NOVEMBRE 2016 - N°2

# #FÉDÉMAG

LE MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

## DOSSIER EPCI

*LES TENDANCES DE L'EMPLOI*

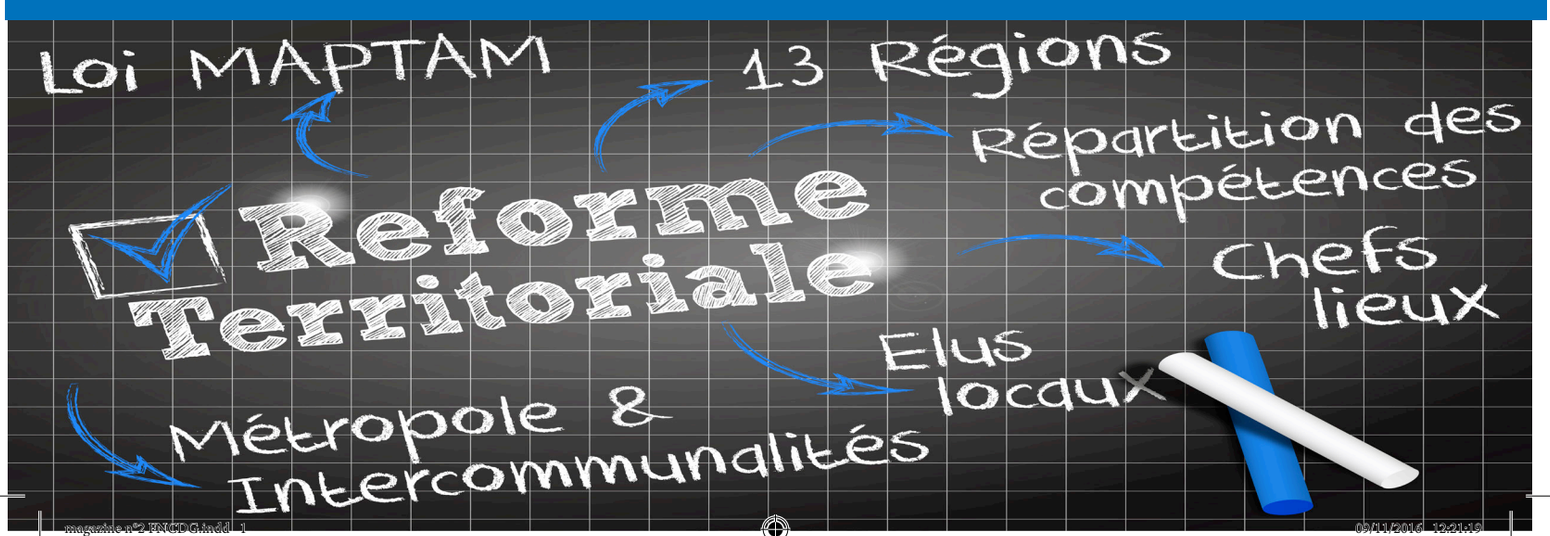
*RAPPORT TEMPS DE TRAVAIL*

*LA LUTTE CONTRE LES ADDICTIONS*

***INTERVIEWS***

*Annick GIRARDIN*

*Philippe LAURENT*




magazine n°2 FNCDG.indd 1 09/11/2016 12:21:19

# LES CENTRES DE GESTION
## DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, PREMIERS ACTEURS DE L'EMPLOI LOCAL

FNCDG

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

magazine n°2 FNCDG.indd 2 09/11/2016 12:21:22

# EDITO



Les réformes territoriales impactent profondément les compétences des collectivités et des établissements, leurs périmètres, leurs finances… mais elles concernent également, nécessairement, leur organisation et leur fonctionnement et par conséquent, leur personnel.

A l'heure de la mise en œuvre de ces réformes qui se traduit, sur le plan institutionnel, par des mutualisations, des fusions, des intégrations, des changements de statuts ou encore la mise en place de communes nouvelles, il convient de disposer à la fois de diagnostics de situations pertinents mais aussi de réponses permettant de maîtriser les questions RH soulevées par ces changements.

En tant que Président de la FNCDG, je souligne une nouvelle fois le rôle des Centres de Gestion, premiers établissements mutualisateurs et interlocuteurs indispensables des Collectivités, qu'elles soient affiliées ou non affiliées, du fait de leur qualité d'expert RH et de tiers de confiance.

Un soutien d'autant plus nécessaire pour les collectivités et les établissements que les réformes institutionnelles s'accompagnent d'évolutions notables concernant la carrière et la rémunération des agents, par exemple, ou qu'un besoin de réponses à des questions sensibles, comme celle du temps de travail, se font ressentir.

Ainsi, ce second numéro du magazine de la FNCDG aborde des sujets relatifs au diagnostic de la situation, tels que la restitution de données chiffrées issues des bilans sociaux ou les résultats du baromètre HoRHizons. Il évoque également, concrètement, les conséquences des fusions intercommunales sur les personnels ou la réforme PPCR. Des conseils pratiques jalonnent ce numéro, s'agissant, par exemple, de la mise en place d'une démarche GPEEC ou de la construction et du suivi d'un tableau des effectifs... La Ministre de la Fonction publique, Madame Annick GIRARDIN, aborde également dans nos colonnes ses ambitions pour la FPT de demain.

En souhaitant qu'en tant qu'élu, fonctionnaire ou agent, vous partagerez notre intérêt pour tous ces sujets, je remercie vivement tous ceux qui ont contribué à ce magazine.

Cordialement,

Michel HIRIART,
Président de la FNCDG

**#FÉDÉMAG - 80 rue de Reuilly - 75012 PARIS ** Biannuel réalisé par la FNCDG ** Directeur de la Publication : Michel HIRIART** Co-Directeur de la Publication: Thierry SENAMAUD ** Rédaction : Cindy LABORIE, Lucie VILMOT, Alexis BOUCHER, Delphine CHRESTIA ** Crédits Photos : Fotolia **Impression : Mailedit**



magazine n°2 FNCDG.indd 3 09/11/2016 12:21:27

# SOMMAIRE


ACTUALITÉS p.5

INTERVIEW: ANNICK GIRARDIN p.9

BAROMÈTRE p.10

RAPPORTS PUBLICS: TEMPS DE TRAVAIL p.12

INTERVIEW: PHILIPPE LAURENT p.15

RAPPORTS PUBLICS: RAPPORT L'HORTY p.16

DOSSIER SPÉCIAL: EPCI p.18

TOUR DE FRANCE DES CDG p.23

ACTUALITÉ FPT p.25

EN PRATIQUE p.28

ÉVÈNEMENT: LA CNET p.33

SANTÉ p.36

QUESTIONS-RÉPONSES p.42

PRÉSENTATION MÉTIER: INGÉNIEUR p.45




magazine n°2 FNCDG.indd 4 09/11/2016 12:21:27

# EN BREF

## *LOI RELATIVE AU TRAVAIL, A LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET A LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS*

La loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi El Khomri, est entrée en vigueur le 10 août 2016. Plusieurs articles de cette loi concernent l'ensemble du secteur public et en particulier la fonction publique territoriale.

Le chapitre II renforce la lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel, l'article 7 modifiant l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en protégeant les fonctionnaires des agissements sexistes : « Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. ».

Le chapitre III définit les notions de travail effectif, d'astreinte et d'équivalences et porte également sur le travail à temps partiel ainsi que sur les jours fériés et les congés. Des articles du code de la sécurité sociale et du code général des collectivités territoriales sont modifiés en conséquence.

En matière de dialogue social, un nouvel article L 1311-18 du CGCT précise que les collectivités territoriales peuvent mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales, lorsque ces dernières en font la demande.

L'article 39 instaure un compte personnel d'activité et un compte d'engagement citoyen qui permet d'acquérir des heures, notamment au titre de la réserve communale de sécurité civile financée par la commune.
L'article 44 de la loi précise que, dans un délai de 9 mois à compter de sa promulgation, une ordonnance devra mettre en œuvre, pour chaque agent public, un compte personnel d'activité ayant pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et ses droits sociaux liés à sa carrière professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits et définir les conditions d'utilisation et les modalités de gestion de ce compte.

L'ordonnance aura également pour objet de :
* renforcer les garanties en matière de formation des agents publics
* renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique
* améliorer les droits et congés pour raisons de santé ainsi que le régime des accidents de service et des maladies professionnelles applicables aux agents publics.

S'agissant du financement du compte personnel de formation des salariés de droit privé employés par des personnes publiques, l'article 39 de la loi du 8 août 2016 précise que lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation, il appartient à la collectivité :
* soit de prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation de l'agent
* soit de choisir une prise en charge de ces frais par le CNFPT.

Dans ce cas, la collectivité verse une cotisation assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats de droit privé qu'elle emploie. Le taux de cette cotisation, qui ne peut excéder 0,2 %, est fixé par décret.

Le titre IV concerne les dispositions visant à favoriser l'emploi. L'article 73 fixe les mesures applicables à l'apprentissage en créant un nouveau chapitre dans le code du travail consacré au "développement de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial". Il s'agit d'intégrer les contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique au droit commun de l'apprentissage fixé par le code du travail. Les modalités de mise en œuvre seront détaillées dans un décret en Conseil d'Etat.

L'article L 1253-19 du code du travail relatif aux groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales est modifié dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics "ou avec des établissements publics de l'Etat" des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations.

L'article 98 de la loi du 8 août 2016 modifie l'article 28 de la loi du 1er décembre 2008 réformant les politiques d'insertion. Ainsi, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi sont financées, pour tout ou partie par le CNFPT notamment "par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires" des CAE et dont le taux sera fixé par décret.

Enfin, le titre V de la loi vise à moderniser la médecine du travail, le Gouvernement devant remettre au Parlement, dans un délai de douze mois, des propositions pour renforcer l'attractivité de la profession de médecin du travail.



magazine n°2 FNCDG.indd 5 09/11/2016 12:21:27

# EN BREF

## LANCEMENT D'UNE MISSION SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Le Premier ministre a chargé le président du Conseil économique, social et environnemental (CESE), Patrick Bernasconi, d'une mission sur l'avenir de la fonction publique.

Pour Manuel Valls, la fonction publique est un "outil pertinent et adapté", une "protection face aux nombreux défis de notre société : sécurité, environnement, enjeux démographiques et sociaux ainsi que développement du numérique".

La mission confiée au CESE aura pour objectif de mener "une réflexion prospective", "afin de dresser les pistes de ce que les trois versants de la fonction publique devront être à un horizon de moyen terme".
Il s'agira de définir les futurs principes qui régiront la fonction publique, et de déterminer les évolutions souhaitables pour "les relations hiérarchiques, l'innovation managériale, la promotion d'un environnement de travail épanouissant pour les agents, et l'impact de la révolution numérique."

## APPLICATION AUX COLLABORATEURS DE CABINET DES OBLIGATIONS RELATIVES AUX DÉCLARATIONS D'INTERET ET DE SITUATION PATRIMONIALE

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a instauré de nouvelles règles déontologiques pour les collaborateurs de cabinets dans les collectivités territoriales. Une note d'information a été adressée le 22 juillet par la DGCL aux préfets pour expliciter ces nouvelles mesures.

La loi oblige ainsi désormais les principaux collaborateurs de cabinet (directeur, directeur-adjoint et chef de cabinet) dans les collectivités territoriales et EPCI à transmettre une déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

La note d'information liste les autorités territoriales concernées : maire d'une commune de plus de 20 000 habitants, président de conseil régional ou départemental, de l'Assemblée de Corse, du conseil exécutif de Corse, des Assemblées de Guyane et de Martinique, du conseil exécutif de Martinique, d'une assemblée territoriale ou d'un exécutif d'une collectivité d'outre-mer, du conseil de la métropole de Lyon.

Les collaborateurs de cabinet dans les EPCI sont aussi concernés dès lors que l'établissement intercommunal à fiscalité propre a plus de 20 000 habitants ou que le montant de recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif dépasse les 5 millions d'euros, les autres EPCI étant concernés lorsque le montant de leurs recettes de fonctionnement dépasse également 5 millions d'euros.

Ces collaborateurs de cabinet doivent transmettre leurs déclarations de situation patrimoniale et d'intérêts dans les deux mois qui suivent leur entrée en fonction ou en cas de « modification substantielle » de cette situation.

Une déclaration de situation patrimoniale doit aussi être adressée dans les deux mois suivant la fin de fonctions. La déclaration d'intérêt doit également être transmise à l'autorité hiérarchique.

L'autorité territoriale a, quant à elle, obligation de transmettre sans délai les arrêtés de nomination à la HATVP.

Ces nouvelles règles s'appliquent depuis le 1er novembre 2016. Ce délai est à respecter par toutes les personnes en poste à la date de promulgation de la loi ou entrant ou quittant leurs fonctions au plus tard le 31 août prochain. Celles entrant ou quittant leur fonction après cette date relèveront du droit commun de deux mois pour transmettre leurs déclarations.
La HATVP a également un rôle de conseil et d'avis. Elle peut donc être saisie par les agents appelés à établir une déclaration.





magazine n°2 FNCDG.indd 6 09/11/2016 12:21:29

## *RAPPORT DE LA COUR DES COMPTES SUR LES RETRAITES DES FONCTIONNAIRES*

Le 6 octobre 2016, a été publié par la Cour des comptes un rapport intitulé « les pensions de retraite des fonctionnaires, des évolutions à suivre ».
Les deux régimes de pensions des fonctionnaires civils de l'État et des collectivités locales et des établissements publics de santé concernent 3,8 millions de fonctionnaires en activité et près de 3 millions de retraités.

Depuis la réforme des retraites de 2003, les règles de calcul des retraites des fonctionnaires se sont sensiblement rapprochées de celles en vigueur dans le privé : les âges d'ouverture des droits pour les fonctionnaires sédentaires, la durée d'assurance ou les règles de la décote et de la surcote sont désormais harmonisés. Les cotisations des fonctionnaires s'alignent progressivement jusqu'en 2020 sur celles du privé. Des mesures ont aussi mis fin à certains mécanismes spécifiques à la fonction publique (mode d'indexation des pensions sur le point, pension pour les parents de trois enfants après 15 ans de services).




L'âge de départ en retraite se rapproche également de celui des salariés du privé : 61,1 ans (FPE civile), 62,8 ans (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la CNRACL) contre 62,3 ans pour les salariés relevant de la CNAV.

La Cour des comptes met toutefois en avant des différences notables concernant notamment l'organisation institutionnelle, les modalités de calcul de la pension, l'assiette de rémunération prise en compte, le calcul du temps de travail pour la durée d'assurance… La Cour des comptes souligne également le fait que la distinction catégories sédentaire/active n'existe pas dans le secteur privé.

La Cour estime que, malgré les différentes réformes intervenues ces dernières années, les régimes de retraite des fonctionnaires continueront de peser lourdement sur les finances publiques. Elle identifie sept leviers permettant d'ajuster progressivement certains paramètres dans le calcul des pensions des fonctionnaires :

- l'allongement progressif de la durée de la période de référence pour le calcul de la pension des fonctionnaires en revalorisant les traitements portés au compte selon les mêmes règles que pour le secteur privé et la prise en compte partielle des primes par une intégration plafonnée dans la rémunération de référence
- la suppression de la bonification de dépaysement pour services à l'étranger et dans les DOM-TOM
- l'harmonisation des droits familiaux de retraite des agents publics et de ceux du secteur privé, tout en veillant à sa neutralité budgétaire, le cas échéant par un réexamen du bien-fondé d'autres avantages familiaux, tel le supplément familial de traitement
- l'harmonisation progressive des règles relatives aux pensions de réversion entre le secteur privé et la fonction publique, notamment en matière de condition d'âge et de condition de ressources
- le réexamen, systématique en cas de négociation catégorielle, du périmètre des métiers relevant des catégories actives et, au sein de ces métiers, des fonctions exercées justifiant le bénéfice de ces avantages
- l'accélération du rythme de montée en charge de l'augmentation de la durée d'assurance pour les catégories actives
- l'examen de la suppression des bonifications de durée de services pour les fonctionnaires recrutés dans certaines catégories actives.



magazine n°2 FNCDG.indd 7 09/11/2016 12:21:29

# Découvrez la nouvelle rubrique « Ma rému »



Bienvenue sur cette nouvelle rubrique destinée à vous informer sur les évolutions de votre rémunération suite aux récentes décisions : augmentation du point d'indice et mise en oeuvre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

Cette rubrique a vocation à être enrichie au fur et à mesure de la mise en oeuvre de ces mesures, par métier, corps et cadres d'emplois ainsi que catégorie. Cette mise en oeuvre va s'étaler jusqu'en 2020.












# ANNICK GIRARDIN, MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE




***Ont été présentés ces dernières semaines plusieurs rapports très complets sur la Fonction Publique (« demain la fonction publique », rapport L'HORTY, rapport LAURENT…). Dans chacun d'entre eux de nombreuses recommandations sont formulées. Quelles sont les propositions qui vous apparaissent indispensables de défendre ?***

Nous avons besoin d'une réflexion sur l'avenir de la fonction publique dans son ensemble. Que ce soit sur les problématiques de temps de travail, de conditions de vie au travail, de diversité ou d'innovation. La fonction publique doit être exemplaire et pour cela elle a besoin d'outils pour s'adapter aux grandes transitions que notre pays connaît. Chacune des préconisations de ces rapports est analysée puis discutée avec les syndicats et les employeurs. Vous savez, pour réformer la fonction publique, il faut «embarquer tout le monde» avec soi. C'est pourquoi j'ai également lancé «Ma Fonction publique se réinvente», un cycle de consultations et d'initiatives portées par des fonctionnaires pour anticiper les transformations de la fonction publique à l'horizon 2025. L'objectif est d'associer les agents qui sont sur le terrain à la modernisation de la fonction publique. Les préconisations des agents porteront sur 3 thèmes : Innovation managériale, le bien-être au travail et l'impact de la transition numérique.

***Comment mieux promouvoir la Fonction Publique notamment auprès des jeunes ?***

Nous devons mieux faire connaître la fonction publique auprès des jeunes. Seulement 8% des fonctionnaires ont moins de 30 ans. Je ne suis pas sûre que les jeunes sachent que la fonction publique c'est plus de 700 métiers ! Nous avons lancé depuis 2 ans une vraie politique concernant l'apprentissage dans la fonction publique, nous avons comme un objectif de 10000 contrats signés d'apprentissage pour la FPE cette année. Il faut bien se rendre compte de l'effort que cela représente.. il y a deux ans nous étions à 700 apprentis dans la FPE ! Par ailleurs, dans ce domaine, les employeurs locaux ont été précurseurs puisqu'ils ont recours aux apprentis depuis bien longtemps, je les remercie de donner l'exemple !

***Dans le contexte d'allongement des carrières, quelles actions envisagez-vous pour lutter contre la pénibilité au travail ?***

Ce qui me semble le plus important, c'est de penser la reconversion professionnelle en cas d'atteinte grave à la santé .

Il faut d'abord prévenir au maximum la pénibilité directement liée aux conditions de travail (ex : port de charges lourdes, maniement de produits toxiques..). Des discussions sont d'ailleurs en cours dans le cadre de l'agenda social que je conduis sur la santé et la sécurité au travail. Mais, je suis également très attachée à l'amélioration du bien-être au travail et de l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière. De nouveaux outils sont nécessaires : compte personnel de formation, entretien approfondi obligatoire à échéances régulières pour faire le point sur le projet professionnel et envisager la suite du parcours. Je sais que c'est expérimenté dans certaines collectivités.

