A et B.

2016

**Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016
loi "déontologie"**

Met en place de nombreuses règles déontologiques et relatives aux cumuls d'emplois pour les agents publics. Création du référent déontologue, mission pouvant être assurée par les CDG pour le compte des collectivités qui conventionnent. Création des commissions consultatives paritaires (CCP) gérées par les CDG. Enfin et surtout, la loi (art. 80) consacre plusieurs missions assurées depuis des années par le CDG 13 et en attente de fondement, puisque les CDG peuvent désormais "assurer toute tâche administrative et des **missions d'archivage, de numérisation, de conseils en organisation** et de conseils juridiques, à la demande des collectivités et établissements". Enfin, elle instaure la dégressivité de la rémunération des FMPE.

2019

**Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de
la fonction publique**

Permet l'extension supplémentaire du champ des missions facultatives : création des lignes directrices de gestion, refonte des compétences des CAP (en forte baisse) et des CST (forte hausse) qui remplacent les Comités Techniques. Réaffirmation du principe des 1 607 heures, élargissement du recours aux contractuels, création du dispositif de signalement des agents lorsqu'ils s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique (violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel...). Concernant les concours, la loi introduit des mesures pour simplifier et moderniser le recrutement en favorisant notamment le recours aux contractuels.

2021

**Ordonnance 2021-175 du 21 février 2021 relative à la
protection sociale complémentaire (PSC) dans
la fonction publique**

Cette réforme permet aux Centres de gestion de voir évoluer et consolider leur rôle d'expertise. Jusque-là proposée à titre facultatif, ils auront désormais l'obligation de conclure, pour le compte de leurs collectivités et établissements publics affiliés, des conventions de participation en matière de PSC. La participation des employeurs territoriaux devient obligatoire en matière de "prévoyance" à compter du 1^{er} janvier 2025 et au 1^{er} janvier 2026 pour la "santé".

2024 ?

Si aujourd'hui la loi du 26 janvier 1984 a été en quasi-totalité abrogée du fait de la codification dans le CGFP d'une grande partie de ses dispositions, nul doute que l'avenir réserve à la FPT de nouvelles évolutions. La future loi "APR" (accès, parcours, rémunération) actuellement en préparation, aura certainement un impact sur le statut de la fonction publique territoriale et par voie de conséquence sur les missions des CDG.

Qu'est-ce que le cumul d'activités ?

Par principe, la loi prévoit que l'agent public doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées et ne peut donc à ce titre, exercer d'autres activités lucratives. Toutefois, des dérogations et procédures existent afin d'alléger ce principe, entraînant avec elles leurs lots d'interrogations que ce soit sur les activités susceptibles d'être exercées ou les limites déontologiques qui peuvent être posées.

Je suis entrepreneur et j'envisage d'intégrer la fonction publique : puis-je conserver mon entreprise en parallèle ?

Oui, mais pour une durée limitée. L'article L. 123-4 du Code général de la fonction publique prévoit que "l'agent public lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif **pendant une durée d'un an, renouvelable une fois**, à compter de son recrutement". Ce cumul de situation pourra se faire quelle que soit la quotité de temps de travail de l'agent, et pourra donc durer au maximum deux ans.

Oui, mais le régime d'autorisation dépendra de l'activité envisagée. Si elle relève de la liste des activités accessoires fixée à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020, ce cumul pourra se faire selon ce régime. À noter d'ailleurs que les activités accessoires de "Services à la personne" mentionnées à l'article L. 7231-1 du code du travail et de "Vente de biens produits personnellement par l'agent" ne peuvent être exercées que sous le seul statut d'auto-entrepreneur. Dans le cas contraire, l'agent souhaitant créer une auto-entreprise en parallèle de son activité principale devra alors solliciter un temps partiel pour création d'entreprise.

Un fonctionnaire peut-il cumuler son activité principale avec une activité exercée en qualité d'auto-entrepreneur ?

Un fonctionnaire peut-il cumuler son activité principale avec une activité accessoire d'agent recenseur ?

Oui mais pas immédiatement, la liste des activités accessoires autorisées est fixée par l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020. Parmi celles-ci figurent les activités d'intérêt général exercées auprès d'une personne publique ou privée à but non lucratif. Il est tout à fait possible pour un agent public d'être autorisé à être recruté comme agent recenseur dans une autre collectivité (par contrat public ou vacation). Cela ne serait toutefois possible qu'en dehors de sa structure, **un agent ne pouvant être à la fois fonctionnaire et contractuel au sein d'une même commune ou établissement.**

Si l'exercice de fonction d'agent recenseur au sein de sa propre collectivité ne pourra pas se faire au titre d'un cumul d'activité accessoire, elle est possible au titre d'heures complémentaires/supplémentaires (payées ou compensées) ou d'une décharge temporaire de ses fonctions habituelles.