***Pourquoi les lois récentes de réforme des collectivités territoriales n'ont pas prévu de dispositions plus importantes en matière de transfert ou de mutualisation des personnels, laissant les autorités territoriales engager des démarches d'harmonisation ou de réorganisation qu'elles jugent souvent complexes ?***

Les outils juridiques existent, mais il me paraît très important de laisser aux collectivités une réelle marge de manœuvre. La diversité des collectivités -et c'est la richesse de notre maillage territorial- ne nous permet pas penser un schéma unique imposé qui vaudrait sur tous les territoires. Et j'en suis d'autant plus convaincue que je viens d'un outremer, qui a bien des spécificités!

Concernant les mutualisations ou transferts de personnel, nous avons créé les dispositifs juridiques permettant d'accompagner au mieux ces changements, qui relèvent pour moi maintenant d'une politique RH qualitative. L'enjeu c'est que les sujets liés aux ressources humaines soient pris en compte le plus en amont possible des réorganisations. Les collectivités savent que les agents sont au cœur des réformes.

***La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires réaffirme la place des Centres de gestion (CDG) dans le versant territorial de la Fonction publique. Quel regard portez-vous sur l'avenir des CDG ?***

Les centres de gestion ont été confortés dans leurs missions par la loi déontologie. Pour autant, leur rôle évolue et va encore évoluer au vu des recompositions territoriales en cours, particulièrement le renforcement de l'intercommunalité. L'avenir des CDG, c'est la création d'outils de mutualisation RH au service de leurs adhérents. Les collectivités et leurs agents ont besoin d'être mieux accompagnés au quotidien.



magazine n°2 FNCDG.indd 9 09/11/2016 12:21:29

# DONNÉES SOCIALES ET NOUVELLES RÉGIONS

Aux termes de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités doivent établir leur bilan social au minimum tous les deux ans. Cette démarche permet à chaque collectivité de dresser un bilan des effectifs, des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel...

Le bilan social est un document servant à la fois d'outil de dialogue social et de gestion des ressources humaines. Il permet également de mener des comparatifs d'une structure, d'une édition, d'un département ou d'une région à l'autre.

Les Centres de Gestion accompagnent le recueil des données, alimentent le bilan social et se positionnent de plus en plus comme des acteurs de premier plan au niveau de l'observation de l'emploi public territorial. Ceci, en complémentarité avec le CNFPT qui réalise l'agrégation nationale des bilans sociaux.

Outre la cinquième édition du panorama de l'emploi, les CDG présentent cette année une «*fiche d'identité de l'emploi*» dans le cadre des nouvelles régions. Cette étude **"Les données sociales 2013 de la Fonction Publique Territoriale par le prisme des 12 nouvelles régions"**, **menée conjointement par la FNCDG et l'ANDCDG** (Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion) est une présentation de données brutes, autour des effectifs, de la formation, de l'égalité professionnelle, de l'âge, de l'absentéisme. Elle permet un premier regard sur les ressources humaines de ces nouveaux territoires.

Les synthèses régionales ont été réalisées par l'ensemble des Centres de Gestion coordonnateurs de l'observatoire régional de l'emploi territorial.

- **24 493 Bilans sociaux, basés sur les données 2013 ont été collectés par les Centres de Gestion au cours de l'année 2014 rassemblant 961 131 agents sur emploi permanents et non permanents.**

| Statut | Effectifs collectés | | Effectifs de la FPT |
|---|---|---|---|
| | Bilan sociaux 2013 | Part en % | SIASP 2013 |
| Fonctionnaires | 696 428 | 72,5 % | 1 453 100 |
| Non titulaires sur emploi permanent | 119 939 | 12,5 % | 362 800 |
| Ensemble d'agents permanents | **816 367** | | |
| Autres agents non permanents | **144 764** | 15 % | |
| Ensemble des effectifs | **961 131** | 100,0 % | 1 878 741 |

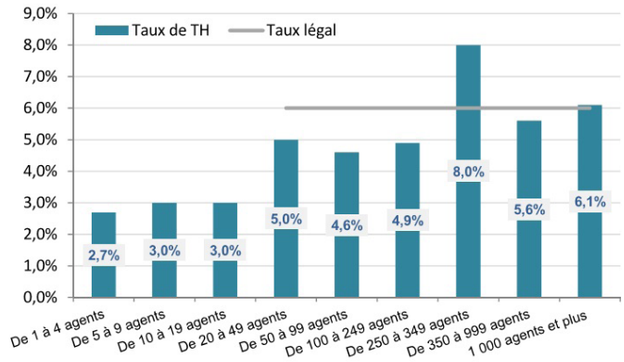
- **Mouvement de personnel**

| Variation des effectifs permanents des 24 493 Bilans sociaux collectées au cours de l'année 2013 | |
|---|---|
| Titulaires et stagiaires | L'effectif de fonctionnaires a baissé de 0.3 % |
| Taux de rotation des fonctionnaires | 7 %<br>Soit 7 agents arrivés ou partis d'une collectivité en moyenne sur 100 agents en 2013 |
| Agents non titulaires occupant un emploi permanent | L'effectif de non titulaires a augmenté de 3 % |
| Total (emploi permanent) | L'effectif total a progressé de 0.1 % |

Ce rapport permet également aux collectivités d'établir des comparaisons par rapport aux agrégations nationale ou régionales mais il est important de bien noter qu'il ne reprend pas l'exhaustivité des données issues des collectivités et établissements publics territoriaux.

*Effectifs*

- **Le taux de travailleurs handicapés**




**Répartition moyenne Femmes/Hommes**
*(ensemble des collectivités collectées)*

38,5%

61,4%

## Régime indemnitaire

100% des départements et des régions, environ ¾ des communes, des communautés de communes et des communautés d'agglomération (respectivement 78,6%, 72,32% et 75,5%) et près de 2/3 des CCAS (63,74%) ont délibéré en faveur d'un régime indemnitaire.

En 2011 (source synthèse nationale des BS 2011 CNFPT), le régime indemnitaire représentait 19,4% de la rémunération des titulaires et 12,9% de celle des contractuels.

En 2013, cette part a été amenée à baisser : 18% pour les titulaires et 6% pour les contractuels. Pour les titulaires, la baisse reste marginale et concerne principalement les agents des SDIS, les autres types de collectivités ayant fait progresser les régimes indemnitaires comme l'indique le tableau ci-dessous.



magazine n°2 FNCDG.indd 10 09/11/2016 12:21:29

| Type de collectivités | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des titulaires en 2013 | Part du régime indemnitaire dans la rémunération des titulaires en 2011 |
|---|---|---|
| Communes | 20% | 15,89% |
| Communautés de communes | 15% | 13,20% |
| Départements | 22% | 20,60% |
| Régions | 24% | 20,10% |
| SDIS | 19% | 35,70% |
| Communautés d'agglomération | 21,30% | 18% |

Pour les contractuels, la baisse de la part du régime indemnitaire dans leur rémunération globale est largement plus sensible, notamment dans les communes et les communautés d'agglomération qui ont été amenées à évoluer du fait de la mise en œuvre de la réforme territoriale de décembre 2010.

## Formation

58% des agents territoriaux sont partis en formation en 2013.

Une formation sur 2 est assurée par le CNFPT dans le cadre de la cotisation obligatoire et au-delà (respectivement 45% et 5%), ce chiffre est en légère diminution par rapport à 2011 (48,8% au titre de la cotisation obligatoire et 4,4% au-delà).
Les prestataires extérieurs assurent un tiers des formations réalisées (en nette augmentation par rapport à 2011 où la part du recours aux organismes extérieurs n'était que de 27,5%).

La majorité des formations assurées concernent l'intégration et la professionnalisation prévues par les statuts (44% contre 39,7% en 2011), suivent de près les formations de perfectionnement (42% contre 45,5%). Enfin, environ une formation sur 10 préparait en, 2013, au concours d'accès à la FPT ou aux examens professionnels (chiffre en légère diminution car 12,8% en 2011).

46% des collectivités disposent d'un plan de formation, surtout les grandes communes. La part des agents formés dans les collectivités non affiliées est par conséquent beaucoup plus importante (69,2% dans les collectivités employant entre 350 et 999 agents, 72,4% dans les collectivités employant plus de 1 000 agents). Dans les communes de moins de 10 agents, seuls ¼ des personnels suivent des formations.

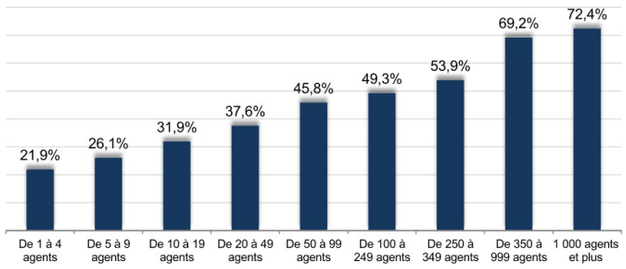
## Vieillissement des agents

Plus d'un tiers des agents sont âgés de plus de 50 ans. La part des plus de 50 ans a baissé depuis 2011 du fait de nombreux départs à la retraite mais celle des moins de 30 ans également. Fin 2011, il y avait 3 agents de 50 ans et plus dans la fonction publique territoriale pour un agent de moins de 30 ans.

En moyenne, en 2013, les agents sur emploi permanent ont 44 ans et 6 mois.

A l'image de la population française, le vieillissement des effectifs dans la Fonction publique territoriale (FPT) se poursuit. Fin 2011, l'âge moyen des agents de la FPT était de 43,8 ans.
De manière générale, la moyenne d'âge dans la Fonction Publique est plus élevée de sept ans que dans le secteur privé. Les agents territoriaux de plus de 50 ans sont plus nombreux que ceux de la FPE ou FPH.

**Part des agents formés selon la taille de la collectivité**
source: 24 216 Bilans sociaux 2013 traitement ANDCDG






magazine n°2 FNCDG.indd 11 09/11/2016 12:21:30

# RAPPORT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, a remis le 26 mai dernier à la Ministre de la Fonction publique un rapport sur le temps de travail. Cette publication intervient quinze ans après l'entrée en vigueur de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique.

Le rapport aborde successivement le cadre juridique qui s'applique au temps de travail dans la fonction publique, l'analyse des pratiques recensées au sein des trois versants de la fonction publique et les questions et enjeux soulevés par l'organisation actuelle du temps de travail dans le secteur public. Mais au-delà du débat sur le respect de la durée du temps annuel de travail, le rapport évoque également l'organisation interne des services et formule des recommandations sur les questions relatives aux astreintes, aux jours de congés ou encore à la formation.

## RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

### Heures de travail et garanties minimales

*La nouvelle durée du temps de travail dans la fonction publique a été déterminée comme suit :*
*Nombre de jours dans l'année : 365 jours*
*Nombre de jours de repos hebdomadaires : 104 jours*
*Nombre de jours fériés (moyenne) : 8 jours*
*Nombre de jours de congés prévus : 25 jours*
*Nombre de jours de travail : 228 jours*
*Nombre d'heures travaillées annuellement 1 596 heures (228 x 7)*

Le volume de 1 596 heures arrondi à 1 600 a ensuite été porté à 1 607 heures à compter du 1er janvier 2005 en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) :
∗ la durée hebdomadaire du travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives
∗ le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut être inférieur à 35 heures
∗ la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
∗ le repos quotidien doit être de 11 heures au minimum
∗ l'amplitude de la journée de travail est de 12 heures au maximum.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.



## PRINCIPAUX CONSTATS

Les cinq millions de fonctionnaires sont tenus d'effectuer 1 607 heures réglementaires. Peu cependant les effectuent. Selon Philippe Laurent «la faute en incombe à la faiblesse du management public qui n'a pas su comme dans le privé profiter du passage aux 35 heures pour réviser l'organisation du travail ».

La moyenne nationale du temps de travail est évaluée à 1 584 heures travaillées par an, soit un écart inférieur de 1,4 % par rapport à la durée réglementaire.

Philippe LAURENT met en avant que le principe d'une obligation annuelle de travail de 1 607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés, est acté pour être inscrit dans les textes réglementaires relatifs au temps de travail. Il est conseillé aux employeurs de distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent.

*Pour un agent à temps plein, la durée théorique de travail diffère de la durée réglementaire des 1 607 heures par la prise en compte d'un certain nombre d'éléments communs à l'ensemble des travailleurs, au moins au niveau de l'établissement :*
*∗ particularités de l'année modulant la durée théorique (nombre de samedis et dimanches, de jours fériés hors jours de repos, caractère éventuellement bissextile)*
*∗ existence de « jours fériés locaux » (Alsace-Moselle, Corse, DOM, …) qui de facto réduisent la durée théorique de travail*



magazine n°2 FNCDG.indd 12 09/11/2016 12:21:30

✴ *dispositions générales des règlements intérieurs, de niveau national ou local, intervenant en aval du cycle de travail, et qui réduisent également cette durée (jours de fractionnement systématiquement attribués, libéralités de type « heures du directeur » ou « journée du maire » …).*

*La durée théorique de travail intègre également des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice, lesquelles peuvent amener à des dérogations par rapport aux 35 heures (par exemple : infirmiers travaillant de nuit). Ainsi, la durée théorique de travail, que l'on peut aussi appeler obligation annuelle de travail (OAT), peut notablement différer des 1 607 heures.*

Le rapport met en exergue que, dans le secteur public, « 40% des fonctionnaires travaillent régulièrement le samedi ou le dimanche ». Cela peut être le cas des professions telles que les bibliothécaires ou les animateurs sportifs. La diversité des cycles de travail contribue aussi à expliquer la diversité des temps de travail adoptés dans le secteur public.

*L'organisation du travail dans la fonction publique se caractérise par une grande dispersion des cycles. De manière générale, la mission a constaté que les administrations sont confrontées aux demandes des agents de densifier leur temps de travail pour dégager davantage de jours de récupération ou de RTT. Ces organisations renforcent la difficulté de garantir le principe de continuité du service public et ne constituent pas une réponse optimale aux besoins du service.*

*Il en résulte un nombre cumulé de jours de congés annuels et RTT dans la fonction publique de 45 jours, supérieur au secteur privé qui bénéficie en moyenne de 36 jours.*

Le rapport Laurent dénonce le mauvais usage des comptes épargne-temps (CET) et des jours de fractionnement de congés. Ces dispositifs avaient initialement pour objectifs de permettre aux fonctionnaires de mieux étaler les congés quand ils en avaient moins, dans le souci d'assurer la continuité du fonctionnement des services.
Sur la question relative aux heures supplémentaires, le rapport indique que beaucoup de fonctionnaires en font sans forcément les déclarer. Le régime des heures supplémentaires n'est pas harmonisé dans les 3 Fonctions Publiques.

Les dispositifs d'astreinte doivent être évalués.

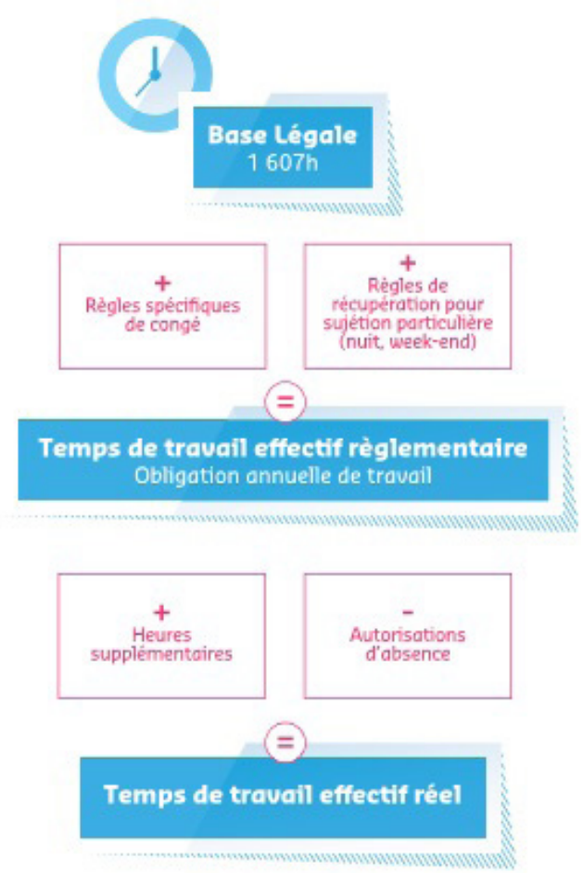
L'adoption d'un cadre global pour revisiter le régime des autorisations d'absence est prescrite. Certaines autorisations d'absence sont précisément définies (pour l'exercice de mandats syndicaux ou locaux). D'autres sont laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux.

Ainsi, l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absence à l'occasion d'événements familiaux (déménagement, mariage, PACS, décès…), mais il n'en fixe pas la nature ni la durée. Le décret d'application n'ayant jamais été pris, les durées doivent donc être déterminées localement.

Concernant le temps partiel, le rapport propose de mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90%.

Dans le cadre de la réforme territoriale, le rapport recommande d'adopter dans un délai de deux ans un régime de travail uniforme.

La mission recommande enfin d'élaborer un guide de recommandations et de bonnes pratiques à destination des collectivités territoriales souhaitant faire évoluer les protocoles de temps de travail, en insistant sur un dialogue social approfondi.






magazine n°2 FNCDG.indd 13 09/11/2016 12:21:30

# RAPPORT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

*Les recommandations du rapport*

*Transparence :*

Recommandation n°1 : assurer systématiquement l'exploitation des principales enquêtes de la statistique publique puis la diffusion de leurs résultats concernant le temps de travail dans la fonction publique
Recommandation n°2 : produire annuellement une analyse du temps de travail par emplois types public/privé sur la base de l'enquête emploi de l'INSEE
Recommandation n°12 : harmoniser les régimes dérogatoires pour sujétions et en réexaminer la liste tous les cinq ans
Recommandation n°15 : tous les trois ans, mener une évaluation interne des cycles de douze heures
Recommandation n°16 : examiner systématiquement les horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers
Recommandation n°24 : rendre obligatoire une étude d'impact financier et organisationnel avant toute création d'une autorisation spéciale d'absence
Recommandation n°31 : établir par voie règlementaire un cadre commun aux bilans sociaux produits dans la fonction publique d'Etat
Recommandation n°33 : définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'INSEE, la DARES, la DGAFP, la DGCL et la DGOS

*Pour une application rigoureuse des 35 heures :*

Recommandation n°4 : inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1.607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés
Recommandation n°6 : mettre fin au maintien de régimes dérogatoires à la base légale de 1.607 heures et à l'attribution de jours d'absence dépourvus de base légale
Recommandation n°5 : laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT
Recommandation n°9 : développer l'annualisation du temps de travail dans les services de l'Etat et des établissements hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité
Recommandation n°10 : dans le cadre de l'annualisation, délivrer un décompte trimestriel du temps de travail effectué à chaque agent
Recommandation n°13 : limiter les possibilités de choix de cycles de travail à quatre maximum, dont un à 35 heures hebdomadaires et 7 heures par jour
Recommandation n°17 : mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90%
Recommandation n°18 : rappeler les règles encadrant les heures supplémentaires (temps partiels, cadres au forfait) et empêcher leur génération par les agents eux-mêmes
Recommandation n°19 : borner sur une période limitée la consommation des heures supplémentaires effectuées (par exemple le trimestre)
Recommandation n°28 : mettre en place un régime de forfait-jour obligatoire pour les postes pour lesquels les nécessités de service l'exigent
Recommandation n°34 : lancer un chantier de réflexion sur la mise en place d'une « inspection du travail » indépendante propre à la fonction publique

*Fonction publique hospitalière :*

Recommandation n°7 : aligner le temps de repos quotidien minimum de la fonction publique hospitalière sur celui des autres fonctions publiques et supprimer le jour de fractionnement supplémentaire
Recommandation n°20 : aligner dans la fonction publique hospitalière le plafond d'heures supplémentaires sur celui des autres fonctions publiques

*Management pour les employeurs publics :*

Recommandation n°3 : distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent
Recommandation n°8 : élaborer un guide de recommandations et de « bonnes pratiques » à destination des collectivités territoriales souhaitant faire évoluer les protocoles de temps de travail, en insistant sur la nécessité d'un dialogue social approfondi
Recommandation n°11 : évaluer tous les dispositifs d'astreintes (nécessité, contreparties) et rechercher les mutualisations possibles
Recommandation n°14 : dans le cadre de créations, regroupements ou fusions de services, de collectivités territoriales ou d'établissements, adopter, dans un délai de deux ans, un régime de travail uniforme
Recommandation n°21 : provisionner systématiquement les comptes épargne-temps dans les comptes des collectivités territoriales
Recommandation n°22 : inscrire la tenue des comptes épargne-temps parmi les compétences facultatives des centres de gestion de la fonction publique territoriale
Recommandation n°23 : élaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence
Recommandation n°25 : mieux informer les employeurs publics sur leur responsabilité de faire respecter les obligations annuelles de travail
Recommandation n°26 : généraliser dans les formations initiale et continue de service public un module sur la gestion du temps de travail des agents
Recommandation n°27 : définir un référentiel pour les systèmes de contrôle utilisés par les administrations afin de disposer automatiquement de données agrégées
Recommandation n°29 : généraliser l'adoption dans chaque service, collectivité territoriale ou établissement, d'une charte du temps actualisée au maximum tous les trois ans
Recommandation n°30 : créer un circuit harmonisé de l'information relative au temps de travail sous l'égide d'un directeur de projet placé auprès du ministre en charge de la fonction publique
Recommandation n°32 : organiser un débat au début de chaque mandature dans les collectivités de plus de 3.500 habitants sur l'organisation des services et le temps de travail.



magazine n°2 FNCDG.indd 14 09/11/2016 12:21:30



# PHILIPPE LAURENT, PRÉSIDENT DU CSFPT

***«LE TEMPS DE TRAVAIL N'EST DONC PLUS UN PARAMÈTRE PÉRIPHÉRIQUE, IL EST AU CŒUR DE LA QUESTION DE LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC LOCAL»***

***Lors des auditions que vous avez menées dans le cadre de votre mission, quels ont été les constats qui vous ont le plus étonné ?***

Le premier étonnement est, bien sûr, le manque de capitalisation de statistiques consolidées sur ce sujet.
Beaucoup de discours - y compris politiques – sont tenus sur ce sujet, sans base solide.
Ensuite, la nature des missions, des contraintes, astreintes et sujétions propres à la diversité des métiers publics fait que de très nombreux agents travaillent la nuit ou le week-end (pompiers, policiers, agents hospitaliers, agents techniques, personnels des équipements sportifs et culturels, etc.), ce qui explique les compensations en RTT, et donc le fait qu'ils n'atteignent pas les 1607 heures. C'est donc parce qu'ils travaillent dans des conditions particulières que les RTT leur sont accordées.
Ce constat est donc essentiel : la variété des métiers explique la diversité des rythmes et des accords particuliers.

***Pourquoi ne pas avoir souhaité porter un regard sur les problématiques de temps non complet et d'absence ?***

Dans ce domaine ce sont les données qui nous manquaient et la difficulté de centrer l'enquête sur ces questions. Je rappelle que ce rapport concernait les trois fonctions publiques et que donc l'ampleur des données imposait quelques choix.
Les trois fonctions publiques ont des organisations, des histoires et des fonctionnements très différents : il fallait à la fois analyser ces différences et trouver des problèmes et des préconisations communes.
Par ailleurs le temps non complet est une question en soi, propre aux collectivités, à leur mode spécifique d'organisation (petites communes), à leurs missions (par exemple les animateurs) et renvoie donc à des questions qui dépassaient le périmètre du rapport.

En ce qui concerne l'absentéisme, il s'agit d'une toute autre question et l'on ne peut tout mélanger. L'absentéisme renvoie à la santé au travail, aux conditions de travail, à la nature des métiers, à la pénibilité …

***Comment favoriser une réorganisation des cycles et temps de travail alors que les collectivités et établissements publics locaux sont à 65% concernés par la réforme territoriale ?***

Il faut considérer que les vastes réorganisations qu'engendrent les réformes territoriales, loin d'être un frein, peuvent être une occasion de repenser de manière approfondie les conditions de travail et l'organisation des services, et donc le temps de travail.
Il ne faut pas isoler la question du temps de travail, c'est une des conclusions du rapport : le temps de travail n'est pas un élément en soi, c'est la partie d'un tout, qui engage l'ensemble du management de la collectivité, et même les élus.

***Parmi les 34 préconisations que vous formulez, quelles sont celles qui vous apparaissent à mettre en œuvre prioritairement ?***

Tout d'abord, le Gouvernement s'est engagé à ouvrir une négociation sur ce sujet. Ce rapport appartient désormais à la Ministre, et il contient tout ce qu'il faut pour réformer ou améliorer certaines mesures. Egalité, responsabilité et transparence sont les objectifs qui ont animé la conduite de ce rapport et fondé les propositions.
Il y a des sujets que tous reconnaissent comme prioritaires, dans un souci d'égalité : il s'agit, par exemple, d'une règle commune pour les autorisations spéciales d'absence (ASA).
L'introduction des données concernant le temps de travail dans les bilans sociaux me semble aussi prioritaire.
Nous mettons aussi l'accent sur la qualité du management, qu'il faut améliorer partout : de ce point de vue, un recueil des bonnes pratiques devrait être progressivement élaboré.
Enfin, il faut dire à quel point les nouvelles technologies, comme le numérique, transforment le rapport au travail et au temps de travail. Le travail, dans le tertiaire notamment, ne se réduit pas au bureau, il devient continu par le canal des liens permanents induits par les téléphones ou tablettes.

***L'ARF, l'ADF, l'AMF, l'AdCF et la FNCDG envisagent de s'associer pour réaliser un guide de bonnes pratiques sur le temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale. Que pensez-vous de cette initiative ?***

Je ne peux que saluer et approuver cette démarche. En effet, le rapport montre la responsabilité importante des employeurs dans l'organisation du travail. Ils doivent s'impliquer de plusieurs manières, en en faisant un sujet de débat municipal mais aussi, et surtout, de dialogue social effectif.

Un guide bonnes pratiques est essentiel sur ce sujet qui est, on a pu le constater, très complexe, beaucoup de collectivités ont engagé des réformes selon des méthodes variées, il faut pouvoir les connaitre.
Toutes les catégories de collectivités sont soumises à des questions de réorganisation, libre ou contrainte, toutes subissent aussi des réductions de dépenses ; le temps de travail n'est donc plus un paramètre périphérique, il est au cœur de la question de la qualité du service public local.
Ce sujet est donc, parmi d'autres, une occasion pour les élus d'affirmer leur rôle d'employeur.



magazine n°2 FNCDG.indd 15 09/11/2016 12:21:30

# RAPPORT L'HORTY : LES DISCRIMINATIONS DANS L'ACCES A L'EMPLOI PUBLIC

De nombreux travaux ont été réalisés dans le domaine de l'accès à l'emploi privé depuis le début des années 2000. Ils ont apporté des éléments de preuves de discrimination, à l'encontre des femmes ou de minorités. Les inégalités d'accès à l'emploi public ont également été étudiées selon de multiples critères, mais ces inégalités ne sont pas toujours révélatrices de discriminations.

L'objet du rapport de Yannick L'HORTY (Professeur de sciences économiques à l'Université Paris Est Marne la Vallée), remis au Premier Ministre le 12 juillet 2016, était de **prendre une mesure objective du risque discriminatoire dans l'accès à l'emploi public**, tout en contribuant à l'évaluation des nouvelles actions pour l'égalité. Le champ d'observation couvrait différents critères de discriminations, selon le sexe, l'origine, le lieu de résidence, la situation familiale et englobait toutes les voies de recrutement (concours, recrutements sans concours, voie contractuelle) dans les trois versants de la fonction publique.



Le rôle de référence joué par le recrutement par **concours** dans la fonction publique laissait à penser que l'accès à l'emploi public dans son ensemble ne serait pas ou peu exposé au risque de discrimination.

Le rapport L'HORTY indique que **ce mode de recrutement n'est pas suffisant pour se prémunir contre tout biais discriminatoire, en raison :**

∗ **de la faible place des concours dans l'ensemble des opérations de recrutement** des trois versants de la fonction publique :
chaque année, sur 500 000 recrutements, moins d'une entrée sur quatre s'effectue en tant que titulaire, le concours ne couvrant par ailleurs qu'un sixième de l'ensemble des recrutements publics

∗ **de la nature même du risque discriminatoire**. On se représente à tort le profil type du discriminateur comme celui d'une personne isolée ouvertement raciste ou sexiste. Or, les stéréotypes, plus ou moins précis, positifs ou négatifs, ni toujours vrais, ni toujours faux, opèrent surtout à l'insu du discriminateur et introduisent des erreurs de jugement.

Cependant, **si le concours ne préserve jamais totalement du risque de discrimination, il le réduit relativement à un recrutement sans concours.**
**Le droit commun des concours et ses dispositions** relatives à l'anonymat des candidats, le caractère unique, impartial et indépendant du jury, l'égalité formelle des candidats face aux épreuves...c**onstituent autant de précautions à la fois nécessaires et insuffisantes**.

Les discriminations sont favorisées par la sélectivité du recrutement, liées à la définition des postes à pourvoir, à la durée des contrats, aux caractéristiques majoritaires parmi les collègues de travail, les candidats et les jurys.

L'organisation du concours, son caractère plus ou moins concentré dans l'espace, les conditions d'éligibilité ou encore, la nature des épreuves, sont autant de leviers pour élargir l'action publique en faveur de l'égalité.

**De très nombreuses administrations ont ajouté** au droit commun du recrutement par concours, **un vaste ensemble d'actions nouvelles pour l'égalité** (signature de chartes, obtention de labels certifiant un déroulement standardisé des procédures d'embauche). Les entités publiques ont assuré une meilleure diffusion de l'information concernant les opportunités d'emploi et ont travaillé à la définition de fiches de postes moins sélectives, modifié les règles de constitution des jurys, mené des actions de sensibilisation auprès des jurys, professionnalisé les acteurs et le processus du recrutement, développé les voies d'accès aménagées (emplois PACTE, apprentissage, classes préparatoires intégrées…).

Ces actions d'une grande diversité sont déployées avec des contenus et des intensités variables selon les administrations et ne sont pas ou peu évaluées. Ce rapport justifie a posteriori et de façon globale les actions pour l'égalité déployées par plusieurs ministères de la fonction publique d'Etat et plaide pour la mise en oeuvre d'actions analogues dans l'ensemble des établissements publics. Toutefois, si l'auteur du rapport est en capacité d'établir de façon formelle que ces actions sont globalement efficaces, il ne peut établir l'efficacité d'une action en particulier ou celle de la combinaison de plusieurs actions.

Le rapport L'HORTY s'est appuyé sur **deux méthodes qui n'avaient encore jamais été appliquées en France: l'exploitation systématique de bases de données de concours** externes de la fonction publique d'Etat et **la réalisation de tests de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public et dans celui de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public**.

Ce panel couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours externes de la fonction publique d'Etat relevant de cinq ministères (affaires étrangères, intérieur, travail, éducation nationale et recherche).



magazine n°2 FNCDG.indd 16 09/11/2016 12:21:31

**L'exploitation systématique de ces données révèle des inégalités fortes dans les chances de succès des candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine ou celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de ZUS, ont moins de chance de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours**, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple.

**De nombreux biais évaluatifs des jurys de concours augmentent ou réduisent les chances de réussite** des candidats potentiellement discriminés lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées, à l'oral, relativement à l'écrit.

En dehors des concours de la fonction publique d'Etat, ce résultat est confirmé à l'aide de tests de discrimination dans les emplois où les concours conduisent à des inscriptions sur liste d'aptitude et où les lauréats doivent présenter leur candidature à des offres d'emplois vacants, comme c'est la norme dans l'emploi privé.
Avec le temps et sous l'effet des actions pour l'égalité, certaines sources d'inégalités se réduisent et des biais évaluatifs s'estompent, mais d'autres persistent ou se renforcent.
L'effet du sexe et de l'origine du candidat a été testé dans 70 commissariats et 150 établissements hospitaliers, au travers de **tests d'accès à l'information sur les métiers de gardien de la paix et d'infirmier**.

Ils n'indiquent aucune différence de traitement dans les commissariats mais des discriminations dans les hôpitaux publics entre une candidate française et une candidate qui signale une origine maghrébine par son patronyme.

Un **test** a également été pratiqué **pour observer l'effet d'une origine maghrébine et celui du lieu de résidence dans l'accès à l'emploi** (envoi de 3258 candidatures en réponse à 1086 offres d'emploi).
Ce test n'a pas indiqué de différences de traitement dans la fonction publique d'Etat. En revanche, ils indiquent que les candidats d'origine maghrébine sont pénalisés dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale, et qu'il en va de même pour les candidats qui habitent dans un quartier relevant de la politique de la ville.

Ces discriminations sont parfois plus marquées dans le privé que dans le public, elles sont plus fortes pour les emplois qui relèvent de la catégorie C et plus marquées pour les emplois contractuels. Mais le public ne fait pas toujours mieux que le privé en matière de prévention du risque discriminatoire.

**Les tests indiquent des discriminations dans l'accès à l'emploi dans plusieurs professions des fonctions publiques territoriale ou hospitalière, où des actions n'ont pas été déployées et où l'organisation très décentralisée du recrutement surexpose au risque discriminatoire**.
L'élaboration de recommandations concrètes et détaillées sur les réformes à entreprendre pour améliorer l'égalité d'accès à l'emploi public relève d'une mission complémentaire, confiée à M. Olivier Rousselle, Conseiller d'Etat.

Aussi, **le rapport ne formule qu'une seule recommandation fondée sur la nécessité d'atteindre 3 objectifs** :
* **il manquerait** à la fonction publique, dans son ensemble, un **outil de suivi de l'égalité d'accès à l'emploi**, dans des domaines tels que : la parité, la diversité, l'origine sociale, le lieu de résidence, l'âge, et d'autres critères qui pourraient être définis. Il conviendrait que ce dispositif se concrétise par des rapports annuels, chiffrés, couvrant chaque entité publique partie prenante, pour l'ensemble des nouveaux recrutements
* Il manquerait aussi à la fonction publique, a fortiori, un dispositif de suivi du risque discriminatoire, sur un rythme annuel, couvrant toutes les entités publiques intéressées
* Enfin, **il manque aux administrations un outil de mesure et d'évaluation des effets des actions** qu'elles mettent en oeuvre en faveur de l'égalité.

Le rapport préconise d'**exploiter de façon systématique la totalité des fichiers de gestion des recrutements par concours** en agissant au préalable sur la conception des systèmes d'informations, aujourd'hui très déconcentrés, de façon à **établir un document d'inscription unique pour tous les concours de la fonction publique**.
Le rapport préconise également de **centraliser et d'archiver les bases de données de gestion des concours**, dans une version anonymisée, pour se doter d'un langage et de critères commun et élargir la couverture très inégale des bases de données en y incluant la totalité des concours publics, centralisés ou non, dans les trois versants de la fonction publique.

Pour mener à bien ces missions, **le rapport L'HORTY recommande de créer une entité ad hoc, un observatoire de l'égalité dans l'accès à l'emploi public**, qui réunirait chercheurs spécialistes des discriminations et chargés d'étude. Cette entité serait externe à l'administration pour garantir l'indépendance de son travail, tout en étant sous tutelle du ministère de la fonction publique afin d'orienter son action.



magazine n°2 FNCDG.indd 17 09/11/2016 12:21:31

# FUSIONS INTERCOMMUNALES : LES CONSÉQUENCES

Les fusions entraînent des conséquences tant en matière d'emplois (réorganisation de services notamment) que de conditions de travail.

La mise en place d'un nouvel EPCI nécessite de s'interroger sur :

* les postes budgétaires (reprise des personnels, organigramme, tableau des effectifs…)
* le temps de travail (cycles, horaires, congés, CET, autorisations d'absence, heures supplémentaires, temps partiel…)
* la rémunération et notamment l'évolution des régimes indemnitaires, les avantages en nature, l'action sociale, la protection sociale complémentaire…
* le dialogue social et le fonctionnement des instances paritaires
* la santé et la sécurité au travail (la désignation des assistants et conseillers de prévention, le document unique, les autorisations et les habilitations, la médecine professionnelle, le fonctionnement des instances médicales…)
* la gestion des contrats et des conventions (contrats d'assurance et de mutuelle, conventions de mise à disposition, affiliation ou adhésion au centre de gestion, prestataires de service…)
* la réorganisation des services (fiches de poste, encadrement, plan de formation, mise en œuvre d'une politique RH, GPEEC, gestion des procédures administratives, gestion du parc informatique, des logiciels, du patrimoine, des matériels, lien avec les autres acteurs de la scène publique locale…).



La réforme territoriale entraine potentiellement des avancées non négligeables en matière de ressources humaines dont :

* Le décloisonnement des services
* L'élargissement des missions et des responsabilités des agents
* Une réflexion et un débat sur les conditions de travail et plus particulièrement les temps de travail, les rémunérations et les avantages sociaux
* Un gain en professionnalisation sur certains métiers
* L'avancement de dossiers avec le développement d'une nouvelle culture autour du « travailler ensemble ».

Toutefois, les difficultés de ces changements sont multiples et il faut notamment rassurer les agents quant à l'évolution de leur emploi et de leur service.

## LES PROCÉDURES DE FUSIONS INTERCOMMUNALES

Deux procédures de fusion existent:

1/La procédure de droit commun (article L 5211-41-3 du code général des collectivités territoriales CGCT), s'applique à tout moment. L'initiative est quadruple: communale, intercommunale, préfectorale ou de la **commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI)**. Dans un délai de 3 mois, l'avis simple des EPCI fusionnés et l'accord de la majorité qualifiée des communes concernées (soit les deux tiers des communes représentant la moitié de la population, ou l'inverse, incluant au moins un tiers des communes de chaque EPCI fusionné) sont ensuite requis sur :
- l'arrêté de périmètre (accompagné d'un rapport explicatif et d'une étude d'impact budgétaire et fiscale)
- les statuts de l'EPCI et la représentation des communes.

La CDCI se prononce ensuite dans un délai de 2 mois et, *in fine*, la fusion peut être prononcée par le préfet.

2/La procédure de fusion dérogatoire (article 35-III de la loi NOTRe du 7 août 2015), dont le formalisme est considérablement allégé par rapport à la procédure de droit commun, et qui avait vocation à s'appliquer à compter de la publication du **schéma départemental de coopération intercommunale (SDCI)** (lequel devait lui-même être adopté au plus tard le 31 mars 2016) et jusqu'au 15 juin 2016.