Retrouvez la seconde partie de ce dossier concernant les **contrôles déontologiques** dans le prochain numéro.

Une nouvelle année de jurisprudence RH pour le Conseil d'État : les arrêts à retenir

Statuant le plus souvent en dernier ressort, le Conseil d'État constitue le juge administratif suprême, rendant ainsi des décisions contraignantes pour l'administration et veillant à leur bonne exécution. Elles sont le centre de toutes les attentions, surtout lorsqu'elles font l'objet d'une inscription au Recueil Lebon. En 2023, le contentieux de la fonction publique a représenté environ 10 % de ces décisions, apportant des précisions à l'application et au respect du statut de la fonction publique.

Le saviez-vous ?

Créé en 1821, le Recueil Lebon suit la jurisprudence du Conseil d'État. Les décisions qui sont retenues font l'objet d'une analyse par le Centre de recherches et de diffusion juridiques du Conseil d'État, permettant une classification dans leur importance en fonction de leur publication. Trois types de mentions sont à retrouver, donnant une indication sur la portée de l'arrêt et son importance :

- "Publié au Recueil Lebon" pour les arrêts de portée jurisprudentielle majeure qui sont alors intégralement publiés au recueil.
- "Mentionné dans les tables du Recueil Lebon", pour les arrêts moins importants mais présentant un intérêt supérieur suffisant pour être signalés. Des extraits de la décision sont alors publiés.
- "Inédit au Recueil Lebon" pour les décisions ayant une portée jurisprudentielle moins importante.

Pour en savoir +

Cliquez sur les textes **surlignés en jaune** pour accéder à la version numérique enrichie d'informations.

De nombreuses jurisprudences concernant la procédure disciplinaire...

Le Conseil d'État a précisé dans quelles conditions des faits antérieurs à la nomination d'un fonctionnaire, pouvaient justifier sa révocation ([CE, 3 mai 2023, n° 438248](#))



Parmi les décisions mentionnées aux tables du recueil, retenons :

- ✓ Que l'autorité investie du pouvoir disciplinaire peut légalement ([CE, 5 avril 2023, n° 463028](#)) infliger à un agent une sanction sur le fondement de témoignages qu'elle a anonymisés à la demande des témoins, lorsque la communication de leur identité serait de nature à leur porter préjudice ;
- ✓ Qu'un agent en congé de maladie faisant l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions cesse de bénéficier du maintien de son traitement pendant cette période ([CE, 3 juillet 2023, n° 459472](#)) ;
- ✓ Que la sanction de révocation d'un fonctionnaire ([CE, 5 juillet 2023, n° 445926](#)) lorsqu'elle est prononcée par décision juridictionnelle, la rupture de ses liens avec le service par sa radiation des cadres intervient à la date à laquelle cette décision devient exécutoire.

Mais aussi...

En 2023, le Conseil d'État a également pu considérer pêle-mêle :

- ✓ Que l'autorité appelée à statuer sur une demande d'autorisation de cumul d'activités ([CE, 19 juillet 2023, n° 464504](#)) peut lui fixer un terme mais sans obligation ;
- ✓ Qu'un fonctionnaire sollicitant sa réintégration à l'issue d'un détachement ne peut bénéficier de l'Aide au Retour à l'Emploi ([CE, 29 novembre 2023, n° 470421](#)) s'il a refusé l'emploi proposé, sauf justifiant d'un motif légitime ;
- ✓ Que le recours dirigé contre une lettre, informant un agent public de retenues pour absence de service fait ([CE, avis, 25 mai 2023, n° 471035](#)), relève de l'excès de pouvoir et non du plein contentieux, lorsqu'elle ne précise pas le montant de la créance ou émane d'un employeur qui n'est pas doté d'un comptable public. ■



Les actions de sensibilisation au cœur de la prévention des risques



Le service de Médecine professionnelle et préventive du CDG 13 intervient auprès des collectivités territoriales pour assurer le suivi médical des agents et conduire des actions de prévention en milieu professionnel.

Des collectivités volontaires

Une collectivité qui souhaite s'investir dans une démarche d'information et de prévention, sur un sujet en particulier ou pour répondre à une problématique qu'elle rencontre, peut bénéficier à sa demande d'interventions de sensibilisation auprès de ses agents.

Les séances de sensibilisation, menées en équipe pluridisciplinaire, sont animées de façon ludique et interactive, dans le but de rendre le sujet accessible à tous. Le thème et le format sont préalablement choisis en concertation entre le service de Médecine professionnelle et les acteurs de la prévention de la collectivité engagés dans la démarche. Ensuite, lors d'une réunion de préparation avec les agents concernés, les besoins et les volontés seront définis afin de s'adapter aux spécificités de chacun.

En 2023, plusieurs actions de sensibilisation ont été proposées aux collectivités qui en ont fait la demande, en voici quelques exemples :

Les collectivités bénéficiaires, très satisfaites

À ce jour, les retours des collectivités et des agents ayant bénéficié de ces interventions sont très positifs. Ces séances de sensibilisation ont ouvert la réflexion et favorisé la discussion au sein des services, permettant à chacun de travailler désormais plus sereinement.

De nombreux autres sujets de sensibilisations (diabète, maladies cardiovasculaires, RPS, risques métier, etc.) restent encore à explorer... L'équipe Médecine professionnelle et préventive du CDG 13 se tient prête pour accompagner les collectivités dans cette démarche et replacer ainsi la prévention au cœur de la santé au travail, là où est sa place. ■

LES ADDICTIONS

Amener chacun à réfléchir sur le processus de dépendance, sur les différents produits qui peuvent en faire l'objet et sur les conséquences, permet ainsi de rappeler les responsabilités de chacun face à ces comportements, dans un cadre professionnel.

LE PROJET D'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ (PAI)

Destiné au personnel impliqué dans la vie de l'enfant. Adressée tout particulièrement aux ATSEM, au personnel de restauration et aux agents d'animation, cette sensibilisation aborde principalement la conduite à tenir dans la prise en charge des allergies alimentaires mais aussi l'usage des seringues d'adrénaline pour se tenir prêt en cas d'urgence. L'utilisation de seringues factices par exemple a ainsi permis une familiarisation avec le geste.

LE RISQUE PROFESSIONNEL

Cette action de sensibilisation adressée plus particulièrement aux ATSEM, permet de prendre conscience des risques liés au poste de travail et des actions de prévention pouvant être mises en place.

Concours, du nouveau en 2024



ZOOM SUR LES CONCOURS RÉSERVÉS EN 2024

Jusqu'au 31 décembre prochain*, des concours réservés peuvent être ouverts aux fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie B de la filière médico-sociale, placés en voie d'extinction, pour leur permettre d'accéder aux cadres d'emplois de catégorie A correspondant à leur spécialité.

**cf. décret n° 2023-159 du 7 mars 2023 qui fixe les modalités d'organisation de ces concours*

Pourquoi de nouvelles modalités d'organisation du concours interne d'ATSEM* ?

La réglementation a apporté une réponse adaptée aux difficultés rencontrées dans l'organisation de ce concours (décret n° 2023-1134 du 4 décembre 2023 modifiant les dispositions du décret n° 2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des ATSEM).

**Agent territorial spécialisé des écoles maternelles*

Quelles sont ces difficultés ?

Trop de candidats au concours interne d'ATSEM pour peu de postes à pourvoir, ont eu pour conséquence d'atteindre un haut degré de sélectivité tant les seuils d'admission retenus par certains Centres de gestion organisateurs étaient élevés. Cette situation a engendré de l'incompréhension et de la frustration chez les candidats (et parfois chez les jurys), échouant à un concours avec des notes régulièrement supérieures à 18/20.

Comment les résoudre ?

La Direction générale des collectivités locales (DGCL) s'est fait l'écho des problématiques soulevées au fil des organisations par les Centres de gestion et du projet de mise en place d'une épreuve supplémentaire présentée au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Une nouvelle législation pour la session de 2024

Le texte paru au Journal officiel en décembre dernier prévoit ainsi l'introduction d'une phase d'admissibilité à ce concours et notamment une épreuve écrite. Calquée sur l'épreuve du troisième concours, l'épreuve écrite est affectée des mêmes durée et coefficient. En revanche, l'épreuve orale d'admission n'a pour sa part fait l'objet d'aucun changement en termes de durée et de coefficient afférent.