Seul le préfet est compétent pour initier la procédure dérogatoire, au contraire de la procédure de droit commun. Le formalisme est réduit : nul besoin, ni d'un rapport explicatif, ni d'une étude d'impact budgétaire et fiscale, ni d'un projet de statuts.

Comme dans une fusion de droit commun, peuvent être incluses dans le projet de périmètre de fusion les communes membres des EPCI appelés à fusionner, ainsi que d'autres communes, membres ou non d'un EPCI à fiscalité propre (article 35 § 3 loi Notre).
Pour ces dernières, une fois les consultations opérées, l'arrêté final portant création, par fusion, du nouvel EPCI



magazine n°2 FNCDG.indd 18 09/11/2016 12:21:32

emporte retrait de plein droit des communes des EPCI dont elles étaient membres (dans la procédure de droit commun, le mécanisme est le même, mais il faut l'accord des communes).

### La mise en place de l'organe délibérant

Dans un premier temps, entre la date à laquelle est juridiquement créé l'EPCI issu de la fusion (généralement le 1er janvier 2017) et la date de la séance d'installation du nouvel EPCI (au plus tard le vendredi de la 4e semaine suivant la fusion, soit au plus tard le vendredi 27 janvier 2017), il est mis en place un conseil « de transition », dont la composition et les pouvoirs sont fixés par la loi (Article L5211-41-3 V CGCT).
Le conseil de l'EPCI issu de la fusion est composé conformément aux règles du droit commun posées par l'article L 5211-6-1 du CGCT, qui prévoit le principe d'une représentation de chaque commune en fonction de la population, sur la base d'un nombre de sièges fixé par un tableau en fonction de la population totale de l'EPCI et d'une répartition opérée entre les communes à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Pour les communes de moins de 1 000 habitants, entre deux renouvellements des conseils municipaux ce sont les règles de l'article L 5211-6-2 du CGCT qui s'appliquent. Ainsi, les conseillers communautaires de celles-ci sont désignés de plein droit, suivant l'ordre du tableau.

Dans les communes de 1 000 habitants et plus, si une commune a le même nombre de sièges qu'avant la fusion, les conseillers auparavant élus restent en fonction. Si elle dispose de plus de sièges, il en va de même ; les conseillers supplémentaires sont élus par le conseil municipal parmi ses membres, via une élection au scrutin de liste à un tour, avec parité alternative et liste bloquée. La répartition des sièges entre les listes est opérée à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Si une commune dispose de moins de sièges qu'avant la fusion, ses conseillers communautaires sont élus, par le conseil municipal de cette dernière, au sein des conseillers communautaires « sortants », au scrutin de liste à un tour, avec liste bloquée.

### Les compétences et moyens de l'EPCI issu de la fusion

L'EPCI issu de la fusion dispose d'un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur pour définir l'intérêt communautaire.

Dans les trois catégories de communautés et les métropoles, il est défini par simple délibération du conseil communautaire, statuant à la majorité des deux tiers.

Durant la période comprise entre l'entrée en vigueur de la fusion et cette nouvelle définition de l'intérêt communautaire, les définitions préexistantes, adoptées par les EPCI existant avant la fusion, sont maintenues dans les anciens périmètres de ceux-ci.

Dans le cas particulier d'une fusion, l'ensemble des compétences légales obligatoires sont obligatoirement dévolues à l'EPCI issu de la fusion. Quelle que soit la procédure de fusion applicable, de droit commun ou dérogatoire, les compétences facultatives peuvent faire l'objet d'une restitution totale ou partielle dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion.

Les compétences légales optionnelles des EPCI préexistants peuvent également être restituées (sous réserve bien sûr de ne pas remettre en cause le nombre de compétences optionnelles devant être légalement exercées par l'EPCI issu de la fusion), mais suivant des délais différents : s'il s'agit d'une procédure de fusion de droit commun, ce délai est de 3 mois, mais s'il s'agit d'une procédure dérogatoire, ce délai est d'un an.

Même s'il n'est pas prévu de procédure spécifique d'extension des compétences concomitante à la fusion, une telle procédure peut néanmoins s'accompagner du transfert de nouvelles attributions au profit de l'EPCI issu de la fusion, notamment lorsqu'il y a un changement de catégorie d'EPCI-FP pour fusionner au sein d'un EPCI où la loi a prévu un plus grand nombre de compétences.

En cas de fusion (art. L.5211-41-3 CGCT, art. 35 III § 10 loi Notre), le nouvel EPCI est substitué aux anciens dans l'ensemble de leurs droits et obligations, notamment contractuels.

## LA FORMALISATION DU CHANGEMENT D'EMPLOYEUR ET LA REPRISE DES AGENTS

Lorsque deux EPCI dont l'un au moins est à fiscalité propre fusionnent, l'ensemble des personnels intercommunaux est réputé relever de l'EPCI issu de la fusion.
Cela signifie que les agents relèvent automatiquement, c'est-à-dire par le seul effet de la fusion, de l'EPCI issu de ladite fusion.

L'article L 5211-41-3 du code général des collectivités territoriales garantit que «l'ensemble des personnels des EPCI fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes».

Ainsi, tous les agents bénéficient d'une protection statutaire - ou contractuelle - dans leur emploi, leur rémunération et leurs avantages au moment de la fusion.



magazine n°2 FNCDG.indd 19 09/11/2016 12:21:32

# FUSIONS INTERCOMMUNALES : LES CONSÉQUENCES

Dans le cadre du processus de fusion, le respect des droits et obligations statutaires - ou contractuels – des agents doit être garanti.
Chaque EPCI d'origine se doit d'accompagner les agents dans la réorganisation des services en amont de la fusion dans un premier temps, lors de sa mise en œuvre dans un second.

Les agents des anciennes communautés de communes relèvent d'un seul et même employeur, le nouvel EPCI.
Les agents mis à disposition par les communes membres des anciens EPCI sont mis à disposition de l'EPCI unique issu de la fusion au besoin, si ses compétences le nécessitent.
Le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la fusion des EPCI.

Il est possible de prendre :
* soit un arrêté collectif portant affectation suite à une fusion d'EPCI
* soit un arrêté individuel portant affectation suite à une fusion d'EPCI.

L'arrêté préfectoral doit en principe obligatoirement contenir une mention explicite du transfert de l'intégralité du personnel employé par chaque organisme fusionné qui est rattaché à la nouvelle personne morale créée. En cas de transfert partiel, les services ou les agents concernés doivent être énumérés.

Les personnels des anciens EPCI relèvent du nouvel EPCI dans les conditions de statut et d'emploi qui étaient les leurs.

Les agents contractuels conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.

Les contrats sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties.

En cas de transfert de nouvelles compétences accompagnant la fusion, les agents exerçant en totalité leurs fonctions dans le service transféré relèvent de l'EPCI, ce transfert étant formalisé par décisions conjointes de ce dernier et de la commune, après avis simple des comités techniques compétents (article L 5211-4-1 I CGCT), qui peut intervenir après l'arrêté portant transfert de compétences, et donc après l'arrêté de fusion.

Pour les agents exerçant en partie leurs fonctions dans le service transféré, le transfert au sein de l'EPCI peut leur être proposé ; en cas de refus, ils sont, de plein droit, mis à disposition de l'EPCI, dans des conditions fixées par convention, après avis simple des comités techniques.

La décision de transfert automatique des agents communaux totalement affectés à l'exercice d'une compétence transférée à l'EPCI est assortie d'une fiche d'impact décrivant les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux contractuels concernés.
Un arrêté individuel de nomination par voie de transfert est pris par l'EPCI d'accueil pour chaque agent et joint à son dossier. L'autorité territoriale de l'EPCI issu de la fusion assure, en tant que nouvel employeur, le pouvoir hiérarchique sur les agents affectés au nouvel établissement.

Le tableau des effectifs du nouvel établissement fusionné est à adapter et à présenter en comité technique.

**Les emplois de direction**

S'agissant des agents occupant un emploi fonctionnel de direction, en raison de la nature même de ces emplois qui les lient à la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions, ces agents ne disposent d'aucune garantie du maintien de leur emploi au sein de l'EPCI issu de la fusion.

Ainsi, la structure issue de la fusion ne pourra être dotée que d'un seul poste de directeur général des services.

L'article 114 de la loi NOTRe prévoit un maintien transitoire des emplois de direction (emplois fonctionnels).

Lors de la fusion d'EPCI et jusqu'au 31 décembre 2016, le DGS de la communauté la plus peuplée devient le DGS lors de la fusion, jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion (date-limite pour délibérer sur les emplois fonctionnels).

Les autres DGS deviennent temporairement DGA.

Les DGA sont maintenus dans leurs fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.
La même disposition s'applique aux emplois fonctionnels techniques.

Ce maintien ne vaut que lors de la mise en œuvre des SDCI et, en Ile-de-France, du SRCI mais pas à la suite d'une procédure de fusion de droit commun.

Un arrêté attestant du changement d'employeur est à prendre.
A la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI, l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 s'applique, c'est-à-dire que le nouvel EPCI délibère dans



magazine n°2 FNCDG.indd 20 09/11/2016 12:21:32



les conditions habituelles pour la création des emplois fonctionnels.
Il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les anciennes communautés, les emplois fonctionnels.

Chaque EPCI doit mettre en œuvre la procédure adaptée de fin de fonction pour ses emplois fonctionnels, en appliquant soit:
* la procédure de fin de détachement prévue à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale pour un fonctionnaire
* la procédure rattachée à l'article 47 de la même loi pour un agent contractuel.

Il convient d'être particulièrement attentif au respect des procédures de fins de fonctions afin d'éviter une augmentation conséquente et injustifiée de la masse salariale de l'EPCI fusionné.

**Les collaborateurs de cabinet**

L'article 6 du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 est très clair : « Les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale qui l'a recruté ».

De fait, les contrats des collaborateurs de cabinet prennent fin à la même date que le mandat du Président de l'EPCI qui fait l'objet d'une fusion.

**Le tableau des effectifs**

Toute collectivité doit tenir à jour un tableau des emplois sur lequel figure l'ensemble des postes budgétaires qu'elle a créés.
C'est l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement qui vote le crédit au chapitre du budget correspondant à l'emploi créé et inscrit ce dernier au tableau des effectifs annexé au budget.

Si le nouvel EPCI emploie plus de 50 agents et souhaite modifier les postes issus des communautés fusionnées, il ne pourra que créer de nouveaux postes. En effet, il ne pourra pas en supprimer.

En effet, avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité technique doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par l'établissement.

Aucun poste ne pourra donc être supprimé dans un premier temps. L'EPCI devra attendre la constitution du comité technique.

## LES INCIDENCES DE LA FUSION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS

Aucune continuité n'est prévu par la loi NOTRe pour les instances paritaires (CAP, CT et CHSCT). Aussi, il est ainsi conseillé que soient organisées au plus vite de nouvelles élections professionnelles si l'EPCI issu de la fusion ne relève pas des instances placées auprès du Centre de Gestion de son ressort.

### La réflexion sur le temps de travail

Chaque agent conserve également son temps de travail (temps complet ou non complet) et la quotité de temps de travail (temps partiel).

*A contrario*, aucun maintien des règles relatives au temps de travail (Horaires, Durée du travail, Régime ARTT, Autorisations spéciales d'absence, Modalités de gestion du CET) n'est prévu.

Le nouvel EPCI doit fixer les règles relatives à la définition, à la durée et à l'organisation du temps de travail des agents des structures fusionnées sans ignorer les organisations antérieures pratiquées dans les communautés.

Il appartiendra donc au conseil communautaire de déterminer, après avis du comité technique, les conditions de mise en place des cycles de travail (la durée des cycles, les bornes quotidiennes, les modalités de repos et de pause), ainsi que les horaires de travail des agents.
Le nouvel EPCI va devoir définir quel cycle, pour quel service ou pour quels agents il souhaite, après avis du comité technique, mettre en place.

Le conseil communautaire fixe également la liste des emplois autorisés à effectuer des heures supplémentaires.

Il précisera aussi ceux ouvrant droits aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ainsi que les modalités appliquées en matière de repos compensateurs.

Les horaires de travail ne peuvent être considérés comme un avantage acquis transférable. La fixation des horaires de service est de la compétence de l'autorité responsable du service qui pourra, le cas échéant, fixer une nouvelle organisation du temps de travail dans le respect des règles de droit commun.

Concernant les temps partiels, dans un premier temps, sont maintenues les modalités d'exercice du travail à temps partiel mises en place dans les communautés avant la fusion.
Mais l'EPCI devra, par la suite, se prononcer sur les modalités d'organisation du temps partiel et procéder à



magazine n°2 FNCDG.indd 21 09/11/2016 12:21:32

# FUSIONS INTERCOMMUNALES : LES CONSÉQUENCES

une harmonisation des conditions de travail.
Les droits à congés annuels sont constitués au regard des services accomplis par l'agent au cours de chaque année civile ; ils sont attachés à sa personne. Le transfert ou la mise à disposition n'a alors pas d'incidence sur la constitution et l'exercice des droits à congés au sein de l'établissement d'accueil.

Il conviendra également d'harmoniser les diverses autorisations spéciales d'absence existantes.

Du fait de la substitution d'employeur automatique, l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps et peut les faire valoir auprès de la collectivité ou l'établissement d'accueil au sein duquel il est transféré ou mis à disposition.

La délibération du conseil communautaire déterminera les règles d'ouverture et les modalités d'utilisation du CET avec notamment l'indemnisation des jours.



**La rémunération**

L'attribution de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) est directement conditionnée à l'emploi occupé. Elle n'est, par conséquent, maintenue que si l'agent occupe dans la nouvelle structure un emploi qui y est éligible.

Le régime indemnitaire est maintenu de droit s'il est plus favorable à l'agent. Il est constitué par l'ensemble des primes visées par les articles 88 de la loi du 26 janvier 1984. Le maintien porte sur le montant perçu par l'agent avant la fusion.

Les avantages collectivement acquis, visés par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, sont également maintenus de droit à titre individuel.

Ce régime favorable ne trouve pas à s'appliquer aux agents recrutés directement par le nouvel EPCI, issu de la fusion, qui relèvent du régime indemnitaire éventuellement adopté par cet établissement.

Le nouvel EPCI doit prendre des arrêtés individuels pour la conservation du régime indemnitaire à titre individuel.

Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire par délibération.

L'article L 5111–7 du CGCT prévoit la possibilité du versement par l'EPCI d'accueil d'une indemnité de mobilité.

Deux décrets d'application n°2015-933 et n°2015-934 du 30 juillet 2015 fixent les modalités de versement ainsi que les plafonds de cette indemnité.

L'indemnité de mobilité peut être instaurée, dans le cadre d'une réorganisation territoriale, dans le cas où un changement d'employeur imposé à un agent entraîne une modification de son lieu de travail. Cette indemnité a vocation à compenser, par le versement d'un capital, les coûts liés au changement de résidence familiale ou à l'allongement de la distance domicile.

Le changement de lieu de travail doit entraîner un allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail (20 kms au moins en l'absence de déménagement et 90 kms dans le cas contraire).

L'article L 5111-7 du CGCT vise les changements d'employeur effectués dans le cadre de la coopération locale, ce qui peut recouvrir, notamment la création d'un établissement public de coopération intercommunale ou d'autres cas de transfert de compétences nécessitant un transfert de personnel.

*Les fusions d'EPCI tout comme les mutualisations ou transferts supposent une attention particulière à porter aux questions liées au devenir des agents.*
*Il convient de les associer au maximum à la mise en place de la fusion en évaluant le plus tôt possible son impact sur les personnels afin d'une part, d'évoquer avec ces derniers les changements et d'autre part, d'éviter toute difficulté ultérieure en mentionnant de façon transparente le projet d'organisation du nouvel EPCI. Cette communication doit être adaptée sur le fond, la forme et dans le temps.*

En téléchargement sur le site **www.fncdg.com** retrouvez le guide « les conséquences RH des fusions intercommunales» réalisé par la FNCDG.



magazine n°2 FNCDG.indd 22 09/11/2016 12:21:35

## RETOUR SUR LES TERRITORIALES DE BRETAGNE

Sur le thème "Animer et faire vivre les nouveaux territoires: quelle place pour chacun", ce rendez-vous annuel d'échanges et de débats a eu lieu les 29 et 30 septembre 2016, au centre des congrès et des expositions de Saint-Brieuc.

Chaque année, depuis 10 ans, les Territoriales de Bretagne abordent de nombreux sujets autour de la problématique territoriale (intercommunalité, sécurité, responsabilité des élus et des fonctionnaires, décentralisation, mutualisation, libertés locales…). Ce colloque, très fortement porté par le CDG des Côtes d'Armor, est le fruit d'une étroite collaboration avec l'Université Rennes 2, les CDG bretons et le CNFPT.

Il s'agit à la fois d'un véritable temps d'information et de formation pour les élus, agents et futurs agents (étudiants en cours de formation) mais aussi d'un temps de réflexion et de communication utile pour alimenter les débats nationaux.

Pour 2016, le colloque était axé sur la mise en œuvre de la réforme territoriale. Trois problématiques ont été soulevées quant à la création des nouveaux territoires: l'impact sur les élus, les agents mais également la population.

Malgré les schémas départementaux de coopération intercommunale mis en œuvre en 2013 et 2014, la loi dite « NOTRe » du 7 août 2015 a prévu une nouvelle refonte de la carte intercommunale d'ici le 1er janvier 2017. Ces évolutions de périmètre concernent tant les communautés que les syndicats techniques.
Dans chaque département, une redéfinition importante des frontières des communautés a été mise déterminée: le taux de réduction des EPCI serait de 40% à travers notamment 449 procédures de fusion.

## L'ANALYSE DES BESOINS SOCIAUX PAR LE CDG 40

Obligation pour les CCAS et CIAS, l'Analyse des besoins sociaux (ABS) constitue un véritable outil de pilotage de l'action sociale de proximité. En s'intéressant à l'ensemble de la population (familles, jeunes, personnes âgées/ handicapées, personnes en difficulté) à travers différentes thématiques (démographie, logement, précarité, activité économique, chômage, santé, services à la population…), le diagnostic sociodémographique de l'ABS dresse un état des lieux de la situation sociale des territoires et de son évolution.

Depuis un décret de 1995[1] , l'obligation de conduire l'ABS était annuelle pour les CCAS et CIAS. Dans le cadre de la simplification administrative, le Gouvernement a récemment réinterrogé le devenir de cette démarche d'observation sociale. L'article R123-1 du Code de l'action sociale et des familles (modifié par le décret du 21 juin 2016[2]) impose désormais la réalisation de l'ABS « dans l'année civile qui suit le renouvellement général des conseils municipaux » c'est-à-dire tous les 6 ans. Le décret laisse toutefois la possibilité aux CCAS/CIAS qui le souhaitent « de réaliser des études complémentaires, notamment thématiques, lors du débat d'orientation budgétaire ou du vote du budget ».

Outre le cadre légal, L'ABS permet une meilleure connaissance des réalités du terrain et contribue à l'adéquation entre les besoins de la population et l'offre de services. En constituant un observatoire autour d'un diagnostic sociodémographique partagé avec l'ensemble des acteurs publics et privés, la démarche confère aux CCAS et CIAS une place privilégiée en matière de veille et d'analyse des problématiques sociales. Pour les élus locaux, l'ABS est un outil d'aide à la décision qui offre l'opportunité de mettre en place des réponses de proximité adaptées aux besoins de chaque public. Il s'agit enfin pour la collectivité de disposer d'un instrument utile aux divers projets de développement territoriaux (SCOT, PLUI, nouvelles intercommunalités…).