L'instauration de l'épreuve écrite d'admissibilité pour le concours interne sera applicable à compter de la session 2024. ■

Organisés par les centres de gestion compétents pour les collectivités et établissements publics affiliés, ou par les collectivités et établissements publics eux-mêmes lorsqu'ils ne sont pas affiliés, les concours réservés sont ouverts aux infirmiers et aux techniciens paramédicaux relevant des spécialités suivantes :

- "pédicure-podologue",
- "ergothérapeute",
- "orthoptiste",
- "psychomotricien",
- "manipulateur d'électroradiologie médicale",
- "masseur-kinésithérapeute",
- "orthophoniste".

Le CDG 13 accompagne les transitions professionnelles

L'accompagnement des parcours professionnels est un enjeu majeur de gestion des ressources humaines : il favorise l'épanouissement professionnel, participe au maintien d'une bonne ambiance de travail et préserve l'employabilité des agents.

La vie active est plus longue, l'âge de la retraite recule et aujourd'hui plus qu'hier on attache de l'importance au sens donné au travail et à sa place au sein d'une organisation... les actifs s'interrogent sur la manière de poursuivre leur carrière.

Dans ce contexte, le CDG 13 a pour missions d'aider les agents des collectivités affiliées à faire un point sur leur parcours professionnel, recenser leurs compétences, prendre du recul sur leurs envies et leurs projets professionnels, choisir et se projeter dans un nouveau métier... Les conseillers en évolution professionnelle (CEP) du CDG 13 accompagnent les réflexions et aident les agents à faire des choix éclairés.

La collectivité employeur, un partenaire incontournable

Le CDG 13 intervient à la demande de la collectivité employeur, et ce afin d'établir des règles claires et partagées :

- ✓ l'agent bénéficiera-t-il de cet accompagnement sur son temps de travail ou sur son temps personnel ?
- ✓ l'agent pourra-t-il bénéficier d'une aide au financement de son projet (exemple : action de formation) et si oui à quelle hauteur ?

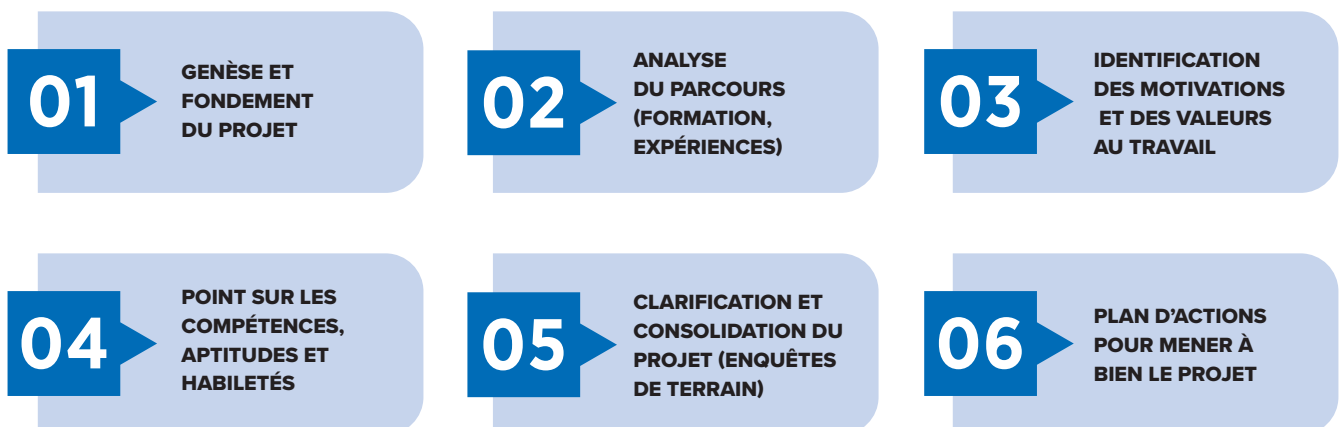
Cet accompagnement est engagé à la suite d'une rencontre tripartite à l'issue de laquelle une **convention est établie et cosignée par l'agent, sa collectivité employeur et le CDG 13**. Il est important que la collectivité sache qu'un accompagnement en évolution professionnelle peut engendrer, à terme, une mobilité interne ou externe et qu'elle puisse s'y préparer.

Le CEP, un guide pour aider l'agent à définir son cap

Par son écoute active, le CEP engage avec l'agent un débat contradictoire afin de l'aider à définir un projet. Il n'a donc pas pour rôle d'orienter, de conseiller ou de contre indiquer un projet professionnel.

Le CEP a une obligation de moyens ; pour autant un résultat est attendu bien que difficilement maîtrisable car il dépend presque entièrement de l'agent (engagement, prise de risque, investissement...).