Démarche ambitieuse, à la fois quantitative et qualitative, l'ABS reste un exercice difficile pour les CCAS/CIAS qui ne disposent pas des moyens humains ou financiers nécessaires à sa mise en œuvre.
C'est pourquoi, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes (CGD40) s'est positionné, dans le cadre de ses compétences facultatives, pour aider les CCAS et CIAS du département dans le pilotage de leur ABS via une méthodologie adaptée. Malgré l'agenda moins contraignant issu du décret de 2016, le CDG40 conseille aux collectivités de mettre à jour régulièrement leurs ABS.
Avec 15 CIAS accompagnés depuis 2012, le taux de couverture sur le département est de 60%, tandis qu'à l'échelle nationale seulement 30% des CCAS/CIAS réaliseraient cette étude.
Ces démarches ABS, rendues possibles grâce au dispositif de mutualisation innovant proposé par le CDG40, ont permis à l'échelle des collectivités landaises de mettre en place des actions de proximité pertinentes, de renforcer les démarches partenariales sur les territoires et d'optimiser le pilotage des politiques publiques.

*1 Décret n°95-562 du 6 mai 1995 relatif aux centres communaux et intercommunaux d'action sociale*
*2 Décret n° 2016-824 du 21 juin 2016 relatif aux missions des centres communaux et intercommunaux d'action sociale*



magazine n°2 FNCDG.indd 23 09/11/2016 12:21:35

# TOUR DE FRANCE DES CDG

## *RETOUR SUR LA CRE RHONE-ALPES*

La 9ème Conférence Régionale de l'Emploi en Rhône-Alpes a eu lieu le 21 octobre dernier dans les locaux du cdg69. La thématique « Demain la FPT : emploi, qualité de vie au travail, dialogue social, temps de travail…» a attiré plus de 150 participants.

L'intervention centrale de la matinée était consacrée à deux sujets d'actualité : le rapport sur le temps de travail et le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique territoriale. Philippe LAURENT, Maire de Sceaux et président du CSFPT, qui a coordonné ces deux productions et Jean-Robert MASSIMI, Directeur Général du CSFPT, se sont succédé à la tribune pour présenter à la fois les propositions issues des rapports et les perspectives d'évolution qui en découlent (guide de bonnes pratiques, évolutions législatives et réglementaires…).




L'observatoire régional de l'emploi a ensuite proposé une analyse des données de l'emploi en lien avec l'intervention centrale. Catherine DI FOLCO, Présidente du cdg69, a conclu la matinée par une présentation relative aux travaux de mutualisation menés depuis plus d'un an par les centres de gestion de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes.

La table ronde de l'après-midi a permis d'illustrer la thématique du temps de travail à travers des exemples et des situations concrètes rencontrées dans les collectivités et dans le secteur privé.

## *RETOUR SUR LA CRE HAUTS DE FRANCE*



Le 30 septembre dernier, se déroulait la 5e conférence régionale de l'emploi territorial. Cette manifestation co organisée par les centres de gestion de l'Aisne, du Nord, du Pas-de-Calais, de l'Oise, de la Somme, en partenariat avec les délégations Nord-Pas de Calais et Picardie du CNFPT, a réuni près de 200 participants.





magazine n°2 FNCDG.indd 24 09/11/2016 12:21:37

# PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION PREVU PAR LA LOI SAUVADET DU 12 MARS 2012

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, dite Loi Sauvadet, était porteuse d'avenir pour les agents contractuels, non seulement parce qu'elle permettait leur intégration sous certaines conditions mais aussi parce qu'elle renforçait la place de ces agents au sein du statut général de la fonction publique.

La loi du 12 mars 2012 est venue conforter la fonctionnarisation des contractuels en prévoyant trois voies d'accès à l'emploi titulaire, réservées aux contractuels justifiant de conditions précises dont des sélections professionnelles.

Le décret du 22 novembre 2012 déterminait les grades des cadres d'emplois ouverts par la voie des sélections professionnelles : il s'agissait de « *tous les grades ayant un accès par concours, à l'exception des cadres d'emplois situés au niveau supérieur de la catégorie A* ».

Les sélections professionnelles sont organisées, pour leurs agents, par les collectivités et établissements qui peuvent, par convention, charger leur centre de gestion de cette organisation.

Elles sont confiées à une commission d'évaluation professionnelle dans laquelle siègent l'autorité territoriale ou la personne qu'elle désigne, une personnalité qualifiée –qui préside la commission- désignée par le président du CDG et un fonctionnaire de la collectivité ou de l'établissement appartenant au moins à la catégorie hiérarchique dont relève le cadre d'emplois auquel le recrutement donne accès.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a apporté deux modifications importantes à la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

L'article 40 II de cette loi modifie les articles 15 – I. et 21 de la loi du 12 mars 2012 en précisant les conditions d'ancienneté requises pour prétendre d'une part, à la transformation de plein droit du CDD en cours en CDI et, d'autre part, au dispositif de titularisation.



S'agissant de l'appréciation des conditions d'ancienneté requises, les services accomplis auprès de différents employeurs (toute fonction publique) sont pris en compte quand l'agent a occupé le même poste de travail.
Cette disposition est d'application immédiate.

L'article 41 I de la loi du 20 avril 2016 prolonge de deux ans la durée d'application du dispositif de titularisation prévu à l'article 13 de la loi du 12 mars 2012 (soit jusqu'en 2018) ainsi que les conditions d'éligibilité pour prétendre à ce dispositif.

Cette disposition nécessitait la parution d'un décret d'application. Ce décret d'application n°2016-1123 du 11 août 2016 est paru au JO le 14 août 2016.

Avant les modifications prévues par la loi de déontologie d'avril 2016, les conditions pour pouvoir bénéficier du dispositif de titularisation étaient les suivantes :
✶ Condition 1 : être employé au 31 mars 2011 sur un emploi permanent à au moins 70%
✶ Condition 2 : Avoir 4 ans d'ancienneté de services à la date de l'admissibilité dont 2 ans entre le 31 mars 2007 et le 31mars 2011

**OU**

✶ Condition 1 : être employé sur en emploi non permanent à au moins 70%
✶ Condition 2 : avoir 4 ans d'ancienneté de services entre le 31 mars 2006 et le 31 mars 2011
Désormais, les conditions sont les suivantes :
✶ Être employé au 31 mars 2013 sur un emploi dit permanent et au moins à 70%
✶ Totaliser 4 années d'équivalent temps plein à la proclamation des résultats de l'admissibilité. 2 ans de ces 4 ans doivent avoir été accomplis entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2013.

**OU**

✶ Être employé au 31 mars 2013 sur un emploi non permanent à au moins 70%
✶ Totaliser 4 ans d'équivalent temps plein entre le 31 mars 2008 et le 31 mars 2013.

Le mode de calcul de l'ancienneté de services n'est pas modifié :
✶ Tout contrat effectué à mi-temps (ou davantage) est considéré comme du temps plein
✶ Tout contrat effectué à moins de 50% est comptabilisé à 75% d'un temps plein.

Pour comptabiliser l'ancienneté totale, il faut cumuler les durées de contrat affectées du coefficient s'il y a lieu en fonction de la quotité de service.
Le III de l'article 41 de la loi du 20 avril 2016 stipule que les « anciens » éligibles conserveront leur éligibilité jusqu'au 12 mars 2018.



magazine n°2 FNCDG.indd 25 09/11/2016 12:21:38

# PUBLICATION DU 2ÈME BAROMETRE HORHIZONS

En 2015, l'AMF avait souhaité créer un outil permettant aux élus locaux de disposer d'éléments chiffrés fiables et récents et de dégager des tendances sur les politiques de gestion des ressources humaines.

Cette étude annuelle, lancée auprès d'un échantillon de 800 collectivités, est bâtie sur des éléments structurels et conjoncturels permettant des photographies, projections et perspectives des ressources humaines des communes et EPCI.

Cette enquête, réalisée par la société CSA, a fait l'objet pour l'année 2016 d'une analyse par 5 acteurs de la Fonction Publique Territoriale : l'AMF, l'ARF, l'ADF le CNFPT et la FNCDG.

**L'étude souligne l'impact fort des réformes législatives et réglementaires sur les politiques de ressources humaines menées par les collectivités.**

## Contexte institutionnel et dépenses de personnel

La réorganisation territoriale concerne 65% des collectivités et la quasi-totalité des EPCI (91%).
La mutualisation est la principale opération engagée (dans 41% des collectivités et établissements interrogés), devant la fusion (38%), l'intégration dans une autre structure (24%) et un changement de statut (9% des EPCI). 8% des communes sont également engagées dans un processus de « commune nouvelle ».




Comme en 2015, on observe une stagnation des dépenses de personnel dans 53% des collectivités.
La réduction des dépenses de personnel concerne surtout les communes de plus de 20 000 habitants.
Les régions, les départements, les communautés de communes et les communes de moins de 20000 habitants mettent en avant une augmentation des dépenses de personnel liée principalement à la réforme territoriale et aux nouvelles mesures statutaires et indemnitaires.

La majorité des collectivités (74%) soulignent l'impact des baisses des dotations de l'Etat sur leur politique RH, principalement concernant les recrutements et le non-renouvellement des contrats (dans une part toutefois un peu moindre qu'en 2015).

## Effectifs et recrutements

La part des collectivités qui envisagent de recruter en 2017 reste faible 23% mais un peu supérieure à ce qui avait été annoncé pour 2016 (17%).
Des recrutements sont prévus principalement dans les plus grandes collectivités sur des emplois permanents (79%).

Les recrutements auront pour objet, majoritairement, le remplacement d'agents (51). Seuls 16% des collectivités font état de créations de postes.

Les collectivités prévoient surtout de créer des postes dans les services « enfance, éducation, jeunesse », « fonctions support » (direction, juridique, ressources humaines, finances, informatique, communication), « techniques » et dans une moindre mesure par rapport à 2015 dans les services « aménagement et développement » (urbanisme, politique de la ville, transports, environnement, action économique, emploi, Europe et International…).

53% des collectivités ne remplacent pas systématiquement tous les départs et 21% n'en remplacent aucun. Cette part est significativement supérieure à ce qui était indiqué par les collectivités l'an dernier.

La volonté de recruter des emplois aidés est à souligner (61%) même si seuls 51% des employeurs publics semblent souhaiter une pérennisation de ces emplois.

## Gestion des compétences, GPEEC et formation

Dans le contexte de réorganisation territoriale, la mise en œuvre d'une GPEEC concerne à ce stade seulement 13% des collectivités et établissements dont 100% des régions, 91% des départements et 71% des communes de plus de 20 000 habitants. Cette démarche apparaît moins accessible pour les moyennes et petites communes.
Quand cette démarche est mise en place, les employeurs ont développé une large palette d'outils notamment les fiches de poste, l'évaluation des compétences et la



magazine n°2 FNCDG.indd 26 09/11/2016 12:21:40

construction d'un plan de formation, ce qui va dans le sens d'une plus grande professionnalisation des politiques RH.
En revanche, à ce stade, certains outils semblent moins utilisés comme la cartographie des métiers.
Plus de 40% des collectivités consacrent plus de 0,9% de leur masse salariale à la formation de leurs agents, la moyenne étant de 1,8%. Le pourcentage de masse salariale affecté aux actions de formation n'est pas en corrélation avec la taille de la collectivité puisque les communes de moins de 3500 habitants consacrent une part plus forte à ces actions que celles de plus de 20 000 habitants.

## Rémunération

En matière de rémunération, 39% des collectivités estiment la réforme PPCR non pertinente et 52% coûteuse.

La mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP, n'a fait l'objet d'une délibération que dans 11% des collectivités. Il est important de noter que les communes ou communautés intégrées dans une nouvelle structure ont dans une part plus large pris ces délibérations, la question de la rémunération étant particulièrement sensible dans les fusions, mutualisations ou créations de nouvelles entités.

## Conditions de travail et politique RH

Seuls 49% des répondeurs ont lancé une démarche de lutte contre les discriminations et pour l'égalité femmes/hommes.

Toutefois, dans ce domaine, les collectivités ont progressé (seuls 31% des employeurs s'étaient engagés dans le domaine de l'égalité femmes/hommes en 2015), surtout les plus grandes d'entre elles (82% des départements, 76% des régions et 61% des communes de plus de 20 000 habitants).
De nouvelles actions ont été menées comme le respect de la parité dans les instances de direction, la féminisation des fiches de poste ou l'adaptation et l'aménagement des horaires de réunion.

Pour assurer la santé et la sécurité de leurs agents, les collectivités font majoritairement appel aux services de médecine et de prévention des centres de gestion (81%). De même, elles y ont recours majoritairement pour le remplacement d'agents, l'assurance et la protection sociale. Le recours aux services de conseil en organisation des CDG ainsi qu'aux groupements de commande progressent fortement, notamment du fait de la mise en œuvre de la réforme territoriale.

48% des collectivités ont mis en place une protection sociale complémentaire, que ce soit par convention de participation (29%) ou par labellisation (24%).
Pour 45% d'entre elles, cette protection sociale porte sur la complémentaire santé et la prévoyance. A noter que 37% des collectivités ne souhaitent pas mettre en place de dispositif de PSC.
Il sera pertinent de s'interroger sur cette mise en place à l'issue de la mise en œuvre de la réforme territoriale, les débats sur les compléments de rémunération et l'harmonisation des conditions de travail des agents étant particulièrement sensibles depuis quelques mois.

En matière de temps de travail, 68% des collectivités déclarent que leurs agents travaillent sur la base de 1607 heures et 71% possèdent un document recensant le nombre de jours de congés.
La durée du travail est plus faible dans les collectivités les plus importantes.

Plus d'un tiers des collectivités ont saisi le comité technique ou le CHSCT depuis le 1er janvier 2016 principalement pour l'amélioration du document unique et l'accompagnement des réorganisations de services liées à la réforme de la carte territoriale.






magazine n°2 FNCDG.indd 27 09/11/2016 12:21:40

# CONSTRUIRE ET SUIVRE LE TABLEAU DES EFFECTIFS

Toute collectivité doit tenir à jour un tableau des emplois sur lequel figure l'ensemble des postes budgétaires qu'elle a créés. C'est l'organe délibérant de la collectivité qui vote le crédit au chapitre du budget correspondant à l'emploi créé et inscrit ce dernier au tableau des emplois annexé au budget.
Le tableau des effectifs n'est pas une simple formalité administrative, il permet une gestion réactive et dynamique de l'effectif, en tenant compte des contraintes juridiques et budgétaires.
Chaque employeur doit élaborer le tableau des emplois et assurer son suivi. Quels sont les éléments à connaître et à prendre en compte pour assurer efficacement cette réalisation ?

## SAVOIR DÉFINIR LE TABLEAU DES EFFECTIFS

Le tableau des effectifs, annexé au budget prévisionnel et au compte administratif, constitue la liste par filière, catégorie, cadre d'emplois et grade, des emplois titulaires ou non, ouverts budgétairement et pourvus ou non, distingués selon s'ils sont à temps complet ou temps non complet (Article R 2313-3 du code général des collectivités territoriales).



**Les emplois permanents** correspondent aux grades des cadres d'emplois territoriaux ou aux emplois fonctionnels des collectivités et sont normalement pourvus par des fonctionnaires.
Dans les conditions prévues par la loi, ils peuvent l'être également par des contractuels.

L'organe délibérant peut aussi créer des emplois non permanents qui seront pourvus par des agents contractuels. C'est le cas notamment des emplois correspondant à des besoins occasionnels ou saisonniers, ou de tout autre emploi pour lequel la collectivité peut justifier de la non-permanence du besoin.

**Les emplois à temps complet** sont des emplois dont la durée de travail est égale à la durée légale de travail. Les agents nommés dans un tel emploi peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel.
**Un emploi permanent à temps non complet** se définit par la fraction de la durée hebdomadaire de travail à temps complet auquel correspond le nombre d'heures pour lequel il est créé. La durée du travail est alors imposée au fonctionnaire, contrairement aux cas d'exercice des fonctions à temps partiel, dans lesquels l'initiative appartient à l'agent.
Si les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent créer librement des emplois à temps non complet, les conditions dans lesquelles des fonctionnaires peuvent être recrutés dans ces emplois sont en revanche encadrées par les textes.

## CONNAÎTRE LES CRITÈRES POUR L'ÉLABORATION DU TABLEAU DES EMPLOIS

Pour élaborer **le tableau des emplois,** plusieurs critères s'imposent à la collectivité :

- **La démographie**

Compte tenu de l'importance de la collectivité, la création d'un emploi est possible alors qu'elle serait illégale dans une collectivité de taille plus réduite.

À titre d'exemple, les titulaires du grade d'attaché principal peuvent exercer leurs fonctions dans les communes de plus de 2 000 habitants, les départements, les régions ainsi que les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 2 000 habitants.

Les modalités de **création de postes** sont précisées par chaque cadre d'emplois.

- **Les cadres d'emplois**

Les fonctionnaires territoriaux appartiennent à des cadres d'emplois régis par des statuts particuliers communs pour les communes, départements, régions et leurs établissements publics.

Ces statuts particuliers ont un caractère national et il n'est donc pas possible de créer des emplois en dehors des grades qui figurent dans chaque cadre d'emplois.
Néanmoins, il existe une exception lorsqu'il n'y a pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes Dans cette hypothèse, la collectivité peut créer un emploi de contractuel. Cette situation reste cependant très limitée.

## IDENTIFIER LES DIFFÉRENTS TYPES DE PERSONNELS FIGURANT SUR LE TABLEAU DES EMPLOIS

### Les collaborateurs de cabinet

L'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 permet à l'exécutif de recruter librement un ou plusieurs collaborateurs pour former son cabinet.
Leur nombre varie en fonction de critères démographiques pour les communes, les départements et les régions, et du nombre d'agents employés par un établissement public administratif.



magazine n°2 FNCDG.indd 28 09/11/2016 12:21:40

### Les emplois fonctionnels

Il s'agit des **emplois de direction** (DGS, DGA et DGST). Ils sont occupés soit par des fonctionnaires, soit par des agents contractuels.
**La liste des emplois fonctionnels** accessibles aux fonctionnaires figure à l'article 53 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Il convient alors de se référer à chaque statut particulier (attaché, administrateur, ingénieur…) afin de vérifier que le fonctionnaire dispose bien de la possibilité, selon son grade, d'être recruté dans tel ou tel emploi fonctionnel.

**Pour certains emplois fonctionnels**, la loi autorise une dérogation au recrutement d'un fonctionnaire par le recrutement d'un contractuel si celui-ci remplit l'une des conditions suivantes :
* soit être titulaire d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures après le baccalauréat
* soit avoir exercé effectivement pendant cinq ans des fonctions du niveau de la catégorie A dans un établissement ou une administration publics.

Les **emplois fonctionnels** par le vote du recrutement direct sont prévus à l'article 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : directeur général des services, directeur général adjoint des services des départements et des régions, directeur général des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 80 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

### Les emplois de mission

La loi n°2009-972 du 3 août 2009 a ouvert la possibilité aux collectivités de créer par délibération une nouvelle catégorie d'emplois se rapprochant des emplois fonctionnels (article 6-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Il s'agit des emplois de mission :
* comportant des responsabilités d'encadrement
* de direction de services
* de conseil et d'expertise
* de conduite de projets.

Ces emplois de mission sont pourvus par la voie du détachement de fonctionnaires.

### Les fonctionnaires

Les emplois occupés par les **fonctionnaires titulaires** ou **stagiaires** doivent correspondre aux grades prévus par les cadres d'emplois.

### Les contractuels

Plusieurs dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (articles 3 et suivants notamment) permettent aux collectivités de recruter des **agents contractuels** dans des cas limités et bien déterminés, afin de pourvoir des emplois permanents ou non. Les missions qui leur sont confiées peuvent être identiques à celles accomplies par un fonctionnaire ou être spécifiques.

## ÉLABORER LE TABLEAU DES EFFECTIFS ET ASSURER SON SUIVI

Le **tableau des emplois** indique les postes permanents autorisés par l'assemblée délibérante. Ces postes font l'objet d'inscription de crédits préalablement au recrutement. La présentation varie suivant l'importance de la collectivité.

Il convient d'assurer le suivi du tableau des effectifs.

Les modifications intervenant au niveau des **effectifs** résultent :
* des créations ou suppressions d'emplois
* des avancements de grades et promotions internes
* des mouvements de personnels liés aux entrées et sorties
* des transferts de compétences au niveau du bloc communal
* des réorganisations de services et des modifications de l'organigramme au sein de la collectivité.

Le **tableau des effectifs** permanents est un document indispensable qui va servir d'abord pour le pilotage de la **masse salariale** puis pour l'élaboration du rapport d'activité et du bilan social de la collectivité.

Il existe plusieurs catégories de personnels qui ne figurent pas dans le tableau.
Néanmoins, il est souhaitable de faire un tableau distinct qui permette de suivre leur évolution. Il s'agit notamment:
* des emplois aidés
* des assistants maternels et familiaux
* des apprentis
* des vacataires.

*CONSEILS*

*BIEN QUE LA RÈGLEMENTATION N'IMPOSE DE METTRE À JOUR LE TABLEAU DES EMPLOIS QU'UNE FOIS PAR AN, AU MOMENT DU VOTE DU BUDGET, UNE COLLECTIVITÉ DOIT ÊTRE EN MESURE DE SE RÉFÉRER À UN TABLEAU À JOUR TOUT AU LONG DE L'ANNÉE.*

*NE RECRUTEZ PAS SUR UN POSTE NON CRÉÉ FAUTE DE SUPPORT BUDGÉTAIRE VOTÉ PAR L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE.*



magazine n°2 FNCDG.indd 29 09/11/2016 12:21:40

# DÉFINIR ET IDENTIFIER LES ENJEUX DE LA GPEEC

Dans un contexte de réforme territoriale, de mutualisation et de maîtrise des dépenses budgétaires, l'analyse des évolutions et des besoins de personnel, l'optimisation des organisations, le redéploiement des postes et la mobilité professionnelle des agents deviennent des enjeux majeurs.

Chaque collectivité ou établissement peut être confronté à :
* un besoin d'adapter les compétences des agents aux évolutions technologiques ou réglementaires
* un risque de perte de compétences lié à des départs en retraite massifs ou spécifiques
* la nécessité de se doter de nouveaux savoir-faire pour répondre à de nouvelles missions ou développer la polyvalence…

Pourtant, la mise en œuvre d'une GPEEC ne concerne que 13% des collectivités et établissements dont 100% des régions, 91% des départements et 71% des communes de plus de 20 000 habitants. Cette démarche apparaît moins accessible pour les petites et moyennes communes.



Quand cette démarche est mise en place, les employeurs ont développé une large palette d'outils notamment les fiches de poste, l'évaluation des compétences et la construction d'un plan de formation, ce qui va dans le sens d'une plus grande professionnalisation des politiques RH.

Comment appréhender cette démarche anticipatrice pourtant indispensable à l'évolution de la gestion des services publics locaux ?

## SAVOIR DÉFINIR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS, DES EFFECTIFS ET DES COMPÉTENCES (GPEEC)

D'abord principalement évoquée dans la sphère du secteur privé sous l'angle de l'adaptabilité des ressources humaines à l'évolution des moyens et des besoins de production, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) gagne de façon croissante les trois volets de la fonction publique.

La GPEEC consiste à déterminer, en fonction de la stratégie de la collectivité (projet de territoire, mutualisations, prise de compétences, externalisation, reprise en régie…) et des évolutions de l'environnement territorial (baisse des dotations, maîtrise des dépenses de fonctionnement, mutations technologiques, demande sociale…), les besoins en matière d'emplois sur 3 à 5 ans.

La gestion anticipatrice consiste à :

* Prévoir l'évolution des métiers dans la collectivité ou la structure afin d'anticiper des changements d'organisation et la répartition des effectifs (augmentation, diminution, nouveaux projets de services…)
* Développer les compétences des agents pour améliorer leur employabilité et ajuster leurs savoir-faire aux futurs besoins du service public local.

La GPEEC constitue un outil de pilotage permettant à l'employeur de se projeter dans le temps. Elle incite les responsables RH et les directions générales à dépasser les problématiques du quotidien.

## POURQUOI METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE GPEEC ?

Compte tenu du contexte dans lequel se trouvent aujourd'hui les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, confrontée à des contraintes financières, à une réforme territoriale d'ampleur et à la nécessité d'évoluer dans le management des agents pour être plus performant, la GPEEC apparaît comme un dispositif indispensable qui s'impose naturellement.

Savoir identifier les compétences disponibles en interne et les valoriser mais aussi prévenir l'usure professionnelle de certains agents représentent un des enjeux important de la GPEEC.

Au-delà d'une meilleure connaissance statistique de l'emploi public, la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences doit permettre aux administrations locales d'évaluer l'évolution de leurs missions et leurs besoins de recrutements à moyen et long terme et d'analyser les opportunités et les difficultés résultant des évolutions démographiques et structurelles.



magazine n°2 FNCDG.indd 30 09/11/2016 12:21:41

En outre, la gestion prévisionnelle est aussi nécessaire pour éviter la reconstitution de la précarité.

En résumé, la gestion prévisionnelle a pour objectif d'assurer le bon fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et de permettre à la fois des déroulements de carrière valorisants pour les agents et une bonne adéquation emplois-compétences.

*Ce qui peut être attendu d'une démarche de GPEEC :*
* *Un questionnement sur l'évolution des métiers et activités de la collectivité*
* *L'amélioration de la qualité du service rendu par la professionnalisation des acteurs*
* *Des recrutements plus pertinents*
* *La clarification des missions des agents*
* *Le renforcement de la motivation au travail par l'enrichissement des postes*
* *Une meilleure prise en considération de la contribution de chacun aux objectifs de la collectivité*
* *L'insistance sur la notion de ressources et de compétences à développer, les perspectives et le cadre d'évolution professionnelle possible*
* *L'impulsion d'un dialogue social régulier ou son renforcement avec les agents, services et partenaires sociaux*
* *Une dynamisation de la fonction managériale*
* *Un accroissement de la transversalité au niveau de la DRH et une optimisation des différents outils de la politique RH de la collectivité…*

## LES CONDITIONS NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPEEC

Quelques facteurs clés de mise en œuvre d'une démarche efficiente de GPEEC peuvent être mis en évidence :

* Obtenir un engagement fort des élus et de la direction: Les projets GPEEC impliquent des changements de culture qui doivent être soutenus par les élus et la Direction Générale

* Mettre en œuvre rapidement les outils de GPEEC et les adapter ensuite : Apporter des résultats tangibles et rendre visibles les améliorations dès le début de la démarche

* Rester simple : Le principal risque d'une démarche de GPEEC est d'aboutir à une documentation pléthorique, mais sans avancée concrète pour les agents, ni amélioration

* Piloter et donner du rythme au projet :

  - Impliquer les responsables de service
  - Se fixer des objectifs de pilotage accessibles (quelques indicateurs)
  - Puis enrichir son dispositif
  - Le suivre et l'évaluer

* Communiquer :

  - Impliquer les représentants du personnel
  - Informer les agents de la progression du projet
  - Former aux nouvelles pratiques RH induites par la GPEEC
  - Associer les directions opérationnelles aux objectifs de la GPEEC.

La démarche de gestion prévisionnelle constitue un réel projet de changement, projet qui doit être appréhendé et accompagné comme tel au sein de l'organisation.

## LES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE D'UNE TELLE DÉMARCHE

La démarche de GPEEC, relativement longue et complexe, doit suivre trois étapes principales :

* un diagnostic de l'existant avec une identification des emplois, activités et compétences
* une réflexion prospective et concertée sur l'intérêt de se lancer dans le processus
* une analyse des écarts entre les besoins et les ressources disponibles et la mise en œuvre de plans d'actions pluriannuels en matière de ressources humaines.

Comment réaliser le diagnostic de l'existant ?

* Recueillir et analyser des données : auprès du service RH (pyramide des âges…), mais également du médecin de prévention
* Réaliser des entretiens et/ou mettre en place un groupe de travail avec les élus, l'encadrement et les agents
* Mettre en place une instance de pilotage : comité de pilotage ou commission GPEEC, pour suivre les étapes de la démarche
* S'appuyer sur des outils, comme la cartographie des métiers, par exemple

La réalisation du plan d'actions doit s'axer autour des questionnements suivants :

* Quelle est la collectivité aujourd'hui : projets, enjeux, fonctionnement actuel, ressources humaines et compétences disponibles ?
* Quelles sont les évolutions financières, institutionnelles, technologiques, législatives et réglementaires, démographiques à appréhender
* Quelle sera la collectivité demain : projets, fonctionnement futur, besoins ressources et compétences nécessaires.



magazine n°2 FNCDG.indd 31 09/11/2016 12:21:41

# DÉFINIR ET IDENTIFIER LES ENJEUX DE LA GPEEC

Pour bâtir le plan d'actions, il convient de s'appuyer sur les priorités issues du diagnostic et, dans un premier temps, de définir des actions ciblées, limitées, ayant une forte signification pour la structure.

Il peut s'agir :

* de redéfinir la politique de recrutement
* développer les fiches de poste
* de renforcer la mobilité interne, de créer des passerelles entre les postes
* d'ajuster les emplois et les compétences aux évolutions de l'environnement
* de mettre en place de nouveaux projets de service
* de qualifier les agents et de développer la formation ou la transmission de savoir-faire
* de maîtriser les effectifs (difficultés de recrutement, absentéisme, pyramide des âges…)
* d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques psychosociaux…

Différentes actions peuvent être décrites dans ce plan d'actions : le développement de la mobilité interne et des parcours professionnels, transmission des savoir-faire, nouvelle répartition du travail, des tâches et des responsabilités, fusion ou création de nouvelles fonctions ou de nouveaux services…

La mise en place d'une véritable gestion de projet et de conduite du changement sera garante du succès de la démarche de GPEEC dans la durée.



En effet, la gestion prévisionnelle est un projet d'envergure, dont il ne faut pas sous-estimer l'ampleur. Pour garantir sa réussite, il doit faire l'objet d'une conduite de projet structurée et définie en amont.

Il convient de privilégier une approche globale et construire une stratégie RH cohérente au regard du plan d'actions défini :

* Formaliser le projet
* Mettre en place une équipe projet dédiée et les «instances» nécessaires pour suivre le projet : comité de pilotage, groupes de travail…
* Déterminer les moyens et ressources nécessaires (temps, compétences spécifiques…) pour mener à bien la démarche
* Prévoir dès le début du projet à quel moment les différents acteurs seront impliqués
* Déterminer des étapes et un calendrier du projet
* Organiser un plan de communication interne tout le long de la démarche
* Formalisation des outils RH.

Sur quels outils s'appuyer ?

* Le référentiel de compétences qui décrit et situe les compétences requises pour réaliser les activités.
* Les compétences sont regroupées par domaine (technique, organisationnel, relationnel, stratégique…) et hiérarchisées.

* Les fiches de poste qui détaillent les missions, activités et compétences d'une catégorie d'emplois à mêmes finalités dans la collectivité. Elles facilitent l'organisation du travail, le recrutement, l'évolution des carrières, la formation professionnelle et servent de support aux entretiens professionnels.

* Les entretiens individuels qui permettent d'évaluer les compétences de chaque agent et d'identifier les points d'amélioration, les progrès à réaliser, les projets professionnels.

*CONSEILS*

*RESTEZ PRAGMATIQUE : SI VOUS DÉBUTEZ OU SI VOUS N'AVEZ PAS LES MOYENS MATÉRIELS DE DÉVELOPPER UNE ACTION EXHAUSTIVE, IDENTIFIEZ LES POSTES STRATÉGIQUES POUR VOUS ET CONCENTREZ LA DÉMARCHE DE GPEEC UNIQUEMENT SUR CES DERNIERS.*

*NE NÉGLIGEZ PAS LE DIALOGUE SOCIAL. IL EST INDISPENSABLE D'ASSOCIER SUFFISAMMENT LES AGENTS DÈS LE LANCEMENT DU PROJET GPEEC.*



magazine n°2 FNCDG.indd 32 09/11/2016 12:21:42

# LA CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Le jeudi 17 novembre, au pavillon Wagram, aura lieu le 3ème Conférence Nationale de l'Emploi Territorial. La journée sera divisée en deux temps, avec des tables rondes. A cette occasion deux thématiques feront l'objet de débats. La première concerne la recomposition du bloc local et l'indispensable mise en oeuvre de la GPEEC. Dans l'après-midi, les questions de gestion de l'absence des agents pour raison médicale et ses conséquences seront abordées.

## LA RECOMPOSITION DU BLOC LOCAL ET L'INDISPENSABLE MISE EN ŒUVRE DE LA GPEEC

*Le contexte institutionnel : mutualisations, fusions, changement de intégration, statut, communes nouvelles, réorganisation régionale, transferts de compétences…*




Dans un contexte de réorganisation institutionnelle profonde du bloc local engagée depuis la loi de réforme sur les collectivités territoriales en 2010 jusqu'à la loi NOTRe et ses prolongements, de nombreuses évolutions viennent bouleverser les méthodes et outils de gestion des collectivités territoriales. Les échelons des régions et des intercommunalités ont été renforcées tandis que les compétences des départements et des métropoles ont été revues. En plus de l'évolution des périmètres des communautés, de nombreuses fusions sont prévues au sein des schémas départementaux de coopération intercommunale.

En outre, un processus de « rationalisation » de la carte communale est mise en œuvre avec la création de communes nouvelles. 317 ont été créés au 1er janvier 2017 et 400 projets sont en cours pour 2017. La dynamique de redécoupage, fusions et regroupements se confirme donc avec des nouveaux enjeux pour les collectivités qui doivent faire face aux incidences de la réforme et participer activement à sa mise en œuvre opérationnelle.

*Les enjeux pour les collectivités et les établissements en matière d'emploi et de GRH*

La réforme territoriale vient impacter la gestion des ressources humaines des collectivités. Avec la mise en place de schémas de mutualisation, de communes nouvelles, de fusions, du renforcement des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), cette réforme territoriale implique des cas de changements d'employeurs et de reprises des agents par de nouvelles collectivités ou établissements. Se pose par conséquent des questions concernant le devenir des agents en cas de transferts de compétences ou de mutualisations des services entre communes et EPCI. Au sein des communes et intercommunalités, les questions de réorganisations de services, de mouvement de personnel... nécessitent un accompagnement sur les volets emploi, GPEEC et organisation.

*La mise en œuvre de la GPEEC*

Afin de construire une démarche adaptée à chaque collectivité et dans un contexte de profondes mutations du service public, les politiques de ressources humaines constituent un fort enjeu de pilotage. Les outils de la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences, à travers la connaissance du nombre, de la nature de postes et des compétences des agents, permet d'appréhender les futurs besoins des collectivités qui peuvent ainsi anticiper les effets de la réforme territoriale. Cette démarche permet d'assurer une adéquation entre les compétences des agents et les besoins de la collectivité pour l'exercice de leurs missions.

Cependant, une démarche d'envergure telle que la GPEEC doit surmonter un certain nombre d'obstacles dont un frein naturel au changement. Cette démarche peut en effet être source d'anxiété pour les équipes. L'aspect management en termes de communication et d'accompagnement dans la démarche sont primordiales pour réussir le projet et conserver sa dynamique. C'est dire qu'il s'agit également de concevoir la démarche comme un outil de dialogue social.

*Le rôle des Centres de Gestion en matière de conseil en organisation*

En appui à la démarche des collectivités et établissements, les Centres de Gestion peuvent intervenir en matière de conseil en organisation ainsi que le reconnaît. En effet, la loi déontologie du 20 avril dernier, (article 25 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).



magazine n°2 FNCDG.indd 33 09/11/2016 12:21:43

# LA CONFERENCE NATIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Dans le cadre de cette compétence, les Centres de Gestion ont pour objectif d'apporter une aide dans la conception, la préparation et l'accompagnement du processus de changement, dans sa dimension organisationnelle et humaine.

Cet accompagnement peu prendre la forme RH d'outils dédiés, de méthodes et conseils sur les aspects internes de l'organisation.

## LA GESTION DE L'ABSENCE POUR RAISON MÉDICALE

*Le régime des congés maladie dans la FPT : évolutions récentes et interrogations*

Bien que les politiques de prévention et de sécurité au travail se développent depuis une dizaine d'années, depuis 2007 le taux d'absentéisme n'a cessé d'augmenter et atteint 8,7% en 2013.
Le coût annuel moyen des absences pour raisons de santé par agent dans la fonction publique a augmenté de 31% en huit ans. Cependant, il est à noter qu'environ 80% des absences relèvent de maladies professionnelles résultant de facteurs de pénibilité tels que le port de charges, les gestes répétitifs, les postures contraignantes ou encore de la réalisation de risques psychosociaux.



Il est donc essentiel, pour les collectivités, de se tourner vers des démarches de prévention et de détection de ces risques et de mener des réflexions sur l'organisation et les conditions de travail.

*L'incidence de la maladie sur la carrière de l'agent et la gestion des absences par les collectivités*

Pour les collectivités, ces absences pour raisons médicales engendrent de fortes conséquences: coûts, du fait du remplacement d'agents absents, réorganisation de services, le cas échéant. La prévention de l'absentéisme est donc un enjeu majeur pour les collectivités. Au regard des enjeux humains et financiers, la prévention de l'absentéisme doit s'inscrire dans une démarche construite, réfléchie et partagée. Plusieurs leviers managériaux, incitatifs et de contrôle sont à développer afin de prévenir et endiguer le phénomène.

*L'évolution des services de médecine des Centres de Gestion*

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent disposer, d'un service de médecine préventive pour assurer le suivi médical de leurs experts. Leurs médecins sont titulaires de la spécialité en médecine du travail.

Les collectivités bénéficient de plusieurs possibilités. L'article 108-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction publique Territoriale permet aux collectivités de recourir au service de médecine créé par le Centre de Gestion. En mettant en place des services dédiés à la santé au travail, les Centres de Gestion, le plus souvent par conventions, répondent ainsi aux sollicitations croissantes des collectivités territoriales.

Cependant, il existe depuis plusieurs années une pénurie de médecins du travail qui rend complexe la réponse aux besoins des collectivités et établissements, alors que les demandes des collectivités en matière de santé sont de plus en plus importantes en raison, notamment, de l'allongement de la vie professionnelle et du souhait des collectivités de maintenir les agents dans l'emploi le plus longtemps possible. Se pose ainsi la question de l'élargissement des recrutements des médecins de prévention.