✓ Étapes d'un accompagnement de niveau 2 :



BON À SAVOIR

L'accompagnement en évolution professionnelle s'adresse aux agents des collectivités affiliées. Cette prestation est délivrée à titre gracieux.

Deux niveaux d'accompagnement sont proposés :

- ✓ Un accompagnement de **niveau 1** à destination des agents dont le projet de transition professionnelle est mature et qui font preuve d'autonomie dans la gestion de leur parcours professionnel (2 à 3 entretiens).
- ✓ Un accompagnement de **niveau 2** à destination des agents dont le projet de transition professionnelle reste à définir et qui ont besoin d'être davantage accompagnés dans leur réflexion (6 entretiens).



L'agent, l'acteur central de sa propre démarche

Le rôle de l'agent est de s'engager avec rigueur dans la réflexion et la conception de son projet. Lui seul peut juger de son souhait ou non d'assumer les risques inhérents à son choix.

Aujourd'hui, la sécurité de l'emploi ne dépend pas seulement de l'employeur mais aussi du salarié, de son agilité et de son adaptabilité, qu'on se situe dans le secteur privé ou dans le secteur public.

Les temps de rencontre ne sont pas les seuls temps de travail de l'agent et du CEP sur le projet : entre deux entretiens, l'agent réalise le travail que lui confie le CEP. Et ce dernier rédige la synthèse des précédents échanges et prépare l'entretien suivant.

Enfin, le calendrier des rencontres doit être respecté afin que la dynamique de réflexion ne soit pas altérée ou interrompue. En général, les rencontres sont programmées toutes les 3 semaines environ.

L'accompagnement de l'évolution professionnelle ne conduit pas toujours à un changement de métier

Il est possible qu'au terme de l'accompagnement initialement envisagé, l'agent n'ait pas achevé sa réflexion. Dans ce cas, l'accompagnement peut se poursuivre en raison de la complexité de la situation (professionnelle, personnelle, familiale, contextuelle).

“ Pendant 6 mois, on a repris tout mon parcours professionnel, c'est un vrai travail sur soi que l'on fait... Je savais que je voulais changer de travail, que j'avais besoin de faire autre chose et le CDG 13 m'a aidé à trouver ce qui était important et ce que je recherchais vraiment dans le travail. ”

Nathalie Chabrier, agent bénéficiaire

Il est possible aussi que l'accompagnement conclut à un simple changement d'environnement professionnel et non pas à un changement de métier.

Enfin, il se peut que l'accompagnement n'aboutisse pas à un changement professionnel, qu'il permette au contraire à l'agent de faire le point sur ses attentes professionnelles et de les confronter à ce que lui procure son poste.

Dans ce cas, il trouvera une nouvelle motivation pour ses missions et se remobilisa sur son poste.

La synthèse, un document qui retrace l'accompagnement

En fin d'accompagnement, le CEP remet à l'agent une synthèse. Celle-ci ne contient aucun jugement de valeur ni aucune information confidentielle, elle retrace :

- ✓ les circonstances de la demande initiale,
- ✓ les objectifs poursuivis par l'agent,
- ✓ les étapes qui ont permis de clarifier son projet,
- ✓ le plan d'actions à mettre en œuvre pour le réaliser.

Conformément aux termes de la convention tripartite, le CEP transmet à l'administration employeur les informations strictement nécessaires, préalablement définies en accord avec l'agent accompagné. ■

“ La prestation du CDG 13 est un outil qui permet aux agents qui ne sont plus en accord avec leur métier d'être accompagnés dans la définition et la réalisation d'un projet professionnel. ”

Emeline Deparis, DGS de Vernègues, collectivité affiliée

Pour en savoir +

Contact : Service emploi - Tél. : 04 42 54 40 50
recrutement@cdg13.com



Juin 2023

Rencontre avec le ministre Stanislas Guérini portant sur les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la Fonction publique territoriale.

Ces échanges ont abouti à l'assouplissement des conditions de promotion interne (Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023).



1^{er} décembre 2023

Rencontre santé "La QVCT à portée de tous".



7 décembre 2023

Webinaire des archivistes.



Janvier 2024

Voeux 2024 du Président, George Cristiani, avec les membres du Conseil d'Administration et personnel du CDG 13.



26 janvier 2024

Stage dating organisé à l'Institut de Management Public et Gouvernance Territoriale (IMPGT).



21 février 2024

Réunion des lauréats de concours 2022-2023.