Des évolutions des services de médecine des Centres de Gestion peuvent être envisagées, notamment en matière de contrôle médical. Ces mesures de contrôle sont décidées par l'autorité territoriale afin de procéder à la vérification du bien fondé d'un arrêt de travail prescrit à un agent durant son congé maladie. Les Centres de Gestion seraient susceptibles de constituer un appui pour les collectivités dans la gestion des absences pour raison médicale, en instituant une médecine de contrôle. Les services de médecine pourraient alors développer une pluridisciplinarité étendue pour contribuer à satisfaire les besoins des collectivités.



magazine n°2 FNCDG.indd 34 09/11/2016 12:21:44



# Préventica
INTERNATIONAL
# 2017

LES NOUVEAUX RENDEZ-VOUS PROFESSIONNELS
DE RÉFÉRENCE EN AFRIQUE

## MAÎTRISE GLOBALE DES RISQUES

**Casablanca**
**11 • 12 • 13 AVRIL 2017**

**Dakar**
**3 • 4 OCTOBRE 2017**

- Santé/Sécurité au travail
- Risques majeurs
- Sécurité incendie
- Sûreté/Malveillance

ALOMRA GROUP INTERNATIONAL | تامين الوفاء Wafa Assurance | roller Maroc | République du Sénégal Un Peuple – Un But – Une Foi Ministère du Travail, du Dialogue Social, des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions | Caisse de Sécurité Sociale | IPRES

communica organisation

Informations
• EXPOSANT • PARTENAIRE
**+33 (0)5 57 54 12 64**

www.**preventica.com**

magazine n°2 INCDG.indd 35 09/11/2016 12:21:45

# PRÉVENIR LES RPS

L'amélioration des conditions de travail constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. La santé est essentielle pour chacun et l'employeur doit veiller à sa préservation.

Longtemps ignorés par les employeurs et par les instances paritaires car ne correspondant pas à des accidents et des maladies professionnels, les risques psychosociaux dont les agents peuvent être victimes dans le cadre de leur travail semblent aujourd'hui faire, à l'inverse, l'objet de toutes les attentions.

Les RPS sont définis comme les risques pour la santé mentale intégrée dans le document unique depuis 2008, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le terme RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc.

Dans l'objectif de rapprocher la réglementation du secteur public de celle du secteur privé, plusieurs textes ont été adoptés :
✳ *L'accord du 20 novembre 2009 « Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique » a pour objectif de « mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien-être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens ».*
✳ *La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à « la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique »*
✳ *L'accord sur les risques psycho-sociaux*, signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015.
✳ *La circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014* fixe les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique.

**Le protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique comprend 5 axes :**
1. Mise en œuvre des plans de prévention des risques psychosociaux
2. Dispositifs d'appui à la demarche d'évaluation et de prévention des RPS dans la fonction publique
3. Évaluation des plans de prévention des RPS
4. Mise en œuvre du plan d'action
5. Mise en place d'une commission de suivi des signataires

L'accord traduit la volonté d'améliorer les conditions de vie au travail des agents. Prévenir les RPS, c'est également se donner les moyens de rendre le service public rendu aux usagers plus efficace.

**Quatre indicateurs ont été mis en place afin de pouvoir évaluer la mise en œuvre de l'accord :**
✳ Le taux d'absentéisme pour raisons de santé
✳ Le taux de rotation des agents
✳ Le taux de visite sur demande au médecin de prévention
✳ Le taux d'actes de violence physique envers le personnel.

D'autres indicateurs sont susceptibles d'être mis en place dans le cadre des plans locaux de prévention des RPS.

La loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a redéfini la relation entre la santé et le travail. Toute démarche de prévention des risques psychosociaux doit intégrer le principe d'adapter les tâches à l'homme. En cas de mal-être d'un agent, la collectivité doit s'interroger sur toutes les causes organisationnelles (évolution des conditions de travail, des missions, de l'encadrement, des relations professionnelles…) et tout mettre en œuvre, en associant les différents acteurs de la santé au travail, pour permettre à l'agent d'assumer ses fonctions (formations, aménagements du poste ou des conditions de travail…). **L'appréhension des risques psychosociaux devient collective et non plus individuelle.**

## LES ACTEURS LOCAUX EN MATIÈRE DE RPS




### L'autorité territoriale

L'ensemble des collectivités locales et de leurs établissements publics sont soumis au décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.
En vertu de l'article 2-1 de ce décret, l'autorité territoriale doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

### Le directeur général et les responsables de services

Le DGS et les responsables de services ont un rôle indispensable à jouer dans la mise en œuvre des actions de prévention des risques psychosociaux :
✳ Organiser la prévention, mettre en place les fonctions et les moyens nécessaires aux actions à engager
✳ S'entourer des conseils et des compétences des acteurs de la prévention et de l'encadrement intermédiaire
✳ Assurer le dialogue social, la consultation du CHSCT
✳ Respecter les principes, la démarche et les règles de



magazine n°2 FNCDG.indd 36 09/11/2016 12:21:47

prévention
✴ Evaluer les risques professionnels, dont les RPS
✴ Planifier et engager les actions et mesures nécessaires pour faire cesser les risques et dommages subis par les agents
✴ Former et informer tous les agents de la prévention des risques professionnels
✴ Suivre et contrôler l'application effective des mesures de prévention.

## Les Centres de Gestion

En fonction des besoins des collectivités de leur département, les Centres de Gestion peuvent offrir un certain nombre de prestations en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques.

Les Centres développent ainsi le conseil et l'inspection en matière de prévention des risques professionnels et proposent souvent un service de médecine professionnelle et d'assurance à l'ensemble des collectivités de leur ressort.

Ainsi, peuvent être mis à disposition par les Centres exerçant ces missions, des agents de prévention, des agents chargés de la fonction d'inspection…

Les services de prévention des risques professionnels des Centres de Gestion constituent cette « compétence extérieure » à laquelle les collectivités peuvent faire appel. Ces services peuvent regrouper des ingénieurs, techniciens en prévention, ergonomes, psychologues du travail ainsi que des professionnels en hygiène du travail, épidémiologie, secourisme, toxicologie industrielle, acoustique….

## Les acteurs de prévention

• Les assistants et conseillers de prévention

Le décret n°2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985 prévoit des assistants de prévention (niveau de proximité) et des conseillers de prévention (niveau de coordination) nommés lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.
Ces agents doivent assister et conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés dans la mise en place d'une politique de prévention des risques. Ils doivent également sensibiliser, informer et former le personnel.

• Les ACFI

L'autorité territoriale désigne, après l'avis du CHSCT, les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

L'ACFI (article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985) contrôle les conditions d'application des règles en matière d'hygiène et sécurité et propose à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

L'ACFI a un rôle déterminant en ce qu'il peut, au-delà de ses missions de surveillance du respect des normes, faire partager et convaincre du bien-fondé d'une approche globale de la prévention.

• Les services de médecine professionnelle

Le service de médecine de prévention vise à prévenir l'altération de l'état de santé des agents par l'organisation d'une surveillance médicale et par l'expertise des conditions d'hygiène et de sécurité. Il bénéficie d'une approche pluridisciplinaire.
Cette équipe pluridisciplinaire est sous la responsabilité de l'autorité territoriale. Elle est animée et coordonnée par le médecin de prévention.

*Les acteurs de la prévention peuvent mener les actions suivantes :*
✴ *Observation des tâches et contenu du travail, de l'organisation du travail, de l'environnement physique et technique*
✴ *Perception des relations de travail, des ambiances*
✴ *Formulation de recommandations aux élus et responsables de la collectivité et aux agents en vue d'améliorer les conditions générales de travail*
✴ *Mise en place d'un dialogue entre les différents acteurs internes et externes à la collectivité*
✴ *Formation et information sur les risques psychosociaux et leurs conséquences sur la santé des agents et sur les incidences managériales et financières des dégradations des conditions de travail.*

## Le CHSCT




La santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents entrent dans la compétence du CHSCT.
Le comité a ainsi pour missions :
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, (organisation du travail, l'aménagement et l'entretien des lieux, la durée et les horaires de travail, …)
- de favoriser la prévention des risques professionnels,
- d'analyser les circonstances et les causes des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel ou non.



magazine n°2 FNCDG.indd 37 09/11/2016 12:21:50

# LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Véritable problème de société, qui s'étend au-delà du monde du travail, la consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, drogues, etc.) est un enjeu de taille.
Il a été placé au cœur du plan gouvernemental de lutte contre les drogues et les conduites addictives 2013-2017 pour l'ensemble des salariés et des agents de la fonction publique et figure pour la première fois expressément dans le nouveau Plan santé au travail 2016-2020.

L'addiction correspond à la dépendance d'une personne à une substance poussant à continuer la consommation d'un produit malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail…).
Plusieurs modes de consommation de substances psychoactives existent allant de l'usage simple à la dépendance. Ces différents modes sont regroupés sous le concept de «pratiques addictives», ce qui permet d'aborder leur prévention de manière globale.



Les pratiques addictives concernent un grand nombre de salariés. D'après le Baromètre santé 2010 de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, 16,4 % des actifs déclarent consommer de l'alcool sur le lieu de travail, en dehors des repas et des pots. Les médicaments psychotropes et le cannabis sont les autres substances psychoactives les plus consommées en milieu de travail.

Les consommations de substances psychoactives, même à faible dose, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés de tous les secteurs d'activité. La présence d'un agent en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue sur le lieu de travail constitue un facteur aggravant du risque professionnel et demeure une préoccupation importante pour la collectivité. En effet, il peut mettre en danger sa santé et sa sécurité mais également celle d'autres agents. L'altération de la vigilance, la modification de la perception du risque et/ou une prise de risque accrue peuvent être à l'origine d'accidents du travail.

Les pratiques addictives peuvent être liées à des facteurs relevant de la vie privée, mais également à des facteurs en lien avec le travail : port de charges lourdes, stress, travail en extérieur, pots avec alcool…

Les conduites addictives demeurent un tabou en milieu professionnel. Pourtant, n'importe quel salarié peut être amené à consommer des substances psychotropes. Or, bien souvent, les collectivités trouvent difficilement les mots pour évoquer ces questions et peu parviennent à mettre en place une prévention adéquate. Il est difficile d'aborder ce genre de questions, surtout lorsqu'il ne s'agit pas de poste à risque.
Il est nécessaire de lever le tabou afin de mettre en place une prévention primaire pertinente et efficace.

## METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE COLLECTIVE DE PRÉVENTION

Il est important d'établir un diagnostic de la situation, en s'appuyant sur les études et expertises publiées par les institut de recherche mais également en interrogeant toutes les parties prenantes, allant du médecin du travail aux partenaires sociaux en passant par les ressources humaines.

Le repérage des conduites à risque s'opère au niveau individuel par le médecin du travail, l'encadrement ou un collège, mais une dimension collective du diagnostic pour analyser les facteurs des conduites addictives est indispensable. Mieux vaut agir en amont collectivement plutôt que de régler uniquement les situations au cas par cas.
La prévention repose sur la mise en place d'une démarche collective. Il faut aboutir à un protocole accepté par tous dans les collectivités (règlement intérieur), précisant quand survient une situation où il y a danger, les modes d'intervention, les moyens à mettre en œuvre, les limites et les rôles de chacun sur les points suivants : dépistage, suivi, prise en charge, retrait ou maintien au poste.

Le médecin du travail est indispensable de par son expertise. C'est la personne légitime pour interroger l'agent lors des visites médicales afin de déceler une éventuelle conduite addictive. Il est également présent pour conseiller des employeurs et des représentants du personnel, de même pour informer le CHSCT sur le processus des conduites addictives, les données et études disponibles et proposer de mesures de prévention. Mais le médecin du travail ne peut suffire. La prévention doit être portée par la collectivité.

S'inscrire dans une démarche de plan d'actions et de



magazine n°2 FNCDG.indd 38 09/11/2016 12:21:50

stratégies, c'est proposer une palette de solutions adaptées aux différentes consommations. Il doit permettre d'analyser les situations et organisations de travail au regard des risques de conduites addictives (charge de travail, conditions de travail difficiles, horaires atypiques, etc.).
Un certain nombre de structures interviennent dans des entreprises, à leur demande, comme l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie, la Fédération addiction, les structures médico-sociales comme les Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, et les gendarmes et policiers formateurs anti-drogues.
Au niveau territorial, les ARACT et les CARSAT peuvent accompagner la réalisation d'un diagnostic et la mise en place d'un plan de prévention.

Les médecins du travail ou de prévention peuvent utiliser le repérage précoce et l'intervention brève. C'est une méthode par questionnaire qui a été validée par la Haute autorité de santé, pour le tabac, l'alcool et le cannabis.
Cette méthode permet de faire prendre conscience à la personne d'un éventuel problème de consommation. Mais également de rentrer dans une démarche de prévention en indiquant au salarié des moyens pour réduire sa consommation.
Cette méthode a démontré son efficacité mais demeure peu répandue en milieu professionnel. Sur 6 000 médecins du travail, une faible partie la connaît et la pratique.

## LA GESTION DU RISQUE PAR L'EMPLOYEUR

L'état d'ébriété d'un agent sur le lieu de travail constitue un facteur aggravant du risque professionnel et demeure une préoccupation importante pour une collectivité.




Les conséquences disciplinaires et médicales générées par l'alcoolisation aigüe ou chronique conduisent les collectivités à réagir de façon spécifique face à cette maladie. Ainsi, il convient de faire cesser sans délai la situation de danger au travail, de favoriser une prise en charge médicale et d'accompagner l'agent dans son protocole de soins.

Le Code du travail fixe un principe général d'interdiction de détention et de consommation d'alcool au travail. Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse *(Article R 4228-21 du code du travail)*.

L'autorité territoriale, ou ses représentants dans les services, qui laisse un agent contrevenir à ces dispositions se met en situation de faute.

L'autorité territoriale est responsable des accidents de service ou des actes délictueux qui pourraient survenir, alors qu'elle avait connaissance de l'état alcoolique dans lequel se trouvait l'agent impliqué dans le sinistre. C'est ainsi que tout agent ayant des troubles caractérisés du comportement qui apparaissent liés à une alcoolisation aiguë ou chronique doit être écarté ponctuellement du service.

Le responsable hiérarchique aura l'obligation de constater l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions, de le placer, dans la mesure du possible, avec une tierce personne, en salle de repos, de prendre attache auprès d'un médecin et, enfin, d'organiser, selon l'avis médical, le retour à son domicile ou son transfert à l'hôpital.

La collectivité peut parfaitement moduler cette disposition réglementaire et choisir :
* l'interdiction totale d'alcool dans les services de la collectivité,
* la limitation des quantités distribuées au restaurant municipal (1/4 de vin, 1 canette de bière par agent...),
* d'encadrer les «pots de l'amitié», en incitant les «pots sans alcool» et en modérant les autres.

Quelles que soient ses orientations en la matière, il est essentiel pour la collectivité de les formaliser dans un règlement intérieur.
Par ailleurs, si elle est la première porteuse de cette politique, elle doit clairement responsabiliser la hiérarchie sur cette question.

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des agents et de leurs représentants, doit nécessairement être associé à la mise en place d'une démarche de prévention du risque alcool.

Il est en capacité, avec l'accord de l'agent en difficulté, de mettre en place et suivre la stratégie de soins la plus adaptée à son sevrage et à son soutien social.
Il assure le lien avec la hiérarchie et propose, si nécessaire, un aménagement du poste de travail de l'intéressé, voire sa mutation.

La mise en place, au sein de la collectivité, d'une procédure sur la conduite à tenir face à une situation, supposée ou avérée, d'imprégnation alcoolique est souhaitable. Elle



magazine n°2 FNCDG.indd 39 09/11/2016 12:21:51

# LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

doit naturellement prendre en compte l'organisation spécifique de l'entité au sein de laquelle elle s'applique mais il est recommandé qu'elle prévoit clairement les points suivants:

1- les modalités de signalement à la hiérarchie,
2- le principe de mise en sécurité de la personne (retrait du poste de travail, accompagnement sous surveillance dans un lieu sans risque à l'écart des collègues et du public),
3- les modalités de recueil d'un avis médical immédiat (médecin du travail, secours externes…) et la proposition du dépistage par éthylotest s'il est prévu dans la collectivité,
4- les mesures de prise en compte de l'avis médical (retour au travail, évacuation vers centre de soins, accompagnement au domicile). Ce point est important car, face à un état d'imprégnation alcoolique avérée, il n'est plus possible de garder la personne sur le lieu de travail,
5- les mesures de suivi pour le retour ultérieur au travail (examen médical du médecin du travail – entretien avec la hiérarchie).

La procédure n'a pas pour objet de sanctionner l'alcoolisme mais ses conséquences néfastes pour le service. La responsabilité disciplinaire de l'agent peut être retenue pour des faits commis en dehors du service lorsque ceux-ci compromettent le fonctionnement et la continuité du service public (suspension ou annulation du permis de conduire pour un chauffeur) ou jettent le discrédit sur la fonction (policier municipal en état d'ivresse provoquant un accident avec sa voiture personnelle).
La notion de service fait qui conditionne le versement de la rémunération est opposable à la personne éloignée du service en raison d'un état d'ébriété. En effet, elle demeure en position d'activité mais l'absence de service fait entraîne, *de facto*, une retenue de rémunération proportionnelle au temps d'absence.

Cette mesure s'analyse comme une simple mesure comptable à l'égard de laquelle l'administration ne dispose que d'une compétence liée.

***CONSEILS :***

- ***ASSOCIEZ DIFFÉRENTS ACTEURS AU PROCESSUS DE GUÉRISON: ENTOURAGE PROFESSIONNEL (COLLÈGUES ET HIÉRARCHIE), MÉDECIN PROFESSIONNEL, MÉDECIN TRAITANT, SPÉCIALISTE, COMITÉ MÉDICAL…***
- ***N'IGNOREZ PAS LE SIGNALEMENT D'UN TROUBLE DU COMPORTEMENT LIÉ OU NON À UNE IVRESSE APPARENTE***
- ***NE PENSEZ PAS QUE LE DANGER EST INEXISTANT OU TEMPORAIRE, ET NE MINIMISEZ PAS LES RISQUES***
- ***N'IMAGINEZ PAS QUE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR NE SERA PAS RECHERCHÉE EN CAS D'ACCIDENT, MÊME DE TRAJET***
- ***N'APPORTEZ PAS EXCLUSIVEMENT UNE RÉPONSE DISCIPLINAIRE***



magazine n°2 FNCDG.indd 40 09/11/2016 12:21:59

**PARIS**
**Pte de Versailles**
20>22 JUIN

**STRASBOURG EUROPE**
7>9 NOV

# 2017

## LES CONGRÈS/SALONS
## SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL





**2X/AN**

**380 EXPOSANTS / 140 CONFÉRENCES / 9 000 PARTICIPANTS**

# Préventica

**SANTÉ/SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Sous le Haut Patronage du **Ministère du Travail**, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social et du Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports*

*En cours de renouvellement pour 2017

EXPOSER +33 (0)5 57 54 12 65 • DEVENIR PARTENAIRE +33 (0)5 57 54 38 26

INFORMATIONS & INSCRIPTION GRATUITE
**www.preventica.com** • CODE **PSM8T**

magazine n°2 FNCDG.indd 41 09/11/2016 12:22:08

# LA RÉFORME PPCR

## COMMENT PEUT-ON DÉFINIR LA RÉFORME PPCR ?

La réforme PPCR vise à l'amélioration de la politique de rémunération et à la revalorisation des carrières.
Les premières mesures concernant cette réforme sont inscrites à l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et concernent :

- la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon
- la transformation d'une partie des primes perçues par les agents en points (à partir du 1er janvier 2016)
- l'introduction de la notion de valeur professionnelle au lieu de la manière de servir (pour réduire l'ancienneté)
- et la révision des grilles indiciaires.




## COMMENT SE MATÉRIALISENT LA REVALORISATION INDICIAIRE ET LE TRANSFERT PRIMES/POINTS?

La nouvelle politique de rémunération se traduit, d'une part, par des revalorisations indiciaires échelonnées dans le temps entre 2016 et 2020 avec des dates d'entrée en vigueur différentes en fonction des corps, emplois et cadres d'emplois dont relèvent les fonctionnaires.

La réforme instaure également un mécanisme de rééquilibrage de la part du traitement indiciaire dans la rémunération globale des fonctionnaires.
Cela consiste en un abattement sur les indemnités perçues par les fonctionnaires relevant d'un cadre d'emplois faisant l'objet d'une revalorisation indiciaire. Cet abattement est compensé par le versement d'un montant indiciaire équivalent, majoré d'un ou deux points d'indice supplémentaires donnés par l'employeur pour gommer l'augmentation du montant des cotisations salariales.

| | Montant plafonds | | |
|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | 2018 et années suivantes |
| **Catégorie A** médico-sociaux conseillers socio-éducatifs | 167 € | 389 € | 389 € |
| **Catégorie A** autres | / | 167 € | 389 € |

Cet abattement se matérialise sur les bulletins de paie par une ligne négative. Il a un effet rétroactif au 1er janvier 2016 pour les corps revalorisés à cette même date.

L'abattement est opéré dans la limite d'un plafond annuel fixé en fonction des corps et cadres d'emplois.

## QUELS SONT LES ÉLÉMENTS EXCLUS DE L'ASSIETTE DE L'ABATTEMENT?

L'abattement est appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires.
Les articles 1er et 2 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016 excluent de l'assiette de l'abattement :

- l'indemnité de résidence
- le supplément familial
- le traitement de base soumis à la CNRACL
- le remboursement des frais
- le remboursement des abonnements de transport
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- les indemnités d'astreinte.

## QUELS SONT LES AGENTS VISÉS PAR L'ABATTEMENT ?

Tous les fonctionnaires stagiaires et titulaires en position d'activité ou de détachement « dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi conduisant à pension civile » sont visés par la loi et concernés par l'abattement dès lors qu'ils perçoivent un régime indemnitaire.
L'abattement s'applique automatiquement pour les agents visés, il n'est pas possible de déroger aux dispositions législatives et réglementaires par délibération.

Aucune disposition législative ou réglementaire, ni aucun principe général du droit, prévoit que les agents contractuels puissent bénéficier de la revalorisation indiciaire.
Cependant, si le contrat fait référence expressément à un indice brut correspondant à un échelon, ils peuvent bénéficier de la revalorisation indiciaire.



magazine n°2 FNCDG.indd 42 09/11/2016 12:22:04

## QUELLE EST LA DATE DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ABATTEMENT ?

L'abattement s'applique à compter de la date d'effet de la revalorisation indiciaire. Si les décrets prévoient une rétroactivité de la revalorisation indiciaire, l'abattement s'applique aussi de façon rétroactive (article 5 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016).

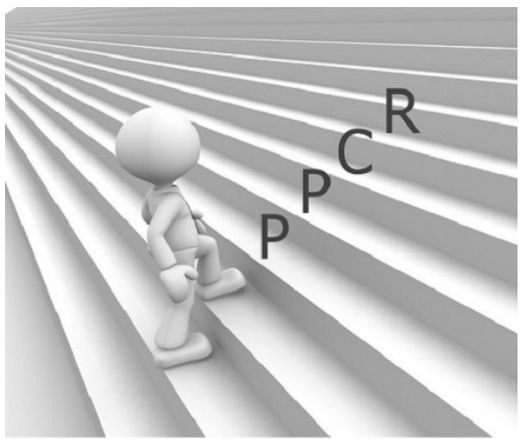
L'abattement peut être appliqué annuellement ou par un précompte. L'abattement doit être appliqué à la fin de l'année si l'autorité territoriale décide de ne pas mettre en place le précompte.
Le précompte mensuel sera égal à 1/12 du plafond prévu pour chaque catégorie et cadre d'emplois, et ce quel que soit le montant des primes et indemnités mensuelles effectivement perçues.
Selon la note d'information de la DGAFP du 10 juin 2016, les employeurs territoriaux ont également la faculté de mettre en œuvre d'autres rythmes de prélèvement que la mensualisation.

## UN ARRÊTÉ INDIVIDUEL EST-IL NÉCESSAIRE POUR APPLIQUER L'ABATTEMENT ?

L'abattement s'applique automatiquement et ne figurera que sur le bulletin de paie par le biais d'une ligne supplémentaire. Cette mesure comptable n'implique ni délibération ni arrêté.

## COMMENT EST CALCULÉ L'ABATTEMENT EN CAS DE TEMPS PARTIEL, TEMPS NON COMPLET OU DE PLURI-EMPLOYEURS ?

Le montant de l'abattement est réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de l'année. Ainsi, le temps de travail effectif doit être pris en compte (Article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015).
Les fonctionnaires à temps partiel et à temps non complet, quelle que soit leur affiliation, se voient appliquer un montant plafond d'abattement annuel en fonction de leur quotité de temps de travail.




Concernant les fonctionnaires exerçant leurs fonctions auprès de différents employeurs, il revient à chaque employeur d'appliquer l'abattement correspondant à la quotité de temps de travail effectuée dans leur collectivité.

## COMMENT DÉFINIR L'ASPECT STATUTAIRE DE LA RÉFORME PPCR ?

La réforme prévoit une restructuration des carrières afin de permettre une certaine harmonisation entre les trois versants de la Fonction publique.
Elle se traduit par la mise en place d'une cadence unique d'avancement d'échelon avec la suppression des durées minimales et maximales d'avancement, même si l'article 148 de la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour l'année 2016 n'interdit pas toute possibilité de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon.

À l'instar des revalorisations indiciaires, l'instauration de la cadence unique d'avancement d'échelon entre en vigueur à des dates différentes en fonction des corps, emplois et cadres d'emplois dont relèvent les fonctionnaires.
Est également prévue une modification des durées de carrière définies par les statuts particuliers afin de permettre une meilleure adéquation avec la durée réelle de la vie professionnelle.

Cette modification s'effectue progressivement avec, pour certains cadres d'emplois, un changement à deux reprises de la durée de la carrière prévue par leurs statuts particuliers.

## LA CONSULTATION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) EST-ELLE OBLIGATOIRE POUR L'AVANCEMENT D'ÉCHELON ?

La CAP n'a pas à être consultée pour l'avancement d'échelon à la durée unique de droit fixée par les statuts particuliers des cadres d'emplois.



magazine n°2 FNCDG.indd 43 09/11/2016 12:22:04

# LA RÉFORME PPCR

## QUEL SERA L'IMPACT DE LA RÉFORME PPCR POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX ?

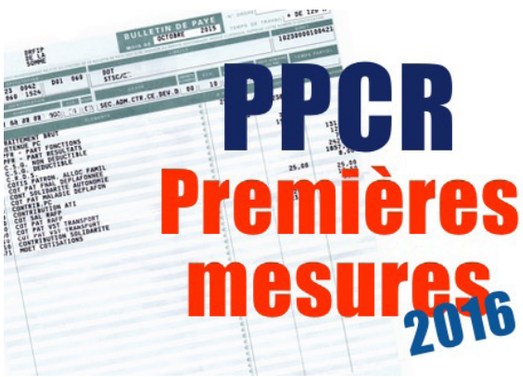
La mise en œuvre de la réforme PPCR va entraîner l'évolution du cadre d'emplois des attachés au 1er janvier 2017. L'indice brut terminal du 1er grade (attaché) sera porté, en plusieurs étapes, de l'indice 801 à l'indice 821.
Celui du 2ème grade (attaché principal) passera de l'indice 966 à l'indice 1015.
Le cadre d'emplois des attachés territoriaux a vocation à conserver trois grades, dont le dernier à accès fonctionnel. Un grade d'attaché hors classe devrait être créé à l'instar de celui des attachés d'administration de l'Etat.

Le grade de directeur territorial, qui serait mis en extinction, pourra atteindre progressivement l'indice 1020 au lieu de l'indice 985.

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

• *Décret n°2016-588 du 11 mai 2016 modifié portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »*
• *Décret n°2016-594 du 12 mai 2016 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-595 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-597 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires des cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-598 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions statutaires de certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-599 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs*
• *Décret n°2016-600 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables à certains cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-601 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2010-330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à plusieurs cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-602 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois sociaux de catégorie B de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-603 du 12 mai 2016 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie B de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale*
• *Décret n°2016-605 du 12 mai 2016 modifiant le décret n°2013-492 du 10 juin 2013 portant échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs*
• *Décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation*
• *Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'indice à titre personnel*
• *Décret n°2016-1176 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels*
• *Décret n°2016-1177 du 30 août 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels*
• *Décret n°2016-1178 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels*
• *Décret n°2016-1180 du 30 août 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux cadres de santé de sapeurs-pompiers professionnels*

*Reportez-vous à la note d'information de la DGCL du 10 juin 2016 précisant le champ d'application du dispositif.*






magazine n°2 FNCDG.indd 44 09/11/2016 12:22:04

# INGÉNIEUR

Recouvrant divers métiers intervenant dans les domaines de l'urbanisme, l'informatique, les réseaux d'assainissement, le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux permet d'exercer des fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial.
Focus sur un métier exercé par environ 20 000 personnes en France…

## QUELLES SONT LES MISSIONS D'UN INGÉNIEUR TERRITORIAL ?

Fonctionnaire de catégorie A de la filière technique de la FPT, l'ingénieur dispose de compétences scientifiques et techniques. Homme ou femme de demain, il suit principalement des missions de réalisation et d'encadrement des travaux.



L'ingénieur gère également le service technique au sein duquel lui sont confiés ses attributions. Enfin, il exerce sa profession selon la spécialité choisie lors du concours.
L'ingénieur doit savoir faire preuve de rigueur, de méthode. Disposer, de bonnes connaissances du monde urbain ou agricole des collectivités et maîtriser les relations avec les entreprises.

Selon une enquête conduite par l'association des ingénieurs territoriaux de France (AITF), publiée en mai 2016, c'est le gout de l'intérêt général motive ces agents : les ingénieurs aspirent à un métier « qui porte les valeurs du service public ». En effet, les missions principales des ingénieurs résident dans l'élaboration et la gestion de grands projets stratégiques collectifs, liés aux politiques d'aménagement du territoire.

## COMMENT DEVIENT-ON INGÉNIEUR TERRITORIAL ?

Environ 75% des postes à pourvoir sont proposés en concours externe. Les candidats doivent justifier d'un diplôme d'architecte ou d'ingénieur ou d'un autre diplôme scientifique ou technique national reconnu par l'Etat sanctionnant une formation de cinq années d'études supérieures minimum. Seul le concours d'ingénieur est proposé en concours externe, les autres grades sont réservés en interne. En effet, le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux est divisé en trois grades (Ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe).

Les concours sont organisés dans l'une des spécialités que le candidat choisit et qui conditionne son domaine de compétence lors de sa prise de poste :
- Ingénierie, gestion technique et architecture
- Infrastructures et réseaux
- Prévention et gestion des risques
- Urbanisme, aménagement et paysages
- Informatique et systèmes d'information

A la suite de ce concours organisé par les centres de gestion, une formation d'intégration de 10 jours est réservée aux lauréats du concours.

Depuis quelques années, les collectivités éprouvent des difficultés de recrutement. En effet, le secteur privé, avec des conditions salariales plus avantageuses, entre en concurrence avec le statut d'ingénieur territorial. De plus, pour faire face à des contraintes financières croissantes, les collectivités voient leurs investissements freinés et une diminution de moyens alloués pour les grands projets d'aménagement sur lesquels les ingénieurs territoriaux interviennent.

## RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ : UN STATUT EN ÉVOLUTION

C'est pour répondre à la nécessité d'attractivité et de revalorisation du statut qu'une réforme modifiant le statut des ingénieurs territoriaux est entrée en vigueur le 1er mars 2016 (décision N)2016-200 à 209 du 26/02/2016). Ainsi, une scission a été opérée dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Il a été créé un cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux, distinct de celui des ingénieurs territoriaux. Le nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en chef, qui correspond à la



magazine n°2 FNCDG.indd 45 09/11/2016 12:22:04

# INGÉNIEUR

catégorie A+, est composé des trois grades (ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe, ingénieur général), le troisième grade constituant un grade à accès fonctionnel. Cette scission vise à une meilleure identification et reconnaissance des ingénieurs en chef qui occupent d'ores et déjà des emplois à fortes responsabilités.

De la même manière que les ingénieurs territoriaux, à l'issue du concours d'ingénieur en chef, les lauréats pourront bénéficier sur une durée d'un an, d'une formation initiale qui faisait défaut auparavant. Cette formation, qui comporte six mois de modules théoriques, sera dispensée par l'Institut national des études territoriales (Inet) à Strasbourg.

Les ingénieurs voient également leurs modalités de recrutement modifiées par la réforme. Par exemple, le passage entre le cadre d'emplois des ingénieurs et celui des ingénieurs en chef est désormais soumis à un concours ou un examen professionnel tandis qu'une simple nomination par l'employeur suffisait auparavant. Cela aura cependant pour effet de limiter les places offertes car le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel ne pourra excéder 70% du nombre de candidats admis à l'ensemble des concours.

Les efforts d'attractivité de la réforme ont également porté sur la revalorisation de l'échelonnement indiciaire du grade d'ingénieur. De plus, un grade d'ingénieur hors classe est créé. L'enjeu de l'attractivité du statut demeure une question sensible pour les collectivités et les établissements publics afin de pouvoir continuer à bénéficier d'agents possédant l'expertise technique ou scientifique pour la gestion des infrastructures et des projets d'aménagement.

## ENCORE DES EFFORTS SUR LA PARITÉ…

L'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale a mené une étude, en mai 2016, sur un échantillon de plusieurs centaines de collectivités, relatives aux caractéristiques des cadres de direction. L'enquête, concernant les ingénieurs exerçant des fonctions rattachées directement à la direction générale des services et ceux ayant un statut d'ingénieur en chef de classe normale ou exceptionnelle. Elle observe une faible diversité des profils techniques à la tête des collectivités territoriales, loin des objectifs espérés dans la fonction publique. On constate, par exemple, que les femmes ingénieurs exerçant des fonctions de direction restent encore minoritaires: l'échantillon révèle que les femmes ne représentent que 23,6% des ingénieurs en chef et 23,1% des ingénieurs.



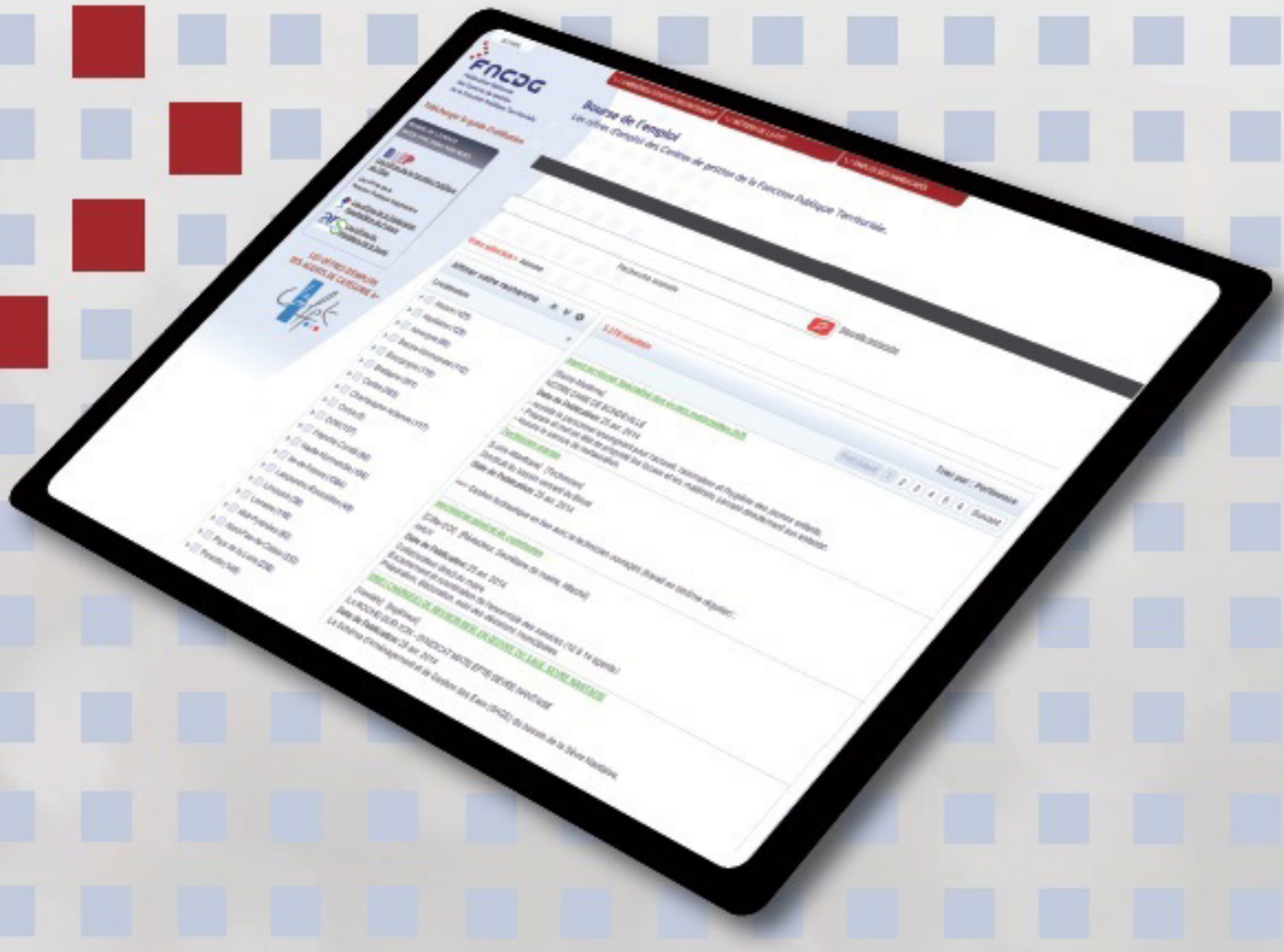
Cependant, la situation semble évoluer. En effet, les résultats du concours d'ingénieur territorial en chef sont parus en avril dernier et permettent d'entrevoir une plus grande parité au sein des ingénieurs. S'agissant du taux de féminisation au concours, les femmes représentent quasiment la moitié des recrutés cette année. On remarque que les femmes candidates ont nettement mieux réussi le concours externe que les hommes puisque 44% des admis étaient des femmes tandis qu'elles ne représentaient que 35% des inscrits. De plus, les taux de féminisation sont bien supérieurs au secteur privé. Ces résultats, en termes de parité, sont également liés aux dernières évolutions législatives tel que l'instauration de quotas de personnes de chaque sexe dans les collectivités de plus de 80 000 habitants par la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012.



magazine n°2 FNCDG.indd 46 09/11/2016 12:22:05

magazine n°2 FNCDG.indd 47 09/11/2016 12:22:05

# emploi.fncdg.com




## LE PORTAIL NATIONAL UNIQUE POUR TOUTES LES OFFRES D'EMPLOI DES CENTRES DE GESTION

**& LIENS VERS LES OFFRES DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ET HOSPITALIÈRE**